Submódulo V: Demuestra las habilidades en un puesto laboral.

Antología.

*Competencia específica: es la aplicación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores en un determinado contexto.*

Las competencias profesionales describen una actividad que se realiza en un campo específico del quehacer laboral. Se puede observar en los contenidos que algunas competencias profesionales están presentes en diferentes submódulos, esto significa que debido a su complejidad se deben abordar transversalmente en el desarrollo del módulo a fin de que se desarrollen en su totalidad; asimismo se observa que otras competencias son específicas de un submódulo, esto significa que deben abordarse únicamente desde el submódulo referido.

Empleabilidad y productividad.

Dos términos importantes en el ámbito de acción de la formación profesional técnica, son empleabilidad y productividad, ya que el mercado laboral para jóvenes, hace referencia al potencial que tiene un individuo de ser solicitado por una empresa para trabajar en ella y para el cual es competente en el desempeño de una actividad de acuerdo con una norma o un parámetro apropiados y que debe reunir tres elementos importantes: conocimientos, habilidades y actitudes (Secretaría del Trabajo, 2017).

La empleabilidad ésta determinada por una competencia laboral que da cuenta de la capacidad que tiene un individuo para cumplir eficientemente una actividad o tarea según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo, es decir, abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes periodos de su vida.

**Habilidades blandas, técnicas, sociales**

**Habilidades blandas y duras.**

El término habilidades blandas (soft skills) se refiere a los rasgos, características y **competencias personales** que informan cómo un individuo se relaciona con los demás y, a menudo, se usa como sinónimo de habilidades sociales o habilidades interpersonales.

Las grandes empresas de todo el mundo ponen sus ojos en los profesionales que han sido capaces de desarrollar sus habilidades blandas en paralelo a sus estudios.

## **Habilidades blandas.**

Mucho se habla de la importancia de continuar con la formación superior, aun cuando ya se obtiene un título de grado. La oferta de programas de máster, doctorados y cursos suplementarios está por doquier, sin embargo, muchas veces se deja de lado un detalle no menor en lo que respecta al mercado laboral actual.

Las empresas han dejado de darle relevancia al número de diplomas con los que cuenta un candidato para pasar a enfocarse en el desarrollo de sus habilidades blandas o transversales las llamadas soft skills.

A diferencia de las habilidades duras, que se identifican con el conocimiento académico curricular obtenido durante el proceso formativo formal, las habilidades blandas tienen que ver con las aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos.

Habilidades blandas o personales.

1. Habilidades comunicativas

Ser claro a la hora de comunicar cualquier eventualidad, ya sea buena o mala, es fundamental.

2. Creatividad.

Tener inventiva propia, pensar fuera del rebaño y generar ideas innovadoras es una de las aptitudes más buscadas.

3. Responsabilidad

Se trata de saber asumir responsabilidades, cumplir con plazos, llegar en hora, respetar los tiempos de los demás, etc.

4. Honestidad

Es fundamental ser honesto tanto a la hora de reclamar reconocimiento y emitir quejas, como de reconocer errores y asumir responsabilidades sin apuntar a otros.

5. Proactividad

¿Surge un problema? Lo que hay que hacer es tomar las riendas del asunto y encontrar soluciones propias sin estar constantemente molestando al jefe (iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas o necesidades futuras).

6. Trabajo en equipo

Se trata de tener la tolerancia y diplomacia suficientes como para lidiar con distintos tipos de personalidades.

7. Empatía

Ponerse en el lugar del otro es primordial; ya no solo para cargos con cierta responsabilidad, sino también para el resto de los miembros del equipo.

8. Adaptación al cambio

Las empresas, tal y como lo hace la sociedad, está en cambio constante. Tener la capacidad de adaptarse a los cambios que se presentan es una de las habilidades blandas más demandadas en la actualidad.

9.Orientación al cliente

La teoría del “customer centric” se extiende a todos los departamentos de la empresa, no solo a marketing o ventas. Tener conciencia de que el cliente debe ser el centro de toda estrategia es clave y es una habilidad que puedes desarrollar para mejorar en tu trabajo.

10. Fomenta un sentido de pertenencia

Por naturaleza, todos los seres humanos necesitamos sentirnos parte de algo. El desarrollo de una identidad común será fundamental a la hora de tomar decisiones en conjunto.

11. Establece metas comunes

Siguiendo en línea con el punto anterior, los objetivos a alcanzar por el equipo deben ser definidos con claridad desde un primer momento.

