

CLASE

1

Habilidades y competencias para el mundo laboral I

Introducción a las prácticas preprofesionales
y autoconocimiento de competencias.

Educación de calidad

INTRO DUCCIÓN CIÓN DE LA CLASE

GRADO / POSGRADO / TECNOLOGÍAS

Estudia a tu tiempo
son interrupciones



En esta primera semana se abordará el punto de partida de la asignatura: la comprensión de las prácticas preprofesionales como una experiencia formativa que conecta el mundo académico con el mundo laboral, y el autoconocimiento como base para el desarrollo profesional. Las prácticas preprofesionales no constituyen un simple requisito académico; representan la primera oportunidad estructurada que tiene el estudiante para desempeñarse en un entorno laboral real o simulado, poner a prueba sus competencias y construir su identidad profesional. Por ello, resulta fundamental que el estudiante conozca desde el inicio el proceso completo, sus fases y lo que se espera de él en cada una.

Adicionalmente, se trabajará el autoconocimiento y la evaluación de competencias personales, entendiendo que nadie puede gestionar su desarrollo profesional sin antes identificar con honestidad qué sabe, qué sabe hacer y cómo se comporta en contextos de trabajo. El estudiante aprenderá a distinguir entre competencias técnicas y transversales, aplicará herramientas básicas de autodiagnóstico y construirá su perfil inicial de competencias, insumo que le acompañará durante todo el curso y que se materializará en su portafolio digital. Al finalizar la semana, el estudiante podrá describir el proceso de Prácticas Preprofesionales I y elaborar una primera evaluación fundamentada de sus propias competencias, en relación con el Resultado de Aprendizaje 1.

Semana 1: Introducción a las prácticas preprofesionales y autoconocimiento de competencias.

1.1. El proceso de Prácticas Preprofesionales I y sus fases

1.1.1. Qué son las prácticas preprofesionales y por qué importan

Las prácticas preprofesionales son experiencias de aprendizaje planificadas que permiten al estudiante aplicar, en un entorno laboral real o simulado, los conocimientos, habilidades y actitudes desarrollados durante su formación. Constituyen un punto de articulación entre la universidad y el mundo del trabajo: en ellas, el estudiante deja de ser únicamente receptor de contenidos y pasa a ser protagonista de su propio desempeño (Menghini, Negrin y Guillermo, 2018).

Para la carrera de Ventas de nivel técnico, esta experiencia tiene un valor particular. Las competencias comerciales —comunicarse con claridad, trabajar con otros, organizar el tiempo, actuar con ética frente al cliente— no se consolidan en la teoría, sino en la interacción real con personas, equipos y organizaciones. La práctica es, en ese sentido, el laboratorio natural del futuro profesional en ventas.

Los beneficios principales de las prácticas preprofesionales pueden resumirse así:

- Aplicar conocimientos académicos en situaciones reales de trabajo.
- Desarrollar y evidenciar competencias técnicas y transversales.
- Conocer la dinámica, las normas y la cultura de una organización.
- Construir una red inicial de contactos profesionales.
- Obtener retroalimentación real sobre el propio desempeño.

Un ejemplo: una estudiante en práctica en una distribuidora descubre que domina el producto, pero le cuesta manejar objeciones y coordinar con bodega. Esa constatación — imposible de obtener en el aula— le permite enfocar su desarrollo donde lo necesita. Ese es el valor de la práctica: convierte las competencias en evidencia observable y la retroalimentación en insumo de mejora.

Figura 1.

Las prácticas preprofesionales como puente entre la formación académica y el mundo laboral

El puente entre la formación y el trabajo



Nota. La figura representa la función articuladora de las prácticas preprofesionales: a un lado, la formación académica (conocimientos, habilidades y valores); al otro, el mundo laboral (organizaciones, clientes y equipos); en el centro, la práctica como puente que conecta ambos ámbitos. Elaboración propia (Durán, 2026).

1.1.2. Las tres fases del proceso

En esta asignatura, el proceso de Prácticas Preprofesionales I se organiza en tres fases articuladas con las diez semanas del curso. Cada fase tiene un propósito específico y productos concretos que el estudiante deberá generar.

Tabla 1.

