



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Maribel Hernandez Mendez

Nombre del tema: Unidad III: Competencias profesionales

Unidad IV: Inserción Laboral Profesional

Parcial: 8to A

Nombre de la Materia: Proyección Profesional

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: Ejecutivo

UNIDAD III: COMPETENCIAS PROFESIONALES.

3.1 CONCEPTO DE COMPETENCIA

DEFINICIÓN

Las competencias son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea. 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

CONOCIMIENTO

representa el contexto intelectual en el que se trabaja. o. El conocimiento es un concepto más amplio que las habilidades

ESTEREOTIPOS

se refieren a formas visibles de acción para realizar una tarea. El comportamiento incluye tanto las reacciones heredadas como las adquiridas ante las situaciones y los estímulos situacionales.

HABILIDADES

Las habilidades son muy variadas: desde la fuerza física y la destreza hasta la formación especializada. Lo que tienen en común las competencias es su especificidad.

ESFUERZO

es la aplicación deliberada de recursos mentales y físicos en una dirección determinada

El esfuerzo es la base de la ética del trabajo

UNIDAD III: COMPETENCIAS PROFESIONALES.

3.2 EL ORIGEN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

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

dentro de una óptica de integración institucional y descentralización de las responsabilidades formativas, se considera que 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). Existen dos corrientes diferenciadas en la gestión de las competencias, por un lado el enfoque anglosajón y por otro el francés.

UNIDAD III: COMPETENCIAS PROFESIONALES.

3.3 CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

LOS SABERES

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.

COMPETENCIAS

) Las competencias sólo son definibles en la acción. Poseer unas capacidades no significa ser competente. Es decir, la competencia no reside en los recursos (capacidades), sino en la movilización misma de los recursos personales. Para ser competente es necesario poner en juego el repertorio de recursos. Saber, además, no es poseer, es utilizar.

ELEMENTOS SON CONSTITUTIVOS DE LAS COMPETENCIAS.

Hemos de profundizar más, y de ahí que recurramos a cómo se conforman. Cabría pues, más allá de lo dicho respecto a las capacidades y competencias, asumir que no es suficiente con el proceso de capacitación, y por ende, con el posibilitador de las capacidades apoyado en la formación, sino que en este terreno la experiencia se muestra como ineludible.

UNIDAD III: COMPETENCIAS PROFESIONALES.

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; que encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.

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 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.

3.4 TIPOLOGÍA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

UNIDAD III: COMPETENCIAS PROFESIONALES.

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. Este enfoque no se preocupa por las conexiones entre las tareas e ignora la posibilidad de dicha ligazón que podría propiciar su transformación

ENFOQUE INTEGRAL

Considera combinaciones complejas de atributos (conocimiento, habilidades destrezas, actitudes y valores) y la función que en una situación particular los profesionales atribuyen dependiendo de las necesidades de la situación se implicarán unos u otros atributos en la búsqueda de la solución más idónea de la misma.

3.6 GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

la gestión de las competencias profesionales con independencia del modelo propio que pueda activarse, permite conocer el potencial de la organización y orienta a la hora de tomar decisiones de carácter organizativo.

LINEAS 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.

UNIDAD III: COMPETENCIAS PROFESIONALES.

3.7 NIVELES DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

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

En esta dimensión adquieren especial relevancia en el aprendizaje del alumnado el desarrollo de determinadas competencias: La autoconfianza, entendida como la capacidad de desarrollar y mantener una sensación clara de su valor, postura y capacidades.

DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL

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; en nuestro caso del sector de la formación universitaria y de la asistencia sanitaria, organizaciones con un liderazgo efectivo, que busca sacar lo mejor de las personas, promueve sinergias sin olvidarnos de fin que da sentido a la actividad, comprometidas con la mejora continua, entre otros caracteres

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, evitando las consecuencias negativas sobre la propia conducta

VISIÓN POSITIVA:

Es tener una perspectiva optimista sobre la vida. Es esperar que las cosas irán razonablemente bien y que podremos afrontar las dificultades y obstáculos desde la confianza que pueden tener remedio. Supone confiar en que los demás harán su parte del trabajo para que las cosas ocurran.

