

Tema 3B: Profesional informático, competencias y certificaciones.

Original: Jose O. Montesa
(pequeñas) ediciones: Juan V. Oltra

Índice

- ▶ El punto de partida (empresa-competencia-empleado)
 - ▶ Competencias y Empresa
- ▶ Definición de competencia
- ▶ La tradición en nuestro país
- ▶ El Modelo EUCIP
- ▶ El Modelo de la EC
- ▶ Otras áreas en desarrollo
- ▶ E-CF
 - ▶ ¿Qué es el Marco de competencias europeo?
 - ▶ Principios rectores de e-CF
 - ▶ Las cuatro dimensiones de e-CF
 - ▶ Diferencias EUCIP / e-CF
 - ▶ Puesta en marcha del modelo
 - ▶ Perfiles e-CF



El punto de partida (*¡hoy!*)



- ▶ Empresa
- ▶ Tiene:
 - ▶ Misión
 - ▶ “Core competences”
- ▶ Marca: Objetivos
- ▶ Se realizan: Trabajos
- ▶ Requieren personas
 - ▶ Capaces y competentes

- ▶ Empleados (RRHH)
- ▶ Aportan: características
 - ▶ Personales:
 - ▶ Físicas
 - ▶ Psicológicas
 - ▶ Competencias:
 - ▶ Formación
 - ▶ Experiencia

El modelo de competencias y la empresa o firma

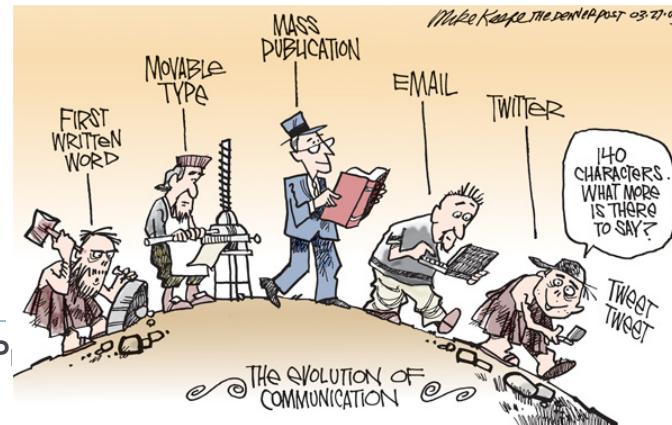


- ▶ Algunas empresas muy grandes identifican:
 - ▶ “core competences”
 - ▶ Son aquellas en las que se fundamenta la misión de una empresa, teniendo las mejores del conjunto de empresas de su sector (ej.: Diseño; Precio, Tecnología, ...)
 - ▶ Tareas que es necesario realizar; para cumplir con sus objetivos
 - ▶ De estas deducen las competencias requeridas en su fuerza de trabajo.
 - ▶ Las empresas pequeñas simplemente saben que necesitan un diseñador de bases de datos y presuponen que incorporara las competencias necesarias.
 - ▶ Competencia:
 - ▶ Características o capacidades de un individuo que le llevan a ser más productivo en su trabajo.
 - ▶ Que sabe → Que es capaz de hacer (efectividad –o eficacia- y eficiencia)



Competencias en mercados dinámicos

- ▶ Las competencias se fijan analizando los resultados previos (lo que fue bien)
- ▶ En entornos dinámicos, las propias empresas se han de cuestionar sus competencias y, como consecuencia, las de sus empleados.
 - ▶ ¿cuándo una competencia se ha quedado obsoleta?
 - ▶ ¿qué competencias son las que mejor nos permiten competir?
- ▶ Esto nos lleva a plantearnos:
 - ▶ ¿Cómo adaptar la fuerza de trabajo a la situación actual o prevista?
- ▶ Como consecuencia hablamos de la formación a lo largo de toda la vida.



Las competencias buenas a un nivel, no son buenas en otro distinto.

- ▶ En muchos casos, para puestos de trabajo nuevos o vacantes, se usa la promoción interna de los empleados.
 - ▶ Ventajas:
 - ▶ Sistema muy útil para mantener motivados a los empleados.
 - ▶ Da la perspectiva de que puede desarrollar una carrera profesional.
 - ▶ En el cargo se instala alguien con conocimientos del sector, del negocio y de la cultura empresarial.
 - ▶ Desventajas:
 - ▶ Las competencias cambian y el nuevo cargo puede que no sea capaz de ejecutar el puesto tal y como sería deseable.
 - ▶ **Principio de Peter:**
 - "En una jerarquía, todo empleado tiende a ascender hasta su nivel de incompetencia"



Mas allá del principio de Peter

<http://www.dilbert.com/> (November 13, 1994)



- ▶ Es complicado, una mala promoción puede desmotivar al resto del equipo.
- ▶ Un sistema de valoraciones para el puesto estaría bien.

Contrapunto al principio de Peter

“Las organizaciones necesitan personal nuevo, y estos son potencialmente incompetentes”
<http://search.dilbert.com/comic/Competency> (January 17, 2010)



- ▶ En realidad pueden ser oportunidades para los nuevos.
- ▶ No hay que dejarlas pasar
- ▶ Varios chivos expiatorios... o la incompetencia del jefe

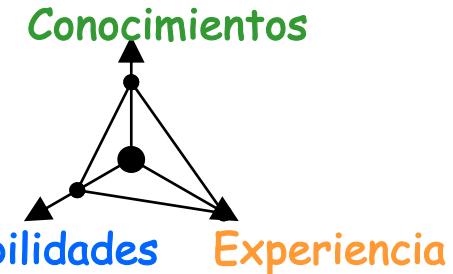
Competencia (termino claro y ambiguo a la vez)

- ▶ Diccionario de la Lengua Española:
 - ▶ Competencia²
 - ▶ Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado.
 - ▶ Atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto.
 - ▶ ¿qué competencias ha de tener un informático?
 - ▶ Todo lo que se... ¡contar!
 - ▶ ¿Y si no se nada?



Las competencias

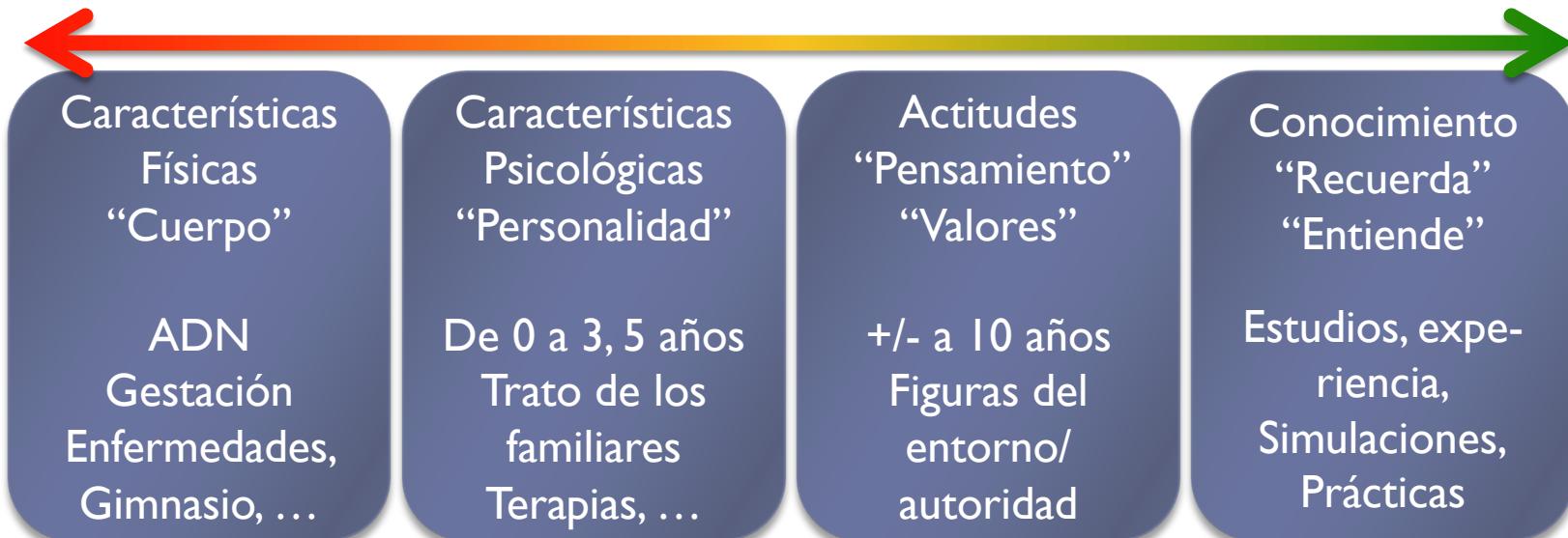
- ▶ Competencia:
 - ▶ características o capacidades de un individuo que le llevan a ser más productivo en su trabajo.
 - ▶ Que sabe → Que es capaz de hacer (efectividad y eficiencia)
- ▶ Competencias = Conocimiento + Experiencia + Habilidad
 - ▶ Conocimiento
 - ▶ Formación y cualificaciones.
 - ▶ Experiencia
 - ▶ El tiempo dedicado y el contenido del trabajo.
 - ▶ Habilidad
 - ▶ capacidad para utilizar los conocimientos y la experiencia para resolver problemas.
 - ▶ También se suele hacer referencia a:
 - ▶ Motivación
 - Empeño que pondrá en la realización de determinado tipo de trabajo
 - ▶ Actitudes
 - forma de pensar y el sentir de una persona, y en la que se basa cuando realiza juicios o actúa.
 - ▶ Potencial
 - Capacidad para realizar nuevos trabajos o afrontar retos desconocidos para el individuo.



