



**Mi Universidad**

## **cuadro sinóptico**

*Nombre del Alumno: Jairo Miguel Torres Ramón*

*Nombre del tema: Unidad 3: Competencias Profesionales Y Unidad 4 Inserción Laboral Profesional.*

*Nombre de la Materia: Proyección Profesional*

*Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González*

*Nombre de la Licenciatura: Lic. En enfermería*

*Cuatrimestre: 8°*

# Competencias Profesionales.

## Unidad 3

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

### Elementos constitutivos

- ♥ Los conocimientos son un conjunto de hechos necesarios para realizar un trabajo. El conocimiento es un concepto más amplio que las habilidades
- ♥ Las competencias son el dominio de los medios y métodos para realizar una tarea determinada.
- ♥ La competencia es una predisposición innata para realizar una determinada tarea. Competencia es también un sinónimo aproximado de superdotación.

### 3.2 El origen de las competencias profesionales

Se ha escrito mucho sobre el tema de las competencias profesionales y son muchos los autores que han aportado visiones diferentes sobre el tema.

### Orígenes

- ♥ **En el Reino Unido**, la competencia surgió asociada con la evaluación.
- ♥ **En Alemania**, las competencias están vinculadas a las definiciones profesionales globales y se hace más énfasis en el proceso formativo.
- ♥ **En Francia**, la competencia surge como crítica a la pedagogía tradicional basada y fundamentada en los conocimientos teóricos escolares.
- ♥ **En España**, existe dentro del propio proceso de reforma del sistema una combinación del sistema y del sistema francés.

### 3.3 Características de las competencias profesionales

Es necesario concretar y llegar a algunos puntos de síntesis de las características de las competencias profesionales, esto es:

### Características

- ♥ 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.

### 3.4 Tipología de las competencias profesionales

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 de competencias

#### 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 presentan; que encuentra de forma independiente vías de solución

#### 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.

### 3.5 Enfoque teórico de las competencias profesionales

#### Enfoque conductista

pretende realizar una especificación transparente de competencias de manera que no existan desacuerdos respecto a lo que constituye una ejecución satisfactoria. no se preocupa por las conexiones entre las tareas e ignora la posibilidad de dicha ligazón que podría propiciar su transformación.

#### Enfoque Genérico

Prioriza los procesos subyacentes (conocimiento, capacidad de pensamiento crítico, etc.) y ofrece las bases hacia las características más transferibles o más específicas.

#### Enfoque Integral

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

### 3.6 Gestión de las competencias profesionales

La emergencia de la lógica de Primera 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.

### Líneas de actuación

- ♥ **Primera:** Optimizar y aprovechar las competencias existentes que implicaría la adecuación organizativa de las personas a los puestos e incluso, los planes de carrera de acuerdo con dichas competencias.
- ♥ **Segunda:** Captar nuevas competencias que no se disponen o no interesa desarrollar; en este caso nos estamos refiriendo al reclutamiento o selección.
- ♥ **Tercera:** Desarrollar y generar competencias no existentes que darían pie a la formación, el entrenamiento y el desarrollo personal
- ♥ **Cuarta:** Compensar la adquisición de competencias a través de la evaluación del desempeño y la remuneración.

# Competencias Profesionales.

## Unidad 3

### 3.7 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

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.

#### 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

### 3.8 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.

#### 3.8.1 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, respuestas, impulsos, estados de ánimo y sentimientos.
- ♥ **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.

#### 3.8.2 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.
- ♥ **Responsabilidad:** Es preocuparse por la viabilidad y el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

#### 3.8.3 Competencias de colaboración.

- ♥ **Empatía:** Es interesarse y comprender cómo se sienten otras personas estableciendo una conexión emocional.
- ♥ **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.

#### 3.8.4 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.
- ♥ **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.

# Inserción laboral profesional.

Unidad 4

## 4.1 Concepto de inserción laboral.

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 culpabilidad.

## 4.2 Complejidades del mundo laboral actual.

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.

## 4.3 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.

## 4.4 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.

### 4.4.1 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.

### 4.4.2 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.

## 4.5 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. Así mismo, constituye el enlace de contacto que permite establecer relaciones entre organizaciones y públicos.

## Modelo empírico y teórico

El cual cuenta con un análisis de la realidad y por lo tanto con la comprobación de las variables que incluye. Además, se incluyen modelos teóricos, los cuales surgen de concepciones sobre cómo y por qué ocurren las cosas.

## Subcontratación o 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.

## Componentes

### Título

Esta es una parte que a menudo solemos omitir, pero causa más impacto de lo que imaginamos. Se trata de presentarnos como profesionistas en pocas palabras. Es una oportunidad para decirle en breve al reclutador quiénes somos y qué sabemos hacer.

### Datos personales

Ya los conoces: nombre completo, teléfono de casa o celular (un número en el cual puedan encontrarte fácilmente) y cuenta de correo electrónico son básicos. Un buen consejo es crear una cuenta de e-mail exclusiva para tus asuntos laborales.

### 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 laboral

Uno de los puntos clave que atrae al reclutador en tu curriculum es el apartado de tu experiencia laboral.

### Idioma

El dominio de un idioma puede hacer la diferencia entre conseguir o no un empleo, además impacta en el salario.

