



**Mi Universidad**

## **Cuadro sinóptico**

*Nombre del Alumno: Rosalinda Santiago Ramírez*

*Nombre del tema: Competencias Profesionales y Inserción laboral profesional*

*Parcial: I*

*Nombre de la Materia: Proyección profesional*

*Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González*

*Nombre de la Licenciatura: Enfermería*

*Cuatrimestre: 8vo*

COMPETENCIAS PROFESIONALES

CONCEPTO DE COMPETENCIA

Las competencias son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea.

Las competencias son adquiridas mediante el aprendizaje y la formación de las personas; son una herramienta fundamental para el ejercicio en el campo donde son necesarias dichas competencias.

EL ORIGEN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

En el Reino Unido, la competencia surgió asociada con la evaluación. En Francia, la competencia surge como crítica a la pedagogía tradicional.

El enfoque anglosajón se centra en los contenidos del puesto de trabajo, así como en su relación con la estrategia global de la organización.

El enfoque francés considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias laborales.

CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Estos son:

- A. Comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados.
- B. Las competencias sólo son definibles en la acción.
- C. No es suficiente con verificar qué elementos son constitutivos de las competencias.

TIPOLOGÍA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

- Competencia técnica.

Posee competencia técnica aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo y los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

- Competencia metodológica.

Posee competencia metodológica aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten.

- Competencia social.

Posee competencia social aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva y que muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.

- Competencia participativa.

Posee competencia participativa aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo.

ENFOQUE TEÓRICO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

- Enfoque conductista.

pretende realizar una especificación transparente de competencias.

- Enfoque integral.

Considera combinaciones complejas de atributos (conocimiento, habilidades destrezas, actitudes y valores) y la función que en una situación particular los profesionales atribuyen.

GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Tiene una particular incidencia en la gestión de los recursos humanos. Desde esta óptica se le suele definir como un «modelo de gestión que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta, además, es una herramienta que permite flexibilizar la organización.

podemos afirmar que la gestión de las competencias profesionales con independencia del modelo propio que pueda activarse, permite conocer el potencial de la organización y orienta a la hora de tomar decisiones de carácter organizativo.

NIVELES DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Se precisa que para la adquisición de las diferentes competencias se incida en diferentes niveles o dimensiones en los que el aprendizaje se conforma.

- Dimensión personal.

Este sentido, y en lo que al aprendizaje se refiere, sería el logro de las competencias en un marco de respeto a los valores.

- Dimensión organizacional.

Queremos destacar que es primordial la estructura y la organización en el profesional que adquiere y desarrolla las competencias. Hablamos de organizaciones que saben dónde van, qué son y qué quieren ser.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

COMPETENCIAS PERSONALES

- Confianza en sí mismo. Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.
- Autocontrol. Es la capacidad de mantener bajo control conscientemente nuestras emociones, pensamientos, estados de ánimo, sentimientos, etc.
- Visión Positiva. Es tener una perspectiva optimista sobre la vida.
- Gestión del Estrés. Es la capacidad de soportar la presión en situaciones difíciles o sometidas a múltiples demandas. Implica Autocontrol y gestión de nuestros recursos ante situaciones de alta exigencia.
- Asertividad. Es mostrar convicción y firmeza en las ideas y objetivos propios, sin perder el respeto a los demás y a uno mismo, expresando de forma adecuada nuestras emociones, ideas u opiniones frente a otras personas.

COMPETENCIAS DE LOGRO

- Orientación al resultado. Es perseguir de forma tenaz retos y objetivos, y mantenerlos como referentes permanentemente para encaminar nuestros actos y esfuerzos.
- Iniciativa. Es anticiparse y proponer acciones novedosas, aunque se carezca de pautas o referencias para actuar, la actitud permanente de actuar cuando se presenta la ocasión sin esperar órdenes o instrucciones.
- Responsabilidad. Es preocuparse por la viabilidad y el cumplimiento de los compromisos adquiridos, está asociada al compromiso con el que las personas realizan las tareas encomendadas.
- Resolución de problemas. Es ser resolutivo en la solución de problemas sin dejar de considerar las distintas alternativas posibles.
- Planificación y organización. Es prever las cosas y gestionar eficazmente los recursos necesarios, especialmente el propio tiempo.

COMPETENCIAS DE COLABORACIÓN

- ❖ Empatía. Es interesarse y comprender cómo se sienten otras personas estableciendo una conexión emocional con ellas, comprendiendo sus puntos de vista y estando interesado auténticamente en sus preocupaciones.
- ❖ Trabajo en equipo. Es sentirse cómodo trabajando con otras personas, aunque sean muy distintas, y poner los intereses del grupo delante de los propios.
- ❖ Flexibilidad. Es adaptarse a los cambios en distintas situaciones, pudiendo trabajar con distintas personas o grupos y en distintos ambientes.

