



Mi Universidad SUPER NOTA

Nombre del Alumno: Ana cristel camas Álvarez

Nombre del tema: COMPETENCIAS PROFESIONALES

Parcial: 3

Nombre de la Materia: PROYECCION PROFESIONAL

Nombre del profesor: Beatriz Adriana

Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 8°

COMPETENCIAS PROFESIONALES



Las competencias son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea. Las competencias son características que capacitan a alguien en un determinado campo. No solo incluyen aptitudes teóricas, sino también definen el pensamiento, el carácter, los valores y el buen manejo de las situaciones problemáticas. Las competencias son adquiridas mediante el aprendizaje y la formación de las personas; son una herramienta fundamental para el ejercicio en el campo donde son necesarias dichas competencias.

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA COMPETENCIA

Los conocimientos son un conjunto de hechos necesarios para realizar un trabajo. El conocimiento es un concepto más amplio que las habilidades.

Las competencias son el dominio de los medios y métodos para realizar una tarea determinada. Las habilidades son muy variadas.

La competencia es una predisposición innata para realizar una determinada tarea. Competencia es también un sinónimo aproximado de superdotación.

Los estereotipos de comportamiento se refieren a formas visibles de acción para realizar una tarea. El comportamiento incluye tanto las reacciones heredadas como las adquiridas ante las situaciones y los estímulos.

CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

EL ORIGEN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Se ha escrito mucho sobre el tema de las competencias profesionales y son muchos los autores que han aportado visiones diferentes sobre el tema. En el Reino Unido, la competencia surgió asociada con la evaluación. De ahí que no sea de extrañar que el enfoque de competencias en este país esté orientado al rendimiento, basándose en una evaluación que se corresponde con normas detalladas. En Alemania, las competencias están vinculadas a las definiciones profesionales globales y se hace más énfasis en el proceso formativo.

COMPETENCIA
TÉCNICA



COMPETENCIA
METODOLÓGICA



COMPETENCIA
SOCIAL



COMPETENCIA
PARTICIPATIVA



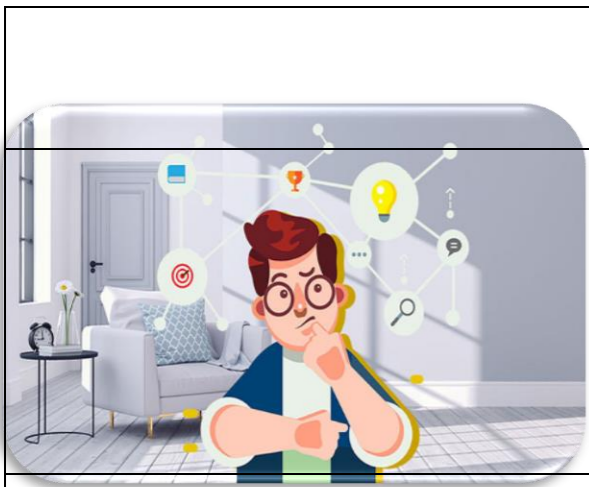
NIVELES DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Dimensión personal

La empatía definida como la capacidad de percibir sentimientos y puntos de vista de los demás e interesarse activamente por sus preocupaciones. Todo ello promoviendo la orientación a resultados mediante el esfuerzo para mejorar, realizar bien el propio trabajo, intentando sobrepasar un estándar (más que cumplirlo).

Dimensión organizacional

Queremos destacar que es primordial la estructura y la organización en el profesional que adquiere y desarrolla las competencias. Hablamos de organizaciones que saben dónde van, qué son y qué quieren ser, organizaciones que conocen sus debilidades y fortalezas atentas a las amenazas y oportunidades del entorno; en nuestro caso del sector de la formación universitaria y de la asistencia sanitaria, organizaciones con un liderazgo efectivo.



