

Càpsula de coneixement

BALANÇ PROFESSIONAL I: AUTOCONEIXEMENT

Definició de balanç professional

El balanç professional és la part del procés d'orientació professional en la que es contrasten les característiques de la persona amb els requeriments i l'estat del mercat de treball, amb l'objectiu de definir un **projecte professional** amb possibilitats d'èxit.

Així doncs, un balanç professional contempla dues dimensions: l'**autoconeixement** (el coneixement del propi perfil professional), i la valoració del grau d'ajust del perfil professional a les tendències i demandes del **mercat de treball**. En base a la primera dimensió, el balanç professional comença amb un anàlisi dels coneixements i les competències d'una persona, així com de les seves motivacions i interessos professionals.

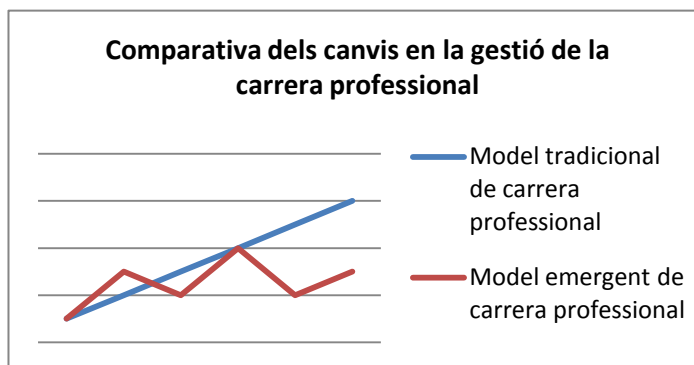


El perfil professional i el mercat de treball són dimensions variables. En la mateixa mesura en que els interessos poden canviar i les competències d'una persona poden desenvolupar-se, el mercat de treball també varia constantment, segons es vegi afectat pels canvis de l'entorn socioeconòmic. Per aquests motius és indispensable fer una revisió contínua del projecte professional, identificant els possibles desajustos que es produeixin entre el perfil professional i els requeriments del mercat de treball.

Quan és necessari fer un balanç professional?

Un balanç professional és útil en qualsevol moment de la nostra carrera professional.

El model de **gestió de la carrera professional** ha canviat des d'un model tradicional amb un únic objectiu professional al llarg de la vida a un model més contemporani, on es produeixen diversos canvis i redireccionaments en la vida laboral d'una persona.



Aquestes modificacions de la trajectòria professional poden ser el resultat de canvis en les motivacions de la persona o de les transformacions del mercat de treball. És en aquests moments de canvi quan es fa especialment necessària la realització d'un **balanç professional**.

Si et trobes en alguna de les següents situacions ets un candidat idoni per començar un bon procés de balanç professional:

✓ **Has acabat els estudis i busques la teva primera feina?**

Saps de què vols treballar? Coneixes quines sortides professionals poden ser-te més interessants? Entendre quins són els teus interessos i les teves aptituds i saber com s'emmarquen en el mercat de treball possibilita l'elecció d'un bon objectiu professional.

✓ **Busques canviar d'àmbit professional?**

Tens clar els teus objectius? Necessites conèixer quines són les competències que has desenvolupat i podries aplicar en un nou àmbit professional? Clarificar els objectius i prendre consciència de quines són les competències i el "know how" que pots aplicar en nous horitzons professionals permet emprendre els processos de re-orientació amb majors possibilitats d'èxit.

✓ **Busques créixer professionalment?**

Un balanç de competències i un anàlisi de quins són els teus valors i motivacions permet veure si ha arribat el moment de plantejar-se una millora professional.

✓ **T'has quedat a l'atur?**

En general, qualsevol moment de transició professional implica la necessitat de realitzar un balanç professional. Et ve de gust fer alguna cosa diferent o vols continuar fent el mateix que fins ara? Vols saber com aplicar els teus coneixements i competències a un nou àmbit professional?

L'autoconeixement

Com s'ha explicat anteriorment l'autoconeixement és el procés de reflexió i anàlisi del propi perfil professional. Els ingredients que integren el coneixement del perfil professional són:

1. Els interessos professionals
2. Les motivacions vers el treball
3. Els coneixements i competències professionals

A continuació es desgranen, un per un, cadascun d'aquests factors i la seva importància en el procés d'autoconeixement.

1. Interessos Professionals

Els **interessos professionals** són l'expressió de la personalitat i les preferències d'una persona aplicada a l'elecció de la seva vida professional. Conèixer els camps professionals pels que tenim preferència (el nostre perfil d'interessos professionals) és el primer pas en qualsevol procés d'orientació professional.