COMPETENCIAS DE MOVILIZACIÓN

- Liderazgo. Es saber involucrar a los demás en un proyecto común asumiendo la responsabilidad de ponerse al frente.
- Comunicación. Es transmitir oralmente con efectividad una idea o información a una audiencia.
- Orientación al servicio al cliente. Es la capacidad de captar y satisfacer las necesidades de los demás.
- Resolución de conflictos. Es ser capaz de desactivar conflictos y mediar entre las partes favoreciendo la comunicación y el respeto mutuo.
- Desarrollo de otros. Es estimular y ayudar a los demás en su mejora haciendo que se valgan por sí mismos, esto conlleva un esfuerzo constante por detectar las necesidades donde pueden mejorar su formación y desarrollo.

### CONCEPTO DE INSERCIÓN LABORAL

Según Bisquerra (1992), la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, como pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro entre empleabilidad y ocupabilidad.

Según Donoso, en su libro La inserción socio-laboral: diagnóstico de las variables relevantes, el proceso de inserción laboral es estrictamente ligado con el concepto de transición, es decir, aquel proceso que media entre dos situaciones, en este caso, desde la vida académica a la laboral.

### COMPLEJIDADES DEL MUNDO LABORAL

Subcontratación u Outsourcing: Las empresas prefieren subcontratar ciertas tareas y servicios que les significarán menores costos y mayor eficiencia.

Rotación: A nivel general, la mayor rotación está en los cargos de atención de público (Informaciones, Ventas, Reclamos y Atención de público en general) y se debe a que, por la naturaleza de la labor, esos trabajadores están más expuestos a desmoralizarse.

### CURRICULUM VITAE

El término es una locución latina que en español significa: carrera de la vida y su objetivo es describir la experiencia laboral, preparación académica, conocimientos y habilidades que califican a una persona para realizar determinado trabajo.

Elementos de un CV

1. Título.
2. Datos personales,
3. Objetivo.
4. Experiencia profesional.
5. Preparación académica.
6. Idiomas.

### PROTOCOLOS PROFESIONALES

El protocolo es el conjunto de reglas ceremoniales que rigen una actividad, establecidas por un decreto o por la costumbre. La palabra protocolo proviene del latín protocollum que significa lo pegado en primer lugar.

En este plano de la cultura protocolaria podemos señalar tres factores a considerar en el ser y parece:

1. El equilibrio emocional.
2. La imagen física.
3. El manejo del estrés

El trato interpersonal en el ambiente profesional

- El saludo profesional.
- Cuando ponerse de pie.
- El saludo de mano.
- El tuteo.
- El beso en los negocios.

### EL SALUDO

El saludo, junto con el contacto visual y la sonrisa, son nuestra mejor tarjeta de presentación. En la antigüedad el saludo era una señal de paz.

A través del tiempo el saludo ha evolucionado hasta su forma moderna que incluye:

- A) Conservar la mano limpia y libre de sudor.
- B) Extender ampliamente su mano con el pulgar hacia arriba y el resto de los dedos juntos.
- C) Deslizar la mano hasta que se produzca el contacto completo.
- D) Apretar firmemente, sin lastimar, sacudiendo la mano del otro no más de un par de veces.

### JUNTAS DE TRABAJO

Las juntas de trabajo son modelos de comunicación que estimulan la eficacia de la toma de decisiones de la toma de decisiones y contribuyen al éxito de los resultados.

Los objetivos de una junta de trabajo son fundamentales para orientar la sinergia de los participantes y garantizar la consecución de resultados.

Tipos de juntas

1. Juntas informales.
2. Juntas formales.

### TARJETA DE PRESENTACIÓN

La tarjeta de presentación institucional es uno de los planos de identidad gráfica más personalizados, pues informa no sólo el nombre de la persona que lo ofrece, sino también define la organización a la que pertenece.

Constituye el enlace de contacto que permite establecer relaciones entre organizaciones y públicos.

### ENTREVISTA DE TRABAJO

Es la técnica más utilizada en los procesos de selección personal.

Tipos de entrevista

1. Individual.
2. Colectiva.

Amplía la información del curriculum y profundiza en tus aspectos y cualidades personales.

Se utiliza para evaluar la capacidad de trabajo en grupo, la iniciativa, la seguridad, el liderazgo, la capacidad de comunicación, y la actitud de escucha hacia los demás.

INSERCIÓN LABORAL PROFESIONAL

PERSONAL

Es un diálogo directo entre el entrevistador y entrevistado. El entrevistador dirige la conversación e intenta entresacar la máxima información posible del candidato.

una entrevista personal puede ser:

- Estructurada (dirigida).
- No estructurada (libre).
- Semiestructurada (mixta).

EN LÍNEA

Hay varios motivos por los que una empresa se decide a montar un proceso de entrevistas online:

- Permite contactar con candidatos de otras ciudades o países.
- Se abaratan costes.
- Se reducen tiempos.

En una entrevista online la imagen sigue contando, pero también es cierto que hay algunos detalles que no van a apreciarse tanto como en una presencial. Sin embargo, hay algo que cobra importancia: tu entorno.

