



1.1. AUTOCONEIXEMENT

Introducció

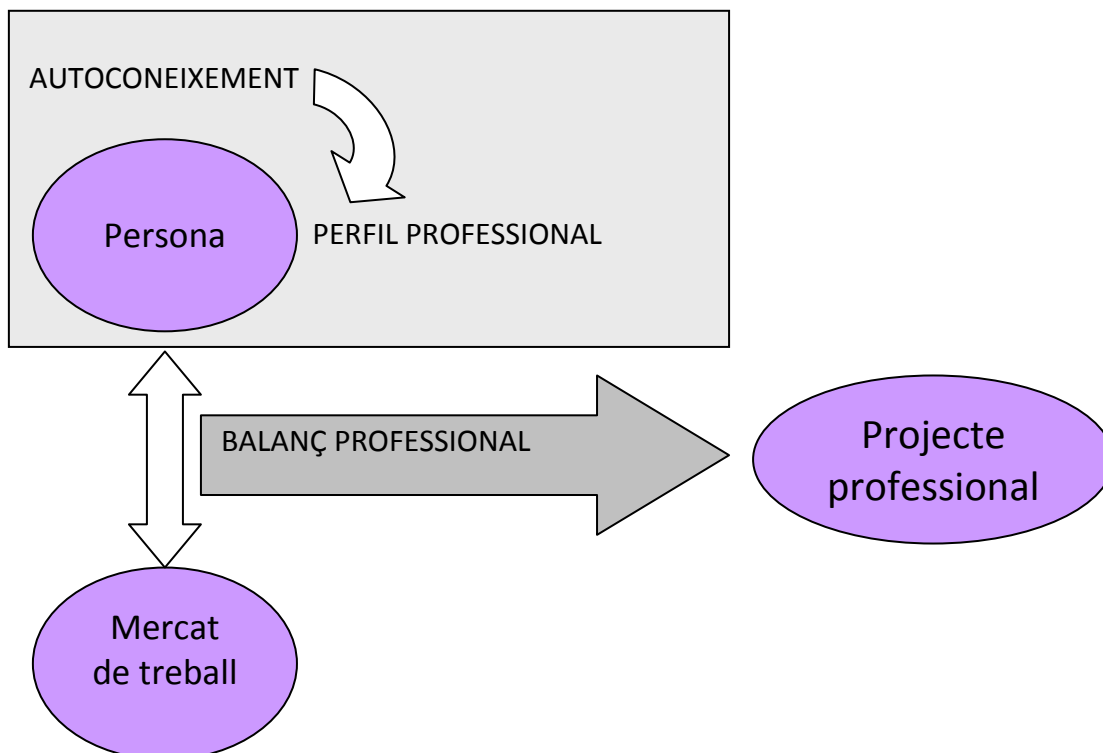
L'autoconeixement és el procés de reflexió que ens permet reunir i recopilar informació útil sobre nosaltres mateixos: com som, què ens agrada, per a què servim, quines coses sabem fer i amb quines tenim més dificultat, com ens relacionem amb els altres i amb l'entorn, com reaccionem davant de les diferents situacions de la vida, etc.

Per a l'orientació professional, el resultat de l'autoconeixement que l'estudiant ha de fer de si mateix ha de respondre a les preguntes següents: Com sóc? Què sé? Què vull fer? Què sóc capaç de fer? Què estic disposat/ada a fer?

El balanç professional

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

Un balanç professional contempla dues dimensions: l'**autoconeixement** (el coneixement del propi perfil professional) i la valoració del grau d'ajust del perfil professionals a les tendències i demandes del **mercat de treball**.





El perfil professional i el mercat de treball són dimensions variables. Així com els interessos poden canviar i les competències de les persones poden desenvolupar-se, el mercat de treball varia constantment, i es veu afectat pels canvis de l'entorn socioeconòmic. Per aquest motiu és imprescindible fer una revisió continuada del projecte professional i identificar els desajustos produïts entre el propi projecte i el mercat laboral.

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 reorientacions 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 situacions següents 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 clars 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 reorientació amb més possibilitats d'èxit.

- **Busques créixer professionalment?**

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

- **T'has quedat a l'atur?**

En general, qualsevol moment de transició professional implica la necessitat de realitzar un balanç professional. Potser és el moment de plantejar-te un canvi fent 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

L'autoconeixement o l'autoavaluació és el procés de reflexió i anàlisi del propi perfil professional. Els ingredients que integren el coneixement del perfil professional són els següents:

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

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

1. Els interessos professionals

Els **interessos professionals** són l'expressió de la personalitat i les preferències d'una persona aplicades a l'elecció de la seva vida professional. Conèixer els camps professionals pels quals 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 en el resultat d'alguns tests com el que pots realitzar si entres en aquest enllaç: [Test d'Interessos de Porta22](#).

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.

2. Les motivacions vers 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 dóna al treball, i es troben a la base de les seves creences i esquemes mentals. Per tant, són elements molt personals i difícilment modificables.