Cada autor identifica competencias a distintos niveles de forma genérica tenemos:

- ▶ Competencia: características o capacidades de un individuo que le llevan a ser más productivo en su trabajo.
- ▶ Difícil de Modificar

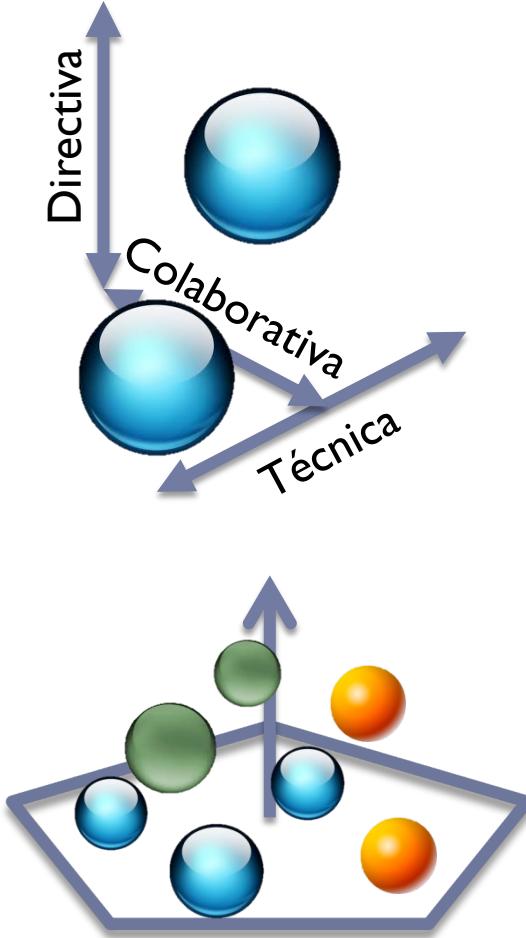
Fácil de Modificar



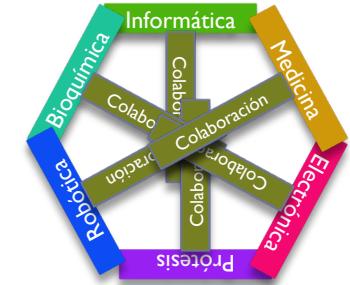
Habilidades: Coordina sus características, actitudes y conocimientos
“Crea”, “Evalúa”, “Analiza”, “Aplica” – Práctica profesional

Voluntad y Responsabilidad para con la tarea (motivación, determinación, ...)

Estructura de las competencias en los equipos (**¡la necesaria colaboración!**)



- ▶ **Dimensión técnica**
 - ▶ Conoce el trabajo a realizar y tiene experiencia, ...
- ▶ **Dimensión Colaborativa**
 - ▶ Sabe colaborar con otras personas
 - ▶ Facilita la coordinación entre las personas
- ▶ **Dimensión Directiva**
 - ▶ Personal
 - ▶ Esta motivado, ...
 - ▶ **Equipos - grupos**
 - ▶ Lidera
 - ▶ Maneja la estrategia
 - ▶ Gestiona el trabajo
 - ▶ Soluciona problemas



Competencias en la práctica.



- ▶ Se suelen focalizar, dada:
 - ▶ la complejidad de muchas de las características requeridas,
 - ▶ que se ven como discriminación muchos niveles de cribado.
 - Aunque todo el mundo entiende la necesidad de fuerza en un bombero, ... pero
- ▶ A nivel empresarial se habla de competencias:
 - ▶ Específicas de la organización.
 - ▶ Sobre la industria y la estructura de la empresa (productos)
 - ▶ Relativas a los negocios
 - ▶ Facilitan los negocios de la empresa (Negociar, ventas, liderazgo, ...)
 - ▶ Personales
 - ▶ Sitúan al empleado en buena posición para hacer el trabajo.
 - Trabajo en equipo, sabe escuchar, delega, buena comunicación, ...



Otra clasificación de las competencias

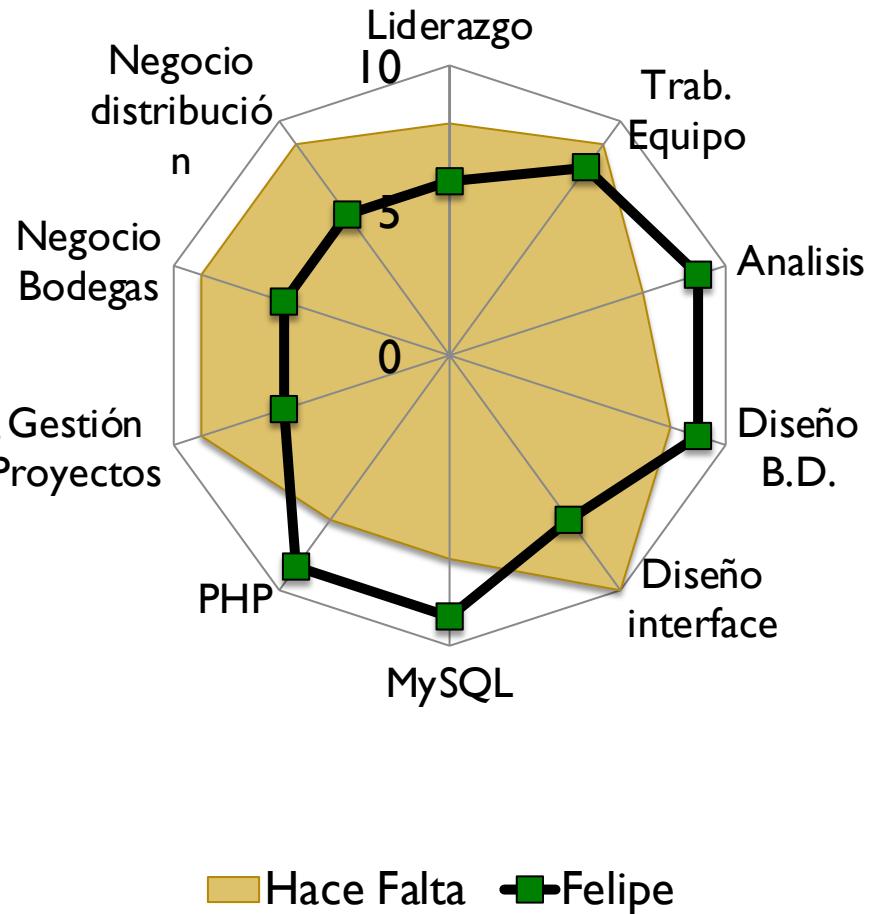
- ▶ Hoy en día se ha puesto de moda clasificar las competencias en:
 - ▶ Hard skills (habilidades duras)
 - ▶ Son las que hacen referencia al trabajo técnico que se desarrolla.
 - ▶ Durante años las competencias se centraron en este ámbito.
 - ▶ Soft skills (Non-Technical Skills)
 - ▶ Generan interés actualmente
 - ▶ Son aquellas habilidades relacionadas con la inteligencia emocional, la colaboración, trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones, ...
- ▶ Las técnicas son perecederas, las “soft” NO



