

# GUÍA DE VIAJE



## PARADA 1

### ÍNDICE DE CONTENIDOS

- 1.- EL PERFIL PROFESIONAL
- 2.- COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD
- 3.- REQUISITOS Y CAPACITACIONES PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL
- 4.- BIOGRAFÍA

### 1. EL PERFIL PROFESIONAL

El perfil profesional es el conjunto de competencias profesionales requeridas en un sector productivo y en una ocupación laboral concreta.

Cuando hablamos de sector productivo, nos referimos a los sectores de actividad económica, organizados en función de los procesos productivos que los caracterizan. Tradicionalmente, existen tres sectores productivos:

- Primario: Este sector se ocupa de las actividades económicas relacionadas con la transformación de los recursos naturales en productos primarios no elaborados, como es la ganadería, la agricultura o la pesca.
- Secundario: Comprende todas las actividades que tiene que ver con la transformación de las materias primas en bienes o mercancías que se pueden vender directamente o utilizarse para otro proceso industrial.
- Terciario: Incluye todas las actividades relacionadas con los servicios y por lo tanto no producen bienes sino que los venden o comercializan a otras empresas o al consumidor final. Dentro de este sector encontramos el comercio, la hostelería y turismo, el transporte, etc.

En los últimos años se habla también de un cuarto sector vinculado a las tecnologías de la información y a la economía del conocimiento. En este se pueden incluir la robótica, las telecomunicaciones, la IA o el Big Data. Son sectores novedosos que se asientan en actividades científicas, de innovación e intangibles.

Cada uno de estos sectores demandan unos requisitos profesionales específicos, que condicionarán el mercado laboral de ese sector. Así, el perfil profesional de un sector estará compuesto por las competencias técnicas y profesionales, las competencias transversales, las competencias personales, la experiencia y la formación requerida para ocupar un puesto de trabajo determinado

Por ejemplo, en el sector terciario encontramos la actividad económica del turismo y la hostelería, dentro de la cual hay diferentes perfiles profesionales que generan unas demandas concretas en los trabajadores. Así, si pensamos en la recepción de un hotel, posiblemente no se pedirán las mismas competencias en un establecimiento rural con oferta de multiaventura en Pirineos que en uno de playa en las Islas Baleares.

¿Cuáles crees que serán los requisitos en cada uno de ellos? Comenta con el resto de la clase.



Puedes escanear este código para saber más sobre los perfiles profesionales propios de tu ciclo formativo.



## 2. COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD

Como hemos visto en el apartado anterior, el perfil profesional viene determinado por las competencias que el mercado laboral requiere para el mismo. Estas competencias incluyen tanto las profesionales como las personales, ya que en un entorno económico cambiante, el conocimiento caduca pero las competencias permanecen y son imprescindibles para un adecuado desarrollo profesional.

Es por ello que, para lograr un empleo de calidad y mantenerlo en el tiempo, “ya no basta con adquirir los conocimientos técnicos y teóricos; también es necesario disponer de una serie de habilidades personales, actitudes y aptitudes de carácter transversal, que conformando una Caja de Herramientas Personal facilitarán al trabajador o trabajadora una mayor autonomía y flexibilidad a la hora de afrontar y resolver los problemas y retos profesionales, independientemente del puesto o de la empresa en la que se encuentre en cada momento” (SEPE, Observatorio de las Ocupaciones)

Este modelo de competencias se recoge también por los departamentos y empresas de recursos humanos, que realizan los procesos de selección de personal mediante modelos que contemplan todos los elementos que conforman el perfil de un empleo. El Modelo KSAO, de las siglas en inglés Knowledge, Skills, Abilities and Other Characteristics (KSAOs) utiliza los conocimientos, competencias, aptitudes y otras características necesarios para desempeñar un puesto de trabajo, como base para el proceso de selección de personal.

- Los conocimientos harían referencia a contenidos conceptuales y procedimentales (saber y saber hacer) del puesto de trabajo, así como los requisitos de idiomas o conocimientos tecnológicos
- Las competencias hacen referencia a capacidades necesarias para realizar tareas de forma adecuada, como el trabajo en equipo, la gestión del tiempo.
- Las habilidades son características de los candidatos más personales y que no dependen tanto del perfil del puesto como del propio trabajador. Son competencias personales más estables como la empatía, la responsabilidad o la capacidad de comunicación.
- Otras características son elementos que no encajan en las otras categorías, como los títulos y certificaciones.

Por último, señalar que es tal la importancia para el mercado laboral y la productividad en Europa, que la Unión Europea ha designado 2023 como el año de las competencias y ha creado una herramienta, ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) que es la clasificación multilingüe europea de capacidades, competencias y ocupaciones.

ESCO funciona como un diccionario que describe, identifica y clasifica las ocupaciones y cualificaciones profesionales relevantes para el mercado laboral y la educación y formación en la UE. ESCO se puede utilizar para mejorar la adecuación de los solicitantes de empleo a los puestos de trabajo en función de sus cualificaciones, la sugerencia de formación a las personas que desean reciclarse o mejorar sus cualificaciones, etc.

El Año Europeo de las Capacidades ayuda a las personas a obtener las cualificaciones adecuadas para empleos de calidad y apoya a las empresas a hacer frente a la escasez de personal cualificado en Europa.



Si quieres saber más...



### 3. REQUISITOS Y CAPACITACIONES PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL

Cuando investiguemos sobre nuestro perfil profesional y las demandas a la hora de contratar (tanto en el sector público como en el privado) es importante considerar los requisitos y capacitaciones de nuestro sector.

Los requisitos suelen estar relacionados con aspectos legales (como certificados de Prevención de Riesgos Laborales, trabajos en altura o pruebas físicas para bomberos) o de titulación (como en el ámbito sanitario).

Junto a estos requisitos se encuentran las capacitaciones, que normalmente se enfocan desde las empresas a los trabajadores de las mismas para mejorar su incorporación (formación para nuevos empleado), o su desempeño (formación en nuevas tecnologías, procesos y competencias profesionales). Mediante estos procesos de capacitación las empresas pretenden mejorar el rendimiento de los trabajadores, ofreciendo oportunidades de desarrollo de la carrera profesional e incrementando su motivación mediante la mejora del clima de trabajo.

Por ejemplo, si una empresa incorpora en su proceso de trabajo una nueva tecnología y no se ofrece la formación adecuada, esto puede desmotivar al trabajador, generar situaciones de estrés laboral y en ocasiones, provocar un incremento de la siniestralidad

### 4. BIBLIOGRAFÍA

- <https://todofp.es/que-estudiar/certificados-profesionalidad.html>
- <https://esco.ec.europa.eu/es/about-esco/what-esco>
- <https://www.gartner.com/en/human-resources/glossary/knowledge-skills-abilities-and-other-characteristics-ksaos->
- <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/capacitacion-profesional/>

