



Mi Universidad

**NOMBRE DEL ALUMNO: YESENIA DEL CARMEN MARTÍNEZ
SOLORZANO**

**NOMBRE DEL TEMA: UNIDAD 3 Y 4
PARCIAL : 1**

**NOMBRE DE LA MATERIA: PROYECCION PROFESIONAL
NOMBRE DEL PROFESOR: BEATRIZ MENDEZ
NOMBRE DE LA LICENCIATURA: ENFERMERIA
CUATRIMESTRE: 8VO**

UNIDAD III

* CONCEPTO DE COMPETENCIA

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

* 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

* COMPETENCIA TÉCNICA

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 SOCIAL

Posee 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.

CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

- 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»

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 mera especialización técnica para incluir dimensiones relacionales y sociopolíticas

COMPETENCIA METODOLÓGICA

- Posee 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 PARTICIPATIVA

Posee 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

UNIDAD III

NIVELES DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

- * Se precisa que para la adquisición de las diferentes competencias se incida en diferentes niveles o dimensiones en los que el aprendizaje se conforma. Asumimos que cualquier cambio para el logro de las competencias se involucra una dimensión personal, ámbito profesional y dimensión organizacional.

* GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

La emergencia de la lógica de las competencias en el sector productivo viene motivada por los grandes cambios habidos y sus repercusiones en las actividades profesionales y la organización del trabajo

* DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL

- Queremos destacar que es primordial la estructura y la organización en el profesional que adquiere y desarrolla las competencias. 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
- *

5 ENFOQUE TEÓRICO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

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

ENFOQUE INTEGRAL

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

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:** Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema. Esto supone mostrar confianza en las propias capacidades, decisiones y opiniones, incluso ante las dificultades que puedan presentarse

UNIDAD III

COMPETENCIAS DE LOGRO

- * Es perseguir de forma tenaz retos y objetivos, y mantenerlos como referentes permanentemente para encaminar nuestros actos y esfuerzos. Supone enfocarse en obtener el máximo rendimiento de los esfuerzos y recursos enfocándose en la productividad (eficiencia y eficacia).

COMPETENCIAS DE MOVILIZACIÓN.

Liderazgo
Comunicación:
Orientación al servicio al cliente
Resolución de conflictos:

COMPLEJIDADES DEL MUNDO LABORAL ACTUA

- 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.
- *

COMPETENCIAS DE COLABORACIÓN.

Empatía:
Trabajo en equipo
Flexibilidad:

INSERCIÓN LABORAL PROFESIONAL

- 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.

CURRICULUM VITAE

- su objetivo es describir la experiencia laboral, preparación académica, conocimientos y habilidades que califican a una persona para realizar determinado trabajo

PROTOSCOLOS 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

UNIDAD III

1 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

* TARJETA DE PRESENTACIÓN

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.

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.

2 JUNTAS DE TRABAJO

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

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.

EN LÍNEA

- 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

IDENTIDAD DIGITAL.

- 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