Análisis del GAP de competencias

De que disponemos (hoy) \leftrightarrow Que nos hace falta(Futuro)

- ▶ En un grafico de radar se muestran
 - ▶ Las necesidades a cubrir
 - ▶ Las competencias disponibles
- ▶ Facilita:
 - ▶ La selección,
 - ▶ Identificar áreas de formación, Gestión Proyectos
- ▶ Puede ser de:
 - ▶ Empresa y sector empresarial.
 - ▶ Trabajadores y empresa,
 - ▶ Trabajadores y proyectos,
 - ▶ Trabajadores a promocionar.



Los perfiles informáticos

- ▶ La tradición en nuestro país
- ▶ El Modelo EUCIP
- ▶ Modelo e-CF
- ▶ Modelo ESCO
- ▶ Otras áreas en desarrollo



La tradición en nuestro país (informes...)

Analista/Analista-Programador/Programador

- ▶ RENTIC estudia las ofertas de empleo e indirectamente nos da un esquema de sector de las TIC

Puesto	% Ofertas
Programador	12,70%
Ana/ programador	7,60%
Consultor	4,50%
Jefe de proyecto	4,40%
Analista	4,30%
Técnico de sistemas	2,70%
Administrador de sistemas	2,50%
Otros	61,30%
Áreas	
Desarrollo de software	42,60%
Sistemas	14,00%
Consultoría	13,70%
Gestión/ dirección	9,10%
Otras	20,60%

Sector	% ofertas
Servicios informáticos	51,4%
Fabricantes/ proveedores de TI	5,1%
Tecnología/ electrónica/ aeroespacial	4,8%
Telecomunicaciones	4,6%
Consultoría	4,4%
Industria	3,7%
Finanzas	2,8%
Ingeniería/ construcción	2,3%
Entidad pública/ AAPP	2,2%
Servicios	2,0%
Salud	1,7%
Comercio/ distribución	1,1%
Transporte/ logística	1,0%
Otros	12,7%



El Modelo Europeo: EUCIP

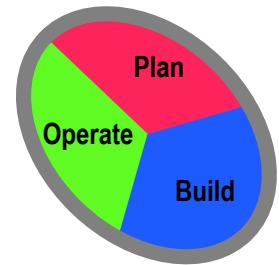


- ▶ Es un sistema de certificaciones (académicas/experiencia)
- ▶ Identifica diversas categorías u oficios de los profesionales informáticos describiendo las necesidades de:
 - ▶ Conocimientos
 - ▶ Habilidades.
- ▶ Facilita
 - ▶ El que se adquieran por parte de los profesionales,
 - ▶ El reconocimiento por parte de las empresas en el ámbito europeo.
- ▶ Con ello se favorece el desarrollo profesional de los informáticos (carreras profesionales)

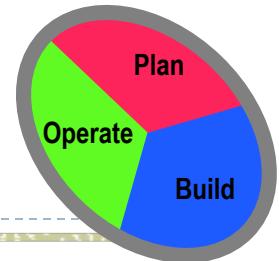


Estructura de Conocimientos

- ▶ Cuatro grandes áreas
 - ▶ Hard: Gestión, Construcción y Operación de sistemas.
 - ▶ Soft: Habilidades esenciales de comportamiento (profesionales)
- ▶ Hay un bloque común, llamado “core” que han de conocer todos los que se dedican a la informática.
- ▶ Existen una serie de perfiles profesionales (21)
- ▶ Un perfil especial es el de IT Administrator.
 - ▶ Es un especialista en sistemas y redes, también tiene conocimientos TIC.
 - ▶ Es ideal para organizaciones pequeñas
 - ▶ necesitan a alguien que sepa algo de TIC.



Conocimientos del “Core”



