



**Mi Universidad**

## **ENSAYO**

**NOMBRE DEL ALUMNO: ROBLERO CONTRERAS SITLALY  
ESTEFANIA**

**TEMA: COMPETENCIAS PROFESIONALES E INSERCIÓN LABORAL  
PROFESIONAL**

**PARCIAL: I**

**MATERIA: PROFESION PROFESIONAL**

**NOMBRE DEL PROFESOR: EEUU.RUBEN EDUARDO DOMINGUEZ  
GARCIA**

**LICENCIATURA: ENFERMERÍA**

**CUATRIMESTRE: 8VO CUATRIMESTRE**

*Frontera Comalapa 13 de Febrero de 2024*

## **Introducción**

El presente ensayo da a conocer las competencias profesionales, estas son habilidades, capacidades o conocimientos de una persona que tiene que cumplir eficientemente determinada tarea

También se puede mencionar las clases de competencias que son la competencia técnica, competencia metodológica, competencia social, competencia participativa, competencia específica, competencia personal, competencia de logro, competencia de colaboración y competencia de movilización.

Así también da a conocer la inserción laboral profesionalista que es un proceso integral en el que se intervienen distintos factores para su realización, como pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral.

## UNIDAD III: COMPETENCIAS PROFESIONALES

**3.1 Concepto de Competencia:** Son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea. Estas son adquiridas mediante el aprendizaje y la formación de las personas, ya que son una herramienta fundamental para el ejercicio en el campo donde son necesarias dichas competencias.

**3.2 El Origen De Las Competencias Profesionales:** Se han escrito mucho sobre este tema de las competencias profesionales y son muchos de los autores que han aportado visiones diferentes del tema. Existen dos corrientes diferenciadas en la gestión de las competencias que son:

- a) El enfoque anglosajón: Este se centra en los contenidos del puesto de trabajo, así como en su relación con la estrategia global de la organización.
- b) El enfoque francés: Esta considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias laborales.

**3.3 Características De Las Competencias Profesionales:** Las características son las siguientes:

- a) La primera 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.
- b) La segunda es que las competencias solo son definibles en la acción, esto nos indica que la competencia es un proceso práctica acción constante para saber, saber hacer, saber estar y saber ser.
- c) Y la tercera es que no es suficiente con verificar que elementos son constitutivos de las competencias. Este enfoque es el que justifica el acercamiento a nuestro objeto de estudio en torno a competencias genéricas y competencias específicas, siendo las primeras transversales y susceptibles de aplicarse en situaciones variadas, permitiendo pasar de unos contextos a otros.

**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 original especialización técnica para incluir dimensiones relacionales y sociopolíticas.

A continuación se definirá los tipos de competencias que hay:

- a) Competencia Técnica: Es técnica aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo y los conocimientos y destrezas necesarios para ello.
- b) Competencia Metodológica: Es aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presente.
- c) Competencia Social: Es aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva y que muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.
- d) Competencia Participativa: Es aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo.

**3.5 Enfoque Teórico De Las Competencias Profesionales:** El enfoque conductista pretende realizar una especificación transparente de competencias de manera que no existan desacuerdos respecto a lo que constituye una ejecución satisfactoria. Las críticas más relevantes a este enfoque se centran en: a) Carencia de ciertas evidencias que radiquen 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 a juego.

El enfoque integral considera combinaciones complejas de atributos y la función que es una situación particular los profesionales atribuyen.

**3.6 Gestión De Las Competencias Profesionales:** Se suele definir como un modelo de gestión que permite evaluar las competencias específicas que requieren 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.

Dichas líneas de actuación:

- a) Primera: Optimizar y aprovechar las competencias existentes,
- b) Segunda: Captar nuevas competencias que no se disponen o no interesa desarrollar.
- c) Tercera: Desarrollar y generar competencias no existentes que darían pie a la información.
- d) Cuarta: Compensar la adquisición de competencias a través de la evaluación del desempeño y la remuneración.

**3.7 Niveles De Adquisición De Competencias Profesionales:** Esta se incide en diferentes niveles o dimensiones en los que el aprendizaje se conforma.

Se divide en dos dimensiones que son:

a) Dimensión personal: Se refiere que sería el logro de las competencias en un marco de respeto a los valores.

b) Dimensión organiconal: Es primordial la estructura y la organización en el personal que adquiere y desarrolla las competencias.

**3.8 Competencias Específicas:** Estas son requeridas para el desempeño de una ocupación en concreto, esta relacionadas más con funciones o puestos de trabajo. Así mismo aportan al estudiante o al trabajador los conocimientos, aptitudes, habilidades y valores propios de cada profesión y actividad laboral; y se manifiestan a través de comportamientos en situaciones concretas.

