



Nombre del alumno: Maria Aracely Cruz Constantino.

Nombre del profesor: Lic. Anel Alejandra Ruiz Ordoñez.

Nombre del trabajo: Revista digital.

Materia: Proyección profesional.

Grado: 8°

Grupo: Lic. Contaduría Pública y Finanzas

Ocosingo, Chiapas 07 de abril del 2024



COMPETENCIAS

PROFESIONALES

LO MEJOR DE LA COMPETENCIA, NO ES SABER
QUIEN ES MEJOR, SI NO LA MEJORA PERSONAL
DE CADA INDIVIDUO EN CADA
ENFRENTAMIENTO.





¿QUÉ ES LA COMPETENCIA?



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

Son características que capacitan a alguien en un determinado campo, incluyen las aptitudes ópticas, el pensamiento el carácter, los valores y el buen manejo de las situaciones problemáticas.

ORIGEN

En el reino unido, la competencia surgió asociada con la evaluación.

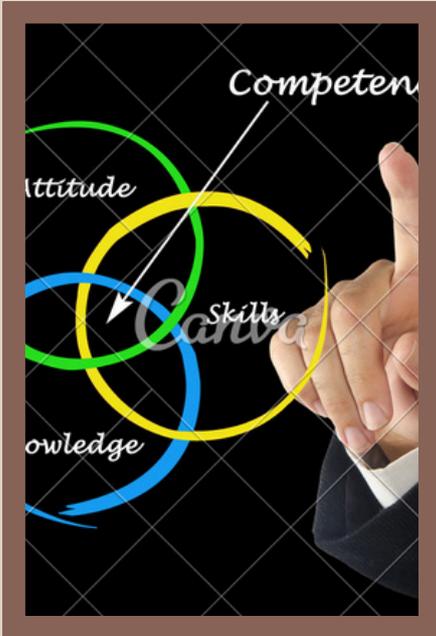
En Alemania, las competencias están vinculadas a las definiciones profesionales globales y se hace mas énfasis en el proceso formativo.

En Francia surge como crítica a la pedagogía tradicional basada en los conocimientos teóricos escolares.

En Holanda se considera que son similares a las cualificaciones que hacen referencia a títulos y certificados.



CARACTERÍSTICAS



1. Conforman un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en el sentido que el individuo sabe hacer y sabe estar.
2. Son definibles en la acción. Para ser competente es necesario poner en juego el repertorio de recursos.
3. No es suficiente con verificar que los elementos son constitutivos de las competencias. Es necesario asumir que no es suficiente el proceso de capacitación.

TIPOLOGÍAS

1. Competencia técnica:

Aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, los conocimientos y destrezas necesarios para ello.



2. Competencia Metodológica.

Aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten.



3. Competencia social:

Aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, que muestra un comportamiento orientado al grupo.

4. Competencia participativa:

Aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo así como en su entorno, siendo capaz de organizar y decidir, dispuesto a aceptar responsabilidades.



ENFOQUE TEÓRICO

Enfoque conductista: Pretende realizar una especificación transparente de competencias de manera que no existan desacuerdos.

No se preocupa por las conexiones entre las tareas e ignora la posibilidad de dicha ligación que podría propiciar su transformación.

Enfoque integral: Considera combinaciones complejas de atributos 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 mas idónea de la misma.



A woman with long dark hair, wearing a white button-down shirt and dark trousers, stands on the left side of the frame. She is holding a black pointer stick and looking towards a large projection screen on the right. The screen displays a presentation slide with a title 'Survey of consumption from silver' and a bar chart with several horizontal bars in shades of green, brown, and blue. The background is a bright, slightly blurred office or classroom setting. In the foreground, the back of a person's head and shoulder is visible on the right side, suggesting an audience.

GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

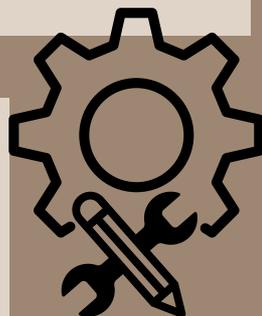
Permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta.

La gestión de las competencias profesionales permite conocer el potencial de la organización y orienta a la hora de tomar decisiones de carácter organizativo.



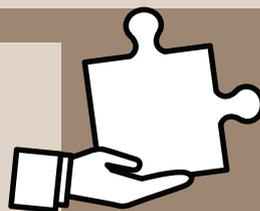
Una vez establecidos dichos perfiles, podemos gestionar dicho diferencial de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

Primera: Optimizar y aprovechar las competencias existentes que implicaran la adecuación organizativa de las personas a los puestos e incluso, los planes de carrera.



Segunda: Captar nuevas competencias que no se disponen o no interesa desarrollar, refiriéndose al reclutamiento y el desarrollo personal.

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



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



Se precisa que para la adquisición de las diferentes competencias se incide en diferentes dimensiones:



Dimensión personal



Dimensión organizacional.



Las propias limitaciones y prejuicios.



Organizaciones que saben en donde van, que son y que quieren ser.



Autoconfianza, autocontrol, empatía.



Organizaciones que conocen sus debilidades y fortalezas atentas a las amenazas y oportunidades del entorno.





<p>Competencias específicas:</p> <p>Son las requeridas para el desempeño de una ocupación en concreto.</p>	<p>Competencias personales:</p> <p>Confianza en sí mismo. Autocontrol. Visión positiva. Gestión del estrés. Asertividad.</p>	<p>Competencia de logro:</p> <p>Orientación al resultado. Iniciativa. Responsabilidad. Resolución de problemas.</p>	<p>Competencia de colaboración:</p> <p>Empatía. Trabajo en equipo. Flexibilidad.</p>	<p>Competencias de movilización:</p> <p>Liderazgo. Comunicación. Orientación al servicio al cliente. Desarrollo de otros.</p>
---	---	--	---	--



Cariva

**INSERCIÓN LABORAL
PROFESIONAL**



Según Bisquerra (1992), la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización.

