



Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Anayeli Pérez Ordoñez

Nombre del tema: Diseño de la investigación: Competencias Profesionales e Inserción laboral Profesional

Parcial: 1ro.

Nombre de la Materia: Proyección Profesional

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 8vo.

Pichucalco, Chis; a 08 de abril de 2025

COMPETENCIAS PROFESIONALES

CONCEPTO DE COMPETENCIA

Habilidades, capacidades y conocimientos necesarios para realizar una tarea de manera eficiente. Incluye actitudes, valores y la habilidad para enfrentar problemas.

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS

- Conocimientos: Hechos necesarios para realizar una tarea.
- Habilidades: Métodos y herramientas para realizar tareas.
- Predisposición Innata: Capacidades naturales.
- Comportamientos: Acciones visibles que reflejan valores y ética.
- Esfuerzo: Dedicación y recursos aplicados a una tarea.

ORIGEN DE LAS COMPETENCIAS

- Reino Unido: Asociado a la evaluación y rendimiento.
- Alemania: Vínculo con definiciones profesionales globales y formación.
- Francia: Crítica a la pedagogía tradicional y enfoque en la formación continua.
- España: Combinación de influencias británica y francesa.

CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS

- Combinación de conocimientos, procedimientos y actitudes para "saber hacer" y "saber estar".
- Se desarrollan mediante un proceso de aprendizaje y experiencia.
- Son dinámicas y se adquieren a lo largo de la vida laboral.

TIPOLOGÍA DE LAS COMPETENCIAS

- Competencia Técnica: Dominio experto de tareas y contenidos específicos.
- Competencia Metodológica: Capacidad para aplicar procedimientos adecuados y resolver problemas.
- Competencia Social: Habilidad para colaborar eficazmente y mostrar comportamiento constructivo.
- Competencia Participativa: Capacidad para organizar, decidir y asumir responsabilidades en el entorno laboral.

COMPETENCIAS
PROFESIONALES

**ENFOQUE
CONDUCTISTA**

Se centra en especificar competencias de manera clara para evitar desacuerdos. No toma en cuenta las interacciones entre tareas y se descarta por su falta de relevancia en la conceptualización del trabajo profesional.

ENFOQUE GENÉRICO

Prioriza procesos subyacentes como el pensamiento crítico y la transferencia de competencias a diferentes contextos. Críticas: falta de evidencia, dudas sobre transferibilidad y descontextualización de competencias.

**ENFOQUE
INTEGRAL**

Combina atributos como conocimiento, habilidades y valores, considerando la competencia como relacional. Depende de la situación específica en la que se desarrollan las competencias. Este enfoque es el preferido en la actualidad.

**GESTIÓN DE LAS
COMPETENCIAS**

Modelo de gestión que evalúa las competencias necesarias para un puesto, flexibiliza la organización y permite la integración de los empleados en los procesos de cambio. Ayuda a crear ventajas competitivas en la organización.

**LÍNEAS DE
ACTUACIÓN**

1. Optimización: Adecuación de personas a los puestos según sus competencias.
2. Captación: Reclutamiento de nuevas competencias.
3. Desarrollo: Formación y desarrollo de nuevas competencias.
4. Compensación: Evaluación del desempeño y remuneración.

**DIMENSIÓN
PERSONAL**

Implica autoconocimiento, manejo de emociones y habilidades interpersonales. Destacan competencias como la autoconfianza, autocontrol, empatía y orientación a resultados.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

ÁMBITO PROFESIONAL

Conlleva la coherencia entre lo aprendido y lo practicado, promoviendo la mejora continua y el compromiso con la excelencia profesional. Destacan la integridad, el compromiso y la iniciativa.

COMPETENCIAS PERSONALES

1. Confianza en sí mismo: Creer en las propias capacidades.
2. Autocontrol: Gestionar las emociones y los impulsos.
3. Visión positiva: Mantener una actitud optimista ante desafíos.
4. Gestión del estrés: Manejar situaciones bajo presión.
5. Asertividad: Expresar opiniones con respeto y firmeza.

COMPETENCIAS DE LOGRO

1. Orientación al resultado: Buscar el máximo rendimiento.
2. Iniciativa: Actuar sin necesidad de instrucciones.
3. Responsabilidad: Cumplir con los compromisos.
4. Resolución de problemas: Superar obstáculos mediante análisis y decisiones.
5. Planificación y organización: Gestionar recursos y tiempo eficientemente.

COMPETENCIAS DE COLABORACIÓN

1. Empatía: Comprender y conectar con los sentimientos de los demás.
2. Trabajo en equipo: Colaborar activamente para alcanzar metas comunes.
3. Flexibilidad: Adaptarse a cambios y trabajar con diversas personas.

COMPETENCIAS DE MOVILIZACIÓN

1. Liderazgo: Guiar y motivar a otros hacia un objetivo común.
2. Influencia: Persuadir a los demás usando argumentos adecuados.
3. Comunicación: Expresar ideas claramente y escuchar a otros.
4. Orientación al servicio al cliente: Satisfacer las necesidades de los demás.
5. Resolución de conflictos: Mediar y buscar soluciones a disputas.
6. Desarrollo de otros: Fomentar el crecimiento de los demás mediante apoyo y delegación..

INSERCIÓN LABORAL
PROFESIONAL

INSERCIÓN LABORAL

Proceso integral que involucra las características de las personas y las oportunidades del mercado laboral, originando un encuentro entre empleabilidad y ocupabilidad.

FACTORES DE INSERCIÓN

Género, edad, clase social, actitudes, capacidades, formación académica, apoyo social y recursos técnicos.

EMPLEABILIDAD VS. OCUPABILIDAD

Empleabilidad: Acceso a empleo según expectativas y trayectoria.
Ocupabilidad: Dependencia de las oportunidades laborales y contexto del mercado.

CURRÍCULUM VITAE

Documento que describe la experiencia laboral, educación, conocimientos y habilidades para calificar para un trabajo. Elementos clave de un CV
Título, datos personales, objetivo profesional, experiencia laboral, formación académica, idiomas, habilidades.

ENTREVISTA DE TRABAJO

- Individual: Detalle de tu currículum y cualidades personales.
 - Colectiva: Evaluación de trabajo en equipo y liderazgo.
- Preparación:
- Investigar sobre la empresa y el puesto.
 - Identificar fortalezas y debilidades.
 - Practicar posibles respuestas.
 - Ser puntual y optimista.

ENTREVISTA PERSONAL

- Estructurada: Preguntas fijas.
- No estructurada: Conversación libre.
- Semi-estructurada: Combina ambas.