

# UNIDAD 4

## INSERCIÓN LABORAL PROFESIONAL

### CONCEPTO DE INSERCIÓN LABORAL.

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

Los dos modelos, observan de manera común tres sistemas de interacción: el sujeto que quiere acceder al mercado laboral, el mercado de trabajo y la política económica que establece la legislación

Si analizamos un poco estos tres factores, nos podemos dar cuenta de la importancia de cada uno de ellos: en cuanto a la política económica

### COMPLEJIDADES DEL MUNDO LABORAL ACTUAL

Muchos candidatos para un solo puesto

Subcontratación o Outsourcing

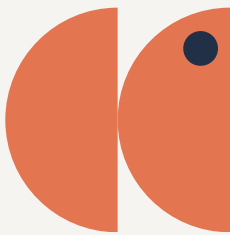
Rotación

### CURRICULUM 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

La formación académica es uno de los primeros criterios que utilizan los reclutadores para su proceso, por ello la importancia de prepararse más



# INSERCIÓN LABORAL PROFESIONAL

## PROTOCOLOS 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

El orden institucional norma los procesos de socialización. Interioriza y comparte los significados. Orienta los caminos de convivencia. Presenta referentes de acción.

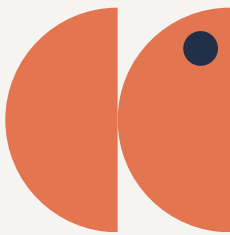
Constituye lo que Serrano llama "las huellas digitales de la organización"; únicas pero comunes, que prescriben los niveles de esfuerzo/desempeño; dan señales explícitas del desempeño

**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

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. A través del tiempo el saludo ha evolucionado.



# INSERCIÓN LABORAL PROFESIONAL

## IDENTIDAD DIGITAL

Identidad digital Al igual que la identidad humana, la identidad digital se compone de las siguientes características, datos y atributos

Cualquier interacción que ocurra en el contexto digital proporciona datos sobre lo que hemos hecho y el ámbito en el que lo hemos hecho; esto es muy relevante a la hora de seleccionar a un candidato

- 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

## MANEJO DE REDES SOCIALES

la red es una aliada para ayudarte a proyectar una buena imagen como profesional

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

Una manera inteligente de gestionar nuestro rastro digital es ser conscientes de que existe y controlar la imagen que se proyecta de nosotros

Es una realidad, el futuro es digital. Pasa por las manos de Google, de Facebook y demás redes sociales



## **BIBLIOGRAFIA**

- GORDOA, V. (2003) IMAGOLOGÍA. MÉXICO: GRIJALBO.
- GORDOA, 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>
- HERRERA GARNICA, GLORIA REBECA DE FÁTIMA; 2013 .DESARROLLO HUMANO; PEARSON,
- ALLES, M. (2004 - 2005). DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS, GESTIÓN POR COMPETENCIAS: EL DICCIONARIO. . ED. GRANICA, 2002. BUENOS AIRES.
  - COVEY, S. (1989). LOS 7 HÁBITOS DE LA GENTE ALTAMENTE EFECTIVA. PAIDOS, 2010