

# Cápsula de conocimiento

## BALANCE PROFESIONAL I: AUTOCONOCIMIENTO

### Definición de balance profesional

El balance profesional es la parte del proceso de orientación profesional en el que se contrastan las características de la persona con los requerimientos y el estado del mercado de trabajo, con el objetivo de definir un **proyecto profesional** con posibilidades de éxito.

Así pues, un balance profesional contempla dos dimensiones: el **autoconocimiento** (el conocimiento del propio perfil profesional), y la valoración del grado de ajuste del perfil profesional a las tendencias y demandas del **mercado de trabajo**. En base a la primera dimensión, el balance profesional empieza con un análisis de los conocimientos y las competencias de una persona, así como de sus motivaciones e intereses profesionales.

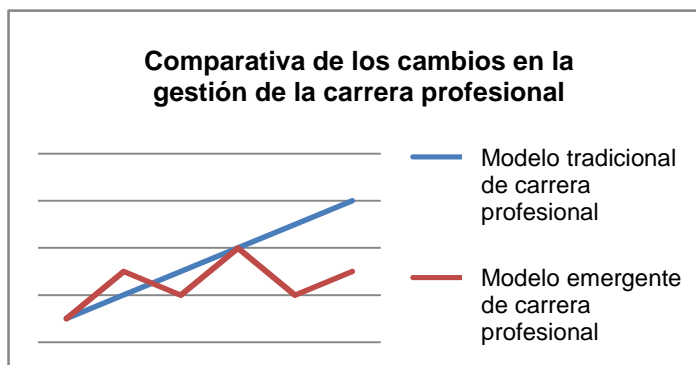


El perfil profesional y el mercado de trabajo son dimensiones variables. En la misma medida en que los intereses pueden cambiar y las competencias de una persona pueden desarrollarse, el mercado de trabajo también varía constantemente, según se ve afectado por los cambios del entorno socioeconómico. Por estos motivos es indispensable hacer una revisión continua del proyecto profesional, identificando los posibles desajustes que se produzcan entre el perfil profesional y los requerimientos del mercado de trabajo.

### ¿Cuándo es necesario hacer un balance profesional?

Un balance profesional es útil en cualquier momento de nuestra carrera profesional.

El modelo de **gestión de la carrera profesional** ha cambiado de un modelo tradicional con un único objetivo profesional al largo de la vida a un modelo más contemporáneo, donde se producen diversos cambios y re direccionamientos en la vida laboral de una persona.



Estas modificaciones de la trayectoria profesional pueden ser el resultado de cambios en las motivaciones de la persona o de las transformaciones del mercado de trabajo. En estos momentos de cambio se hace especialmente necesaria la realización de un **balance profesional**.

Si te encuentras en alguna de las siguientes situaciones eres un candidato idóneo para comenzar un buen proceso de balance profesional:

#### ✓ ¿Has acabado los estudios y buscas tu primer trabajo?

¿Sabes de qué quieres trabajar? ¿Conoces qué salidas profesionales pueden serte más interesantes? Entender cuáles son tus intereses y tus aptitudes y saber cómo se enmarcan en el mercado de trabajo posibilita la elección de un buen objetivo profesional.

#### ✓ ¿Buscas cambiar de ámbito profesional?

¿Tienes claro tus objetivos? ¿Necesitas conocer cuáles son las competencias que has desarrollado y podrías aplicar en un nuevo ámbito profesional? Clarificar los objetivos y tomar conciencia de cuáles son las competencias y el "know-how" que puedes aplicar en nuevos horizontes profesionales permite emprender los procesos de re-orientación con mayores posibilidades de éxito.

#### ✓ ¿Buscas crecer profesionalmente?

Un balance de competencias y un análisis de cuáles son tus valores y motivaciones permite ver si ha llegado el momento de plantearse una mejora profesional.

#### ✓ ¿Te has quedado en el paro?

En general, cualquier momento de transición profesional implica la necesidad de realizar un balance profesional. Te apetece hacer algo diferente o quieres seguir haciendo lo mismo que hasta ahora? ¿Quieres saber cómo aplicar tus conocimientos y competencias en un nuevo ámbito profesional?

