



# Mi Universidad

**NOMBRE DE ALUMNO: MARIA ISABEL  
SANCHEZ MONDRAGON**

**NOMBRE DEL PROFESOR: BEATRIZ ADRIANA  
MÉNDEZ GONZÁLEZ**

**NOMBRE DE LICENCIATURA: ENFERMERÍA**

**NOMBRE DEL TRABAJO: CUADRO SINÓPTICO. UNIDAD III Y  
IV**

**MATERIA: PROYECCIÓN PROFESIONAL**

**GRADO: OCTAVO CUATRIMESTRE**

**GRUPO: B SEMIESCOLARIZADO**

**PICHUCALCO, CHIAPAS A 10 DE ABRIL DEL 2023**

## CONCEPTO DE COMPETENCIA.

Las competencias son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea. Las competencias son características que capacitan a alguien en un determinado campo.

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.

Los estereotipos de comportamiento se refieren a formas visibles de acción para realizar una tarea. El comportamiento incluye tanto las reacciones heredadas como las adquiridas ante las situaciones y los estímulos situacionales.

## EL ORIGEN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

En el Reino Unido, la competencia surgió asociada con la evaluación. De ahí que no sea de extrañar que el enfoque de competencias en este país esté orientado al rendimiento, basándose en una evaluación que se corresponde con normas detalladas

En Francia, la competencia surge como crítica a la pedagogía tradicional basada y fundamentada en los conocimientos teóricos escolares que había que superar para dar opción a las actividades de formación continua y perfeccionamiento profesional

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

## CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Una primera nota característica en el concepto de competencia profesional es que comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en el sentido que el individuo ha de «saber hacer» y «saber estar» para el ejercicio profesional.

Las competencias sólo son definibles en la acción. En la línea de lo apuntado anteriormente, las competencias no son reducibles ni al saber, ni al saber-hacer, y por tanto, no son asimilables a lo adquirido en formación

No es suficiente con verificar qué elementos son constitutivos de las competencias. Hemos de profundizar más, y de ahí que recurramos a cómo se conforman.

## 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.

Posee competencia metodológica aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten; que encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.

Posee competencia social aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva y que muestra un comportamiento orientado

Posee competencia social aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva y que muestra un comportamiento orientado

## GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

La emergencia de la lógica de las competencias en el sector productivo viene motivada por los grandes cambios habidos y sus repercusiones en las actividades profesionales y la organización del trabajo.

En síntesis, 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.

Compensar la adquisición de competencias a través de la evaluación del desempeño y la remuneración. La gestión de competencias está generando en la última década toda una cultura de gestión de los recursos humanos e integrando diversas áreas de gestión.

## NIVELES DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Esto es, partir, en primer lugar, de las propias limitaciones y prejuicios, y requiere darse cuenta de que carecemos del monopolio de la verdad. Este sentido, y en lo que al aprendizaje se refiere, sería el logro de las competencias en un marco de respeto a los valores.

El autocontrol, como la capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos (ante provocaciones, oposición u hostilidad cuando se aprende o trabaja en situaciones de estrés).

Queremos destacar que es primordial la estructura y la organización en el profesional que adquiere y desarrolla las competencias.

## COMPETENCIAS ESPECÍFICAS. Y COMPETENCIAS PERSONALES

Son las requeridas para el desempeño de una ocupación en concreto, están relacionadas más con funciones o puestos de trabajo. Aportan al estudiante o al trabajador los conocimientos, actitudes, habilidades y valores propios de cada profesión y actividad laboral.

**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, respuestas, impulsos, estados de ánimo y sentimientos, evitando las consecuencias negativas sobre la propia conducta

**Visión Positiva:**

**Gestión del Estrés:**

## COMPETENCIAS DE LOGRO Y 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

**Flexibilidad:** Es adaptarse a los cambios en distintas situaciones, pudiendo trabajar con distintas personas o grupos

**Liderazgo:** Es saber involucrar a los demás en un proyecto común asumiendo la responsabilidad de ponerse al frente. Para ello es necesario ser capaz de inspirar valores de acción y anticipar de desarrollo de la acción de ese grupo.

