



**Mi Universidad**

**Mapa Conceptual**

*Nombre del Alumno: Leydy Beatriz León Jiménez*

*Nombre del tema: Unidad 3 Y Unidad 4*

*Nombre de la Materia: Proyección Profesional*

*Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González*

*Nombre de la Licenciatura: Enfermería*

*Cuatrimestre: 8°A Ejecutivo*

# Competencias Profesionales.

## Concepto de competencia.

son

aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea. que capacitan a alguien en un determinado campo.

### Elementos constitutivos

son

- 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. Competencia es también un sinónimo aproximado de superdotación

## El origen de las competencias profesionales

visiones diferentes sobre el tema.

- En el Reino Unido, la competencia surgió asociada con la evaluación

- En Francia, la competencia surge como crítica a la pedagogía tradicional basada y fundamentada en los conocimientos teóricos escolares

- En Holanda, dentro de una óptica de integración institucional y descentralización considera que las competencias son similares a las cualificaciones que hacen referencia a títulos y certificados

- En España, existe dentro del propio proceso de reforma del sistema una combinación del sistema británico y del sistema francés

- 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

Existen dos corrientes

son

- El enfoque anglosajón se centra en los contenidos del puesto de trabajo, así como en su relación con la estrategia global de la organización.

- El enfoque francés considera las competencias como una mezcla insoluble de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias laborales

## Características de las competencias profesionales

- Una primera nota característica 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. La competencia, pues, exige saber encadenar unas instrucciones y no sólo aplicarlas aisladamente. Una buena reacción ante una situación problemática puede ser precisamente no intervenir.

- Podemos concluir que las competencias pueden ser adquiridas a lo largo de toda la vida activa, lo que constituye, por tanto, un factor capital de flexibilidad y de adaptación a la evolución de las tareas y los empleos.

Este enfoque es el que justifica el acercamiento a nuestro objeto de estudio en torno a competencias genéricas y competencias específicas

# Competencias Profesionales.

## Tipología de las competencias profesionales

Esta asunción en la línea de Bunk (1994) nos lleva a considerar una tipología de las competencias profesionales.

son

### • 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

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.

### • 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

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.

## 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

### • Enfoque Genérico

prioriza los procesos subyacentes y ofrece las bases hacia las características más transferibles o más específicas.

### • Enfoque integral

Considera combinaciones complejas de atributos y la función que en una situación particular los profesionales

### • Tercera:

Desarrollar y generar competencias no existentes que darían pie a la formación, el entrenamiento y el desarrollo personal.

## Gestión de las competencias profesionales

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

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.

### • Cuarta:

Compensar la adquisición de competencias a través de la evaluación del desempeño y la remuneración.

# Competencias Profesionales.

## 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.

desarrollo de determinadas competencias:

La autoconfianza

El autocontrol

El autocontrol

La empatía

### • 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

## Competencias específicas.

Son las requeridas para el desempeño de una ocupación en concreto, están relacionadas más con funciones o puestos de trabajo

### 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
- Desarrollo de otros: Es estimular y ayudar a los demás

# Inserción laboral profesional.

## Concepto de inserción laboral.

es

un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización

Bisquera (1992)

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

Donoso

2 modelos

- modelo empírico, el cual cuenta con un análisis de la realidad.
- modelos teóricos, los cuales surgen de concepciones sobre cómo y por qué ocurren las cosas.

observan de manera común tres sistemas de interacción

el sujeto que quiere acceder al mercado laboral

el mercado de trabajo

la política económica que establece la legislación.

- **Habilidades**  
momento de hablar de los conocimientos adquiridos que te permitirán realizar el trabajo, las competencias que te distinguen de otros candidatos, la paquetería (software) que dominas y las cualidades que completan tu perfil para hacerte un candidato potencial.

## 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

- **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. La pérdida de la motivación es, sin duda, una de las principales razones de esa alta rotación.

- **Objetivo**  
destinada a mostrar cuáles son tus expectativas laborales a futuro, en qué áreas buscas desarrollarte y qué actividades te gustaría desempeñar.

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

## Curriculum vitae

- es una locución latina que en español significa "carrera de la vida"

objetivo

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

elementos

- **Título**  
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, cuenta de correo electrónico son básicos.

- **Experiencia profesional**  
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!