12. Construye confianza

Lo normal en los grupos de trabajo es que convivan personalidades dispares. La clave para gestionarlas es construyendo confianza entre sus miembros: cada uno debe aprender a ser tolerante y conocer las virtudes y defectos de los demás.

**Reclutamiento:** ¿Qué habilidades blandas y duras buscar en un candidato a un puesto laboral?

Conocer la capacidad que tiene el postulante para realizar las labores específicas del puesto es indispensable en un proceso de reclutamiento de personal. Un diseñador gráfico debe saber usar Photoshop e Illustrator, un camarógrafo debe conocer cómo operar una cámara, un programador debe conocer PHP (o cualquier otro lenguaje que utilice la empresa). Sin embargo, características conductuales de la personalidad del postulante, o “habilidades blandas”, también influyen en el desempeño del empleado.

Las habilidades blandas son habilidades asociadas con la personalidad y naturaleza del individuo tales como: capacidad de liderazgo, relaciones interpersonales y actitud positiva; y estudios sugieren que cada día, más empleadores están considerando estos factores en su proceso de selección.

Un estudio realizado por Career Builder.com, encontró que, de 2,138 profesionales de recursos humanos encuestados, el 77% considera que las habilidades blandas en un candidato son tan importantes como las habilidades duras, habilidades específicas para el desempeño de las funciones diarias del cargo.

“Cuando las compañías evalúan a candidatos para un puesto, ellas están buscando lo mejor de ambos mundos—alguien que no solo es proficiente (aventajado o adelantado) en una función específica, sino que también cuenta con la personalidad adecuada para el cargo”—señala Rosemary Heather, Vicepresidente de Recursos Humanos en Career Builder.

Algunos otros ejemplos de habilidades blandas incluyen:

* Orden y Calidad
* Búsqueda de Información
* Sensibilidad Interpersonal
* Orientación al Cliente
* Autocontrol
* Construcción de Relaciones
* Persistencia
* Pensamiento Analítico.
* Innovación.
* Iniciativa.
* Toma de decisiones.
* Liderazgo.

A pesar de que estas habilidades no son notorias a simple vista y muchas veces son difíciles de medir, hay maneras en las que podemos disminuir esta brecha.

Una de ellas es identificar aquellas habilidades blandas más importantes para el cargo que se busca y reconocer el peso que tienen estas habilidades en el cargo.

Por ejemplo, si se está buscando llenar un puesto de asistente contable, el postulante debe tener por lo menos conocimientos básicos de contabilidad (habilidad dura)—lo cual se puede verificar según la educación que posee el postulante o certificaciones de la industria— pero, además, sería muy útil conocer si el postulante tiene un alto nivel de autocontrol, aprendizaje continuo y orden (habilidades blandas).

Una solución que encontramos en la industria es crear perfiles según el puesto, esto nos permitirá tener claro todas las habilidades que deseamos tener de cada uno de nuestros candidatos, que junto a evaluaciones realizadas previas a la contratación—pruebas psicométricas, test de personalidad, test por competencias, etc., pueden ayudar al personal de Recursos Humanos a identificar si el postulante tiene las características de personalidad necesarias para desempeñarse de manera óptima en su cargo.

Existen herramientas que, basándose en perfiles según el cargo y competencias, permiten automatizar el proceso de selección, tomando en cuenta cada una de las habilidades seleccionadas para el cargo y generando un ranking de seleccionados en base a ellas. Estas herramientas permiten tener contrataciones acertadas basadas en el cargo.

[Una herramienta que permite analizar las habilidades, competencias y perfil es e-talent (automatiza el proceso de selección de talento humano),](https://www.evaluar.com/)con la que se podrá eliminar trabajo operativo, reducir drásticamente los tiempos de selección, y mejorar la calidad de las contrataciones. Esta herramienta permitirá que, en base a las habilidades duras y blandas que deseemos que tenga nuestro perfil, te preseleccionará el banco de pruebas que mejor se ajustan para evaluar todos esos rasgos.

# Habilidades técnicas

Las habilidades técnicas o duras son aquellas que sirven para desempeñar una función específica y que se desarrollan por medio de la formación, capacitación o entrenamiento.

Capacidad de aplicar métodos, procedimientos y técnicas específicas en un campo especializado. Los administradores hacen uso de las habilidades técnicas en distintos grados sin embargo generalmente les interesa identificar y desarrollar las habilidades técnicas que deben poseer los demás miembros de la organización.