### Habilidades

Es momento de hablar de los conocimientos adquiridos que te permitirán realizar el trabajo, las competencias que te distinguen de otros candidatos, la paquetería (software).

### Descripción de su experiencia

El 13% de los usuarios redactan en menos de 30 palabras sus anteriores puestos de trabajo. Una buena descripción de tu anterior puesto de trabajo da a conocer tus fortalezas como candidato a un empleo.

## Factores

- ♥ **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.

## Fases básicas

- ✓ Preparación
- ✓ Desarrollo
- ✓ Evaluación

## Objetivos de la junta

- ♥ Informar
- ♥ Educar
- ♥ Resolver problemas
- ♥ Tomar decisiones
- ♥ Generar ideas
- ♥ Decidir sobre una propuesta

## Tipos de juntas

- **Juntas informales:** son modelos libres donde el proceso de interacción es transversal y la información fluye sin definir un centro de autoridad.
- **Juntas formales:** son modelos cerrados donde el centro de autoridad define los puntos de la agenda y atribuye orden de participación.

## Objetivos

- ♥ 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.

## Líder de la junta

Presidir una junta de trabajo constituye una responsabilidad vital para conducir las diferentes capacidades de los convocados por caminos comunes, promoviendo la participación en el análisis, el diseño de estrategias, la instrumentación de acciones y la evaluación de resultados, para contribuir al cumplimiento eficiente de los objetivos de la organización.

# Inserción laboral profesional.

## Unidad 4

### 4.6 Entrevista de trabajo.

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 de estrategias

- ♥ **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.

#### 4.6.1 Personal

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

#### Preparación de la estrategia

Es una situación que produce un alto grado de nerviosismo y ansiedad. Puedes prepararla de antemano y afrontar la entrevista como un reto enriquecedor, una situación de la que puedes aprender y obtener aspectos positivos.

#### entrevista personal puede ser Personal

- **Estructurada (dirigida):** El entrevistador dirige la conversación y hace las preguntas al candidato siguiendo un cuestionario o guion.
- **No estructurada (libre):** El entrevistador te dará la iniciativa a ti, y deberás desenvolverte por tu cuenta.
- **Semi-estructurada (mixta):** Es una combinación de las dos anteriores.

#### Que te pueden preguntar

- Personalidad
- Formación
- Trabajos anteriores
- Empleo
- Vida privada

#### Que no hacer

- Llegar tarde o demasiado pronto.
- Tener el móvil encendido.
- Enredarse en una discusión.
- Sentarse en el borde de la silla.
- Comer chicle.
- Mentir.

#### 4.6.2 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.

#### 4.6.3 Por outsourcing (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.

#### 6 virtudes

- Capacidad de adaptación.
- Curiosidad. Aguante Intuición.
- Resistencia al estrés.
- Empatía y Simpatía.

### 4.7 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

#### La identidad digital se compone de cuatro categorías de información/datos:

- 1. Elementos de autenticación.
- 2. Datos: personales, administrativos, profesionales, bancarios, sociales, etc.
- 3. Identificadores: fotografía, logo, imagen, avatar, etc.
- 4. Trazas digitales: Twitter, YouTube, Wikipedia, etc

#### 4.7.1 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 (de forma consciente y estratégica).

#### consejos para usar de manera correcta las Redes Sociales

- Separa tu perfil personal del profesional
- Piensa y luego publica
- No realices comentarios despectivos sobre tu empresa.
- Configura tu privacidad
- Protege tu información persona

#### 4.7.2 Correo electrónico.

Se ha convertido en una herramienta habitual e imprescindible, tanto en el plano personal como profesional. La llegada de estos medios inicia una nueva forma de comunicarse con los demás en forma rápida e instantánea, lo que no nos exime de descuidar las normas de cortesía y buen hacer.

#### Recomendaciones básicas para que el correo

- **Hágalo sencillo y corto:** Las frases demasiado largas o complejas dificultan el entendimiento.
- **Puntos y comas:** El uso lógico de los puntos, comas, dos puntos, facilitan la lectura y su comprensión.
- **Documentos adjuntos:** Cerciórese de que no contengan algún virus que pueda perjudicar al destinatario.
- **Texto claro:** Debemos evitar las abreviaturas y utilizar tipos de letras fáciles de leer y que no cansen la vista.

### 4.8 Emprendimiento.

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.

#### Tipos de emprendimiento

- **Emprendimiento empresarial** El emprendimiento empresarial es la iniciativa o aptitud de un individuo para desarrollar un proyecto de negocio.
- **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.
- **Emprendimiento social** El emprendimiento social busca satisfacer las necesidades de la sociedad en donde se desenvuelve.

#### Características

- Espíritu:
- Capacidad marco regulatorio
- Financiación
- Red

#### Ejemplos

1. Fotografía y video para eventos sociales
2. Entrenamiento físico a domicilio
3. Fabricación de velas aromáticas
4. Fabricación de jabones
5. Food truck
6. Diseño de páginas web
7. Servicio de paquetería y mensajería
8. Decoración de eventos

# ***Bibliografías***

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/847ba42f77392a07af8c09d9e9ed6669.pdf>