



**Nombre de la alumna: Ana Cristina Jiménez  
Espinosa**

**Nombre de la profesora: Mtra. Anel  
Alejandra Ruiz Ordeñez**

**Nombre del trabajo: Ensayo (Unidad I -II)**

**Materia: Proyección Profesional**

**Grado: 8°**

**Grupo: Administración de Empresa.**



## Introducción

Las investigaciones sobre la formación profesional en general, al concepto de imagen profesional se le ha relacionado con cuatro aspectos: la comunicación no verbal, el lenguaje corporal, el discurso y la vestimenta abordárosla problemática de las profesiones dando origen a un nuevo modelo alternativo en la formación profesional que se ha centralizado en las nuevas exigencias de recursos humanos, así como en la formación socio-laboral para el trabajo orientado en La adquisición y mejora de las competencias gerenciales acorde a los “perfiles profesionales”. Actualmente las organizaciones exigen cualidades en los profesionistas para dar solución problemas reales; esto siendo desarrollado por medio de competencias que permiten el crecimiento de habilidades cognitivas, destrezas productivas, actitudes de liderazgo y toma de decisiones, valores éticos y comportamiento para el desempeño eficiente y exitoso en cualquier área de trabajo.



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.

El proceso de desarrollo y formación por competencias está destinado a fortalecer a un conjunto de intelecto, habilidades, destrezas y actitudes que la persona combina y utiliza para resolver situaciones o problemáticas relativas al desempeño laboral, de acuerdo a los criterios del sector profesional. Las competencias se refieren aquellos comportamientos referentes a una tarea que implica el saber pensar, el saber hacerlo y realizarlo de acuerdo a los valores individuales y sociales. El enfoque por competencia nace de una realidad laboral cada vez más demandante que implica formar individuos que puedan desenvolverse de manera eficiente para obtener mejores oportunidades.

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. 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 que había que superar para dar opción a las actividades de formación continua y perfeccionamiento profesional.

Existen dos corrientes diferenciadas en la gestión de las competencias, por un lado el enfoque anglosajón y por otro el francés.

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 de los autores más representativos son R.E. Boyatzis, D. Goleman, G. Hamel y C. K. Prahalad.

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 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) 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. Es decir, la competencia no reside en los recursos (capacidades), sino en la movilización misma de los recursos personales. c) 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. 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.



Tipología de las competencias profesionales. Las competencias van más allá de la mera especialización técnica para incluir dimensiones relacionales y sociopolíticas como lo son las

Competencia Técnica que 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 Es 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 Son los 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 Son las personas participativas 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 es una metodología educativa cuyo fundamento es el facilitar que los alumnos adquieran los contenidos de cada materia a través de situaciones prácticas y entornos experimentales, el enfoque por competencia nace de una realidad laboral cada vez más demandante que implica formar individuos que puedan desenvolverse de manera eficiente para obtener mejores oportunidades.

Gestión de las competencias profesionales es la práctica de identificar las habilidades clave necesarias para que un empleado alcance el desempeño objetivo en su función específica, se pueden desarrollar a través de la educación formal, la capacitación en el trabajo, la experiencia laboral y otras formas de aprendizaje. 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 Tercera: Desarrollar y generar competencias Cuarta: Compensar la adquisición de competencias a través de la evaluación del desempeño.

Niveles de adquisición de competencias profesionales. Las competencias se forman y desarrollan a través de la actividad, la comunicación e interacción entre las personas, como construcciones sociales que deben ser internalizadas a través de la educación y la práctica cotidiana en un contexto sociocultural.

Dimensión de la Persona. La persona posee una identidad y dignidad que tiene la oportunidad de descubrir, a partir de las múltiples experiencias que le presenta la vida. 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 (ante provocaciones, oposición u hostilidad cuando se aprende o trabaja en situaciones de estrés). La empatía definida como la capacidad de percibir sentimientos y puntos de vista de los demás e interesarse activamente por sus preocupaciones. Ámbito profesional Conlleva, por parte en las escuelas, la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace; entre lo que se aprende y lo que se experimenta.

Dimensión organizacional lo que se busca es trabajar las relaciones entre los distintos actores de la comunidad, especialmente las vinculadas al compañerismo. 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 organizaciones con un liderazgo efectivo, que busca sacar lo mejor de las personas.





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 Personales Confianza en sí mismo. Autocontrol. Visión Positiva. Gestión del Estrés. Asertividad.

Competencias de logro se centran en el deseo y la capacidad de conseguir los objetivos, hacer las cosas mejor y superar los estándares de excelencia.

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, 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.

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

Competencias de colaboración. Nos permite que los equipos compartan sus habilidades, talentos e ideas para alcanzar un objetivo común.

Empatía: Es interesarse y comprender cómo se sienten otras personas estableciendo una conexión emocional con ellas.

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.

Competencias de movilización. La movilización es una propiedad de las competencias que permite la generalización de las actividades utilizadas en contextos específicos y a la vez, la diferenciación de estas actividades en cada contexto particular, como lo son el liderazgo, comunicacion, Orientación al servicio al cliente, Resolucion de conflicto y el desarrollo de otros.

Concepto de inserción laboral. Existen dos diferentes modelos que se han aproximado al fenómeno de la inserción para explicar este proceso; 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, son las acciones llevadas a cabo para integrar, acompañar e incorporar al mercado laboral a aquellos colectivos de personas con dificultades en el acceso normativo al empleo.

Según Donoso, en su libro *La inserción socio-laboral: 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 máster universitario de Mediación en Conflictos) a la laboral (como profesional mediador).

