



El autoconocimiento y el desarrollo de competencias.

El individuo ha de conocer su potencial personal y profesional, esto es; Conocer cuales son sus cualidades, actitudes, valores, competencias, conocimientos y experiencias que posee.

Aspectos relacionados con el comportamiento profesional;

- Historia personal.
- Historia profesional.
- Sus conocimientos adquiridos de modo formal e informal.
- Las cualidades personales.
- Los sentimientos frente a la vida profesional..
- Sus contradicciones.
- Los logros, expectativas de logro y autoeficiencia.
- Sus fracasos, lagunas y frustraciones.
- Su autoconcepto, autoimagen en el trabajo y autoestima.
- Sus valores personales, profesionales, las representaciones del trabajo.
- Sus intereses y motivaciones hacia el trabajo.
- Su potencial de competencias (generales y específicas), en particular las de gestión de la carrera, las competencias y habilidades sociales, las competencias exploratorias, la capacidad de "aprender a aprender" y la capacidad de invertir energía y esfuerzo en ciertas actividades.
- Sus determinantes cognitivos, la capacidad de procesamiento de la información, el pensamiento reflexivo, la capacidad de resolución de problemas.
- Sus capacidades físicas.
- Sus actitudes, la capacidad de autocontrol ante determinadas situaciones profesionales.

El autoconocimiento nos permite tener consciencia de uno mismo, poder evaluar nuestro potencial con la autoevaluación y comparar con las demandas que requiere el mercado de trabajo en un puesto concreto y así, tomar las decisiones de incrementar competencias, adquirir formación, modificar actitudes, estereotipos o prejuicios.

En esta área de intervención, es fundamental la función diagnóstica, no sólo para analizar necesidades de orientación, sino también para aportar criterios de decisión en la persona orientada.

Los intereses profesionales o vocacionales, a menudo son fruto de imágenes o representaciones idealizadas en la juventud, que en principio son muy globales y focalizadas de forma superficial. De estas representaciones profesionales, emergen los intereses y las motivaciones, por tanto, es importante que los jóvenes descubran las exigencias, contradicciones y retos de la realidad laboral. Mediante la Orientación, se deben movilizar los recursos de la persona para que progresivamente, estas representaciones laborales o juicios profesionales, sean lo más acordes con la realidad.

El balance de competencias.

Se concibe como una estrategia que ayuda a las personas a adquirir plena consciencia de todo su bagaje de experiencias, conocimientos y de competencias acumuladas a lo largo de su vida, el fin de utilizarlo y proyectarlo hacia el futuro. Es el punto de partida para la realización de un proyecto profesional (Sánchez García, MF. 2012).