## El autoconocimiento

Como se ha explicado anteriormente el autoconocimiento es el proceso de reflexión y análisis del propio perfil profesional. Los ingredientes que integran el conocimiento del perfil profesional son:

1. Los intereses profesionales
2. Las motivaciones laborales
3. Los conocimientos y competencias profesionales

A continuación se desgranarán, uno por uno, cada uno de estos factores y su importancia en el proceso de autoconocimiento.

### 1. Intereses Profesionales

Los **intereses profesionales** son la expresión de la personalidad y las preferencias de una persona aplicada a la elección de su vida profesional. Conocer los campos profesionales por los que tenemos preferencia (nuestro perfil de intereses profesionales) es el primer paso en cualquier proceso de orientación profesional.

- ✓ El perfil de intereses de una persona es una **combinación de diferentes campos de interés de actividades profesionales y niveles de preferencia**. Este perfil personalizado puede reflejarse gráficamente como en el resultado del Test de Intereses de Capital humano.
- ✓ **Cuando conocemos el perfil de intereses de una persona, podemos contrastar el grado de concordancia con el perfil de los intereses de una ocupación concreta**. Es decir, podemos buscar la relación entre sus campos de interés y los ámbitos de actividad profesional de una ocupación en particular, según la naturaleza de las funciones de esta ocupación.

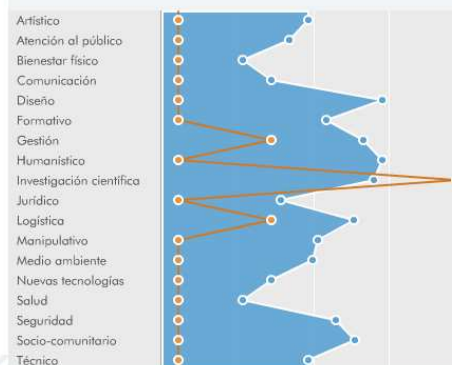
#### Herramienta para la valoración del perfil de intereses profesionales

Si deseas conocer cuál es tu perfil de intereses haz el Test de Intereses de nuestro web.

Este aplicativo te permite comparar tu perfil de intereses (en azul) con el perfil de intereses de las fichas de las ocupaciones de Capital Humano (en naranja)<sup>1</sup>.

##### Tu perfil comparado con Técnico/a en polímeros

###### Tabla de afinidad por campos de interés.



Representación

<sup>1</sup> Ver ruta al final del documento (webgrafía de Capital Humano)

## 2. Motivaciones laborales

Las **motivaciones hacia el trabajo** son los principios y valores que guían nuestra conducta y las decisiones que tomamos en nuestro desempeño profesional. Son las atribuciones que cada persona le da al trabajo y se encuentran en la base de sus creencias y esquemas mentales. Por lo tanto, son elementos muy personales y difícilmente modificables.

Conocer nuestras motivaciones hacia el trabajo es fundamental para nuestro bienestar personal y para el ajuste con nuestra empresa y los requerimientos del puesto de trabajo. Si somos conscientes de ellas podemos anticiparnos a los cambios en nuestros intereses o las transformaciones del entorno laboral. Entonces podemos prever posibles crisis de identidad laboral y gestionar mejor nuestra carrera profesional.

La **teoría de encaje laboral** (Dawis & Lofquist, 1984) define seis valores ocupacionales diferentes:

Valor	Definición	Preguntas clave
Logro - Autorealización	Las personas con este valor están orientadas a los resultados y buscan ocupaciones que les permiten desarrollar sus competencias y habilidades para alcanzar sus objetivos.	<b>¿Te gustan los trabajos que te ofrecen retos?</b>
Independencia	Las personas con este valor, buscan ocupaciones en las que puedan trabajar de manera autónoma y tomar decisiones.	<b>¿Prefieres trabajar de manera autónoma y seguir tu propio criterio?</b>
Apoyo	Las personas con este valor buscan ocupaciones donde se les ofrezca un apoyo y una supervisión claras.	<b>¿Lo más importante para ti es recibir instrucciones claras y sentirte apoyado por tu jefe en el día a día?</b>
Condiciones de trabajo	Las personas con este valor buscan ocupaciones donde se les ofrezca seguridad y buenas condiciones económicas.	<b>¿Crees que el mejor trabajo para ti es el que te ofrece las mejores condiciones laborales?</b>
Reconocimiento – Poder	Las personas con este valor buscan ocupaciones de prestigio, que ofrezcan posibilidades de crecimiento profesional y liderazgo.	<b>¿Piensas que lo más importante es encontrar un trabajo con prestigio que te dé la oportunidad de escalar posiciones?</b>