**Comunicación:** Es transmitir oralmente con efectividad una idea o información a una audiencia

**Desarrollo de otros:** Es estimular y ayudar a los demás esto conlleva un esfuerzo constante por detectar las necesidades.

### 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.

Como he mencionado anteriormente -citando algunos ítems para conocer el grado de satisfacción sobre los recursos sociales de una persona- estos cuestionarios se utilizan como punto de partida para ajustar una intervención dentro de un programa

En este mismo año, se traspasan al Ministerio de Trabajo los servicios de empleo y creación del SEAF (Servicio de Empleo y Acción Formativa). Mariana Pelayo Pérez, profesora de la Universidad Autónoma de Nayarit,

### COMPLEJIDADES DEL MUNDO LABORAL ACTUAL Y CURRICULUM VITAE

Muchos candidatos para un solo puesto: El mayor problema para encontrar trabajo es la enorme cantidad de personas que buscan emplearse o cambiarlo, en relación a los puestos de trabajo disponibles.

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

Datos personales  
Objetivo Esta parte de tu CV está destinada a mostrar cuáles son tus expectativas laborales a futuro, en qué áreas buscas desarrollarte y qué actividades te gustaría desempeñar  
Experiencia profesional  
Preparación académica

### PROTOSCOLOS PROFESIONALES.

El protocolo es el conjunto de reglas ceremoniales que rigen una actividad, establecidas por un decreto o por la costumbre. Son las formas, tiempos, lugares y rituales que se da por sentado que todos los participantes observarán.

El orden institucional norma los procesos de socialización. Interioriza y comparte los significados. Orienta los caminos de convivencia. Presenta referentes de acción.

Estos tres factores intervienen en la calidad de las relaciones interpersonales y los ambientes institucionales. En el campo práctico del protocolo, la administración inteligente de estos factores permitirá reproducir con eficiencia formas de comportamiento que estimulen relaciones de confianza.

### EL TRATO INTERPERSONAL EN EL AMBIENTE PROFESIONAL

Lo primero que debe considerarse en el plano de las buenas formas es que el saludo que hace la presentación de los interlocutores. En este punto surgen muchas dudas del tipo:

El anfitrión siempre salud primero.  
La persona a honrar se menciona primero.  
No hay diferencias de género, edad o rango

Es importante señalar que en los países latinos el beso en los ambientes profesionales se da con mayor frecuencia y naturalidad. Sin embargo, en los países anglosajones sería una falta total de seriedad y respeto, llegando hasta ser considerado acoso sexual.

## 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. En este plano es fundamental definir la operación y finalidad de la junta, para lo cual se recomienda saber que:

El objetivo de una reunión debe estar claro desde el principio.

Se celebran en lugar y hora determinados.

Definición del orden del día. Lista de temas para discutir.

Elaboración de minuta.

Como se puede observar, en el escenario profesional, las juntas de trabajo son muy complejas, pues no sólo implican la interacción con un número determinado de personas, sino que esta interacción debe procurar el desarrollo de ambientes de responsabilidad y eficiencia.

## TARJETA DE PRESENTACIÓN. Y ENTREVISTA DE TRABAJO.

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.

Es la técnica más utilizada en los procesos de selección de personal. Ante un puesto de trabajo vacante o de nueva creación, se establece el perfil del candidato y, posteriormente, a través de la entrevista, se elige a uno de los candidatos para cubrir el puesto determinado.

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

Colectiva. Suele comenzar con la proposición de un tema o una tarea.

Despedida. Procura asegurarte el siguiente contacto dentro del proceso.

## PERSONAL Y EN LINEA

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

El entrevistador te dará la iniciativa a ti, y deberás desenvolverte por tu cuenta.

