



Mi Universidad

MAPA CONCEPTUAL

Nombre del Alumno: Handy Rodriguez Moreno.

Nombre del tema: Competencias profesionales e inserción laboral profesional.

Parcial: I.

Nombre de la Materia: Proyeccion profesional.

Nombre del profesor: Ruben Eduardo Dominguez Garcia..

Nombre de la Licenciatura: Enfermeria.

Cuatrimestre Octavo.

Frontera Comalapa Chiapas a 9 de Abril del 2024.

CONCEPTO

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. No solo incluyen aptitudes teóricas, sino también definen el pensamiento, el carácter, los valores y el buen manejo de las situaciones problemáticas.

ORIGEN

CARACTERÍSTICAS

TIPOLOGÍA

ES

CONCEPTO

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.

ALEMANIA:

En Alemania, las competencias están vinculadas a las definiciones profesionales globales y se hace más énfasis en el proceso formativo.

FRANCIA:

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.

1. 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.

3. 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.

2. 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.

Esto quiere decir que en dicho concepto, sobre todo a partir de la propia acción y del contexto, las competencias van más allá de la mera especialización técnica para incluir dimensiones relacionales y sociopolíticas.

Tipos

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.

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; es capaz de organizar y decidir y está dispuesto a aceptar responsabilidades.

NIVELES DE ADQUISICIÓN

Concepto

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

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.

Transcendencia

Promover la integridad

El compromiso, como capacidad de secundar y asumir como propios los objetivos de nuestro grupo profesional.

La organización en la que ejercemos nuestra actividad profesional.

Iniciativa, capacidad para el inconformismo e ir más allá, ser proactivos en el desarrollo de nuevas formas de hacer, estar y ser, siendo capaces de identificar y aprovechar las oportunidades.

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, organizaciones que conocen sus debilidades y fortalezas atentas a las amenazas y oportunidades del entorno.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

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.

Como

COMPETENCIAS PERSONALES

- Confianza en sí mismo
- Autocontrol
- Visión Positiva
- Gestión del Estrés
- Asertividad

COMPETENCIAS DE LOGRO

- Orientación al resultado
- Iniciativa
- Responsabilidad
- Resolución de problemas
- Planificación y organización

COMPETENCIAS DE COLABORACIÓN

- Empatía
- Trabajo en equipo
- Flexibilidad

Competencias de movilización

- Liderazgo
- Comunicación
- Orientación al servicio al cliente
- Resolución de conflictos.
- Es estimular y ayudar a los demás

Concepto

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.

Complejidades del mundo laboral actual

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.

Curriculum vitae

Concepto

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

TITULO

Se trata de presentarnos como profesionistas en pocas palabras.

Datos personales

Nombre completo, teléfono de casa o celular (un número en el cual puedan encontrarte fácilmente) y cuenta de correo electrónico son básicos.

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

Una persona que incluye logros en su experiencia laboral está convenciendo al reclutador de su talento y demuestra que es una persona sobresaliente y no sólo un candidato promedio.

Preparación académica

Es momento de hablar de tus estudios, un aspecto que influye mucho sobre el puesto al que puedes aspirar y el salario.

Idiomas

Habilidades

Protocolos 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.

SON

- **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. Originalmente el contacto se hacía llevando la mano hasta el antebrazo para demostrar que no se guardaba ninguna arma bajo la manga.
- **Juntas de trabajo.** La organización como un sistema de comunicación exige, para su funcionamiento, el intercambio de información mediante diferentes formatos que permitan la interacción productiva de los involucrados.

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.

Características

- 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.
- Ordénelas en tamaño estándar. La tarjeta más grande es incómoda para guardarse.
- No es correcto utilizar Sr. o Sra. antes del nombre.
- Los altos niveles jerárquicos deberán imprimirse en relieve. Los niveles menores en impresión estándar.
- Siempre llévela consigo.
- No la reparta indiscriminadamente. Dela con elegancia.
- La tarjeta se entrega después de la presentación, después de tomar asiento y antes de tratar el negocio.

ENTREVISTA DE TRABAJO

CONCEPTO

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.

TIPOS

- **Individual.** Amplía la información del curriculum y profundiza en tus aspectos y cualidades personales. Lo más común es que la realice un entrevistador pero, en ocasiones, puede haber más de uno.
- **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.

DIALOGOS

PERSONAL

Es un diálogo directo entre el entrevistador y entrevistado. El entrevistador dirige la conversación e intenta entresacar la máxima información posible del candidato. Te preguntará por tu curriculum, experiencias, habilidades, aficiones e intentará ponerte en situaciones reales para estudiar tus reacciones.

EN LINEA

- ### MOTIVOS
- 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 abaratan costes. Puede convertirse en la solución para pequeñas empresas o starts-ups que dependen del alquiler de un espacio para llevar a cabo un proceso de selección.
 - Se reducen tiempos. Las entrevistas de trabajo online pueden llegar a reducir considerablemente la duración del proceso. Algunas empresas aseguran que puede acortarse hasta la mitad.

POR OUTSORCING (HEAD HUNTERS)

Es un momento de sentirse orgulloso, porque quiere decir que has llamado la atención. Después de un momento de vanidad hay que preguntarse si esta oferta que se propone realmente te puede ayudar en tu carrera, si realmente supone ventajas comparada con el puesto de trabajo que tienes ahora.

VIRTUDES

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

IDENTIDAD DIGITAL

CARACTERISTICAS

- 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.

Manejo de redes sociales

Es una realidad, el futuro es digital. Pasa por las manos de Google, de Facebook y demás redes sociales. A menudo no somos conscientes de la inmensa cantidad de información que hay en internet sobre nosotros. Cada vez que facilitamos nuestro nombre, nuestro correo electrónico, nuestro usuario de skype, o de una red social estamos subiendo información a internet. Dejamos un rastro.

CORREO ELECTRONICO

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.

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 que deseamos que los demás tengan de nosotros o de la empresa que representamos.

BENEFICIO DE CONTROLAR TU IMAGEN

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.

CONSEJO PARA USAR LAS REDES SOCIALES.

1. Separa tu perfil personal del profesional.
2. Piensa y luego publica.
3. No realices comentarios despectivos sobre tu empresa.
4. Configura tu privacidad.
5. Ten cuidado con los contactos desconocidos.
6. Respeta la privacidad de tus familiares y amigos.
7. Protege tu información personal.

Existen diversas razones para promover el emprendimiento, tanto a nivel general como del emprendimiento juvenil en particular. El emprendimiento intersecta diversos ejes estratégicos: el crecimiento económico, la equidad, la innovación y el desarrollo productivo.

¿Qué ES?

Hace referencia a llevar adelante una obra o un negocio. No existe una definición comúnmente aceptada de iniciativa emprendedora.

TIPOS

Emprendimiento empresarial: El emprendimiento empresarial es la iniciativa o aptitud de un individuo para desarrollar un proyecto de negocio. Por lo tanto, una idea que genere ingresos que le permite cubrir principalmente sus gastos básicos, y el de su familia.

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.

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

CARACTERISTICAS

- **Espíritu:** es necesario tener un espíritu dinámico, creativo, orientado a la búsqueda continua de oportunidad de negocio: 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.
- **Capacitación:** el emprendedor necesita conocimientos técnicos para llevar a cabo la idea de empresa.
- **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.
- **Financiación:** es necesario un sistema que le financie para poner en marcha su actividad y garantice su negocio.
- **Red:** Porque se genera en un ecosistema donde intervienen varios actores, pero también se trabaja en sinergia con otros emprendedores.

BIBLIOGRAFIA

- 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, 201