Las habilidades técnicas o duras son aquellas que sirven para desempeñar una función específica y que se desarrollan por medio de la formación, capacitación o entrenamiento. En ese aspecto, es importante mencionar que este tipo de destrezas se deben colocar en el CV, pero adaptadas a las necesidades de la empresa.

Las habilidades técnicas son destrezas que incluyen conocimientos que permitirán un buen desempeño de las labores.

En ese sentido, uno de los consejos más importantes antes de comenzar a escribir el CV será establecer las habilidades técnicas o duras necesarias a las necesidades de la empresa. Incluir varias habilidades técnicas sin ningún sentido podría desviar la atención del reclutador y reducir las posibilidades de pasar a una segunda fase.

Si bien no existe una única habilidad técnica que defina a un buen profesional, siempre habrá una o varias que sean valoradas en un proceso de selección.

### **Formación específica.**

Antes de empezar a escribir el CV es importante establecer qué habilidades duras necesita el profesional que va a postular, está el hecho de poder adaptar y resumir las aptitudes técnicas a las necesidades de la empresa.

Si bien no existe una única habilidad técnica que define a un buen profesional, siempre habrá una o varias que sean valoradas en un proceso de selección.

Según expertos en temas de reclutamiento, estos podrían ser algunos ejemplos de habilidades técnicas mejor valoradas por los seleccionadores a la hora de contratar.

1. Formación específica. En muchos casos los reclutadores colocan anuncios de trabajo que deben ser cubiertos por profesionales expertos, por eso es importante revisar que tipo de capacitación está solicitando el mercado laboral.
2. Diseño gráfico: Un plus muy valioso, al momento de presentarse a un puesto de trabajo, es el conocimiento de herramientas de diseño como Photoshop o Illustrator
3. Conocimiento de informática básico (herramientas Office).
4. Manejo de software de base de datos.
5. Manejo de lenguajes de programación.
6. Uso de programas para hacer presentaciones gráficas.
7. Título o formación específica para un puesto de trabajo concreto.
8. Manejo de contabilidad.
9. Conocimientos en transcripción y taquigrafía.
10. Técnicas de redacción persuasiva.
11. Manejo de herramientas digitales para análisis.
12. Técnicas básicas de diseño gráfico.
13. Uso de software para posicionamiento web.
14. Dominio de idiomas.

Es importante tener en cuenta que, al inicio de la etapa laboral, se volverán más las habilidades técnicas que revelen todos los conocimientos adquiridos durante la etapa universitaria.

## **Habilidades sociales**

Las habilidades sociales son el conjunto de conductas que nos permiten relacionarnos con los demás de manera efectiva y satisfactoria, por lo que son imprescindibles en cualquier ambiente que nos podamos encontrar (en familia, en el trabajo, en la calle, etc.).

Permiten expresar los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de modo adecuado a la situación en la cual el individuo se encuentra mientras respeta las conductas de los otros. Así, nos hacen mejorar nuestras relaciones interpersonales, sentirnos bien, obtener lo que queremos y conseguir que los demás no nos impidan lograr nuestros objetivos.

Estos comportamientos son necesarios para interactuar y relacionarse con los demás de forma efectiva y mutuamente satisfactoria.

Una adecuada puesta en práctica de estas habilidades es beneficiosa para aprender a expresarse y comprender a los demás, tener en cuenta las necesidades e intereses de todo el mundo, intentar encontrar la solución más satisfactoria para todos ante un problema o ser solidario, cosas fundamentales si queremos vivir en sociedad. Si nos preguntamos qué tipo de habilidades sociales hay; podemos hablar de habilidades sociales básicas y algunas un poco más complejas.

**Habilidades sociales básicas**

**Escuchar.** Oír no es lo mismo que escuchar, solo cuando somos capaces de atender de forma activa, cercana y empática a quien tenemos en frente, damos forma a ese primer escalón de nuestras interacciones sociales. Esta dimensión por muy básica que nos parezca, es algo en lo que solemos fallar en muchos casos.

**Iniciar una conversación**. Por curioso que nos resulte, saber generar una correcta apertura en una conversación dice siempre mucho de nosotros. Requiere soltura, requiere dotes de cortesía y cercanía, requiere positividad y esas dotes comunicativas donde no parecer amenazante o inseguro, sino todo lo contrario.

**Formular una pregunta**. Saber preguntar es saber reclamar y hacer uso también de una adecuada asertividad. Esta competencia social es de las primeras cosas que se enseñan a los niños en las aulas y las que más pueden ayudarnos en nuestro día a día, en casi cualquier contexto.