**3.8.1 Competencias Personales:** Se califican los siguientes conceptos:

a. 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.

b. 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.

c. Visión positiva: Es tener una perspectiva optimista sobre la vida.

d. Gestión del estrés: Es la capacidad de soportar la presión en situaciones difíciles o sometidas a múltiples demandas.

e. Asertividad: Es mostrar convicción y firmeza en las ideas y objetivos propios, sin perder el respeto a los demás y a uno mismo.

**3.8.2 Competencias De Logro:** Se califican los siguientes conceptos:

a. Orientación al resultado: Es perseguir de forma fuerte restos y objetivos, y mantenerlos como referentes permanentemente para encaminar nuestros actos y esfuerzos.

b. 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.

c. 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.

d. Solución de problemas: Es ser resolutivo en la solución de problemas sin dejar de considerar las distintas alternativas posibles.

e. Planificación y organización: Es proveer las cosas y gestionar eficazmente los recursos necesarios, especialmente el propio tiempo.

**3.8.3 Competencias De Colaboración:** Se califica los siguientes conceptos:

a. Empatía: Las personas que la poseen saben escuchar de forma activa y les mueve el deseo genuino de comprender al otro.

b. Trabajo en equipo: Es la habilidad para participar activamente en la consecución de una meta común, incluso cuando el objetivo no repercute directamente con el interés personal.

c. Flexibilidad: Es una actitud tolerante y favorable al cambio.

**3.8.4 Competencias De Movilización:** Se califican los siguientes conceptos:

a. Liderazgo: Es conseguir que las cosas sucedan a través de la acción de otras personas.

b. Comunicación: Es transmitir oralmente con efectividad una idea o formación a una audiencia.

c. Orientación al servicio al cliente: Es la capacidad de captar y satisfacer las necesidades de los demás.

d. Resolución de conflictos: Es ser capaz de desactivar conflictos y mediar entre las partes favoreciendo la comunicación y el respeto mutuo.

e. 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:** Es un proceso integral en el que se 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.

**4.2 Complejidad Del Mundo Laboral Actual:** Se califican los siguientes conceptos:

1. Muchos candidatos para un solo puesto: Hay un enorme problema para encontrar trabajo es la enorme cantidad de personas que buscan emplearse o cambiarlo, en relación a los puestos de trabajo disponible.
2. Subcontratación u outsourcing: Todas las empresas prefieren subcontratar ciertas tareas y servicios que se les significaran menores costos y mayor eficiencia.
3. Rotación: Esta en los cargos de atención de público y se debe a que por la naturaleza de la labor, esos trabajadores están más expuestos a desmoralizarse.

**4.3 Curriculum Vitae:** Su objetivo es describir la experiencia laboral, preparación académica conocimientos y habilidades que califican a una persona para realizar determinado trabajo.

Elementos de un CV:

1. Título: Se trata de presentarnos como profesionistas que somos.
2. Datos personales: Aquí se escribe el nombre completo, teléfono de casa, celular, y cuenta de correo electrónico.
3. Objetivo: Esta destinada a cuales son las expectativas laborales a futuro, en qué áreas buscas desarrollarte y que actividades les gustaría desempeñar.
4. Experiencia profesional: Breve descripción de actividades y logro.
5. Preparación académica: Influye mucho sobre el puesto al que puedes aspirar y el salario.
6. Idiomas: Puede hacer la referencia entre conseguir o no un empleo, además impacta en el salario.
7. Habilidades: En esta parte es para hablar de los conocimientos adquiridos que te permitirán realizar el trabajo, las competencias que se distinguen de otros candidatos.

**4.4 Pro tocólogos Profesionales:** El pro tocólogo 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 observaran.

En este plano podemos señalar tres factores a considerar:

1. El equilibrio emocional: Constituye la esencia del sujeto y define su capacidad de comunicación con los demás.
2. La imagen física: Establece el primer referente de percepción que condiciona el sentido de las relaciones interpersonales.
3. El manejo del estrés: Representa la capacidad de entendimiento con el entorno y el manejo de sistemas complejos.

Los tratos interpersonales en el ambiente profesional son: el saludo profesional, cuando ponerse de pie, el saludo de mano, el tuteo, el beso en los negocios.

**4.4.1 El Saludo:** En la antigüedad el saludo era una señal de paz. A través del tiempo el saludo ha evolucionado hasta su forma moderna 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 contacto completo, apretar firme pero sin lastimar, sacudiendo la mano del otro no más de un par de veces.

**4.4.2 Juntas De Trabajo:** Son modelos de comunicación que estimulan la eficacia de la toma de decisiones y contribuyen al éxito de los resultados.