A. Planificación y Gestión

A1. Uso de las TIC en las organizaciones

A2. Gestión de las TIC

A3. Aspectos económicos de las TIC

A4. Internet y la nueva economía

A5. Gestión de proyectos

A6. Técnicas de presentación y comunicaciones

A7. Cuestiones legales y éticas

B. Construcción

B1. Proceso y métodos de desarrollo de sistemas

B2. Gestión de datos y bases de datos

B3. Programación

B4. Diseño de interfaces de usuario y de páginas web

C. Operación

C1. Componentes y arquitectura informáticos

C2. Sistemas operativos

C3. Comunicaciones y redes

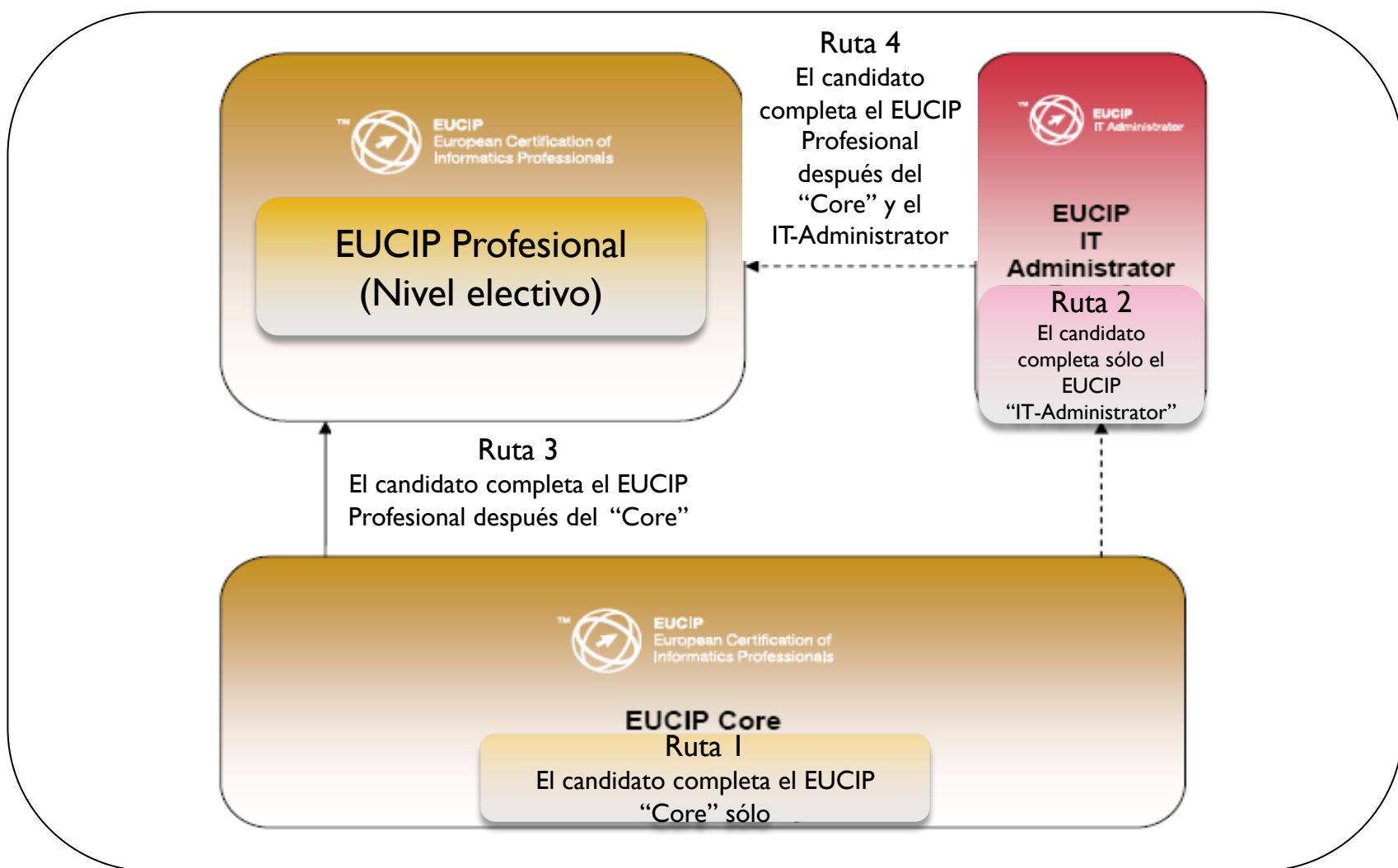
C4. Servicios de red

C5. Computación inalámbrica y móvil

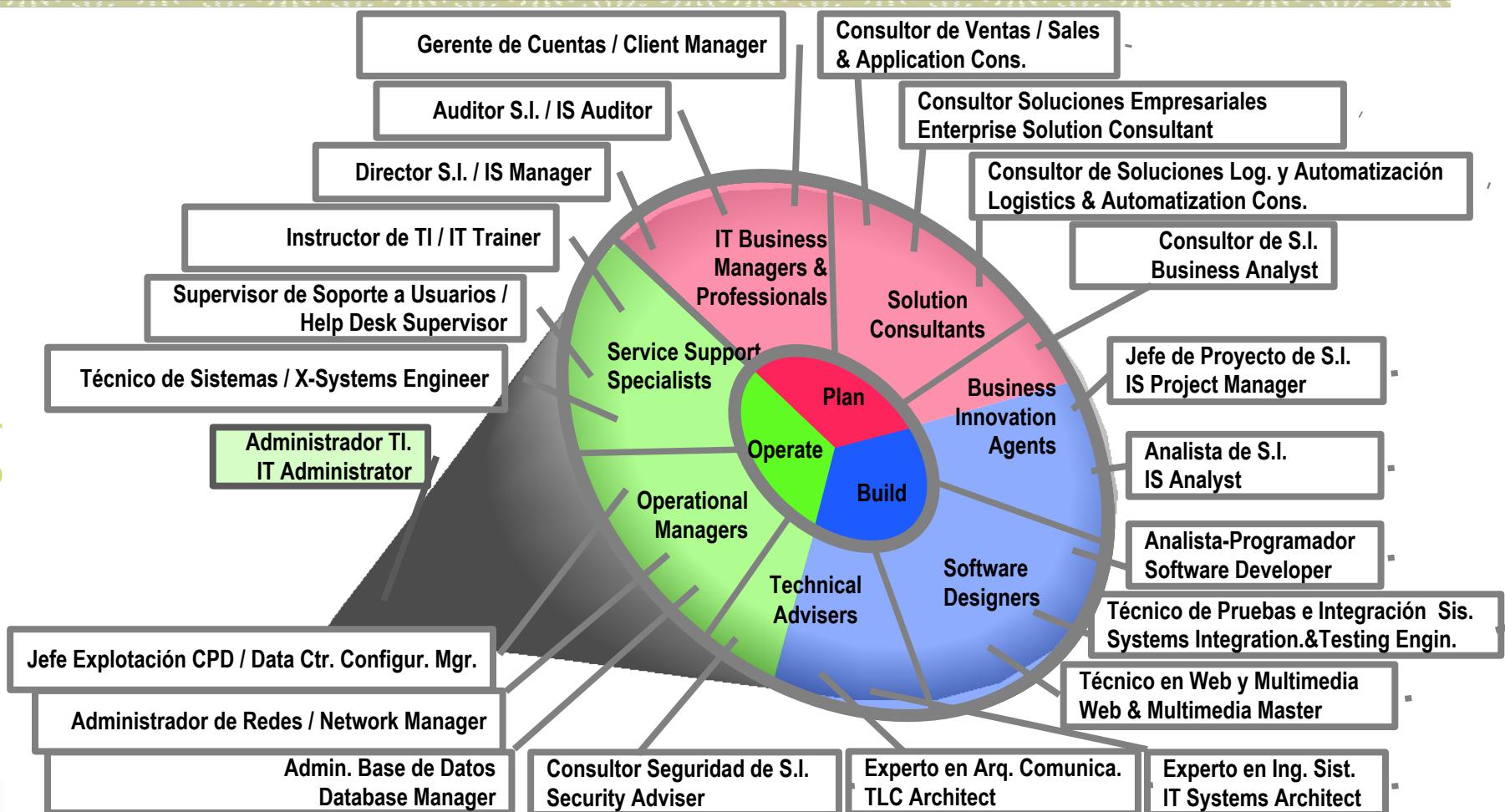
C6. Gestión de red

C7. Entrega y soporte de servicios

EUCIP – Opciones para Progresar

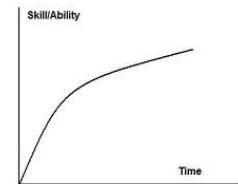


Perfiles Profesionales EUCIP



EUCIP: Obtención de certificación

- ▶ Se requieren los conocimientos:
 - ▶ EUCIP CORE. Se puede estudiar partiendo de la descripción y realizar un examen (tan solo son conocimientos teóricos)
 - ▶ Existen cursos y libros que se centran en esta parte
 - ▶ Perfil profesional:
 - ▶ Para cada perfil existe un índice de competencias/conocimientos de los que el candidato se tiene que examinar.
 - ▶ No está clara la evaluación de las habilidades de comportamiento.
 - ▶ Hay cursos (Cisco, etc) que se pueden convalidar.
- ▶ Se requiere experiencia demostrable que se valora en función de la carrera profesional del candidato.
- ▶ Se requiere un examen individual del candidato, ante un tribunal, y versa sobre las experiencias del candidato.



Competencias Europeas para los Perfiles Profesionales de e-contenidos

European Competence Profiles in e-content profession.

- ▶ Dada la importancia de algunas áreas de trabajo, se van definiendo profesiones que pueden ser de nuestro interés.
- ▶ La Comunidad Europea ha definido las siguientes profesiones entorno a e-contenidos:
 - ▶ Diseñador de páginas web
 - ▶ Desarrollador de Contenido web / multimedia
 - ▶ Especialista en Animación Digital 2D-3D
 - ▶ Webmaster
 - ▶ Director de Contenidos Web



Otras áreas en desarrollo

- ▶ En libros sobre profesiones de informática, podemos encontrar:
 - ▶ Emprendedor de Software (apps,...)
 - ▶ Científico de Inteligencia Artificial
 - ▶ Diseñador de Sistemas Embebidos
 - ▶ Especialista en Bioinformática
 - ▶ Especialista en Minería de Datos
 - ▶ Bibliotecario/archivero de Desarrollo
 - ▶ Investigador en línea
 - ▶ Especialista en Seguridad Informática
 - ▶ Auditor,
 - ▶ Especialista en Garantía de Calidad
 - ▶ Diseñador/Programador de Realidad Virtual
 - ▶ Diseñador de Interfaz de usuario
- ▶ Escritor Técnico
- ▶ Operador de Computadora (CPD)
- ▶ Escritor/Editor de juegos o multimedia
- ▶ Desarrollador de Multimedia
- ▶ Productor Multimedia
- ▶ Diseñador/Programador de Videojuegos
- ▶ Probador de Juegos de ordenador



El Marco de Competencias Europeo, *Europeans Competence Framework*

Nunca mejora su estado quien muda solamente de lugar y no de vida y de costumbres.