Según estudios obtenidos sobre la inserción aparece que las atribuciones están influenciados por el nivel de estudios ya que entre mayor nivel de estudios, mayor éxito en el trabajo.

COMPLEJIDADES DEL MUNDO LABORAL

- **Muchos candidatos para un solo puesto.**

El mayor problema para encontrar trabajo es la enorme cantidad de personas que buscan emplearse .

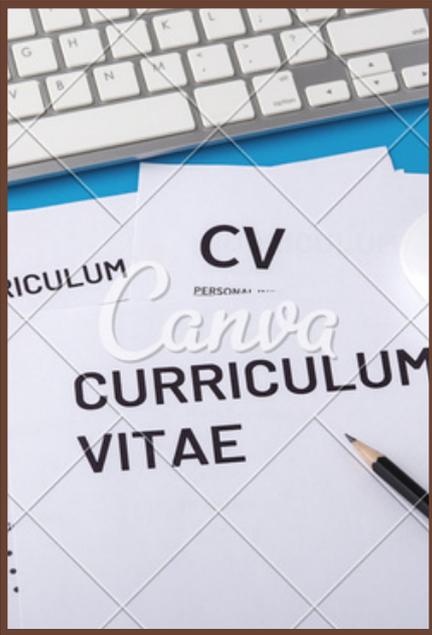
- **Subcontratación u outsourcing.**

Las empresas prefieren subcontratar ciertas tareas y servicios que les significarían menores costos y mayor eficacia.

- **Rotación**

a nivel general, la mayor rotación esta en los cargos de atención de publico como por ejemplo: ventas, reclamos, atención al público en general.

CURRICULUM VITAE



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 un determinado trabajo.

Hay elementos que un curriculum vitae debe de tener:

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. Título | 5. Preparación |
| 2. Datos | laboral |
| 3. Objetivos | 6. Idiomas |
| 4. Experiencia | 7. Habilidades |
| laboral | |

Por otro lado hay errores que son muy comunes cometer a la hora de redactar su CV.



El 13% de los usuarios redactan en menos de 30 palabras sus anteriores puestos de trabajo.



El 14,4% de los CV no incluyen una foto del candidato.

Suele ocultarse la fecha de nacimiento.



Dos de cada diez CV no recoge ninguna actividad ni profesional ni formativa en los últimos 6 meses y un 11% de los usuarios tampoco las registra en el último año.

PROTOSCOLOS PROFESIONALES

Es el conjunto de reglas ceremoniales que rigen una actividad, establecidas por un decreto o por la costumbre.

Cualquier protocolo necesitará como base una buena imagen física y una buena actitud. Ambas se lograrán su existe un reconocimiento previo de la esencia.

El saludo, junto con el contacto visual y la sonrisa, son nuestra mejor tarjeta de presentación. A través del tiempo el saludo ha evolucionado hasta su forma moderna que 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,



PREPARACIÓN, DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LAS JUNTAS.

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.



TIPOS DE JUNTAS



- **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

TARJETA DE PRESENTACIÓN

Es uno de los planos de identidad gráfica mas personalizados, informa no solo el nombre de la persona, si no que también defiende 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.

Ordénelas en tamaño estándar

No la reparta indiscriminadamente. Dela con elegancia

ENTREVISTA DE TRABAJO



Es la técnica más utilizada en los procesos de selección de personal.

Debes considerar que el proceso de pasar por una entrevista, incluso aunque no seas seleccionado, supone una experiencia positiva que te aporta seguridad para afrontar nuevas entrevistas como situaciones más conocidas.

¿Qué te pueden preguntar?

- Personalidad.
- Formación.
- Trabajos anteriores.
- Empleo.
- Vida privada.

ENTREVISTA PERSONAL

Es un diálogo directo entre el entrevistador y entrevistado. El entrevistador dirige la conversación e intenta entresacar la máxima información posible del candidato

ENTREVISTA EN LINEA

La entrevista se grabará y podrán verla de nuevo.

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

ENTREVISTA POR OUTSOURCING

Es bastante diferente a la habitual, por lo que no debe temer preguntar todo y profundizar en asuntos importantes.

Capacidad de adaptación.

Curiosidad.

Aguante.

Intuición.



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**

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

CORREO ELECTRONICO

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.



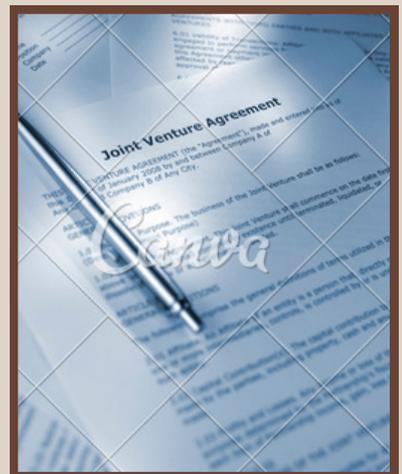
El correo electrónico y el teléfono móvil son dos herramientas esenciales que nos permiten estar comunicados constantemente, pero no debemos descuidar la forma en la que nos comunicamos con nuestro entorno.



EMPRENDIMIENTO

El emprendimiento intersecta diversos ejes estratégicos: el crecimiento económico, la equidad, la innovación y el desarrollo productivo

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 DE EMPRENDIMIENTO

Emprendimiento empresarial

Emprendimiento cultural

Emprendimiento social

Emprendimiento cultural

CARACTERISTICAS

**Espíritu.
Capacitación.
Marco regulatorio.
Financiación.
red.**