- ✓ El perfil d'interessos d'una persona és una **combinació de diferents camps d'interès d'activitats professionals i nivells de preferència**. Aquest perfil personalitzat pot reflectir-se gràficament com en el resultat del Test d'Interessos de Capital Humà.
- ✓ **Quan coneixem el perfil d'interessos d'una persona, podem contrastar-ne el grau de concordança amb el perfil dels interessos d'una ocupació concreta**. És a dir, podem buscar la relació entre els seus camps d'interès i els àmbits d'activitat professional d'una ocupació en particular, segons la natura de les funcions d'aquesta ocupació.

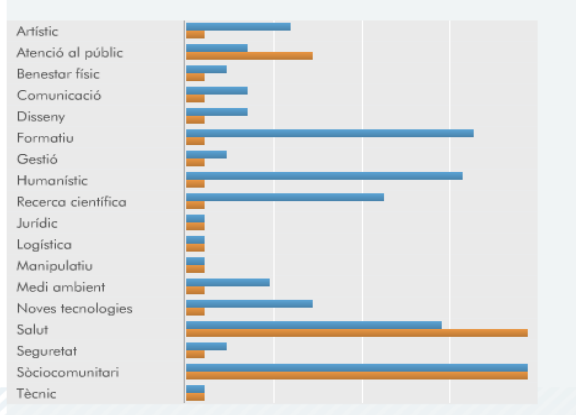
Eina per a la valoració del perfil d'interessos professionals

Si desitges conèixer quin és el teu perfil d'interessos fes el Test d'Interessos del web de Capital humà.

Aquest aplicatiu et permet comparar el teu perfil d'interessos (en blau) amb el perfil de les fitxes de les ocupacions de Capital Humà (en taronja).¹

El teu perfil comparat amb Psicoterapeuta

Taula d'afinitat per camps d'interès.



¹ Veure ruta al final del document (webgrafia de Capital humà)

2. Motivacions envers el treball

Les **motivacions vers el treball** són els principis i valors que guien la nostra conducta i les decisions que prenem en el nostre acompliment professional. Són les atribucions que cada persona li dona al treball i es troben a la base de les seves creences i esquemes mentals. Per tant, són elements molt personals i difícilment modificables.

Ara, conèixer-les és fonamental pel nostre benestar personal i per l'ajust amb la nostra empresa i els requeriments del lloc de treball. Si som conscients de les nostres motivacions envers el treball podem anticipant-nos als canvis en els nostres interessos o les transformacions de l'entorn laboral. Aleshores podem preveure possibles crisis d'identitat laboral i gestionar millor la nostra carrera professional.

La **teoria de l'encaix laboral** (Dawis & Lofquist, 1984) defineix sis valors ocupacionals diferents:

Valor	Definició	Preguntes clau
Assoliment - Autorerealització	Les persones amb aquest valor estan orientades als resultats i cerquen ocupacions que els hi permetin desenvolupar les seves competències i habilitats per assolir els seus objectius.	T'agraden les feines que t'ofereixen reptes?
Independència	Les persones amb aquest valor, cerquen ocupacions en les que puguin treballar de manera autònoma i prendre decisions.	Prefereixes treballar de manera autònoma i seguir el teu propi criteri?
Recolzament	Les persones amb aquest valor cerquen ocupacions on se'ls hi ofereixi un recolzament i una supervisió clares.	El més important per tu és rebre instruccions clares i sentir-te recolzat pel teu cap en el teu dia a dia?
Condicions de treball	Les persones amb aquest valor cerquen ocupacions on se'ls ofereixi seguretat i bones condicions econòmiques.	Creus que la millor feina per tu és la que t'ofereix les millors condicions laborals?
Reconeixement – Poder	Les persones amb aquest valor cerquen ocupacions de prestigi, que ofereixin possibilitats de creixement professional i lideratge.	Penses que el més important es trobar una feina amb prestigi que et doni l'oportunitat d'escalar posicions?

Relació amb els altres	Les persones amb aquest valor cerquen preferentment professions que els permetin donar servei a d'altres persones en un entorn de treball cooperatiu.	El que més t'interessa d'una feina és la possibilitat d'establir bones relacions amb els teus companys?
------------------------	---	---

- ✓ De la mateixa manera que amb els interessos, el perfil de motivacions vers el treball d'una persona no inclou només un únic valor, si no una **combinació de diferents factors i nivells de preferència que dibuixen un perfil personalitzat.**
- ✓ **Podem entendre les motivacions envers el treball com necessitats que requereixen ser satisfetes per aconseguir el màxim grau possible de benestar personal.** La possibilitat de satisfer aquestes necessitats depèn de tres factors:
 - Els valors implícits d'una ocupació
 - La cultura de l'organització o de l'entorn
 - El context general on es troba l'organització
- ✓ Només podem preveure els valors implícits d'una ocupació. Abans d'incorporar-nos a un lloc de treball no podem conèixer amb profunditat els valors de la cultura organitzacional i del context. No obstant això, **les motivacions envers el treball són la fulla de ruta de la nostra carrera professional: conèixer-los i aprendre a identificar les nostres necessitats ens permetrà prendre les decisions adequades i saber corregir el rumb quan sigui necessari.**

3. Competències

Les **competències** són les capacitats que possibiliten el bon acompliment d'un lloc de treball. Es poden distingir diferents tipus de competències:

3.1. Les competències tècniques: Són el conjunt de coneixements teòrics o pràctics que són necessaris per l'exercici d'una ocupació concreta. Així doncs, les competències tècniques s'aconsegueixen amb la formació (reglada i complementària) i l'experiència professional.