Francisco de Quevedo y Villegas

¿Qué es el Marco de competencias europeo?

- ▶ e-CF es un marco común europeo para los profesionales TIC en todos los sectores.
- ▶ El Marco de Competencias Europeo, *Europeans Competence Framework* (e - CF), en su versión 3.0 referencia 40 competencias demandadas y usadas en entornos de trabajo TIC utilizando un lenguaje común para las competencias, habilidades y niveles de capacidad
- ▶ Creado dentro del Marco Europeo de Cualificaciones, *European Qualifications Framework* (EQF) para su uso por servicios TIC, el sector educativo y organizaciones que crean políticas de mercado, lo regulan y observan (públicas y/o privadas).
 - ▶ Airbus, CEPIS, ATI, ORACLE, CISCO, Eurodisney....
 - ▶ Normas

Principios rectores e-CF



- ▶ e – CF: herramienta de apoyo para facilitar la comprensión y dar transparencia a través de las competencias precisas y empleadas por los profesionales TIC (incluidos trabajadores y gerentes)
- ▶ **es "facilitador": diseñado como herramienta para autorizar a los usuarios, no para limitar.**
- ▶ **expresa competencias TIC**
 - ▶ "La competencia es la capacidad demostrada de aplicar conocimientos, habilidades y actitudes para lograr resultados observables" Esto es un concepto holístico
 - ▶ **La competencia es un concepto duradero** aunque el entorno TIC cambie rápidamente, pretende ser estable mediante un mantenimiento aproximadamente cada tres años.
 - ▶ **Una competencia puede ser un componente de perfil profesional, pero no puede ser utilizado como sustituto para perfiles laborales con nombres similares.** Por ejemplo, la competencia D7 "Gestor de ventas" no representa el contenido del perfil completo de un gestor de ventas.
 - ▶ **La competencia no se debe confundir con un proceso o conceptos de tecnología.** Tales como "Cloud Computing" o "Big Data", esto se integra dentro de los conocimientos y ejemplos de habilidades.
- ▶ **no intenta cubrir todas las competencias posibles de un gerente o profesional TIC. Tampoco las competencias incluidas pertenecen únicamente al ámbito TIC.**
- ▶ **e-CF es neutral y de uso libre.** No sigue los intereses específicos de empresas influyentes

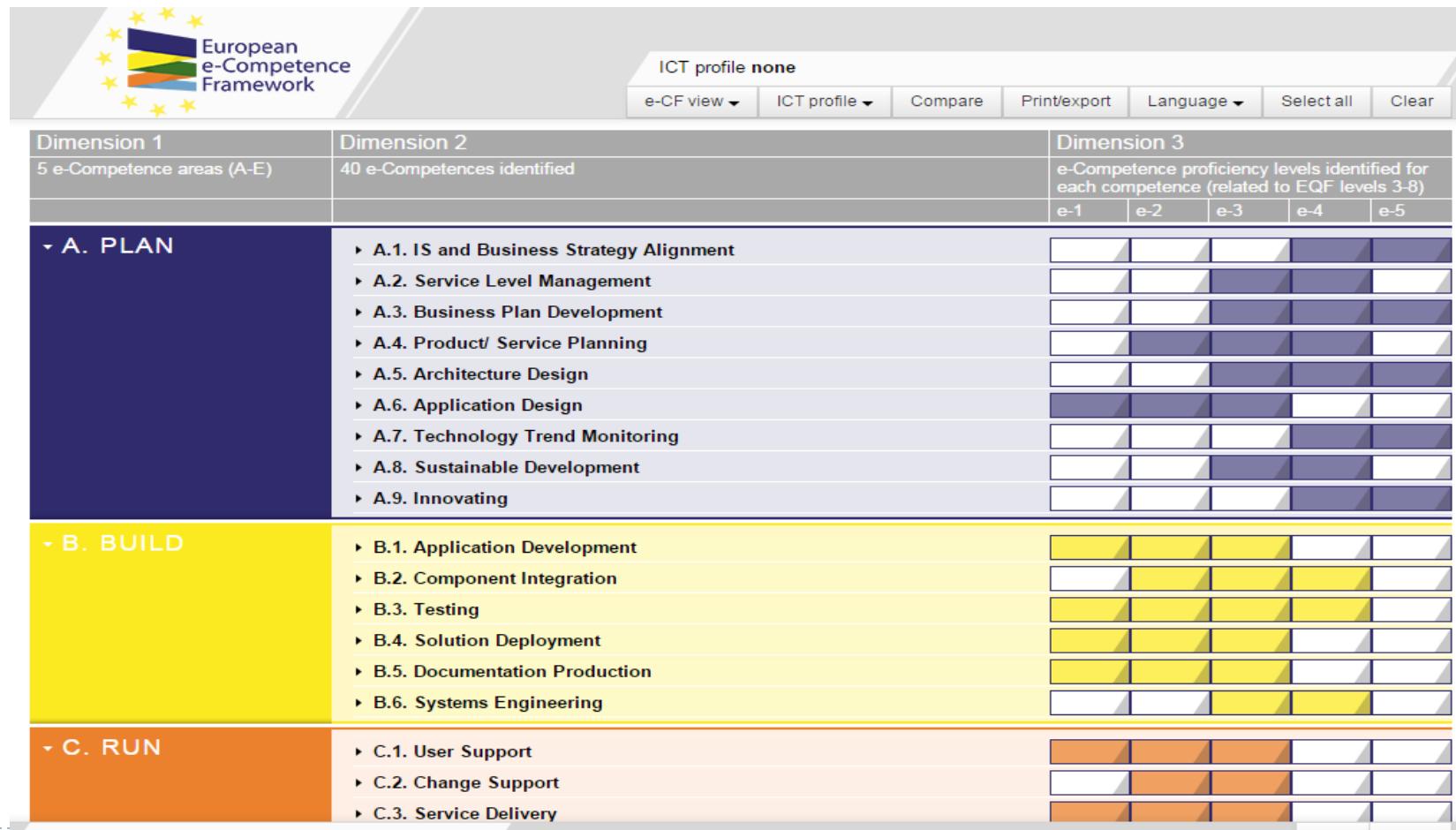
Las cuatro dimensiones de e-CF



Dimension 1	5 áreas de e-Competencias, derivados de los procesos de la industria TIC: PLANEAR - CONSTRUIR - EJECUTAR - HABILITAR - GESTIONAR (PLAN - BUILD - RUN - ENABLE - MANAGE)
Dimension 2	Un conjunto de competencias-e de referencia para cada área, con una descripción genérica para cada competencia. 40 competencias identificadas en total proporcionan las definiciones de referencia genéricas
Dimension 3	Los niveles de competencia de cada Competencia-e proporcionan referencia a las especificaciones europeas sobre Competencias-e
Dimension 4	Ejemplos de los conocimientos y habilidades relacionadas con Competencias-e de la dimensión 2. Se proporcionan para agregar valor y contexto y no pretenden ser exhaustivas