ENFOQUE TEÓRICO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

ENFOQUE CONDUCTISTA:

pretende realizar una especificación transparente de competencias de manera que no existan desacuerdos respecto a lo que constituye una ejecución satisfactoria

ENFOQUE INTEGRAL

Considera combinaciones complejas de atributos (conocimiento, habilidades destrezas, actitudes y valores) y la función que en una situación particular los profesionales atribuyen. En este caso, la competencia es relacional, es decir, dependiendo de las necesidades de la situación se implicarán unos u otros atributos en la búsqueda de la solución más idónea de la misma.



GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Primera: Optimizar y aprovechar las competencias existentes que implicaría la adecuación organizativa de las personas a los puestos e incluso, los planes de carrera de acuerdo con dichas competencias.

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.

Cuarta: Compensar la adquisición de competencias a través de la evaluación del desempeño y la remuneración. La gestión de competencias está generando en la última década toda una cultura de gestión de los recursos humanos e integrando diversas áreas de gestión.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS.

Son las requeridas para el desempeño de una ocupación en concreto, están relacionadas más con funciones o puestos de trabajo. Aportan al estudiante o al trabajador los conocimientos, actitudes, habilidades y valores propios de cada profesión y actividad laboral.



COMPETENCIAS PERSONALES

- Confianza en sí mismo.
- Autocontrol.
- Visión Positiva.
- Gestión del Estrés
- Aserividad.



COMPETENCIAS DE LOGRO

- Orientación al resultado.
- Iniciativa.
- Responsabilidad.
- Resolución de problemas.
- Planificación y organización.



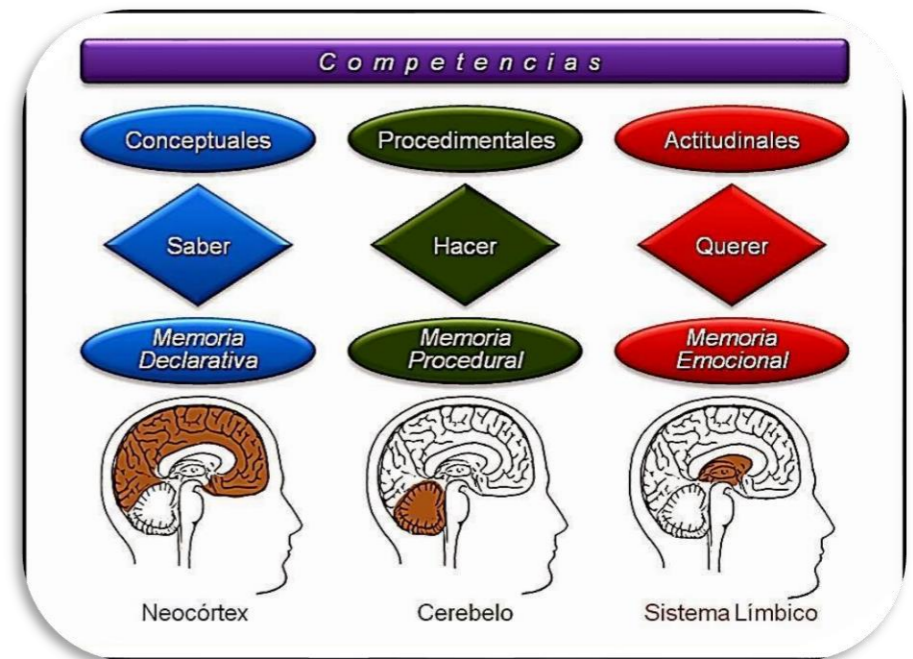
COMPETENCIAS DE COLABORACIÓN

- Empatía.
- Trabajo en equipo.
- Flexibilidad.



COMPETENCIAS DE MOVILIZACIÓN

- Liderazgo.
- Comunicación.
- Orientación al servicio al cliente.
- Resolución de conflictos.
- Desarrollo de otros.



BIBLIOGRAFIAS

- <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/4f157802dbfc73133c45aa55ba685b33.pdf>