El seu coneixement és fonamental per al nostre benestar personal i per a l'ajust amb la nostra empresa i els requeriments del lloc de treball. Si som conscients de les nostres motivacions envers el treball podem anticipar-nos als canvis, tant dels nostres interessos com de l'entorn laboral. Aleshores, podrem gestionar millor la nostra carrera professional.

De la mateixa manera que passa amb els interessos, el perfil de motivacions vers el treball d'una persona no inclou només un únic valor, sinó una combinació de diferents factors i nivells de preferència que dibuixen un perfil personal.



Les motivacions envers el treball es poden entendre com les necessitats que requereix una persona per aconseguir el màxim grau possible de benestar personal si són satisfetes.

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.

A priori es poden preveure quins són els valors implícits d'una ocupació, encara que no podem conèixer amb profunditat els valors de la cultura organitzacional i del context. No obstant això, les motivacions envers el treball són el full 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 destí, si és necessari.

3. Les competències professionals i els coneixements

És el conjunt integrat i complex de coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals considerats en un sentit molt ampli que es posen en joc en l'execució d'una determinada activitat laboral.

- 1) Competències tècniques/professionals
- 2) Competències de base
- 3) Competències transversals

Atès que en el moment actual i des de fa uns quants anys, amb el procés de la convergència a l'espai europeu d'educació superior (EEES), es dóna molta importància a les competències en els plans d'estudis de la formació universitària, creiem que és important tractar aquest tema de forma independent.

Model de competències de la URV

La URV ha adoptat un model de competències que s'estructura en **competències específiques (A), transversals (B) i nuclears (C)**. Aquest model es va definir el 2003 en consonància amb el model docent de la URV (Plà Estratègic de Docència, PLED, 2003) i els descriptors de Dublín. Es va començar a implantar a les titulacions a partir del curs 2003-04 a través del procés d'adaptació de les titulacions a l'EEES.

Competències específiques (A). Es volen desenvolupar i definir en funció de la disciplina específica. Estan relacionades amb el "saber i el saber fer". Són les definides tradicionalment a l'entorn acadèmic.

Competències transversals (B). Són competències que tenen a veure amb aspectes de caire actitudinal, és a dir, amb el "saber ser" i el "saber estar".

B1 Aprendre a aprendre.

B2 Resoldre problemes complexos de forma efectiva.



02/10/2012

- B3** Aplicar el pensament crític, lògic i creatiu, demostrant capacitat d'innovació.
- B4** Treballar de forma autònoma amb responsabilitat i iniciativa.
- B5** Treballar en equip de forma cooperativa i responsabilitat compartida.
- B6** Comunicar informació, idees, problemes i solucions de manera clara i efectiva en públic o en àmbits tècnics concrets.
- B7** Tenir sensibilització en temes mediambientals.
- B8** Gestionar projectes tècnics o professionals.

Competències del currículum nuclear (C). Pertanyen al currículum nuclear dels estudis. És a dir, competències que haurien de desenvolupar tots els titulats de la URV.

- C1** Dominar en un nivell intermedi una llengua estrangera, preferentment l'anglès.
- C2** Utilitzar de manera avançada les tecnologies de la informació i la comunicació.
- C3** Gestionar la informació i el coneixement.
- C4** Expressar-se correctament de manera oral i escrita en una de les dues llengües oficials de la URV.
- C5** Comprometre's amb l'ètica i la responsabilitat social com a ciutadà/ana i com a professional.
- C6** Definir i desenvolupar el projecte acadèmic i professional que es planteja a la Universitat.

Per veure'n més informació, podeu consultar el quadern **Les competències professionals**.

Bibliografia web

Autoconocimiento. Monografía para la búsqueda de trabajo

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

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

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

Cuestionario de autoevaluación: Valores de trabajo

<http://www.fastennetwork.org/Uploads/B9573552-2A8E-411B-9D2F-96EA63D25A96.pdf>

Descubriendo intereses

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

Test d'identificació d'interessos professionals universitaris:

<http://www.aplicaciones.info/utiles/optestun.htm>

Test d'interessos i motivacions:

<http://www.uanl.mx/utilerias/test/>

Test d'orientació vocacional:

<http://www.univafu.edu.mx/pagina02/test/index.htm>

Test "Maneres de triar una professió":

<http://www.guiadeocupaciones.info/MAIN/V.HTM>

Test d'interessos professionals:

<http://inprega.dnsalias.org/sql/tiv.php>

La definición del proyecto profesional

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

Test d'orientació professional:

http://www.xtec.es/~jcruz/recursos/c_tests.html

Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral

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



02/10/2012

Bibliografia

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.

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

Desarrollo de valores en el trabajo. Tierno Jiménez, Bernabé; Tierno Centella, Jesús. La Esfera de los Libros (2002).

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).

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).

Trabajadores competentes. Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias. Blanco Prieto, A. Esic ediciones. Madrid. (2007)

Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Mertens, L. OIT/Cinterfor. Montevideo. (1996)