Sempre que vulguem canviar d'ocupació hem de revisar si els nostres coneixements i la nostra experiència encaixen amb el perfil requerit pel nostre objectiu professional.

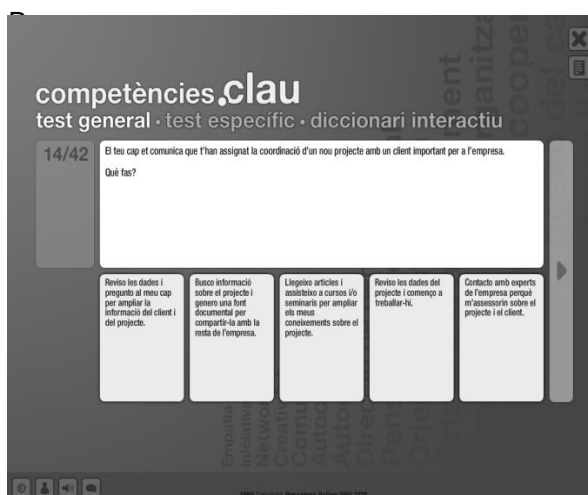
3.2. Les competències clau: Són el conjunt d'habilitats, actituds i capacitats que garanteixen el bon desenvolupament d'una ocupació. Per tant, les competències clau es manifesten en comportaments concrets de la conducta. Alguns exemples de competències clau són: iniciativa, treball en equip, autoconfiança, comunicació i creativitat.

“Les competències clau són característiques personals que diferencien a las persones amb resultats superiors en el seu lloc de treball... en cada empresa, en funció de l'estructura, estratègia i cultura que posseeixi” (Hay/MacBer)

- ✓ Les competències clau poden ser **transversals a diverses ocupacions o específiques**. Però en tot cas són imprescindibles per a portar a terme una ocupació determinada.
- ✓ El model de **gestió per competències** és actualment el model predominant en l'àmbit de recursos humans. Implica la recerca del major grau d'ajust possible entre les competències necessàries per al desenvolupament amb èxit d'un lloc de treball i les competències del treballador. Així doncs, **ens convé conèixer quin és el nostre perfil de competències i valorar si encaixa amb les competències requerides per l'ocupació del nostre objectiu professional**.
- ✓ **Podem millorar les nostres competències amb la experiència** que acumulem al llarg de la nostra vida professional, **o realitzant formacions específiques** per al desenvolupament d'una determinada competència.²
- ✓ **Hi ha diferents nivells de consolidació per a cada competència**. Així doncs, un nivell baix d'una competència implicarà conductes més senzilles que un nivell més avançat de la mateixa competència.

Eines per a la valoració del perfil de competències

Podem avaluar les nostres competències mitjançant tests com els de l'aplicatiu de Capital Humà, que a més incorpora un diccionari interactiu de les competències més demandades en el mercat de treball, o bé explorar les nostres competències analitzant la nostra vida professional³.



² Veure les activitats de desenvolupament de competències del Programa per al desenvolupament professional de Barcelona Activa- Capital humà.

³ Realitzar l'exercici "Identificació de competències i valors". Veure la ruta al final del document (webgrafia de Capital Humà).

Conclusions

- El balanç professional és l'anàlisi i l'avaluació dels coneixements i les competències d'una persona, així com de les seves aptituds i motivacions, amb l'objectiu de definir un projecte professional realista i adaptat al mercat de treball.
- El balanç professional pot portar-se a terme en qualsevol moment de la nostra vida professional. No obstant, en els moments de canvi (d'àmbit professional, primera feina, atur, i promoció professional) és especialment important realitzar-lo.
- El balanç professionals contempla dues dimensions principals: **l'autoconeixement** (el coneixement del meu perfil professional), i la valoració del grau d'ajust del meu perfil al context en que es troba el **mercat de treball**.
- L'autoconeixement està integrat pels següents elements independents: interessos professionals, motivacions envers el treball i competències clau.
- **Per aprofundir en l'anàlisi del mercat de treball, consultar la segona part d'aquest document: la càpsula de coneixement **Balanç Professional II: Mercat de treball**⁴.**

Conceptes clau

Competències: Són el conjunt de capacitats efectives per portar a terme exitosament una activitat laboral en concret. No és una probabilitat de èxit en la execució d'una feina: és una capacitat real i demostrada.