Relación con los demás	Las personas con este valor buscan preferentemente profesiones que les permitan dar servicio a otras personas en un entorno de trabajo cooperativo.	<b>¿Lo que más te interesa de un trabajo es la posibilidad de establecer buenas relaciones con tus compañeros?</b>
------------------------	---	--

- ✓ De la misma manera que con los intereses, el perfil de motivaciones hacia el trabajo de una persona no incluye un único valor, sino una **combinación de diferentes factores y niveles de preferencia que dibujan un perfil personalizado.**
- ✓ **Podemos entender las motivaciones hacia el trabajo como necesidades que requieren ser satisfechas para conseguir el máximo grado posible de bienestar personal.** La posibilidad de satisfacer estas necesidades depende de tres factores:
  - Los valores implícitos de una ocupación
  - La cultura de la organización o del entorno
  - El contexto general donde se encuentra la organización
- ✓ Solo podemos prever los valores implícitos de una ocupación. Antes de incorporarnos a un puesto de trabajo no podemos conocer con profundidad los valores de la cultura organizacional y del contexto. No obstante, **las motivaciones hacia el trabajo son la hoja de ruta de nuestra carrera profesional: conocerlos y aprender a identificar nuestras necesidades nos permitirá tomar las decisiones adecuadas y saber corregir el rumbo cuando sea necesario.**

### 3. Competencias

Las **competencias** son las capacidades que posibilitan el buen desempeño de un puesto de trabajo. Se pueden distinguir diferentes tipos de competencias:

**3.1. Las competencias técnicas:** Son el conjunto de conocimientos teóricos o prácticos que son necesarios para el ejercicio de una ocupación concreta. Así pues, las competencias técnicas se consiguen con la formación (reglada y complementaria) y la experiencia profesional.

Siempre que queramos cambiar de ocupación tenemos que revisar si nuestros conocimientos y nuestra experiencia encajan con el perfil requerido para nuestro objetivo profesional.

**3.2. Las competencias clave:** Son el conjunto de habilidades, actitudes y capacidades que garantizan el buen desarrollo de una ocupación. Por tanto, las competencias clave se manifiestan mediante comportamientos concretos de la conducta. Algunos ejemplos de competencias clave son: iniciativa, trabajo en equipo, autoconfianza, comunicación y creatividad.

*“Las competencias clave son características personales que diferencian a las personas con resultados superiores en su puesto de trabajo... en cada empresa, en función de la estructura, estrategia y cultura que posea” (Hay/MacBer)*

- ✓ Las competencias clave pueden ser **transversales a diversas ocupaciones o específicas**. Pero en todo caso son imprescindibles para llevar a cabo una ocupación determinada.
- ✓ El modelo de **gestión por competencias** es actualmente el modelo predominante en el ámbito de recursos humanos. Implica la búsqueda del mayor grado de ajuste posible entre las competencias necesarias para el desempeño con éxito de un puesto de trabajo y las competencias del trabajador. Así pues, **nos conviene conocer cuál es nuestro perfil de competencias y valorar si encaja con las competencias requeridas para la ocupación de nuestro objetivo profesional**.
- ✓ **Podemos mejorar nuestras competencias con la experiencia** que acumulemos a lo largo de nuestra vida profesional, **o realizando formaciones específicas** para el desarrollo de una determinada competencia.<sup>2</sup>
- ✓ **Hay diferentes niveles de consolidación para cada competencia**. Así pues, un nivel bajo de una competencia implicará conductas más sencillas que un nivel más avanzado de la misma competencia.

#### Herramienta para la valoración del perfil de competencias

Podemos evaluar nuestras competencias mediante tests como los del aplicativo competencias.clave de Capital Humano, que además incorpora un diccionario interactivo de las competencias más demandadas en el mercado de trabajo. O bien podemos explorar nuestras competencias analizando nuestra vida profesional<sup>3</sup>.



#### Conclusiones

- El balance profesional es el análisis y la evaluación de los conocimientos y competencias de una persona, así como de sus aptitudes y motivaciones, con el objetivo de definir un proyecto profesional realista y adaptado al mercado de trabajo.

<sup>2</sup> Ver las actividades de desarrollo de competencias del programa de actividades.

<sup>3</sup> Realizar el ejercicio "Identificación de competencias y valores". Ver la ruta al final del documento (webgrafía de Capital Humano).

- El balance profesional puede llevarse a cabo en cualquier momento de nuestra vida profesional. No obstante, en los momentos de cambio (de ámbito profesional, primer trabajo, paro y promoción profesional) es especialmente importante realizarlo.
- El balance profesional contempla dos dimensiones principales: el **autoconocimiento** (el conocimiento de mi perfil profesional), y la valoración del grado de ajuste de mi perfil en el contexto en el que se encuentra el **mercado de trabajo**.
- El autoconocimiento está integrado por los siguientes elementos independientes: intereses profesionales, motivaciones hacia el trabajo y competencias clave.
- **Para profundizar en el análisis del mercado de trabajo, consultar la segunda parte de este documento: la cápsula de conocimiento **Balance Profesional II: Mercado de trabajo**<sup>4</sup>.**

### Conceptos clave

**Competencias:** Son el conjunto de capacidades efectivas para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral en concreto. No es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo: es una capacidad real y demostrada.

**Gestión per competencias:** Es un modelo de gestión de recursos humanos que se puede aplicar a todos los ámbitos de la gestión de personal: desde la selección de un determinado candidato/a, hasta la formación que recibe, así como la evaluación del desempeño y sus posibilidades de promoción.

**Intereses Profesionales:** Son aquellas actividades profesionales que despiertan la curiosidad y la atención de una persona y por las que se decanta en las elecciones que configuran su trayectoria formativo-laboral.

**Motivaciones hacia el trabajo:** Son valores y principios que guían nuestra conducta y las decisiones que tomamos en nuestro desempeño profesional, es decir, las atribuciones que le damos al trabajo. Las motivaciones hacia el trabajo son elementos que se encuentran en la base de nuestras creencias y esquemas mentales y por tanto no son fácilmente modificables.

**Proyecto profesional:** Es la definición del objetivo profesional de futuro y la elaboración de su plan de acción, es decir, los pasos para lograrlo. Las actuaciones de este proyecto profesional deben estar bien delimitadas y planificadas en el tiempo.

**Teoría del encaje laboral:** Desarrollada por Dais y Laquista, esta teoría se basa en la hipótesis de que la correspondencia entre las necesidades del trabajador y los sistemas de refuerzo predice la satisfacción laboral. Así, la relación entre componentes de satisfacción laboral y la falta de ésta determina el tiempo que un trabajador permanece en el mismo puesto de trabajo. Cuando se da una discrepancia entre las necesidades del trabajador o sus competencias y los requerimientos para el puesto de trabajo o sus competencias, el cambio debe producirse en el trabajador o el entorno laboral.

---

<sup>4</sup> Ver ruta al final del documento (webgrafía de Capital Humano)

## Bibliografía

**El trabajo ideal: descubre cuál es tu verdadera vocación.** Leider, Richard J.; Shapiro, David A. Ed. Paidós (2001)

**Orientación profesional.** Echevarría Samanes, Benito. Editorial UOC (2008).

**Psicología vocacional: enfoques del asesoramiento.** Rivas, Francisco. Ed Morata 1998

**Reflexiones en torno al balance de competencias: Concepto y herramientas para la construcción del proyecto profesional.** Figuera Gazo, Pilar; Rodríguez Moreno, María Luisa. Ed. Universitat de Barcelona

**Desarrollo de valores en el trabajo.** Zazueta Beltrán, H.G. y Arciniega Ruíz de Esparza, L.M. Editorial Trillas (2010)

**Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30.** Arciniega, L. y González, L. (2000): Revista de Psicología Social, 15 (3), 281-296.

**A theory of work adjustment.** Dawis, René V.; Lofquist, Lloyd H.; Weiss, David J. Ed. Industrial Relations Center, University of Minnesota (1988)

**Making vocational choices: A theory of work.** Holland, John L.. Psychological Assessment Resources (1997)

**Les compétences professionnelles: descriptif, mesure et développement.** Gangloff, Bernard. Ed. L'Harmattan (2000)

## Webgrafia

**Descubriendo intereses.** Enlace de interés

¿Qué es el interés? ¿Cómo detectar nuestros intereses? Este enlace nos ayuda a entender qué son los intereses. Y sobre todo nos da pautas para identificar nuestros intereses profesionales, mediante el análisis de los diferentes aspectos que hay detrás de ellos y que nos provocan su atracción o rechazo.

<http://www.mi-carrera.com/descubr.html>



**Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral.** Enlace de interés

La web de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ofrece información útil sobre las competencias laborales: conceptos básicos, mecanismos para identificar competencias laborales y estrategias de formación y gestión de recursos humanos por competencias.

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/index.htm>

**Definición del Proyecto Profesional.** Artículo digital

Si quieres definir tu proyecto profesional antes tienes que analizar cómo eres y qué quieres hacer.

<http://campus.monster.es/articulos/proyecto/>

**Autoconocimiento. Monografía para la búsqueda de trabajo.** Libro digital

Este capítulo trata sobre los primeros pasos en la planificación de una estrategia de búsqueda de trabajo: reflexionar sobre las características de la personalidad, los valores del trabajo, las preferencias profesionales, la situación formativa y laboral y el entorno socioeconómico.

[http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portal/com/bin/Contenidos/PSE/orientacionyatenciondiversidad/orientacion/Publicaciones/1164098580331\\_autoempleo.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portal/com/bin/Contenidos/PSE/orientacionyatenciondiversidad/orientacion/Publicaciones/1164098580331_autoempleo.pdf)

**Programa de Orientación: Herramientas de reflexión para una buena toma de decisiones.**

Enlace de interés

¿Quieres conocer mejor como eres? Este enlace te propone unos ejercicios que te permitirán hacer un análisis del tu perfil profesional: valores, intereses, aptitudes y actitudes.

<http://www.terra.es/personal2/arc46b/guiaperfilpersonal.htm>

**Psicoactiva. Psicología y ocio inteligente.** Enlace de interés

Esta web surge de la necesidad de adaptar la psicología a las nuevas tecnologías. Es de especial interés el apartado de Test donde se encuentran diferentes test orientativos gratuitos, que pueden ayudar a llevar a cabo un buen proceso de autoconocimiento

<http://www.psicoactiva.com>

**El autoconocimiento.** Enlace de interés.

Web que explica las barreras del autoconocimiento y las técnicas que se pueden utilizar para profundizar en el conocimiento de uno mismo.

[http://prometeo.us.es/recursos/la\\_orientacion/pag3.htm](http://prometeo.us.es/recursos/la_orientacion/pag3.htm)

### **Webgrafía de Capital Humano**

Te proponemos unas rutas a seguir dentro de la web de Capital Humano que te servirán para ampliar información sobre tu autoconocimiento:

[Persona > Intereses profesionales > Intereses profesionales \(aplicativo\)](#)

[Persona > Competencias clave > Competencias.clave \(aplicativo\)](#)

[Persona > Definición del proyecto profesional > Balance profesional > Cápsula de Balance profesional II: Mercado de Trabajo \(cápsula de conocimiento\)](#)

[Persona > Definición del proyecto profesional > Motivaciones hacia el trabajo > Ejercicio de identificación de competencias y valores del trabajo.](#)

Utiliza el **BUSCADOR** para obtener una selección muy completa de recursos: libros, artículos y enlaces de interés. Es muy sencillo: sólo hace falta BUSCAR una palabra clave.