Complejidades del mundo laboral actual. 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.

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 escrito: Título, Datos Personales, Obejetivo, Experiencia Proycional, Preparacion Academica, Idioma y Habieliidades.

Protocolos profesionales. El protocolo es el conjunto de reglas ceremoniales que rigen una actividad, establecidas por un decreto o por la costumbre las normas de conducta diseñadas y establecidas por una organización para que sean aplicadas por sus empleados y voceros en determinadas circunstancias.

El trato interpersonal en el ambiente profesional, son las interacciones que ocurren entre diferentes individuos donde es necesario desarrollar habilidades blandas para un clima laboral positivo. Habilidades sociales como la comunicación o la asertividad son fundamentales para el ámbito laboral, las normas son obligatorias y permiten la supervivencia del grupo, reducen los problemas interpersonales y expresan los valores centrales del grupo y su distinción/identidad grupal.

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, es un acto comunicacional en el que una persona hace notar a otra su presencia, generalmente a través del habla o de algún gesto.

Juntas de trabajo es la reunión de trabajo como la agrupación de un número determinado de personas que durante un tiempo establecido intercambian opiniones y conocimientos bajo la dirección de una persona con el fin de alcanzar un objetivo común: la toma de una decisión o la búsqueda de una solución, 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



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, son tarjetas que contienen información comercial sobre una empresa o un individuo. Se comparten durante las presentaciones formales como una conveniencia y una ayuda para la memoria. Para el uso eficiente de este recurso es necesario saber que: La tarjeta de presentación debe estar actualizada y en perfectas condiciones, el diseño, entre más sencillo, mejor y debe contener sólo la información necesaria. Y así mismo puede realizarse una entrevista de trabajo porque es una conversación entre un solicitante de empleo y un representante de un empleador que se lleva a cabo para evaluar si el solicitante debe ser contratado. Las entrevistas son una de las herramientas más utilizadas para la selección de empleados como bien 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. Aunque la 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.

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, aficiones e intentará ponerte en situaciones reales para estudiar tus reacciones. En ocasiones puede haber más de un entrevistador, con el fin de tener más de un punto de vista a la hora de elegir el candidato final, como también existe entrevista en línea también hay varios motivos por los que una empresa se decide a montar un proceso de entrevistas online, como bien podría permitir contactar con candidatos de otras ciudades o países.

La 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, Actividades de búsqueda online, como transacciones electrónicas, Historial de las compras y del comportamiento online lo que hace la identidad digital describe únicamente a una persona a través de la información sobre las relaciones e interacciones de este sujeto. El proceso de manejo de redes sociales son el proceso de identificar, monitorear y analizar los comportamientos de las audiencias en redes sociales con el fin de generar estrategias de comercialización de productos o servicios a través de la creación de contenido de valor en estas plataformas.

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 porque es un método de enviar y recibir mensaje de alguna información a distancia también saber utilizar las frases demasiado largas o complejas dificultan el entendimiento respetando las punto al igual tener los textos claros y los documentos adjuntados





El emprendimiento interseca diversos ejes estratégicos: el crecimiento económico, la equidad, la innovación y el desarrollo productivo. La creación de emprendimientos es una importante fuente de crecimiento económico y social, pues contribuye a la generación de puestos de trabajo, a la diversificación del tejido productivo, a la innovación, al fortalecimiento del espacio de la pequeña y mediana empresa, al incremento de los niveles de competencia y a una mayor distribución del poder económico, ya que es el proceso de diseñar, lanzar y administrar un nuevo negocio, que comienza como una pequeña empresa o una emergente, ofreciendo a la venta un producto, servicio o proceso. A continuación algunas se observa algunos tipos de emprendimiento: Emprendimiento empresarial, Cultural y Social.

Existen algunas características claves para llevar a cabo un emprendimiento como el espíritu empresarial es la actitud que permite al emprendedor identificar una oportunidad y luchar por ella para producir nuevo valor o éxito económico. 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. Concluyendo, sobre el emprendimiento es aquella actitud y aptitud de la persona que le permite iniciar nuevos retos, nuevos proyectos.



## Conclusión

Para concluir, el desarrollo de competencias dentro del ámbito formativo resultado para enfrentar exitosamente los desafíos del mundo laboral actual. La combinación entre conocimientos teóricos sólidos junto con herramientas prácticas permite obtener resultados óptimos tanto individualmente como colectivamente. Es por ello, que la relación de la formación profesional y las competencias se hace indudablemente importante, porque nos brinda las herramientas necesarias para llevar a cabo nuestro trabajo de manera efectiva y al mismo tiempo nos permite sobresalir en el mismo. En definitiva, la formación profesional se trata entonces de un momento enriquecedor que nos permite enfrentarnos al mundo laboral de manera segura y con mayor actitud proactiva. Por medio de estudios se pueden evaluar los métodos para poder llevar un proyecto profesional a nivel psicológico, por ejemplo, cuando nos llaman para una entrevista laboral, los factores que determinan la personalidad en los individuos son muy variados empezando por la herencia al entorno, la experiencia, la cultura y el temperamento para ellos es bueno tener en cuenta una propuesta de de proyecto a futuro.

## BIBLIOGRAFÍA

Libro (2024). LC-LAE806. Lugar de publicación: Proyección Profesional

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LAE/5c05e90e188dd8093ad4e15ebfb59886-LC-LAE806PROYECCI%C3%93N%20PROFESIONAL%20-.pdf>