Gestió per competències: És un model de gestió de recursos humans que es pot aplicar a tots els àmbits de la gestió de personal: des de la selecció d'un determinat candidat/a, fins a la formació que rep, com l'avaluació de l'acompliment i les seves possibilitats de promoció.

Interessos Professionals: Són aquelles activitats professionals que desperten la curiositat i l'atenció d'una persona i per les quals es decanta en les eleccions que configuren la seva trajectòria formativa-laboral.

Motivacions envers el treball: Són valors i principis que guien la nostra conducta i les decisions que prenem en el nostre acompliment professional, es a dir, les atribucions que li donem a la feina. Les motivacions vers el treball són elements que es troben en la base de les nostres creences i esquemes mentals i per tant no són fàcilment modificables.

Projecte professional: És la definició de l'objectiu professional de futur i la elaboració del seu pla d'acció, és a dir, els passos per assolir-lo. Les actuacions d'aquest projecte professional han d'estar ben delimitades i planificades en el temps.

Teoria de l'encaix laboral: Desenvolupada per Dawis i Lofquist, aquesta teoria es basa en la hipòtesi de que la correspondència entre les necessitats del treballador i els sistemes de reforç

⁴ Veure ruta al final del document (webgrafia de Capital humà)

produeix la satisfacció laboral. Aleshores la relació entre els components de satisfacció laboral i la manca d'aquesta determina el temps que un treballador es manté en el mateix lloc de treball. Quan es dona una discrepància entre les necessitats del treballador o les seves competències i els requeriments pel lloc de treball o les seves competències, el canvi s'ha de produir en el treballador o l'entorn laboral.

Bibliografia

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 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. Enllaç d'interès

Què és l'interès? Com detectar els nostres interessos? Aquest enllaç ens ajuda a entendre què són els interessos. A més, ens dona pautes per identificar els nostres interessos professionals, mitjançant l'anàlisi dels diferents aspectes que hi ha darrera d'ells i que ens provoquen la seva atracció o rebuig.

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

Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral. Enllaç d'interès

La web de la Organització Internacional del Treball (OIT) ofereix informació útil sobre les competències laborals: conceptes bàsics, mecanismes per identificar competències laborals i estratègies de formació i gestió de recursos humans per competències.

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

La Definición del Proyecto Profesional. Article digital

Si vols definir el teu projecte professional cal que abans analitzis com ets i què vols fer.

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

Autoconocimiento. Monografía para la búsqueda de trabajo. Llibre digital

Aquest capítol tracta dels primers passos en la planificació d'una estratègia de recerca de feina: reflexionar sobre les característiques de la personalitat, els valors del treball, les preferències professionals, la situació formativa i laboral i l'entorn econòmic.

http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portal/com/bin/Contenidos/PSE/orientacionyatenciondiversidad/orientacion/Publicaciones/1164098580331_autoempleo.pdf

Programa d'Orientació: Eines de reflexió per a una bona presa de decisions. Enllaç d'interès

Vols conèixer millor com ets? Aquest enllaç proposa tot un seguit d'exercicis que et permetran fer una anàlisi del teu perfil personal: valors, interessos, aptituds i actituds.

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

Psicoactiva. Psicología y ocio inteligente. Enllaç d'interès

Aquesta web sorgeix de la necessitat d'adaptar la psicologia a les noves tecnologies. És d'especial interès l'apartat de Tests on es troben diversos tests orientatius gratuïts, que poden ajudar a portar a terme un bon procés d'autoconeixement.

<http://www.psicoactiva.com>

El autoconocimiento. Enllaç d'interès.

Web que explica les barreres de l'autoconeixement i les tècniques que es poden utilitzar per aprofundir en el coneixement d'un mateix.

http://prometeo.us.es/recursos/la_orientacion/pag3.htm

Webgrafia de Capital humà

Et proposem unes rutes a seguir dins del web de Capital humà que et serviran per ampliar informació sobre el teu autoconeixement:

[Persona > Interessos professionals > Interessos professionals \(aplicatiu\)](#)

[Persona > Competències clau > Competències.clau \(aplicatiu\)](#)

[Persona > Definició del projecte professional > Balanç professional > Balanç professional II: Mercat de Treball \(càpsula de coneixement\)](#)

[Persona > Definició del projecte professional > Motivacions envers el treball > Exercici de identificació de competències y valors envers el treball.](#)

Utilitza el **CERCADOR** per obtenir una selecció molt completa de recursos: llibres, articles i enllaços d'interès. És molt senzill: només cal que obris el menú CERCAR i escriguis una paraula clau.

Cofinançat per:

