



Nombre del estudiante: Jose Ignacio Bermudez Pérez

Nombre del tema: Súper Nota

Parcial: I

Nombre de la materia: Proyección Profesional

Nombre del profesor: Yaneth Fabiola Solórzano

Licenciatura: Lic. Administración y Estrategia de negocios

Grado: 8vo cuatrimestre

Comitán de Domínguez, Chiapas a 18 de febrero del 2025

4.1 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.

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)

En cuanto a la persona misma, se tienen en cuenta variables como pueden ser el género, la edad, la clase social, las actitudes, capacidades, formación académica... todos ellas afectarán en mayor o menor medida para la inserción.



Los sociales tienen que ver con el apoyo que la persona recibe de su entorno más próximo, como puede ser la familia o la pareja, y podrían valorarse a partir de un cuestionario con unos ítems indicativos para valorar cómo se siente valorado el sujeto (mi familia se preocupa por mí, puedo confiar en mis amigos, los miembros de mi familia confían en mí, mis amigos se preocupan por mí).

Como he mencionado anteriormente -citando algunos ítems para conocer el grado de satisfacción sobre los recursos sociales de una persona- estos cuestionarios se utilizan como punto de partida para ajustar una intervención dentro de un programa de formación ocupacional estableciendo la línea base o necesidades del sujeto en ese campo (Donoso, 2000).

En este mismo año, se traspasan al Ministerio de Trabajo los servicios de empleo y creación del SEAF (Servicio de Empleo y Acción Formativa). Mariana Pelayo Pérez, profesora de la Universidad Autónoma de Nayarit, en su libro "Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción" nos cuenta que según Griker Orgemer (2002)

4.2 Complejidades del mundo laboral actual.

4.3 Curriculum vitae



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) y se debe a que por la naturaleza de la labor, esos trabajadores están más expuestos a desmoralizarse. La pérdida de la motivación es, sin duda, una de las principales razones de esa alta rotación.



¿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.



Hay elementos clave que todo currículum vitae debe tener, ya sea en versión online o escrita, sin embargo es importante que sepas que NO existe un CV que se ajuste a todas las necesidades. Si adaptas estos elementos a tu caso particular, puedes construir un documento de valor y aumentar tus posibilidades de encontrar un empleo.



"La selección de una cuenta de correo en grandes plataformas es complicado y a veces nos lleva a registrarnos con seudónimos, adjetivos, diminutivos o nombres de personajes de ficción pero esto no refleja profesionalidad. Recomendamos pensar cómo te gustaría que tu email apareciera en una tarjeta de visita de tu futura empresa"

4.4 Protocolos profesionales.

4.4.1 El saludo.



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 que significa "lo pegado en primer lugar". Este sentido de lo primero constituye el radio de regulación del comportamiento institucional.

da para cualificar la cultura de toda organización. El orden institucional norma los procesos de socialización. Interioriza y comparte los significados. Orienta los caminos de convivencia. Presenta referentes de acción. Constituye lo que Serrano llama "las huellas digitales de la organización"; únicas pero comunes, que prescriben los niveles de esfuerzo/desempeño; dan señales explícitas del desempeño que deben poner las personas en el trabajo, del grado de productividad que se requiere

El tuteo Este protocolo verbal varía dependiendo del país y es también relativo a la cultura institucional, pues las sociedades y organizaciones varían la formalidad de sus vínculos interpersonales o interinstitucionales en razón de su contexto. En México se está dando en fenómeno de que todos los jóvenes que se incorporan al terrenos laboral



Conservar la mano limpia y libre de sudor. Si el sudor es un problema, lleve siempre consigo un pañuelo y limpie sus manos antes de saludar. Existen diferentes remedios para evitar el molesto problema del sudor en las manos. Si es su problema, pruébelos todos pero por favor no ofrezca su mano fría y mojada,

) Deslizar la mano dentro de la del otro hasta que se produzca el contacto completo, es decir hasta el límite en el que se toquen ambos las uniones del pulgar con el índice.

Por favor evite saludar como: o Pescado muerto. De manera débil y aguada que transmite falta de entusiasmo y energía. o Truenas-huesos. Que se puede traducir como un intento de intimidación, como compensación a algún complejo de inferioridad. Si llegar a toparse con uno de estos, protéjense apretando también lo más que puedan o Princesa. Ofreciendo solamente la punta de los dedos

4.4.2 Juntas de trabajo.

4.5 Tarjeta de presentación.



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.

Por otra parte, las etapas de una junta de trabajo son importante para que los objetivos previstos se cumplan. No se deben improvisar modelos de reunión, pues se estaría poniendo en riesgo el funcionamiento de la organización. Por lo tanto, es importante monitorear los resultados a partir de la calidad del modelo propuesto. En este plano se deben considerar tres fases básicas: ✓ Preparación ✓ Desarrollo ✓ Evaluación

El líder de la junta Presidir una junta de trabajo constituye una responsabilidad vital para conducir las diferentes capacidades de los convocados por caminos comunes, promoviendo la participación en el análisis, el diseño de estrategias, la instrumentación de acciones y la evaluación de resultados, para contribuir al cumplimiento eficiente de los objetivos de la organización



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. Así mismo, constituye el enclave de contacto que permite establecer relaciones entre organizaciones y públicos.

Para el uso eficiente de este recurso es necesario saber que: • La tarjeta de presentación debe estar actualizada y en perfectas condiciones. • Nunca debe darse con tachaduras o con el nombre escrito con bolígrafo. • El diseño, entre más sencillo, mejor. • Debe contener sólo la información necesaria. Cualquier mención promocional adicional le hace perder presencia profesional.

Ordénelas en tamaño estándar. La tarjeta más grande es incómoda para guardarse. • No es correcto utilizar Sr. o Sra. antes del nombre. • Los altos niveles jerárquicos deberán imprimir en relieve. Los niveles menores en impresión estándar. • Siempre llévala consigo.

4.6 Entrevista de trabajo.

4.6.1 Personal



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.



Si quieres prepararte para una entrevista, prueba a contestar preguntas como: • ¿Por qué dejó su último trabajo? • ¿Qué conoce sobre nuestra empresa? • Nombre dos de sus puntos fuertes y débiles. • ¿Dónde se ve en cinco años? • ¿Por qué debería contratarlo? • Describa un día habitual en su anterior trabajo. • ¿Qué puede aportar a la empresa?



¿Qué es lo que no se debe hacer en una entrevista? o Llegar tarde o demasiado pronto. o Tener el móvil encendido. o Enredarse en una discusión. o Sentarse en el borde de la silla. o Llevar la iniciativa: deja que sea el entrevistador el que dirija la entrevista. o Responder de manera agresiva.



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.



• **Semi-estructurada (mixta)** Es una combinación de las dos anteriores. El entrevistador utilizará preguntas directas para conseguir informaciones precisas sobre ti, y preguntas indirectas para sondearte respecto a tus motivaciones. Intenta seguir un orden discursivo, sé conciso e intenta relacionar tus respuestas y comentarios con las exigencias del puesto al que optas.



Lo más aconsejable es empezar siguiendo el guión de tu historial profesional. También puedes preguntar si está interesado en conocer algo en particular. Aprovecha para llevar la conversación a los puntos fuertes que deseas destacar en relación con el puesto ofertado.

4.6.2 En línea

4.6.3 Por outsourcing (head hunters).



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.



Lo que debes tener en cuenta Un hecho importante es que la entrevista se grabará y podrán verla de nuevo. Esto ya sucede en algunas entrevistas presenciales, en las que se instala una cámara para grabar la sesión. Tus palabras y tu actitud no quedarán solo en la memoria de los reclutadores, por lo que trata de ser coherente si contactan de nuevo contigo.



En una entrevista online la imagen sigue contando, pero también es cierto que hay algunos detalles que no van a apreciarse tanto como en una presencial. Sin embargo, hay algo que cobra importancia: tu entorno. Practica con la cámara de tu ordenador. Selecciona el lugar donde te ubicarás y controla lo que recoge la cámara.



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. Después de un momento de vanidad hay que preguntarse si esta oferta que se propone realmente te puede ayudar en tu carrera, si realmente supone ventajas comparada con el puesto de trabajo que tienes ahora



Resistencia al estrés. La presión de tiempo, del mercado y de la competencia provoca en las empresas cada vez más estrés. El empleado tiene que ser cada vez más multifuncional y flexible. El headhunter hará preguntas o te presentará situaciones para ver cómo reaccionas ante la sobrecarga de trabajo o las horas extra



Empatía y Simpatía. Los compañeros o jefes simpáticos tienen más posibilidades de mandar un equipo, realizar una estrategia, de motivar y llevar a cabo tareas con su departamento, son más creíbles y respetados. Para ser simpático hay que ser natural y también es necesario poder conectar con la persona en frente.

4.7 Identidad digital.

4.7.1 Manejo de redes sociales.



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



La identidad digital es la identidad online o de redes adoptada en el ciberespacio por una persona física, una organización o un dispositivo electrónico. En términos de gestión de la identidad digital, las cuestiones clave son la seguridad y la privacidad. Redes sociales como Facebook y Twitter permiten a las personas mantener una identidad online en la que algunos elementos del mundo real coinciden con algunos elementos del mundo virtual.



La identidad digital describe únicamente a una persona a través de la información sobre las relaciones e interacciones de este sujeto. Un problema importante es saber con quién se está interactuando en el ciberespacio. Actualmente no hay medios que puedan detectar la identidad de una persona en el espacio digital (la identidad se puede cambiar, ocultar, abandonar y reemplazar por una nueva).



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).



Un profesional que es capaz de proyectar con su imagen las ideas de profesionalidad, seguridad y liderazgo, combinadas con una buena presencia, logrará cautivar a sus potenciales clientes con mayor facilidad que otro que no valore y cuide todas estas cuestiones.



Lo más importante en una fotografía de perfil o de CV es capturar la personalidad, que puedas proporcionar la mejor impresión posible transmitiendo tus valores, actitud y presencia. Ten en cuenta el encuadre. Piensa cuál es tu "lado bueno". Busca tu imagen más natural: sonrisa, mirada... pero asegúrate de que la atención recaiga en el rostro y no en tu cuerpo.

4.7.2 Correo electrónico

4.8 Emprendimiento.



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.



Las abreviaturas utilizadas en los teléfonos móviles aunque puedan parecer obvias y el sistema casi nos obligue a ellas, no son aconsejables por parte del protocolo social ya que no significan nada y destrozan nuestra lengua



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, dado que cada acción de comunicación que iniciamos transmite qué, cómo y quiénes somos, así como la personalidad e imagen que deseamos que los demás tengan de nosotros o de la empresa que representamos.



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.



El concepto de sociedad emprendedora, que expresa dicha evolución en el pensamiento, alude a las comunidades en las cuales la población es capaz de generar iniciativas y proyectos innovadores en distintos espacios de actuación y de adaptarse flexiblemente a los cambios en un mundo cada vez más incierto.



La heterogeneidad de estos ámbitos formativos puede afectar la igualdad de oportunidades para emprender. En América Latina, es muy relevante promover una mayor igualdad de oportunidades y ampliar las bases sociales a partir de las cuales surgen los emprendedores, desde la etapa juvenil.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA Y COMPLEMENTARIA:

- Gordo, V. (2003) Imagología. México: Grijalbo.
- Gordo, V. (1999). El poder de la imagen. México: Edamex
- Denis L. Wilcox, Phillip H. Warren K. Agee, Glen T. Cameron (2001) Relaciones Públicas -Estrategias y Tácticas. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Paul Capriotti Peri. (1999) Planificación estratégica de la imagen corporativa. Barcelona: Editorial Ariel, S.A.
- Desarrollo de liderazgo, National Minority Aids Council; Enlace: <https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>