- **Idiomas**  
El dominio de un idioma puede hacer la diferencia entre conseguir o no un empleo, además impacta en el salario. recuerda que dominar otro idioma siempre será una ventaja frente a otros candidatos y ampliará tus opciones laborales.

# Inserción laboral profesional.

## Protocolos profesionales

Son las formas, tiempos, lugares y rituales que se da por sentado que todos los participantes observarán.

### 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.

El trato interpersonal en el ambiente profesional

- El saludo profesional: constituye la esencia del sujeto y define su capacidad de comunicación con los demás.
- Cuando ponerse de pie: En el medio laboral no hay diferencias de género, así que cuando una mujer ejecutiva va a ser presentada, debe seguir las mismas normas que sus compañeros masculinos y ponerse de pie para saludar
- El saludo de mano: Es un código de comunicación no verbal que transmite cortesía y reconoce al otro como miembro de la misma especie

## El saludo

El saludo, junto con el contacto visual y la sonrisa, son nuestra mejor tarjeta de presentación.

### incluye

- Conservar la mano limpia y libre de sudor.
- Extender ampliamente su mano derecha con el pulgar hacia arriba y el resto de los dedos juntos.
- Deslizar la mano dentro de la del otro hasta que se produzca el contacto completo
- Apretar firmemente, pero sin lastimar, sacudiendo la mano del otro no más de un par de veces.

### evite saludar

- Pescado muerto. De manera débil y aguada que transmite falta de entusiasmo y energía.
  - Truena-huesos. Que se puede traducir como un intento de intimidación.
  - Princesa. Ofreciendo solamente la punta de los dedos.
  - Sandwich. Tomar y sostener durante un tiempo con las dos manos.
- Bomba de agua. No suelta la mano del otro y la sacude muchas veces.

## Juntas de trabajo.

son modelos de comunicación que estimulan la eficacia de la toma de decisiones de la toma de decisiones y contribuyen al éxito de los resultados

### Tipos

- Juntas informales: son modelos libres donde el proceso de interacción es transversal y la información fluye sin definir un centro de autoridad.
- Juntas informales: son modelos libres donde el proceso de interacción es transversal y la información fluye sin definir un centro de autoridad.

### Etapas

- Preparación
- Desarrollo
- Evaluación

### organización

- Objetivos de la junta
- Tipos de juntas
- La convocatoria a junta
- El orden del día
- El lugar de la junta
- El participante de la junta
- El líder de la junta

# Inserción laboral profesional.

## 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.
- Debe contener sólo la información necesaria
- Ordénalas en tamaño estándar
- Siempre llévala consigo
- La tarjeta se entrega después de la presentación, después de tomar asiento y antes de tratar el negocio.

## 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.

tipos

- 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.

## Personal

- Es un diálogo directo entre el entrevistador y entrevistado.

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.

## 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

aplicaciones

- Skype.  
Es gratuita y muy fácil de usar. Puedes acceder desde cualquier plataforma
- Google Hangout.  
Con características y opciones muy similares a la anterior, es otra de las plataformas más consolidadas que permiten videoconferencias.
- Easyrecrue.  
Esta plataforma de pago permite tanto la entrevista en directo como en diferido.

# Inserción laboral profesional.

## Por outsourcing (head hunters).

Normalmente los cazatalentos buscan sobre todo estas seis virtudes en un candidato, además de su conocimiento del sector o su especialidad. En general buscan a personas equilibradas y seguras de sí mismas, que no sean vanidosas o soberbias.

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

## Identidad digital

Identidad digital Al igual que la identidad humana

### 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

### categoría

- Elementos de autenticación
- Datos
- Identificadores.
- Trazas digitales

## 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

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

## Correo electrónico.

Identidad digital Al igual que la identidad humana

### Recomendaci

- Hágalo sencillo y corto
- Puntos y comas
- Documentos adjuntos
- Texto claro
- Cuidemos la forma de expresarnos

## Emprendimiento.

En definitiva, un emprendimiento es cualquier actividad nueva que hace una persona, que puede tener como finalidad lograr ganancias económicas o no. El emprendimiento es llevado a cabo por los emprendedores.

### Tipos

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

## BIBLIOGRAFIA

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LEN/ce7f8b45f0452abdcf8734f8258377ea-LC-LEN805%20PROYECCION%20PROFESIONAL.pdf>