



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno; Yohana belen ramirez hernandex

Nombre del tema; unidad 3 y 4

Parcial: I

Nombre de la Materia; proyección profesional

Nombre del profesor; lic Ruben Eduardo Dominguez Garcia

Nombre de la Licenciatura en enfermeria

Cuatrimestre

INTRODUCCION

En este pequeño ensayo se dara a conocer sobre, las competencias profesionales, en el cual se conoceran conceptos basicos de este como es su origen asi mismo susu características, ademas abordaremos su tipologia y su enfoque teorico de igual manera hablaremos sobre sus niveles y las diferentes competencias que existen. Determinaremos definiciones que contiene la insercion laboral profesional.

COMPETENCIA

Son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea, estas definen el pensamiento, el carácter, los valores y el buen manejo de las situaciones problemáticas son adquiridas mediante el aprendizaje y la formación de las personas; son una herramienta fundamental para el ejercicio en el campo donde son necesarias dichas competencia, Combinan las destrezas y la capacidad en desempeñar una función de formas efectivas y transversales en el tiempo.

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA COMPETENCIA

Los conocimientos son un conjunto de hechos necesarios para realizar un trabajo, representa el contexto intelectual en el que se trabaja.

Las competencias son el dominio de los medios y métodos para realizar una tarea determinada. Las habilidades son muy variadas: desde la fuerza física y la destreza, predisposición innata para realizar una determinada tarea.

Los estereotipos de comportamiento se refieren a formas visibles de acción para realizar una tarea, incluye tanto las reacciones heredadas como las adquiridas ante las situaciones y los estímulos situacionales. Nuestros comportamientos revelan nuestros valores, ética, creencias y reacciones ante el mundo que nos rodea.

El esfuerzo es la base de la ética del trabajo, aplicación deliberada de recursos mentales y físicos en una dirección determinada. Sin esfuerzo, una persona es como los vagones sin locomotora, que también están llenos de capacidad, pero sin vida sobre los raíles.

ORIGEN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Son muchos los autores que han aportado visiones diferentes sobre el tema. 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 Holanda, hacen referencia a títulos y certificados, lo que posibilita mayor flexibilidad interna

Existen dos corrientes diferenciadas en la gestión de las competencias, por un lado el enfoque anglosajón se centra en los contenidos del puesto de trabajo, así como en su relación con la estrategia global de la organización. Algunos autores son D. Goleman, G. Hamel y C. K. Prahalad. Por otro lado el enfoque francés considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias laborales. La autora más representativa de esta corriente es Claude Lévy-Leboyer.

CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Es necesario concretar y llegar a algunos puntos de síntesis de las características de las competencias profesionales, esto es: a) 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, El dominio de estos saberes le hacen «capaz de» actuar con eficacia en situaciones profesionales. Desde esta óptica, no sería diferenciable de capacidad y se erigiría el proceso de «capacitación» clave para el logro de las competencias. Pero una cosa es «ser capaz» y otra bien distinta es «ser competente».

Las competencias sólo son definibles en la acción, no son reducibles ni al saber, ni al saber-hacer, y por tanto, no son asimilables a lo adquirido en formación. Poseer unas capacidades no significa ser competente, Para ser competente es necesario poner en juego el repertorio de recursos. Saber, además, no es poseer, es utilizar Esto nos indica que la competencia es un proceso practicaacción constante para saber (conocimiento), saber hacer (procedimiento), saber estar y saber ser (actitud)

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, de ello 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.

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

COMPETENCIA TÉCNICA; Lo posee 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 y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.

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. Este enfoque no se preocupa por las conexiones entre las tareas e ignora la posibilidad de dicha ligazón que podría propiciar su transformación (la totalidad no es más que la suma de las partes).

Enfoque genérico: prioriza los procesos subyacentes (conocimiento, capacidad de pensamiento crítico, etc.) y ofrece las bases hacia las características más transferibles o más específicas, las críticas más relevantes a este enfoque se centran en:

a) Carencia de ciertas evidencias que ratifiquen la existencia de las competencias genéricas. b) La duda sobre su transferibilidad. c) La descontextualización de la competencia y su abstracción de las situaciones concretas en las cuales se ponen en juego.

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

GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

«modelo de gestión que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta, además, es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuye a crear ventajas competitivas de la organización». permite conocer el potencial de la organización y orienta a la hora de tomar decisiones de carácter organizativo.

Una vez establecidos dichos perfiles, podemos gestionar dicho diferencial de acuerdo con las siguientes 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.

NIVELES DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Asumimos que cualquier cambio para el logro de las competencias se involucra una dimensión personal, ámbito profesional y dimensión organizacional. 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.

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. El autocontrol, como la capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos. La empatía definida como la capacidad de percibir sentimientos y puntos de vista de los demás e interesarse activamente por sus preocupaciones

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

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)

CURRICULUM VITAE ¿Qué es un currículum 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.

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. La palabra protocolo proviene del latín protocollum significa “lo pegado en primer lugar.

EL TRATO INTERPERSONAL EN EL AMBIENTE PROFESIONAL EL SALUDO PROFESIONAL

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. Preparación, desarrollo y evaluación de las juntas 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. Las 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

Objetivos de la junta; son fundamentales para orientar la sinergia de los participantes y garantizar la consecución de resultados

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. El manejo de la información es generalmente vertical, aunque el ejecutivo puede generar ambientes formales de diálogo

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.

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. 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 currículum, experiencias, habilidades, e intentará ponerte en situaciones reales para estudiar tus reacciones.

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.

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.

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

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)

CORREO ELECTRÓNICO. 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. 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

EMPREDIMIENTO. Existen diversas razones para promover el emprendimiento, tanto a nivel general como del emprendimiento juvenil en particular.

CONCLUSION

En este pequeño trabajo, se logro conocer sobre las competencias profesionales; dentro de ellas estan las habilidades aptitudes, conocimientos y rasgos que se necesitan para desempeñar una actividad laboral, asi mismo de la misma manera Se determino que la insercion laboral, es un ambito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporacion a redes a la vez que permite participar en acciones colectivas.