UNIDAD III: COMPETENCIAS PROFESIONALES.

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. Supone enfocarse en obtener el máximo rendimiento de los esfuerzos y recursos enfocándose en la productividad

INICIATIVA

Es anticiparse y proponer acciones novedosas aunque se carezca de pautas o referencias para actuar, la actitud permanente de actuar cuando se presenta la ocasión sin esperar órdenes o instrucciones.

RESPONSABILIDAD

: Es preocuparse por la viabilidad y el cumplimiento de los compromisos adquiridos, está asociada al compromiso con el que las personas realizan las tareas encomendadas.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Es ser resolutivo en la solución de problemas sin dejar de considerar las distintas alternativas posibles. Implica una actitud que nos impela a superar obstáculos y la capacidad para analizar los problemas y tomar decisiones para seguir avanzando.

PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN

Es prever las cosas y gestionar eficazmente los recursos necesarios, especialmente el propio tiempo

3.8.3 COMPETENCIAS DE COLABORACIÓN

EMPATÍA

Es interesarse y comprender cómo se sienten otras personas estableciendo una conexión emocional con ellas, comprendiendo sus puntos de vista y estando interesado auténticamente en sus preocupaciones.

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. Implica mente abierta, capacidad de aprendizaje y disposición al cambio, así tolerancia y respeto genuino a los demás

UNIDAD III: COMPETENCIAS PROFESIONALES.

3.8.4 COMPETENCIAS DE MOVILIZACIÓN

LIDERAZGO

Es saber involucrar a los demás en un proyecto común asumiendo la responsabilidad de ponerse al frente. Para ello es necesario ser capaz de inspirar valores de acción y anticipar escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

COMUNICACIÓN:

Es transmitir oralmente con efectividad una idea o información a una audiencia. Esta capacidad implica poseer habilidad para captar la atención y dominar el lenguaje verbal y no verbal, para conseguir que los demás comprendan las ideas y conceptos

ORIENTACIÓN AL SERVICIO AL CLIENTE

Es la capacidad de captar y satisfacer las necesidades de los demás. Supone actuar desde el deseo y el compromiso personal para cumplir con los pedidos, deseos y expectativas de los clientes.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Es ser capaz de desactivar conflictos y mediar entre las partes favoreciendo la comunicación y el respeto mutuo. Supone saber negociar, buscar soluciones compartidas y satisfactorias para las partes enfrentadas.

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 donde pueden mejorar su formación y desarrollo.

UNIDAD IV: INSERCIÓN LABORAL PROFESIONAL.

4.1 CONCEPTO DE INSERCIÓN LABORAL.

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.

SEGÚN DONOSO

diagnóstico de las variables relevantes, el proceso de inserción laboral es estrictamente ligado con el concepto de "transición", es decir, aquel proceso que media entre dos situaciones, en este caso, desde la vida académica

EL MODELO EMPÍRICO

el cual cuenta con un análisis de la realidad y por lo tanto con la comprobación de las variables que incluye.

MODELOS TEÓRICOS

los cuales surgen de concepciones sobre cómo y por qué ocurren las cosas.

UNIDAD IV: INSERCIÓN LABORAL PROFESIONAL.

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:

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.

UNIDAD IV: INSERCIÓN LABORAL PROFESIONAL.

4.3 CURRICULUM VITAE

DEFINICIÓN

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

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

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. Al leerla le quedará claro si tienes los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarte en el puesto. Inicia por tu experiencia más reciente, es decir tu último empleo y no olvides que tu experiencia debe contener nombre de la empresa, puesto que desempeñabas, una breve descripción de tus actividades y sobre todo ¡tus logros!

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

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

UNIDAD IV: INSERCIÓN LABORAL PROFESIONAL.

DEFINICIÓN

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.

4.5 TARJETA DE PRESENTACIÓN.

PARA EL USO EFICIENTE DE ESTE RECURSO 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. 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 imprimirla en relieve. Los niveles menores en impresión estándar.
- Siempre llévela consigo.
- No la reparta indiscriminadamente. Déla con elegancia.
- La tarjeta se entrega después de la presentación, después de tomar asiento y antes de tratar el negocio.

