



# Mi Universidad

## **CUADRO SINOPTICO**

*Nombre del Alumno: Andri Guadalupe Pérez Aguilar*

*Nombre del tema: unidad 3. Competencias profesionales y  
unidad 4. Inserción laboral profesional, "completas".*

*Parcial: 8° "A"*

*Nombre de la Materia: Proyección Profesional*

*Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González*

*Nombre de la Licenciatura: Enfermería*

*Cuatrimestre: Ejecutivo*

# Competencias Profesionales

## 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 de la competencia

Los conocimientos son un conjunto de hechos necesarios para realizar un trabajo.  
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.

## 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.

### 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

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

### 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.

### Holanda

Las competencias son similares a las cualificaciones que hacen referencia a títulos y certificados, lo que posibilita mayor flexibilidad interna con más posibilidades de transición dentro del sistema.

### España

Existe dentro del propio proceso de reforma del sistema una combinación del sistema británico (normas de referencia para la formación inicial) y del sistema francés (fomento de la formación en la empresa).

## 3.3 Características de las competencias profesionales

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.

### Síntesis de las características de las competencias profesionales

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

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.

### 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 presenten.

### 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.

Característica

{ a) Carencia de ciertas evidencias que ratifiquen la existencia genérica.  
b) La duda sobre su transferibilidad.

**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 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.

### 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.

{ Promover la integridad  
• El compromiso, como capacidad de secundar.  
• La organización en la que ejercemos nuestra actividad profesional.

**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. Competencias se manifiestan a través de comportamientos en situaciones concretas.

#### 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.

#### 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.

### 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.

Los dos modelos, observan de manera común tres sistemas de interacción: el sujeto que quiere acceder al mercado laboral, el mercado de trabajo y la política económica que establece la legislación. Por otro lado, la culpabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral, es decir, el contexto donde se encuentra el sujeto.

### Modelo empírico

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.

### 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.

### Subcontratación o Outsourcing

Las empresas prefieren subcontratar ciertas tareas y servicios que les significarán menores costos y mayor eficiencia.

### Rotación:

Las empresas prefieren subcontratar ciertas tareas y servicios que les significarán menores costos y mayor eficiencia.

### 4.3 Curriculum vitae

Es describir la experiencia laboral, preparación académica, conocimientos y habilidades que califican a una persona para realizar determinado trabajo. Hay elementos clave que todo currículum vitae debe tener, ya sea en versión online o escrita.

### 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 profesional

Uno de los puntos clave que atrae al reclutador en tu currículum 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.

### 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.

### 3 Factores

El equilibrio emocional  
La imagen física  
El manejo del estrés

### 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.

### 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.

### Saludo Moderno

Conservar la mano limpia y libre de sudor.  
Extender ampliamente su mano derecha  
Deslizar la mano dentro de la del otro

### 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.

### 3 Fases Básicas

- ✓ Preparación
- ✓ Desarrollo
- ✓ Evaluación

### Finalidad de la reunión

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

### Tipos de juntas

Juntas informales  
Juntas formales

### El 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.

### 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 enclave de contacto que permite establecer relaciones entre organizaciones y públicos.

Es necesario saber que

- 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.
- No es correcto utilizar Sr. o Sra. antes del nombre.
- 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.

### 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 entrevista

- Individual.
- Colectiva.

Preparación de la entrevista

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.

Que te pueden preguntar

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

Lo que no se debe hacer en una entrevista

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

#### 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.

Entrevista personal puede ser:

- **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.

#### 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.

Herramientas

- Skype
- Google Hangout.
- Easyrecrue.
- Hirevue.

#### 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.

Los cazatalentos buscan 6 virtudes

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

### 4.7 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
- Historial de las compras y del comportamiento online

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

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. 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.

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.

## 4.8 Emprendimiento.

Un verbo que hace referencia a llevar adelante una obra o un negocio. No existe una definición comúnmente aceptada de iniciativa emprendedora. implica convertir una idea nueva en una innovación exitosa utilizando habilidades, visión, creatividad, persistencia y exposición al riesgo.

### 4.8.1. Tipos de Emprendimiento

El emprendimiento es el proceso de diseñar, lanzar y administrar un nuevo negocio, que generalmente comienza como una pequeña empresa o una emergente, ofreciendo a la venta un producto, servicio o proceso.

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 CULTURA

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

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.

### 4.8.2. Características de Emprendimiento

- **Espíritu:** es necesario tener un espíritu dinámico, creativo, orientado a la búsqueda continua de oportunidad de negocio.
- **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.

### 4.8.3. Ejemplos de Emprendimiento

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. Curso de idiomas online
9. Restaurante o café familiar
10. Elaboración de vajilla y utensilios en cerámica
11. Fabricación de muebles en madera
12. Diseño y fabricación de joyas
13. Panadería artesanal
14. Confección textil y uniformes
15. Diseño y elaboración de alimentos gourmet

## Conclusión

Emprendimiento es aquella actitud y aptitud de la persona que le permite iniciar nuevos retos, nuevos proyectos.

## Referencia Bibliográfica

[847ba42f77392a07af8c09d9e9ed6669.pdf](#)  
[\(plataformaeducativauds.com.mx\)](#)

- [Gordoa, V. \(2003\) Imagología. México: Grijalbo.](#)
- [Gordoa, V. \(1999\). El poder de la imagen. México: Edamex](#)