Herramienta

► <https://www.ecompetences.eu>



Dimension 1 e-Comp. area	A. PLAN				
Dimension 2 e-competence: Title + generic description	A.1. IS and Business Strategy Alignment <p>Anticipates long term business requirements, influences improvement of organisational process efficiency and effectiveness. Determines the IS model and the enterprise architecture in line with the organisation's policy and ensures a secure environment. Makes strategic IS policy decisions for the enterprise, including sourcing strategies.</p>				
Dimension 3 e-Competence proficiency levels e-1 to e- 5, related to EQF levels 3 to 8	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5
	--	--	--	Provides leadership for the construction and implementation of long term innovative IS solutions.	Provides IS strategic leadership to reach consensus and commitment from the management team of the enterprise.
Dimension 4 Knowledge examples Knows/ aware of/ familiar with	<p>K1 business strategy concepts</p> <p>K2 trends and implications of ICT internal or external developments for typical organisations</p> <p>K3 the potential and opportunities of relevant business models</p> <p>K4 the business aims and organisational objectives</p> <p>K5 the issues and implications of sourcing models</p> <p>K6 the new emerging technologies (e.g. distributed systems, virtualisation, mobility, data sets)</p> <p>K7 architectural frameworks</p> <p>K8 security</p>				

Además de las dimensiones, habilidades

Skills examples <i>Is able to</i>	S1 analyse future developments in business process and technology application S2 determine requirements for processes related to ICT services S3 identify and analyses long term user/customer needs S4 contribute to the development of ICT strategy and policy, including ICT security and quality S5 contribute to the development of the business strategy S6 analyse feasibility in terms of costs and benefits S7 review and analyse effects of implementations S8 understand the impact of new technologies on business (e.g. open/big data, dematerialisation opportunities and strategies) S8 understand the business benefits of new technologies and how this can add value and provide competitive advantage (e.g. open/big data, dematerialisation opportunities and strategies) S9 understand the enterprise architecture S10 understand the legal & regulatory landscape in order to factor into business requirements
---	---

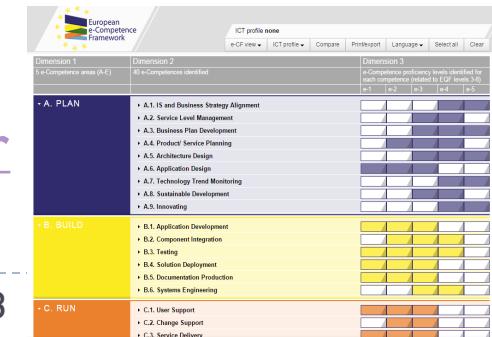
Diferencias EUCIP / e-CF

- ▶ EUCIP no compite con e-CF.
- ▶ EUCIP enfoca la formación desde el punto de vista de contenidos, competencias y certificación.
- ▶ E-CF enfoca la problemática de los profesionales tanto informáticos como no informáticos y estructura los requisitos para su contratación.



Puesta en marca del modelo

- ▶ Problema: la dinámica de la sociedad: las necesidades evolucionan a tal velocidad que es imposible que se encuentren parejos los requisitos, lo que requiere una actualización en la formación continua.
- ▶ e-CF busca perfiles profesionales TIC. Para ello propone ciertas competencias y perfiles profesionales, con competencias añadidas (que deben ser capacitadas) y competencias modificadas (que hay que adaptar). Da paso a nuevos perfiles TIC, pero también a perfiles profesionales no TIC pero que poseen necesidades de formación y certificación
 - ▶ respaldado por las directivas europeas y locales, por las organizaciones empresariales, la Universidad, y las asociaciones profesionales.
- ▶ Recordemos la herramienta,
- ▶ <https://ecfusertool.itprofessionalism.org/explorer>

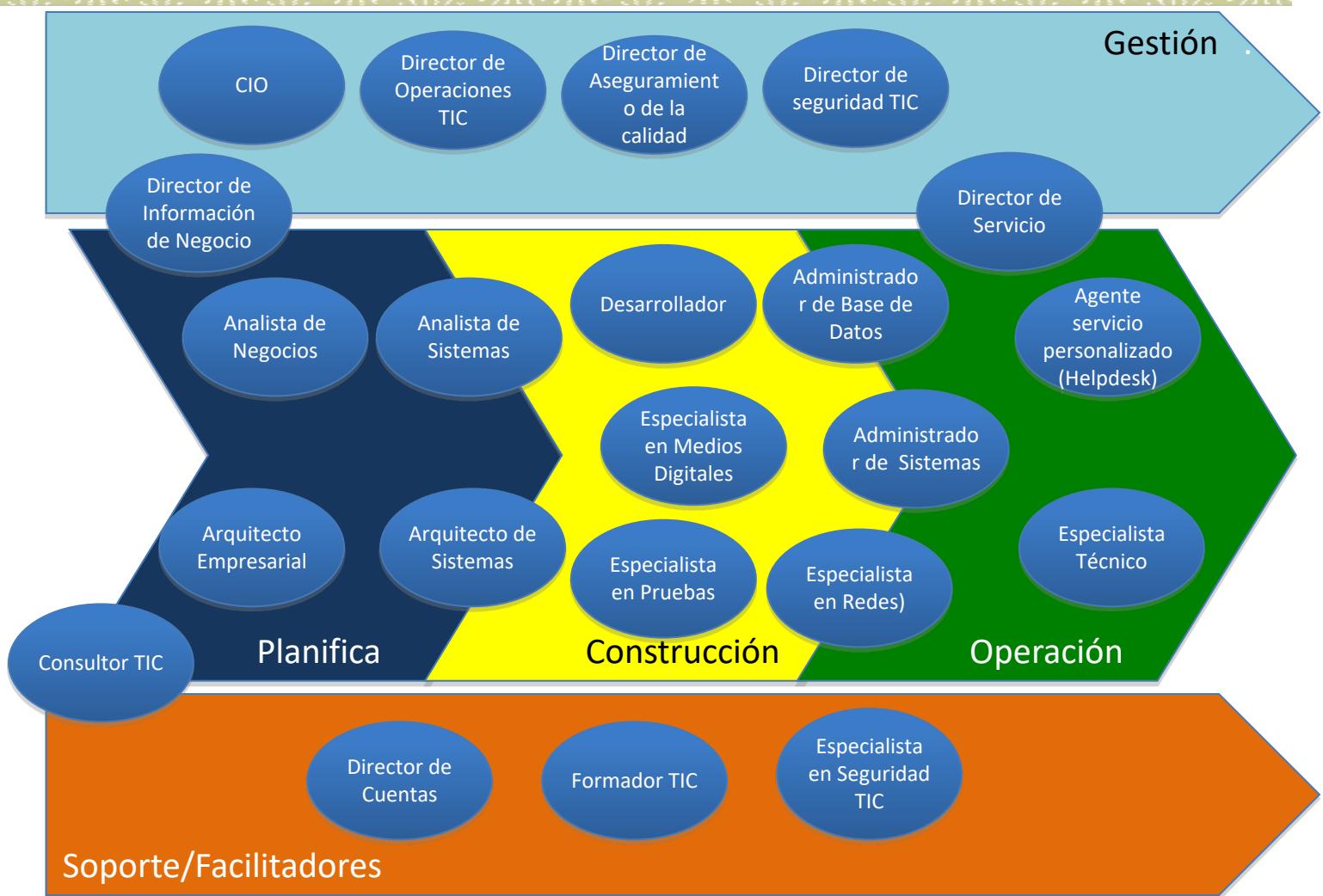


The screenshot shows a web-based application for managing competence profiles. At the top, there's a navigation bar with links like 'e-CF view', 'ICT profile', 'Compare', 'Print/export', 'Language', and 'Select all'. Below the navigation is a search bar. The main area is titled 'European e-Competence Framework' and contains three columns representing 'Dimension 1', 'Dimension 2', and 'Dimension 3'. Dimension 1 is labeled 'Competence areas (A-E)' and lists 'A1 PLAN', 'A2 BUILD', and 'A3 RUN'. Dimension 2 is labeled '40+ Competencies identified' and lists various sub-competencies under each area. Dimension 3 is labeled 'Competence proficiency levels identified for each competence area' and shows a grid where each cell contains a color-coded square and a numerical value (e.g., 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10). The bottom of the page has a footer with the text 'Tema 3'.

