



**Mi Universidad**

**ENSAYO**

*Nombre del Alumno Lesvia Mirelly Gomez Leon*

*Nombre del tema: Estereotipos profesionales*

*Parcial IV unidad*

*Nombre de la Materia Proyección profesional*

*Nombre del profesor Ing. Carlos Barrios Ochoa*

*Nombre de la Licenciatura Arquitectura*

*Cuatrimestre: 8°*

## Introducción

En este trabajo se explicará acerca de los temas que abarca los estereotipos profesiones, como bien son temas que nos llevarán a ser mejores profesionalmente y poder realizar tramites

#### 4.1 Trabajo práctico, administrativo, asesoría, consultoría, coaching.

Se caracterizan por mejorar la comprensión teórica; elaboración de conceptos y teorías (construcción de hipótesis) y comprensión de la naturaleza de la ciencia en forma de trabajo científico.

Permite aunar teoría y práctica, no solo mediante la aplicación de saberes aprehekidos a la resolución de distintas situaciones prácticas

##### Trabajo administrativo

Consiste en ordenar, organizar y disponer distintos asuntos que se encuentran bajo su responsabilidad. Los trabajos administrativos se realizan en oficinas, escuelas o tiendas.

##### Asesoría

Son circunstancias en la que una persona busca apoyo en otra para aclarar cómo realizar cierta actividad. Los asesores deberán ser sujetos calificados y que tengan un conocimiento completo en el área en que ayudan a otros individuos.

##### Consultoría

Es un servicio profesional prestado por empresas, o por profesionales en forma individual con experiencia o conocimiento específico en un área, asesorando personas, asesorando a otras empresas, a grupos de empresas, a países o a organizaciones en general.

##### Coaching

Es un proceso de acompañamiento en el que se establece una relación de ayuda que presupone que el coachee (persona que recibe el coaching) tiene todas las respuestas en su interior.

#### 4.2 Protocolos profesionales.

Conjunto de reglas ceremoniales que rigen una actividad, establecidas por un decreto o por la costumbre.

Las normas son obligatorias y permiten la supervivencia del grupo, reducen los problemas interpersonales y expresan los valores centrales del grupo y su distinción/identidad grupal.

#### 4.3 Diseño de tarjeta de presentación.

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.

- 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.

#### 4.4 Diseño de Currículum vitae.

Su objetivo es describir la experiencia laboral, preparación académica, conocimientos y habilidades que califican a una persona para realizar determinado trabajo.

Con la popularización de las bolsas de trabajo online, las redes sociales y medios de comunicación digital, la forma en la que debe redactarse un currículum se ha modificado y no es la misma que hace 10 años.

#### 4.5 Entrevista de trabajo.

Es una técnica 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.

##### Tipos de entrevista

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. Posteriormente, el grupo en el que estarás incluido deberá discutir hasta llegar a una postura de acuerdo común.

##### 4.5.1 Personal

Una plática directo entre el entrevistador y entrevistado.

El entrevistador dirige la conversación e intenta entresacar la máxima información posible del candidato.

En ocasiones puede haber más de un entrevistador, con el fin de tener más de un punto de vista a la hora de elegir el candidato final.

#### 4.5.2 En línea

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.

Las entrevistas de trabajo online pueden llegar a reducir considerablemente la duración del proceso. Algunas empresas aseguran que puede acortarse hasta la mitad.

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.

#### 4.5.3 Por outsourcing (head hunters).

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

- 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 de la gestión y todavía más en sectores creativos.
- Aguante. En cada trabajo hay días buenos y malos, un headhunter intentará ver si puede aguantar momentos difíciles, como te comportes en situaciones complicadas
- Intuición. Los "soft skills". Son en la vida diaria profesional muchas veces más importantes que el conocimiento. Una capacidad es saber lo que puede pasar, sentir tendencias, deseos, saber cuándo hay que callarse o hablar.

## Conclusión

En los temas tratados anteriormente nos ayuda de mucho en el ambiente laboral, ya que nos enseña como poder ir a una entrevista profesional y como poder realizar nuestros tramites de manera correcta y que formas nos pueden hacer la entrevista.