Permite contactar con candidatos de otras ciudades o países. Si en una primera fase que se desarrolla online el entrevistado no coincide con lo que se busca, no es necesario hacer que se desplace.

Se reducen tiempos. Las entrevistas de trabajo online pueden llegar a reducir considerablemente la duración del proceso.

Valigo. Se trata de una herramienta muy similar a la anterior que la utilizan también centros de estudios, como la IE Business School.

Hirevue. Es el modelo estadounidense sobre el que han construido su base las dos anteriores

## POR OUTSORCING (HEAD HUNTERS).

El hecho que llame un cazatalentos o headhunter, como se dice en inglés, a tu puerta, siempre es un momento de sentirse orgulloso, porque quiere decir que has llamado la atención

Capacidad de adaptación. La vida empresarial está cada vez más marcada por cambios, cada vez más rápidos y cada empresa es otro mundo

Curiosidad. La ilusión y la inquietud para ver cosas que otros no ven, es algo muy apreciado en el mundo.

Intuición. Los "soft skills son en la vida diaria profesional muchas veces más importantes que el conocimiento.

Empatía y Simpatía. Los compañeros o jefes simpáticos tienen más posibilidades de mandar un equipo.



## IDENTIDAD DIGITAL.

Identidad digital Al igual que la identidad humana, la identidad digital se compone de las siguientes características, datos y atributos:

Nombre de usuario y contraseña

Fecha de nacimiento

Número de seguridad social

Historial médico

Actividades de búsqueda online, como transacciones electrónicas,

Historial de las compras y del comportamiento online

La identidad digital describe únicamente a una persona a través de la información sobre las relaciones e interacciones de este sujeto. Un problema importante es saber con quién se está interactuando en el ciberespacio

## MANEJO DE REDES SOCIALES

Cuando alguien te conoce por primera vez, te descubre en tu página web, en el perfil de una red social o en tu página profesional, por ejemplo, deberás enfocarte en un primer momento en captar su atención y conectar a nivel emocional con esta persona, en proyectar una imagen de ti agradable

El primer consejo que te proporcionamos es que procures no mezclar contactos profesionales y personales en un mismo grupo. Muchos usuarios tienen dos perfiles, uno personal para disfrute de amigos y familiares; y, otro profesional, para posibles empleadores.

Es muy importante que controles tu información personal. Por ejemplo, protege tus cuentas con contraseñas seguras y configura tu privacidad. Tu puedes decidir quién, cómo y cuándo ve tu información

## CORREO ELECTRÓNICO.

La comunicación por medio de los teléfonos móviles y el correo electrónico se ha convertido en una herramienta habitual e imprescindible, tanto en el plano personal como profesional.

Cuidemos la forma de expresarnos: Siempre es importante ponernos en el lugar del destinatario, un texto demasiado directo o tajante, dependiendo de la persona y su circunstancia, puede resultar cortante.

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, dado que cada acción de comunicación que iniciamos transmite qué, cómo y quiénes somos, así como la personalidad e imagen.

## EMPRENDIMIENTO

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

También existen evidencias acerca de su contribución a la movilidad social. Por otra parte, el desarrollo del emprendimiento está tendiendo a ser considerado cada vez más como un factor que excede el ámbito de los negocios, favoreciendo el cambio social.

Emprendimiento empresarial  
 Emprendimiento cultural  
 Emprendimiento social

Financiación: es necesario un sistema que le financie para poner en marcha su actividad y garantice su negocio

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Herrera Garnica, Gloria Rebeca de Fátima; 2013 .Desarrollo humano; Pearson,

Alles, M. (2004 - 2005). Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias: el diccionario. . Ed. Granica, 2002. Buenos Aires.

Covey, S. (1989). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Paidós, 2010

Desarrollo de liderazgo, National Minority Aids Council; Enlace:

<https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>