UNIDAD IV: INSERCIÓN LABORAL PROFESIONAL.

4.6 ENTREVISTA DE TRABAJO.

DEFINICIÓN

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

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. Dentro de este tipo puedes encontrarte con distintas modalidades según su finalidad: preselección o fases avanzadas de selección.

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.

PREPARACIÓN DE LA ENTREVISTA

Infórmate previamente sobre el puesto, la empresa y el cargo

- Identifica tus puntos fuertes y débiles. Ten en cuenta que tampoco te conviene desvelar debilidades que puedan perjudicarte.
- Analiza tu proyecto y tus argumentos.
- Prepárate las preguntas que vas a formular.
- Sé optimista y confía en ti mismo.
- Analiza la imagen que quieres transmitir y elige, en función de ella, los elementos de tu aspecto personal por si en algún momento de la entrevista lo necesitas.
- Prepara tu curriculum, documentos acreditativos y referencias de forma ordenada y limpia.
- Sé puntual.

UNIDAD IV: INSERCIÓN LABORAL PROFESIONAL.

4.6 ENTREVISTA DE TRABAJO.

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.

TIPOS DE ENTREVISTA PERSONAL

• **ESTRUCTURADA (DIRIGIDA)**

El entrevistador dirige la conversación y hace las preguntas al candidato siguiendo un cuestionario o guión.

• **NO ESTRUCTURADA (LIBRE)**

El entrevistador te dará la iniciativa a ti, y deberás desenvolverte por tu cuenta.

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. 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).

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.

NORMALMENTE LOS CAZATALENTOS BUSCAS SOBRE TODO ESTAS SEIS VIRTUDES EN UN CANDIDATO,

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

UNIDAD IV: INSERCIÓN LABORAL PROFESIONAL.

4.7 IDENTIDAD DIGITAL.

DEFINICIÓN

La identidad digital se puede definir como el conjunto de información y datos online sobre un individuo.

CARACTERÍSTICAS

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

ELEMENTOS DE AUTENTICACIÓN

dirección de correo electrónico, nombre de usuario, contraseña, apellido(s), nombre, pseudónimo, IP, dirección, etc.

LA IDENTIDAD DIGITAL SE COMPONE DE CUATRO CATEGORÍAS DE INFORMACIÓN/DATOS:

DATOS:

personales, administrativos, profesionales, bancarios, sociales, etc.

. IDENTIFICADORES

: fotografía, logo, imagen, avatar, etc.

TRAZAS DIGITALES:

contribuciones a sistemas de gestión de contenidos públicos como Twitter, YouTube, Wikipedia, etc.

UNIDAD IV: INSERCIÓN LABORAL PROFESIONAL.

4.7 IDENTIDAD DIGITAL.

4.7.1 MANEJO DE REDES SOCIALES.

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
- Ten cuidado con los contactos desconocidos
- Respeta la privacidad de tus familiares y amigos
- Protege tu información personal

4.7.2 CORREO ELECTRÓNICO.

RECOMENDACIONES BÁSICAS PARA QUE EL CORREO CONSIGA MÁS CLARIDAD Y OBJETIVIDAD:

- Hágalo sencillo y corto:
- Puntos y comas:
- Documentos adjuntos
- Texto claro
- Utilización de mayúsculas:
- Cuidemos la forma de expresarnos
- Contacto por primera vez:
- Correos masivos
- Reenvíos de correos:
- Datos:
- Invitaciones:

4.8 EMPRENDIMIENTO.

DEFINICIÓN

implica convertir una idea nueva en una innovación exitosa utilizando habilidades, visión, creatividad, persistencia y exposición al riesgo

TIPOS DE EMPRENDIMIENTO

EMPRESARIAL

es la iniciativa o aptitud de un individuo para desarrollar un proyecto de negocio.

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. .

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.

UNIDAD IV: INSERCIÓN LABORAL PROFESIONAL.

4.8 EMPRENDIMIENTO.

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.