Fases del proceso de Prácticas Preprofesionales I

Fase	Semanas	Propósito y productos principales
Fase 1: Introducción	Semanas 1 a 4	Desarrollar competencias para el trabajo: autoconocimiento, comunicación, ética y colaboración. Productos: portafolio de competencias y resolución de caso.
Fase 2: Seguimiento	Semanas 5 a 7	Ejecutar la práctica con organización y gestión del tiempo. Productos: plan semanal, cronograma, bitácora e informe parcial.
Fase 3: Cierre	Semanas 8 a 10	Evaluar la experiencia y proyectar la mejora. Productos: informe de práctica, análisis de retroalimentación y plan de mejora profesional.

Nota. La tabla presenta las tres fases del proceso, su ubicación temporal y los productos que el estudiante deberá elaborar en cada una. Elaboración propia (Durán, 2026).

En la Fase 1 (Introducción), el estudiante se prepara para el entorno laboral: se conoce a sí mismo, entrena su comunicación, practica la resolución de conflictos y ensaya decisiones

éticas en simulaciones y juegos de roles. En la Fase 2 (Seguimiento), el foco se traslada a la ejecución: planificar tareas según los objetivos de la empresa o laboratorio, registrar lo realizado en bitácoras y checklists, y cumplir las normas de seguridad del entorno. En la Fase 3 (Cierre), la experiencia se transforma en aprendizaje: el estudiante elabora su informe, analiza la retroalimentación recibida y proyecta su plan de mejora profesional.

Comprender esta estructura desde el inicio permite al estudiante anticipar lo que viene, organizar su esfuerzo y entender que cada actividad de la asignatura —desde el portafolio de la semana 2 hasta el proyecto integrador de la semana 10— forma parte de un proceso continuo y trazable, no de entregas aisladas.

1.1.3. Actores del proceso y sus responsabilidades

El éxito de la práctica preprofesional depende de la interacción de tres actores, cada uno con responsabilidades claras:

- **El estudiante:** es el protagonista. Le corresponde cumplir el plan de trabajo, registrar sus actividades con honestidad, respetar las normas del entorno y mantener una actitud proactiva de aprendizaje.
- **El docente de la asignatura:** acompaña el proceso académico, orienta las entregas, retroalimenta el desempeño y verifica la coherencia entre lo planificado y lo ejecutado.
- **El tutor o supervisor del entorno de práctica:** guía al estudiante dentro de la empresa o laboratorio, asigna tareas acordes a su formación y emite la retroalimentación que se analizará en la Fase 3.

Cuando alguno de estos actores falla, el proceso se debilita: sin registro honesto no hay evidencia; sin acompañamiento no hay dirección; sin retroalimentación no hay espejo del desempeño.

1.2. Autoconocimiento y evaluación de competencias

1.2.1. Qué es una competencia: saber, saber hacer y saber ser

Una competencia es la combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes que permite a una persona desempeñarse con eficacia en una situación determinada. No basta con saber (conocimiento teórico); es necesario saber hacer (aplicar ese conocimiento en la práctica) y saber ser (actuar con las actitudes y valores adecuados). Un vendedor puede conocer perfectamente su producto, pero si no sabe escuchar al cliente ni actuar con honestidad, su desempeño será deficiente.

Apliquemos el concepto a una situación comercial concreta: atender el reclamo de un cliente insatisfecho. El saber corresponde a conocer la política de devoluciones y las características del producto; el saber hacer, a escuchar activamente, formular las preguntas correctas y proponer una solución viable; el saber ser, a mantener la calma, actuar con empatía y honrar lo prometido. Si falta cualquiera de los tres componentes, la competencia "gestión de reclamos" simplemente no existe, por mucho que el vendedor conozca el manual de memoria.

El pensamiento crítico ocupa un lugar central en este enfoque: el mundo laboral actual exige profesionales capaces de analizar situaciones, cuestionar supuestos y tomar decisiones fundamentadas, más allá de la ejecución mecánica de tareas (Lazzati, 2023).

Figura 2.



Nota. La figura ilustra los tres componentes de toda competencia: saber (conocimientos), saber hacer (habilidades) y saber ser (actitudes y valores), representados como círculos que se intersecan; la competencia surge en la zona de intersección. Elaboración propia (Durán, 2026).

1.2.2. Competencias técnicas y competencias transversales

Las competencias técnicas (o duras) son específicas de una profesión u ocupación: en ventas, por ejemplo, el manejo de técnicas de prospección, el uso de un CRM o la elaboración de una propuesta comercial. Las competencias transversales (o blandas) son aplicables a cualquier contexto laboral: comunicación efectiva, trabajo en equipo, gestión del tiempo, adaptabilidad y ética profesional.

Esta asignatura se concentra en las competencias transversales, precisamente las que el RDA1 propone desarrollar: comunicación, trabajo en equipo y ética profesional. La evidencia del mundo laboral es consistente: las organizaciones contratan por competencias técnicas, pero promueven —o despiden— por competencias transversales.

La razón es estructural: las competencias técnicas envejecen —los sistemas cambian y las técnicas de venta evolucionan—, mientras que las transversales se transfieren de un empleo a otro y ganan valor con el tiempo. Quien comunica con claridad, colabora y actúa con ética podrá adaptarse a cualquier producto o mercado; quien solo domina la herramienta de hoy quedará obsoleto con ella.

Tabla 2.

Ejemplos de competencias técnicas y transversales en el área de ventas

Competencias técnicas	Competencias transversales
Técnicas de prospección y cierre de ventas	Comunicación efectiva y escucha activa
Manejo de sistemas CRM y hojas de cálculo	Trabajo en equipo y colaboración

Elaboración de propuestas comerciales	Organización y gestión del tiempo
Conocimiento del producto y del mercado	Ética profesional y responsabilidad

Nota. La tabla contrasta competencias técnicas propias del área comercial con competencias transversales aplicables a cualquier entorno laboral. Elaboración propia (Durán, 2026).

1.2.3. Herramientas de autoconocimiento

El autoconocimiento profesional no es introspección abstracta: se construye con herramientas concretas. En esta semana el estudiante aplicará dos de ellas:

- **FODA personal:** matriz que identifica Fortalezas y Debilidades (factores internos, propios de la persona) y Oportunidades y Amenazas (factores externos del entorno laboral). Permite una fotografía honesta del punto de partida.
- **Rueda de competencias:** representación gráfica en la que el estudiante califica de 1 a 10 su dominio de cada competencia clave (comunicación, trabajo en equipo, ética, organización, entre otras). Las áreas con menor puntaje señalan prioridades de desarrollo.

Para elaborar el FODA personal conviene guiarse por preguntas concretas. Fortalezas: ¿qué actividades me resultan naturales y qué reconocen en mí los demás? Debilidades: ¿qué tareas evito y en qué me han señalado errores recurrentes? Oportunidades: ¿qué demanda el mercado de mi carrera y qué ofrece mi entorno de práctica? Amenazas: ¿qué factores externos —competencia, cambios tecnológicos— podrían dificultar mi desarrollo?

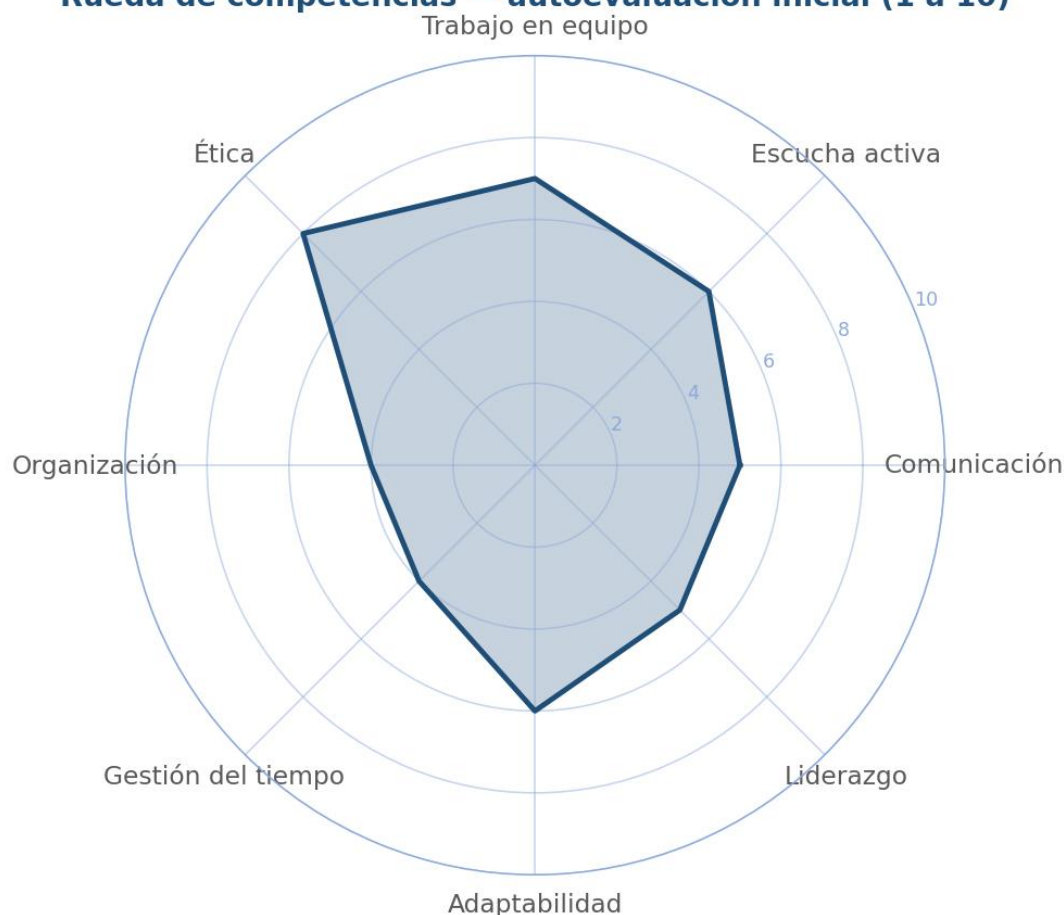
La rueda de competencias se construye en cuatro pasos: seleccionar las competencias a evaluar (se sugieren ocho), calificar honestamente el dominio de cada una de 1 a 10, unir los puntos para visualizar el polígono resultante e identificar los dos o tres ejes con menor puntaje, que serán las prioridades de desarrollo.