POR OUTSORCING (HEAD HUNTERS)

Normalmente los cazatalentos buscan sobre todo estas seis virtudes en un candidato, además de su conocimiento del sector o su especialidad.

1. Capacidad de adaptación.
2. Curiosidad.
3. Aguante.
4. Intuición.
5. Resistencia al estrés.
6. Empatía y Simpatía.

En general buscan a personas equilibradas y seguras de sí mismas, que no sean vanidosas o soberbias.

IDENTIDAD DIGITAL

La identidad digital se compone de las siguientes características, datos y atributos:

1. Nombre de usuario y contraseña.
2. Fecha de nacimiento.
3. Número de seguridad social.
4. Historial médico.
5. Actividades de búsqueda online, como transacciones electrónicas.
6. Historial de las compras y del comportamiento online.

La identidad digital es la identidad online o de redes adoptada en el ciberespacio por una persona física, una organización o un dispositivo electrónico. En términos de gestión de la identidad digital, las cuestiones clave son la seguridad y la privacidad.

MANEJO DE REDES SOCIALES

Piensa en la red como tu aliada para ayudarte a proyectar una buena imagen como profesional. Es una realidad, el futuro es digital. Una manera inteligente de gestionar nuestro rastro digital es ser conscientes de que existe y controlar la imagen que se proyecta de nosotros.

Controlando tu rastro digital conseguirás proyectar una imagen de credibilidad y seguridad, con lo que tendrás mucho camino recorrido a la hora de promover la confianza y generar autoridad en tu imagen y reputación como profesional.

CORREO ELECTRÓNICO

Recomendaciones básicas para que el correo consiga más claridad y objetividad:

- Hágalo sencillo y corto.
- Documentos adjuntos.
- Texto claro.
- No enviar correos masivos. Etc.

El correo electrónico y el teléfono móvil son dos herramientas esenciales que nos permiten estar comunicados constantemente, pero no debemos descuidar la forma en la que nos comunicamos con nuestro entorno.

EMPRENDIMIENTO

El emprendimiento intersecta diversos ejes estratégicos: el crecimiento económico, la equidad, la innovación y el desarrollo productivo.

El emprendimiento no solo abarca a quienes emprenden para crear su propia empresa sino también a los emprendedores institucionales que son los que lideran los procesos de desarrollo innovador en sus organizaciones (sean estas privadas o públicas) y a los emprendedores sociales.

### ¿QUÉ ES EL EMPRENDIMIENTO?

La definición de emprendimiento implica convertir una idea nueva en una innovación exitosa utilizando habilidades, visión, creatividad, persistencia y exposición al riesgo.

En definitiva, un emprendimiento es cualquier actividad nueva que hace una persona, que puede tener como finalidad lograr ganancias económicas o no. El emprendimiento es llevado a cabo por los emprendedores.

### TIPOS DE EMPRENDIMIENTO

1. Emprendimiento empresarial.

El emprendimiento empresarial es la iniciativa o aptitud de un individuo para desarrollar un proyecto de negocio.

2. Emprendimiento cultural.

El emprendimiento cultural puede ser visto como el generador de empresas u organizaciones culturales con el objetivo de que no se pierda el significado, ni el valor simbólico de los productos y costumbres pertenecientes de un país.

3. Emprendimiento social.

El emprendimiento social busca satisfacer las necesidades de la sociedad en donde se desenvuelve. El emprendimiento social es una persona u organización que atacan problemas de la comunidad, bien sea en lo social, económico, y cultural.

### CARACTERÍSTICAS DE EMPRENDIMIENTO

1. Espíritu.

El espíritu empresarial es la actitud que permite al emprendedor de identificar una oportunidad y luchar por ella para producir nuevo valor o éxito económico.

2. Capacitación.

El emprendedor necesita conocimientos técnicos para llevar a cabo la idea de empresa.

3. Marco regulatorio.

Se mueve en un marco de leyes que pueden o no facilitar el proceso para pasar de las ideas a la práctica de la creación empresarial.

4. Financiación.

Es necesario un sistema que le financie para poner en marcha su actividad y garantice su negocio.

5. Red .

Porque se genera en un ecosistema donde intervienen varios actores, pero también se trabaja en sinergia con otros emprendedores.

### EJEMPLOS DE EMPRENDIMIENTO

Lista de ejemplos.

1. Fotografía y video para eventos sociales.
2. Entrenamiento físico a domicilio.
3. Decoración de eventos.
4. Elaboración de vajilla y utensilios en cerámica.
5. Fabricación de muebles en madera.
6. Creación de objetos artísticos.
7. Diseño y fabricación de joyas.
8. Panadería artesanal.
9. Diseño y elaboración de juegos de mesa.
10. Confección textil y uniformes. Entre otros.

Emprendimiento es aquella actitud y aptitud de la persona que le permite iniciar nuevos retos, nuevos proyectos. Porque, le permite avanzar un paso más, ir más allá de donde ya ha llegado.