Perfiles e-CF

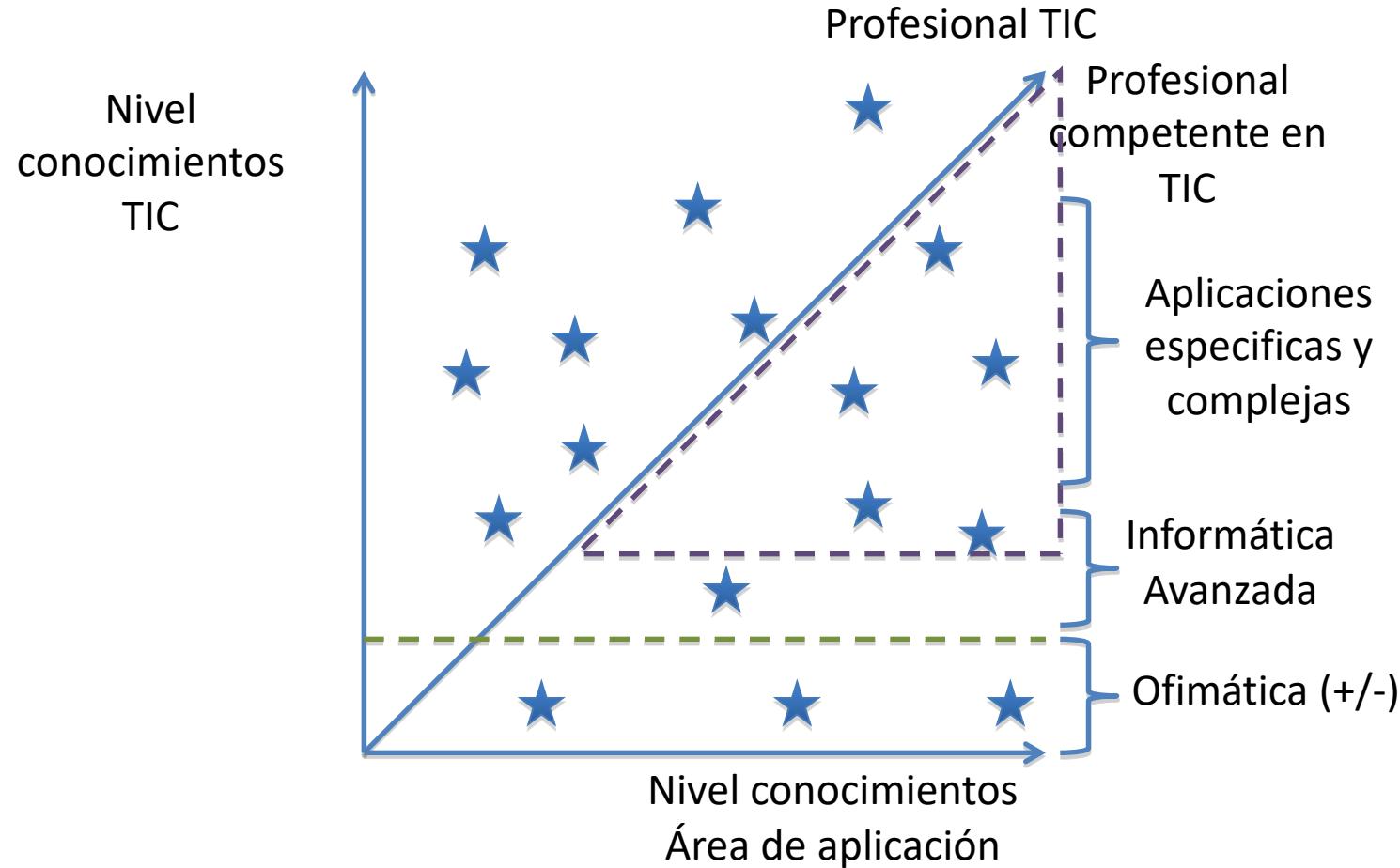
- ▶ perfiles profesionales TIC
- ▶ perfiles no TIC

Perfiles



Perfiles:

relación entre el nivel de conocimientos TIC y el del área de trabajo del profesional



Modelo ESCO

► <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>



The screenshot shows the official website for the European Classification of Occupations (ESCO). The header features the European Union flag and the word "ESCO". Below the header, the text "Clasificación europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones" is displayed. The navigation bar includes links for "Inicio", "ESCOpedia", "Browse ESCO", "Descargar", and "Get involved". A search bar with a magnifying glass icon is also present. The main content area is divided into three sections: "Ocupaciones" (Occupations) showing various professionals, "Capacidades" (Competencies) featuring a person writing on a board with words like "Leadership", "strategy", "vision", etc., and "Cualificaciones" (Qualifications) showing graduates in caps and gowns.

Caso

▶ El profesional reciclado

El profesional reciclado

Adolfo estaba orgulloso de su nieves del tiempo plateaban si importaba, había sabido envejecer tener unos años que ya no tenían.

Al buscar el aftershave esa fría enmarcada que, cotidianamente su mujer, pero con unos cuantos.

Esa mirada afilada del tipo de sonreía desde el espejo, aunque cerró por un instante los ojos.

Se vio estudiando la carrera. Nuevas aulas de la facultad de económicas.

Y se encontraron sin saber que

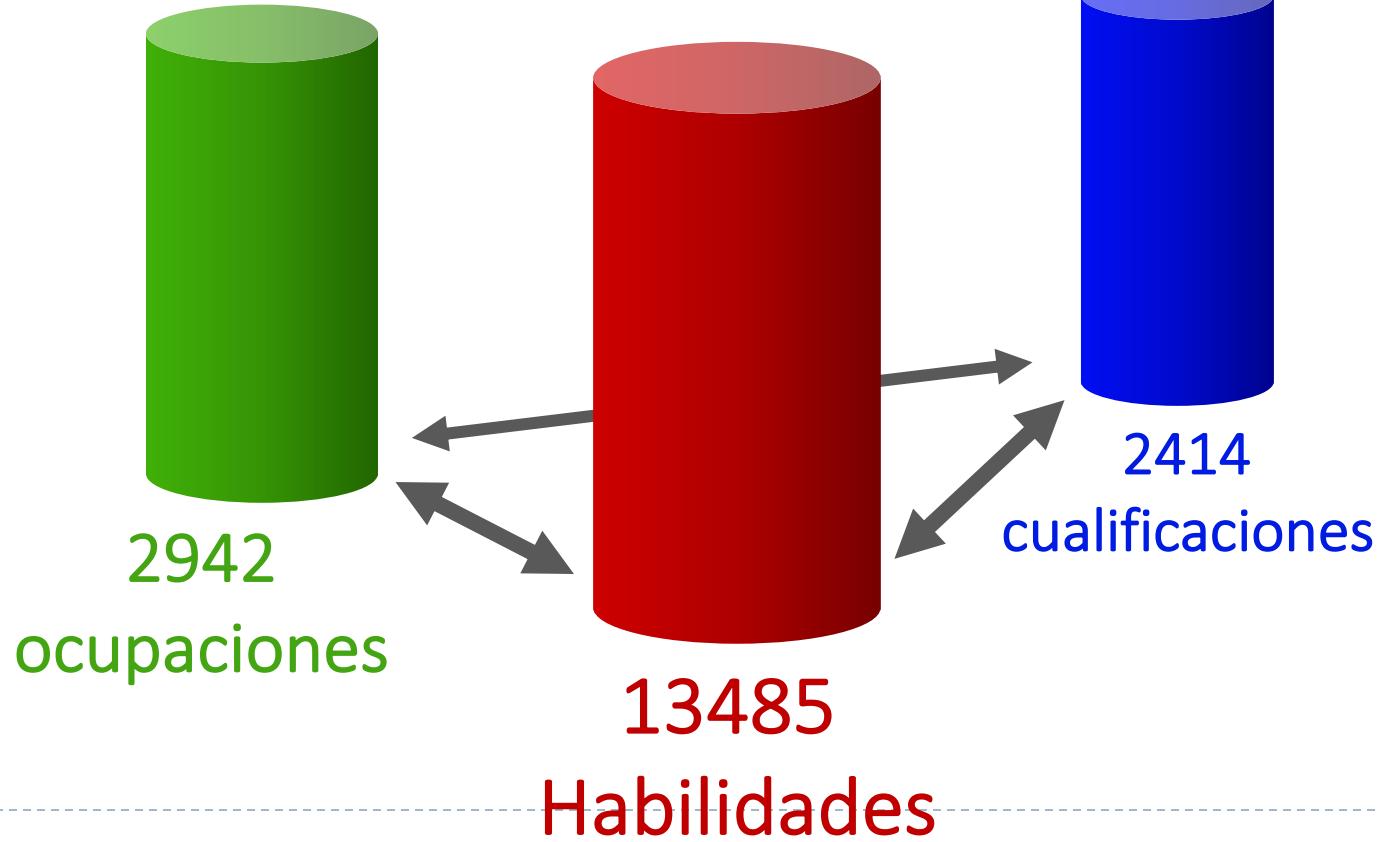
Se da cuenta de que, quizás por la madurez, o por sus mejores y mayores conocimientos específicos, o tal vez por la suma de todos los factores, cada vez es más ordenado en su trabajo. Dispone ya de casi un ejército de trabajadores: especialistas en bases de datos, en redes locales, en software empresarial, en hardware, en redes sociales... es casi un pequeño imperio. Su mujer, hace ya años que dejó la empresa para dedicarse a eso que eufemísticamente llaman "sus labores". Lo cierto es que ella sólo trabajaba por el vil metal, lejos de todo "afán de superación", y ya que se lo podía permitir, decidió quedarse en casa a supervisar el trabajo del servicio doméstico y los estudios de sus hijos.

