



Nombre del Alumno: yuriceyda López velasco.

Nombre del tema: cuadro sinóptico

Parcial: 4

Nombre de la Materia: proyección profesional.

Nombre del profesor: Lic. Dalia de los ángeles Pérez Escobedo

Nombre de la Licenciatura: enfermería.

Cuatrimestre: 8

INSERCIÓN
LABORAL
PROFESIONAL.

**INSERCIÓN LABORAL
SEGÚN BISQUERRA**

es un proceso integral
en el que intervienen
Distintos factores para su realización.

según donoso

la inserción socio-laboral
diagnostico de las variables
Relevantes el proceso de
Inserción laboral es

En cuanto a la persona
misma, se tienen en cuenta
variables como pueden ser
el género, la edad, la clase
social, las actitudes, capacidades
, formación académica... todas ellas
afectarán en mayor o menor medida
para la inserción.
Estrictamente ligado.

**COMPLEJIDADES
DEL MUNDO LABORAL
ACTUAL.**

el mayor problema para encontrar
trabajo es la enorme cantidad
de personas que buscan emplearse
o cambiarlo en relación en relación
A los puestos de trabajo disponibles.

subcontratación

Las empresas prefieren
subcontratar ciertas
tareas y servicios
menores costos y
mayor eficacia.

ROTACION.

está en los cargos de atención de público (Informaciones, Ventas, Reclamos y Atención de público en general).

CURRICULUM VITAE

¿ QUE ES?

“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

- titulo
- datos personales
- objetivo
- experiencia profesional.
- preparación Académica.
- Idiomas
- Habilidades

Errores más comunes a la momento de redactar un C.V.

descripción de su experiencia laboral
El 14,4% de los CV no incluyen una foto del candidato. Además, el 6,8% de los usuarios que añaden una foto al currículum

**PROTOCOLOS
PROFESIONALES.**

es el conjunto de reglas
Ceremoniales que rigen

Una actividad establecida
Por un decreto o por
Costumbres.

la investigación
el diagnóstico

el diseño estratégico
la producción
Evolución de estímulos laborales

que estimulan la
confianza y
certidumbre en las
relaciones
Profesionales.

- El equilibrio emocional: constituye la esencia del sujeto y define su capacidad de comunicación con los demás.
- La imagen física: establece el primer referente de percepción que condiciona el sentido de las relaciones interpersonales.
- El manejo del estrés: representa la capacidad de entendimiento con el entorno y el manejo de sistemas complejos.

EL SALUDO
PROFESIONAL.

regla de oro

- el anfitrión siempre saluda primero
- La persona a honrar se menciona primero.
- No hay diferencias de género, edad o rango.

Es importante evitar el uso de apodos y diminutivos que ridiculicen a las personas y generen una percepción, institucional de falta de seriedad.

la regla de oro para la sana convivencia laboral entre hombres y mujeres es: en el ambiente profesional no hay genero pero si una buena educación.

Cuando ponerse de pie: En el medio laboral no hay diferencias de género, así que cuando una mujer ejecutiva va a ser presentada, debe seguir las mismas normas que sus compañeros

el saludo de mano: es un código de comunicación no verbal que transmite cortesía y reconoce al otro como miembro de la misma especie.

El tuteo: Este protocolo verbal varía dependiendo del país y es también relativo a la cultura institucional, pues las sociedades y organizaciones varían la formalidad de sus vínculos interpersonales o interinstitucionales en razón de su contexto.

El beso en los negocios: ¿Besar o no besar en los negocios?

La cultura protocolaria en las organizaciones es una exigencia institucional que ajusta los usos y costumbres de la gente.

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.

por favor evite saludar como:

- Pescado muerto: De manera débil y aguada que transmite falta de entusiasmo y energía.
- Truena-huesos: Que se puede traducir como un intento de intimidación, como compensación a algún complejo de inferioridad. Si llegar a toparse con uno de estos, protéjanse apretando también lo más que puedan.
- Princesa: Ofreciendo solamente la punta de los dedos.
- Sándwich: Tomar y sostener durante un tiempo con las dos manos la mano.

JUNTAS DE TRABAJO.

son modelos de comunicación
Que estimulan la eficacia de la
Toma de decisiones y contribuyen
Al éxito de los resultados.

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.
- Si un tema puede resolverse sin reunirse, no cite a junta

Tres fases básicas

- Preparación
- Desarrollo
- Evaluación

objetivos de
la junta

- informar
- educar
- resolver problemas
- tomar decisiones
- generar ideas

tipos de
juntas.

Juntas
informales.
Juntas
formales.

TARJETAS
DE
PRESENTACION

es unos de planos de
identidad grafica mas
Personalizados pues
Informa no solo el
Nombre de la persona
Que le ofrece
Y define la organización
A la que pertenece.

- La tarjeta de presentación debe estar actualizada y en perfectas condiciones.
 - Nunca debe darse con tachaduras o con el nombre escrito con bolígrafo.
 - El diseño, entre más sencillo, mejor.
 - Debe contener sólo la información necesaria.
- Cualquier mención promocional adicional le hace
perder presencia profesional.

Compre en la papelería tarjetas opalinas tamaño estándar, igual a las de presentación, pero en blanco, y traiga un par junto a sus tarjetas. Cuando la contraparte no traiga la suya, ofrézcale una para que en ella escriba sus datos.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA Y COMPLEMENTARIA:

- Gordo, V. (2003) Imagología. México: Grijalbo.
- Gordo, V. (1999). El poder de la imagen. México: Edamex
- Denis L. Wilcox, Phillip H. Warren K. Agee, Glen T. Cameron (2001) Relaciones Públicas – Estrategias y Tácticas. Madrid: Pearson Educación, S.A.
 - Paul Capriotti Peri. (1999) Planificación estratégica de la imagen corporativa. Barcelona: Editorial Ariel, S.A.
- Desarrollo de liderazgo, National Minority Aids Council; Enlace: <https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- 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.