



Cuadro sinóptico

Nombre del alumno (a): María Guadalupe Muñoz Rodríguez

Nombre del tema: unidad 3 Competencias profesionales y unidad 4. Inserción laboral profesional

Parcial: 2do.

Nombre de la Materia: Proyección Profesional

Nombre del profesor: Lic. Beatriz Adriana Méndez

Nombre de la Licenciatura: Lic. Enfermería

Cuatrimestre: 8vo

Pichucalco, Chiapas a 21 de marzo 2025

Unidad 3 Competencias Profesionales.

Las competencias profesionales son habilidades y conocimientos que permiten a una persona desempeñarse eficazmente en su trabajo.

Competencias

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

Características

Son adquiridas mediante el aprendizaje y la formación de las personas.
Son una herramienta fundamental para el ejercicio en el campo.
Combinan las destrezas y la capacidad en desempeñar una función de formas y transversales.

Elementos de la competencia

Los conocimientos son un conjunto de hechos necesarios para realizar un trabajo.
Las competencias son el dominio de los medios y métodos para realizar una tarea determinada.
La competencia es una predisposición innata para realizar una determinada tarea.

Origen

En el reino unido, la competencia surgió asociada con la evaluación.
En Alemania, las competencias están vinculadas a las definiciones profesionales globales.
En Francia, la competencia surge como crítica a la pedagogía tradicional basada y fundamental en los conocimientos teóricos.
En Holanda, dentro de una óptica de integración n institucional y descentralización de las responsabilidades formativas.

Tipología de las competencias profesionales

El autor vuelve a nombrar a Bogoya (2000), quien habla de tres niveles competencias, las que a continuación se cita.

Las competencias técnicas: son el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que una persona necesita para desempeñar correctamente un trabajo o una tarea específica.

Estas competencias se adquieren a través de:

La formación académica, la práctica y la experiencia laboral.

ejemplo

En el ámbito de la medicina, las competencias técnicas pueden abarcar conocimientos en anatomía, fisiología, diagnóstico de enfermedades, técnicas quirúrgicas, entre otros.

Las competencias metodológicas: son enfoques, formas de pensar, técnicas de trabajo y estrategias que ayudan a alcanzar los objetivos.

Sirven para estructurar la información, analizar los problemas, comprobar los resultados y también para definir estrategias.

ejemplo

Imagina que debes realizar un proyecto grupal. la competencia metodológica implicaría identificar los objetivos del proyecto, distribuir las responsabilidades entre los miembros del equipo, establecer un cronograma y, finalmente, revisar el programa hasta completar el proyecto.

La competencia social: se refiere a la capacidad de una persona para interactuar de manera efectiva con los demás en diversas situaciones.

Incluye habilidades como:

Asertividad: expresar opiniones y necesidades de manera clara y respetuosa.
Empatía: comprender y compartir los sentimientos de los demás.
Comunicación efectiva: transmitir información de manera clara y adecuada.
Resolución de conflictos: manejar y resolver desacuerdos de manera constructiva.
Trabajo en equipo: colaborar con otros para alcanzar objetivos comunes.

La competencia participativa: se refiere a la capacidad de los individuos para participar activamente en su entorno laboral y social.

Unidad 3
Competencias Profesionales.
 Las competencias profesionales son habilidades y conocimientos que permiten a una persona desempeñarse eficazmente en su trabajo.

Gestión de las competencias profesionales

Es un enfoque de recursos humanos que se centra en la identificación, desarrollo y evaluación de las competencias de los empleados.

En síntesis, podemos afirmar que la gestión de las competencias profesionales permite conocer el potencial de la organización y orienta a la hora de tomar decisiones de carácter organizativo.

Líneas de actuación:

- Primera:** optimizar y aprovechar las competencias existe que implicaría la adecuación organizativa de las personas a los puestos.
- Segunda:** captar nuevas competencias que no se disponen o no interesa desarrollar; en este caso nos estamos refiriendo al reclutamiento o selección.
- Tercera:** desarrollar y generar competencias no existentes que darían pie a la formación, el entrenamiento y el desarrollo personal.

Niveles de adquisición de competencias profesionales

Se pueden establecer de acuerdo con el dominio de conocimientos y prácticas, o con la generalidad de las competencias.

Dimensiones

Dimensión personal: es, partir, en primer lugar, de las propias limitaciones y prejuicios, y requiere darse cuenta de que carecemos del monopolio de la verdad.

En esta dimensión adquieren especial relevancia en el aprendizaje del alumnado el desarrollo de determinadas competencias:

- La autoconfianza
- El autocontrol.
- La empatía.

Dimensión organizacional: es el conjunto de aspectos estructurales que determinan como funciona una organización.

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

competencias

Específicas:

Son las requeridas para el desempeño de una ocupación en concreto, están relacionadas más con funciones o puestos de trabajo.

Características

Son necesarias para dominar un conocimiento y aplicarlo a un área específica.
 Son más especializadas que las competencias básicas y genéricas.
 Son comunes en toda la etapa en la que se imparte la materia.

Personales:

Son habilidades y actitudes que nos permiten desenvolvernosen la vida diaria y en el trabajo.

Características

- Adaptabilidad
- Comunicación
- Creatividad
- Iniciativa
- Responsabilidad
- Trabajo en equipo

De logro:

Son habilidades que permiten a una persona planificar, tomar decisiones, resolver problemas y trabajar en equipo.

Características

Orientación al logro, iniciativa, búsqueda de información, preocupación por el orden, calidad y precisión, capacidad de planificar, capacidad de tomar decisiones.

De colaboración:

Son habilidades que permiten a las personas trabajar en equipo para alcanzar un objeto común.

Características

Comunicación, resolución de problemas, trabajo en equipo, valorar la contribución individual, promover una cultura de comunicación abierta, desarrollar confianza, abrazar la diversidad de perspectiva.

Unidad inserción laboral profesional 4

Proceso de acceder al mercado laboral y encontrar un empleo que se adapte a las habilidades, formación y experiencia de una persona.



Unidad 4
inserción
laboral
profesional

Proceso de acceder al mercado laboral y encontrar un empleo que se adapte a las habilidades, formación y experiencia de una persona.

Tarjeta de presentación.

Es una pequeña tarjeta impresa que recoge los principales datos de contacto de una persona o empresa.

Como debe estar:

- 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 solo la información necesaria.
- Ordénelas en tamaño estándar.
- No es correcto utilizar Sr. O Sra. Antes del nombre.
- Los altos niveles jerárquicos deberán imprimirlas en relieve.
- Siempre llévalas consigo.
- No la reparta indiscriminadamente.
- Dela con elegancia.

Entrevista de trabajo

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

Tipos:

Individual: amplía la información del Curriculum y profundiza en tus aspectos y cualidades personales.
Colectiva: suele comenzar con la proposición de un tema o una tarea.

Consejos para preparar una entrevista

- Infórmate previamente sobre el puesto, la empresa y el cargo.
- Identifica tus puntos fuertes y débiles.
- Ten en cuenta que tampoco te conviene desvelar debilidades que puedan perjudicarte.
- Analiza tu proyecto y tus argumentos.
- Prepara las preguntas que vas a formular.
- Se optimista y confía en ti mismo.

Personal

Es una herramienta de gestión de competencias en la empresa.

Su objetivo:

Es permitir a los directivos y responsables de recursos humanos gestionar mejor a los empleados, al tiempo que brinda a estos últimos la oportunidad de expresar sus expectativas profesionales.

Puede ser:

- Estructura (dirigida) el entrevistador dirige la conversación y hace las preguntas al candidato siguiendo un cuestionario o guion.
- No estructurada (libre) el entrevistador te dará la iniciativa a ti, y deberás desenvolverte por tu cuenta.
- Semi-estructurada (mixta) es una combinación de las dos anteriores.

En línea

Es una herramienta utilizada por las empresas para seleccionar candidatos para un puesto de trabajo.

Suelen realizarse:

A través de videoconferencias, utilizando plataformas como Skype, Zoom o Google Meet.

Motivos por los que una empresa se decide a montar un proceso de entrevistas online:

- Permiten contactar con candidatos de otras ciudades o países.
- Se abaratan costes.
- Se reducen tiempos.

Identidad digital

Se refiere al conjunto de datos personales de un individuo que están disponibles en internet, constituyendo una representación virtual de la persona.

Se compone de:

- Nombre de usuario y contraseña.
- Fecha de nacimiento
- Numero de seguridad social.
- Historial medico
- Actividades de búsqueda online
- Historial de las compras y del comportamiento online.

Unidad 4
inserción
laboral
profesional

Proceso de acceder al mercado laboral y encontrar un empleo que se adapte a las habilidades, formación y experiencia de una persona.

Manejo de redes sociales

Es el proceso de administrar las interacciones y el contenido en línea a través de canales de redes sociales como Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn, You Tube y Pinterest.

ventajas

Mayor visibilidad y reconocimiento de marca.
 Conexión y compromiso con la audiencia.
 Generación de leads y aumento de ventas.
 Mejora la reputación y credibilidad de la marca.

Que ofrecen:

Desarrollo de estrategias.
 Gestión de contenido.
 Creación de la comunidad.
 Publicidad en redes sociales
 Análisis y seguimientos
 Informes y comunicación

Correo electrónico

Es uno de los servicios más comúnmente usados en internet y permite que la gente envíe mensajes, en forma de texto y con o sin archivos adjuntos, a uno o más destinatarios, que lo recibirán.

Recomendaciones básicas

Recomendaciones básicas
 Hágalo sencillo y corto
 Puntos y comas
 Documentos adjuntos
 Texto claro
 Utilización de mayúsculas.
 Cuidemos la forma de expresarnos.

emprendimiento

Se conoce como emprendimiento a la actitud y aptitud que toma un individuo para iniciar un nuevo proyecto a través de ideas y oportunidades.

Tipos de emprendimiento.

Emprendimiento empresarial: Es la iniciativa o aptitud de un individuo para desarrollar un proyecto de negocio.

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.

Emprendimiento social: busca satisfacer las necesidades de la sociedad en donde se desenvuelve.

Referencias:

1. Durante E. La evaluación de la competencia profesional (certificación): de lo abstracto a lo contextual. Evidencia en la Práctica Ambulatoria. 2005;8:34-36.
2. Tejada Fernández J. Acerca de las competencias profesionales [Internet]. México: 1999 [acceso 10 de febrero 2011]. pp. 18. Disponible en: <http://peremarques.pangea.org>.
3. Llorens García A. Análisis de las competencias profesionales y de las estructuras organizativas en el entorno de las tecnologías de la información y la comunicación [internet]. Madrid: 2005 [acceso 20 2011]. Disponible en: <http://io.us.es>.
4. Ramírez LJ. Modelo de enseñanza de las habilidades psicomotoras básicas en anestesia para estudiantes de ciencias de la salud: Sistematización de una experiencia, Rev Col Anest. 2008;36:85-92. 5. Reyes Duque G. Perspectivas futuras de los programas de anestesiología en Colombia [Internet]. Bogotá: 2005 [acceso 13 febrero del 2011] Disponible en: <http://educacionyanestesia.blogspot>