**Dar las gracias**. ¿Has conocido a alguien que no es capaz de dar las gracias? Saber reconocer al otro es una dinámica básica en cualquier relación personal o profesional. Es civismo y es respeto. No olvidemos nunca este gran tributo de las habilidades sociales.

**Presentarse y presentar a otras personas**. Lo hacemos en nuestros contextos de amistad y de familia y también en el ámbito laboral o académico. Saber introducirnos o introducir a otros es una habilidad básica muy importante.

**Habilidades sociales complejas**

Hay que tener en cuenta que es necesario aprender las primeras para desarrollar el segundo tipo de habilidades sociales y que cada situación demandará unas u otras, dependiendo de las características y dificultad de las mismas.

**Empatía e Inteligencia Emocional**. Capacidad de ponerse en el lugar de la otra persona. En la actualidad estas competencias son esenciales en cualquier dinámica y circunstancia.

**Capacidad para definir un problema**, negociar y evaluar soluciones. Esta dimensión es algo que todos deberíamos practicar a diario y potenciar al máximo. De este modo, podríamos llegar a acuerdos con mayor facilidad, negociar y establecer metas donde ambas partes ganen.

**Pedir ayuda**. Tomar consciencia de que no lo sabemos todo, de que necesitamos consejo, apoyo u otras dimensiones es un acto de madurez. Saber pedirla con efectividad es ejemplo de un buen dominio de las habilidades sociales.

**Convencer a los demás**. Saber convencer no es manipular. Es saber argumentar, conectar y llegar a un entendimiento donde hacer ver al otro que determinada conducta o acto le puede ser más beneficioso. Crear impacto y hacerlo con respeto es un arte que vale la pena aprender.

Asertividad. Habilidad para ser claros, francos y directos, diciendo lo que se quiere decir, sin herir los sentimientos de los demás ni menospreciar la valía de los otros.

. **Glosario**

**Estándares de Competencias.** Describen en términos de resultados, el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que se requieren, para realizar una actividad en el ámbito laboral, siendo el referente que permite evaluar las Competencias Profesionales descritas en un plan de trabajo, elaborado de manera colegiada por los Docentes del Campo Profesional.

**Habilidad.** Hace referencia a la maña, el talento, la pericia o la aptitud para desarrollar alguna tarea. La persona hábil, por lo tanto, logra realizar algo con éxito, gracias a su destreza. Es un cierto nivel de competencia de un sujeto, para cumplir con una meta específica; la habilidad puede ser una aptitud innata (es decir, transmitida por la vía genética) o desarrollada (adquirida mediante el entrenamiento y la práctica). Por lo general, ambas cuestiones se complementan.

**Habilidades blandas.** Son aquellas asociadas a la personalidad y naturaleza del Estudiante, que, en este caso, serán asociadas a un círculo laboral; siendo integradas por aptitudes, rasgos personales, conocimientos y valores adquiridos. Se entienden como el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras; mismas que hacen a una persona dada, a relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros.

**Habilidades técnicas.** Las habilidades técnicas o duras son aquellas que sirven para desempeñar una función específica y que se desarrollan por medio de la formación, capacitación o entrenamiento. En ese aspecto, es importante mencionar que este tipo de destrezas se deben colocar en el Currículum Vitae, pero adaptadas a las necesidades de la empresa.

**Habilidades sociales.** Las habilidades sociales son el conjunto de estrategias de conducta y las capacidades para aplicar dichas conductas, que nos ayudan a resolver una situación social de manera efectiva; es decir, aceptable para el propio sujeto y para el contexto social en el que se encuentra. Permiten expresar los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos, de modo adecuado a la situación en la cual el individuo se encuentra mientras respeta las conductas de los otros. Así, nos hacen mejorar nuestras relaciones interpersonales, sentirnos bien, obtener lo que queremos y conseguir que los demás no nos impidan lograr nuestros objetivos. Estos comportamientos son necesarios para interactuar y relacionarse con los demás de forma efectiva y mutuamente satisfactoria.

**Habilidades personales.** En un mundo laboral cada vez más competitivo, las buenas oportunidades de empleo resultan cada vez más escasas, más difíciles de encontrar; el número de candidatos que se presenta a los puestos vacantes es muy superior al de años atrás, lo que implica que las posibilidades de ser seleccionados, se reducen considerablemente; ante tanta competencia, debemos cuidar nuestra primera impresión a nivel laboral, la diferenciación es la única manera de destacar sobre el resto de candidatos, siendo las habilidades personales las que marcarán, la Hoja de Vida, denominada Currículum Vitae.