Por otra parte, las etapas de una junta de trabajo son importantes para que los objetivos previstos se cumplan. En este plano se deben considerar tres fases básicas: preparación, desarrollo y evaluación.

Los objetivos de una junta de trabajo son fundamentales para orientar la sinergia de los participantes y garantizar la consecución de resultados.

Los tipos de junta son: 1. Juntas informales: que son modelos libres donde el proceso de interacción es transversal y la información fluye sin definir un centro de autoridad. 2. Juntas formales: que son modelos cerrados donde el centro de autoridad define los puntos de la agenda y atribuye orden de participación.

**4.5 Tarjeta De Presentación:** Es uno de los planos de identidad gráfica más personalizados, pues forma no solo el nombre de la persona que lo ofrece, sino también define la organización a la que pertenece.

**4.6 Entrevista De Trabajo:** Es una reunión de dos o más personas para evaluar la adecuación de una de ellas a un empleo. Simultáneamente para que esta evalúe si el trabajo le interesa. También es la técnica más utilizada en los procesos de selección de personal.



Los tipos de entrevista son:

1. Individual: Se lleva a cabo entre la persona que busca el empleo y un representante de la empresa que ofrece.
2. Colectiva: Se utiliza para evaluar la capacidad de trabajo en grupo, la iniciativa, la seguridad, el liderazgo, la capacidad de comunicación, y la actitud de escucha hacia los demás.

**4.6.1 Personal:** Es un código directo entre el entrevistador y entrevistado. A su vez una entrevista personal puede ser:

1. Estructurada: El entrevistado dirige la conversación y hace las preguntas al candidato siguiendo un cuestionario o guion.
2. No estructurada: El entrevistador le dará la iniciativa a él, y deberá desenvolverse por su cuenta.
3. Semi-estructurada: Es una combinación de las dos anteriores.

**4.6.2 En Línea:** Hay varios motivos por lo que una empresa se decide a montar un proceso de entrevista en línea:

1. Permite contactar con candidatos de otras ciudades o países.
2. Se abaratan costos.
3. Se deducen tiempos.

**4.6.3 Por Outsourcing:** 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 y son las siguientes:

1. Capacidad de adaptación.
2. Curiosidad.
3. Aguante.
4. Intuición.
5. Resistencia al estrés.
6. 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, actividades de búsqueda online, como transacciones electrónicas.

La identidad digital se compone de cuatro categorías de información-datos: 1. Elementos de autenticación. 2. Datos. 3. Identificadores. 4. Trazas digitales.

**4.7.1 Manejo De Redes Sociales:** Cuando alguien te conoce por primera vez, te descubre tu página web, en el perfil de una red social o en tu página profesional. La importancia de proyectar una adecuada imagen personal, radica en que esta será la base que te permitirá proyectar una correcta imagen profesional.

Siete consejos para usar de manera correcta las redes sociales: 1. Separar perfil personal del profesional. 2. Pensar y luego publicar. 3. No realizar comentarios. 4. Configurar privacidad. 5. Tener cuidado con los contactos desconocidos. 6. Respetar la privacidad de sus familiares y amigos. 7. Proteger información personal.

**4.7.2 Correo Electrónico:** Es un servicio en línea que, al igual ocurre con el correo postal tradicional, nos permite enviar y recibir mensajes a través de un servicio de red a múltiples destinatarios. La llegada de estos medios inicia una nueva forma de comunicarse con los demás en forma rápida e instantánea, lo que no cuidamos se descuida las normas de cortesía y buen hacer.

**4.8 Emprendimiento:** Implica convertir una idea nueva en una innovación exitosa utilizando habilidades, visión, creatividad, persistencia y exposición al riesgo. En definitiva, un emprendimiento es cualquier actividad nueva que hace una persona, que puede tener como finalidad lograr ganancias económicas o no.

A continuación los diferentes tipos de emprendimientos:

1. emprendimiento empresarial: Es la iniciativa o aptitud de un individuo para desarrollar un proyecto de negocios.

2. 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.

3. emprendimiento social: Busca satisfacer las necesidades de la sociedad en donde se desenvuelve.

El emprendimiento tiene características y son las siguientes: espíritu, capacitación, marco regulatorio, financiación y red.

## **Conclusión**

Mi conclusión es que pude aprender más sobre estos temas ya que nos ayuda a tener más sobre los tipos de competencias que hay y que son esenciales para la materia de proyección profesional, así mismo también el tema de la inserción laboral profesionalista.

En general cada uno de estos temas es de suma importancia ya que nos ayuda en nuestra profesión de enfermería.

## **Bibliografía**

Libro de Consulta