La condición esencial de ambas herramientas es la honestidad. Un autodiagnóstico complaciente produce un plan de desarrollo inútil; uno honesto, aunque incómodo, es la base de toda mejora real. Por ello, las evidencias que acompañen la autoevaluación deben provenir de experiencias verificables: situaciones académicas, laborales o personales concretas en las que la competencia se puso en juego.

Figura 3.

Ejemplo de rueda de competencias

Rueda de competencias — autoevaluación inicial (1 a 10)



Nota. La figura muestra una rueda de competencias con ocho ejes (comunicación, escucha activa, trabajo en equipo, ética, organización, gestión del tiempo, adaptabilidad y liderazgo), cada uno calificado de 1 a 10, formando un polígono que evidencia visualmente las fortalezas y las áreas de mejora. Elaboración propia (Durán, 2026).

1.3. Perfil inicial de competencias laborales

1.3.1. Construcción del perfil y su relación con el portafolio

El perfil inicial de competencias es el documento que sintetiza el autodiagnóstico: qué competencias posee el estudiante, con qué nivel de dominio, qué evidencias lo respaldan y cuáles son sus prioridades de desarrollo. Este perfil no es un ejercicio aislado: constituye la primera pieza del portafolio digital de competencias que se entregará como Evaluación 1 en la semana 2, y el punto de referencia contra el cual se contrastará la autoevaluación final del proyecto integrador en la semana 10.

Las prácticas profesionales funcionan como un puente entre el mundo académico y el laboral, y ese tránsito exige que el estudiante llegue con un conocimiento claro de sí mismo y de lo que puede aportar (Sola Estupiñán, 2024). Un perfil bien construido responde a cuatro preguntas: ¿qué sé?, ¿qué sé hacer?, ¿cómo actúo?, y ¿qué necesito desarrollar?

Un aspecto decisivo es la calidad de la evidencia. Afirmar "tengo buena comunicación" no es evidencia; describir una situación concreta sí: "coordiné la exposición final del proyecto grupal, distribuí los temas y obtuvimos la mejor calificación". La evidencia válida es específica, verificable y pertinente a la competencia declarada.

La estructura sugerida del perfil inicial es la siguiente:

- Datos generales y breve presentación personal.
- Cinco competencias identificadas (técnicas y transversales), cada una con su evidencia real.
- Autoevaluación del nivel de dominio (rueda de competencias o escala 1-10).
- FODA personal.
- Dos competencias prioritarias a desarrollar durante las prácticas, con su justificación.

1.3.2. Competencias clave para el técnico en ventas

Aunque cada perfil es individual, existen competencias que el mercado exige de manera consistente a los profesionales del área comercial: la comunicación efectiva —clara, asertiva y adaptada al interlocutor—, la escucha activa que permite comprender necesidades reales del cliente, la colaboración con equipos diversos, la organización del tiempo frente a múltiples clientes y tareas, y la ética profesional, que sostiene la confianza sin la cual ninguna relación comercial perdura.

Cada una de estas competencias tiene una expresión concreta en el trabajo comercial:

- **Comunicación efectiva:** presentar una propuesta con claridad, adaptar el mensaje al perfil del cliente y redactar correos profesionales sin ambigüedades.
- **Escucha activa:** identificar la necesidad real detrás de lo que el cliente dice, antes de ofrecer cualquier solución.
- **Trabajo en equipo:** coordinar con bodega, facturación y servicio posventa para que la promesa comercial se cumpla.
- **Organización del tiempo:** priorizar la cartera de clientes, cumplir los plazos de seguimiento y no dejar oportunidades sin atender.
- **Ética profesional:** no prometer lo que no se puede cumplir, manejar con reserva la información del cliente y competir con transparencia.

El estudiante deberá contrastar su autodiagnóstico con este referente del mercado: las brechas que identifique entre lo que posee y lo que el entorno exige son, precisamente, sus prioridades de desarrollo para las próximas nueve semanas.

Figura 4.

Competencias clave del profesional técnico en ventas



Nota. La figura presenta, en forma de esquema radial, las cinco competencias clave del técnico en ventas: comunicación efectiva, escucha activa, trabajo en equipo, organización del tiempo y ética profesional, con el cliente en el centro del esquema. Elaboración propia (Durán, 2026).

Síntesis de la semana

Las prácticas preprofesionales son el puente entre la formación y el mundo laboral, y se desarrollarán en tres fases a lo largo del curso. Toda gestión del desarrollo profesional comienza por el autoconocimiento: identificar con honestidad las propias competencias — técnicas y transversales—, evaluar su nivel de dominio con herramientas como el FODA personal y la rueda de competencias, y construir un perfil inicial que servirá de línea base para medir la evolución al cierre de la asignatura. La idea central puede formularse así: **nadie puede desarrollar lo que no ha identificado; el autoconocimiento honesto es el primer acto profesional del estudiante en práctica.**

REFERENCIAS

Lazzati, S. C. (2023). El pensamiento crítico: teoría, práctica y competencias que plantea el mundo laboral actual (1.ª ed.). Ediciones Granica.
<https://elibro.puce.elogim.com/es/lc/puce/titulos/230416>

Menghini, R. A., Negrin, M. y Guillermo, S. (Comps.). (2018). Prácticas preprofesionales universitarias: punto de articulación con el mundo laboral. Homo Sapiens Ediciones.
<https://elibro.puce.elogim.com/es/lc/puce/titulos/129650>

Sola Estupiñán, M. (2024). Prácticas profesionales. Puente entre el mundo académico y laboral (1.ª ed.). Dykinson. <https://elibro.puce.elogim.com/es/lc/puce/titulos/279653>

Glosario

- **Competencia:** combinación integrada de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes y valores (saber ser) que permite a una persona desempeñarse con eficacia en contextos laborales reales o simulados.
- **FODA personal:** matriz de autodiagnóstico que organiza las fortalezas y debilidades (factores internos de la persona) y las oportunidades y amenazas (factores externos del entorno laboral), como punto de partida honesto del plan de desarrollo profesional.

Enlaces externos

- **FODA personal: qué es, cómo hacerlo y ejemplos prácticos (Universidad Internacional de La Rioja — UNIR).** Artículo universitario que explica el FODA personal paso a paso, con ejemplos aplicados a decisiones de desarrollo profesional.

<https://peru.unir.net/revista/ciencias-economicas/foda-personal/>

- **¿Qué es y cómo hacer un análisis FODA personal? (Lucidchart).** Guía práctica con plantilla editable y preguntas orientadoras para completar cada cuadrante de la matriz.

<https://lucid.co/es/blog/que-es-y-como-hacer-un-analisis-foda-personal>

Videos complementarios (YouTube)

- **Cómo hacer un FODA personal (con ejemplos) — HubSpot en español.** Video breve que muestra cómo completar la matriz FODA aplicada al desarrollo profesional, con ejemplos resueltos.

<https://www.youtube.com/watch?v=fMPvGFGWuUY>

Recurso de profundización

Menghini, R. A., Negrin, M. y Guillermo, S. (Comps.). (2018). Prácticas preprofesionales universitarias: punto de articulación con el mundo laboral. Homo Sapiens Ediciones. <https://elibro.puce.elogim.com/es/lc/puce/titulos/129650>

Orientación de lectura: Revisar los capítulos introductorios sobre el sentido formativo de las prácticas y su función como puente entre la universidad y el trabajo, que fundamentan el subtema 1.1.



síguenos en:



www.pucevirtual.puce.edu.ec