**Hoja de referencia de inserción.** Ficha socio académico laboral, en la que se incluyen los datos personales del estudiante, tutor y escenario real al que fueron asignados los estudiantes, a fin de que esta información se encuentre de primera mano, tanto en el escenario real, como con los Docentes responsables de las prácticas.

**Puesto laboral.** Espacio físico donde se realiza una actividad laboral; sin embargo, en algunos oficios no hay un lugar concreto donde se efectúan las tareas laborales, en consecuencia, el concepto de puesto de trabajo, también se refiere a la actividad en sí misma. Cuando se habla del puesto de trabajo, se hace mención a una aspiración personal, al deseo de incorporarse a una profesión o una actividad específica.

**Proyecto Académico Laboral.** Para la Trayectoria Académico Laboral, relacionada con el Mapa Curricular por Competencias, será un escrito derivado de las actividades que se realizan a partir del segundo semestre y que concluyen en el sexto semestre, considerando Prácticas de Ejecución de Competencias, Servicio Social y la Estadía, con el cual se obtendrá el Título de Técnico al considerar la réplica de la opción metodológica de Memoria de Trabajo Profesional.

**Seguro médico vigente.** Documento que evidencia la afiliación actualizada de los estudiantes, en alguna institución de Seguridad Social; que, en caso de ser necesario, pueda atenderlos ante cualquier emergencia. (IMSS, ISSSTE, ISSEMyM, SEDENA).

**Sistema productivo.** Analizando la empresa desde el punto de vista de la Teoría de Sistemas, ésta es un sistema que está formada por elementos humanos y técnicos, que se encuentran relacionados entre sí, en el tiempo y espacio, pudiendo agruparse por las características afines, que las caracterizan. Dicho sistema se encuentra dividido en subsistemas, tales como el financiero, de inversión, de recursos humanos, de producción, entre otros; por tanto, el sistema de producción de la empresa, se considera un subsistema o elemento de ésta, que entra a formar parte del sistema físico de la empresa o circuito real de bienes. La función principal del sistema de producción, consiste en la transformación de materiales en productos, que sean aptos para su consumo (ya sean productos semiterminados o productos terminados) y que satisfagan las necesidades de la demanda; así, el sistema de producción se encarga de combinar los diversos factores, con el fin, de que el resultado obtenido sea el mejor posible para la empresa.

**Solicitud del estudiante.** Documento por medio del cual el Estudiante solicita sea inserto en un escenario real específico, argumentando los motivos de su elección, datos personales y académicos; así como las habilidades y/o Competencias Profesionales con las que cuenta.

**ESTRUCTURA METODOLÓGICA DE LA MEMORIA DE TRABAJO PROFESIONAL.**

**Capítulo 1**

**Referencia del escenario real**

1.1. Descripción del contexto social, económico y cultural

en el que se ubica el escenario real

1.2. Organización general

1.3. Misión, visión y valores

1.4. Croquis de ubicación

**Capítulo 2**

**Referencia del perfil profesional**

2.1. Descripción de la carrera técnica cursada

2.2. Objetivo de la carrera

2.3. Perfil de egreso

2.4. Análisis de las competencias profesionales desarrolladas,

de acuerdo al perfil de egreso

**Capítulo 3**

**Experiencias laborales**

3.1. Descripción de las actividades realizadas en el escenario real, así como la fundamentación teórica de cada una de ellas y la descripción de las debilidades y fortalezas del estudiante o egresado, en el momento de su ejecución.

**Capítulo 4**

**Conclusiones**

4.1. Conclusiones

Son aseveraciones que tratan de sintetizar lo expuesto en el trabajo, destacando los aspectos más importantes del desarrollo para dar una apreciación global de los resultados obtenidos, planteando las implicaciones y trascendencia de las mismas

4.2. Aportación / Sugerencia

Generación de ideas o productos que mejoren las actividades desarrolladas durante el periodo de estadía y que permitan a su vez, retroalimentar al escenario real.

1.- La forma en que pienso seré recordado por mis alumnos.  
2.- las características que definen a un docente virtuoso y lo que estoy dispuesto a hacer para hacerlo.  
Y hay que consultar dos documentos que están en la papelería para hacerlos.