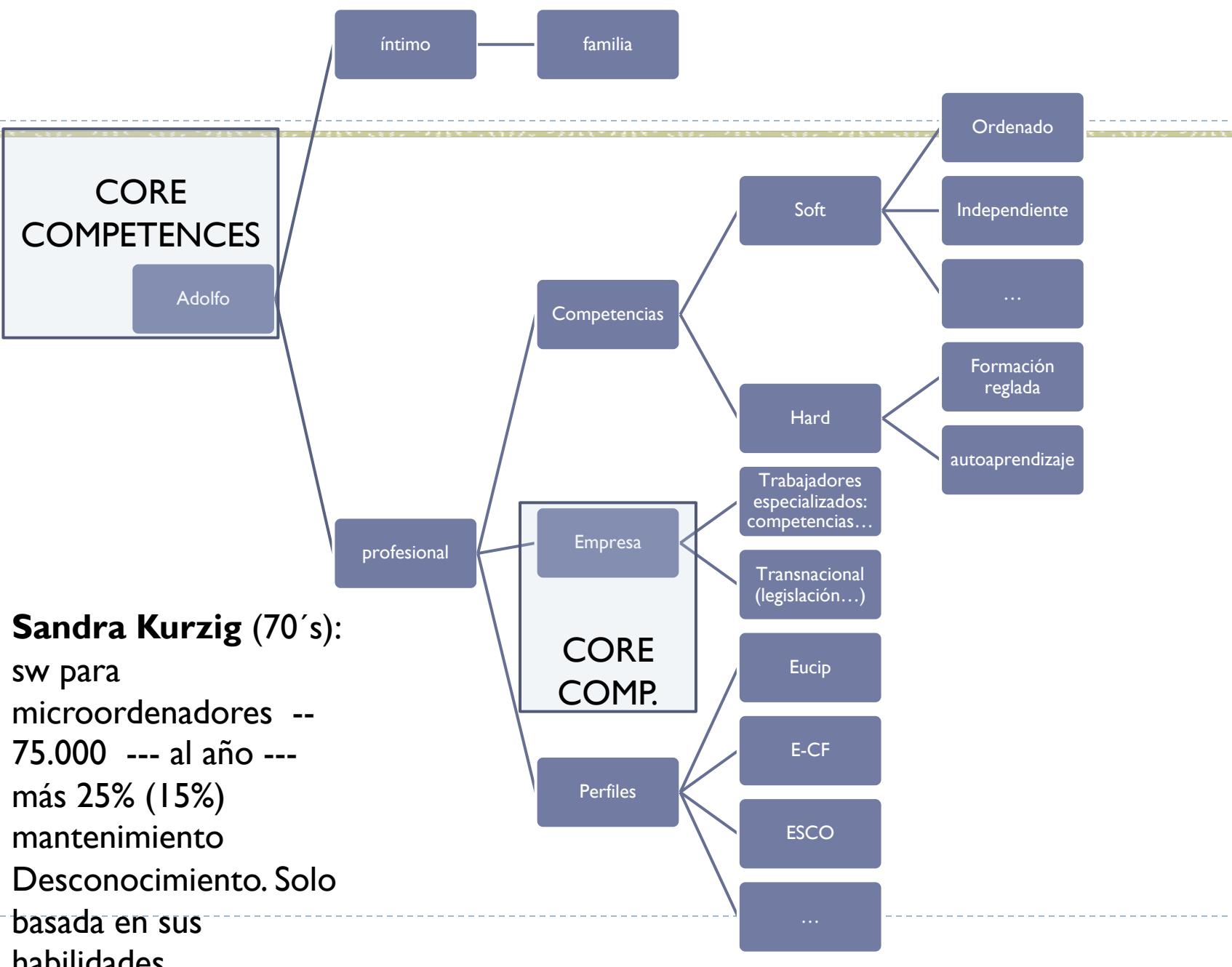
Y cuando el pequeño de éstos, siguiendo los pasos de su padre, se matriculó en informática, éste descubrió que era eso de Bolonia. En la charla que siguió a una cena, empezó a madurar ideas, a lanzarlas en voz alta, ante su mujer y sus hijos. Tiene clientes transnacionales, con empresas en España, y sucursales en Italia, Francia, Alemania y EE.UU., a las que atiende, permitiéndole olvidarse de ese marasmo en el que se ha convertido la economía española. La crisis no va con él, incluso gana más que antes... quizás debería animarse a volver a las aulas, aunque ya estuviera cerca su jubilación.

Qué demonios, se dijo. Hace tiempo que se que estudio para mí, para mi propio disfrute, no por el dinero. Ya no necesito saber para ganar pasta, eso lo hace mi empresa casi sin mi ayuda. Pero yo sí necesito saber, para sentirme mejor. Me matricularé el próximo curso.

Seleccionar un perfil profesional y trabajar lo

- ▶ De los perfiles profesionales vistos, seleccionar un perfil profesional (de vuestro agrado)
 - ▶ Identificar las necesidades entorno a
 - ▶ Conocimientos
 - ▶ Habilidades (saber escribir a maquina,...)
 - ▶ Las competencias de comportamiento
 - ▶ Las actitudes y temas éticos más relevantes.
 - ▶ Que carrera profesional te puede llevar a un puesto de trabajo con ese perfil profesional.





Sandra Kurzig (70's):
 sw para
 microordenadores --
 75.000 --- al año ---
 más 25% (15%)
 mantenimiento
 Desconocimiento. Solo
 basada en sus
 habilidades

Bibliografía

- ▶ Career Ideas for Kids Who Like Computers, Second Edition
- ▶ Career Opportunities in Computers and Cyberspace Second Edition
- ▶ Career Opportunities in the Internet, Video Games, and Multimedia
- ▶ John Martin, Key Concepts In Human Resource Management, Sage Publications Inc. 2010.
- ▶ Bengt Karlöf And Fredrik Helin Lövingsson, The A-Z Of Management Concepts And Models, Thorogood Publishing, 2005