



Mi Universidad

Súper nota.

Nombre del Alumno: Espinoza Morales Fernanda Judith.

Nombre del tema: Competencias profesionales.

Parcial: Tercero.

Nombre de la Materia: Proyección profesional.

Nombre del profesor: Pérez Escobedo Dalia de los Ángeles.

Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en Enfermería.

Cuatrimestre: Octavo.

COMPETENCIAS PROFESIONALES.

Competencias.

Son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir una determinada tarea.

No solo incluyen aptitudes teóricas, sino también definen el pensamiento, carácter, los valores y buen manejo de situaciones problemáticas.

Elementos constitutivos de las competencias.

- Los conocimientos son un conjunto de hechos necesarios para realizar un trabajo.
- Las competencias son el dominio de los medios y métodos para realizar una tarea determinada.
- La competencia es una predisposición innata para realizar una determinada tarea.
- Los estereotipos de comportamiento se refieren a formas visibles de acción para realizar una tarea.

Corrientes en gestión de competencias.

Enfoque anglosajón.

Se centra en los contenidos del puesto de trabajo.

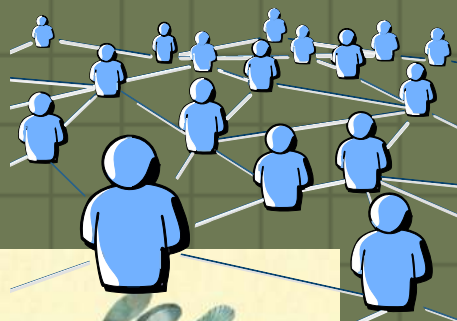
Enfoque francés.

Considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias personales.

Tipología de las competencias profesionales.



Tipos de competencia.

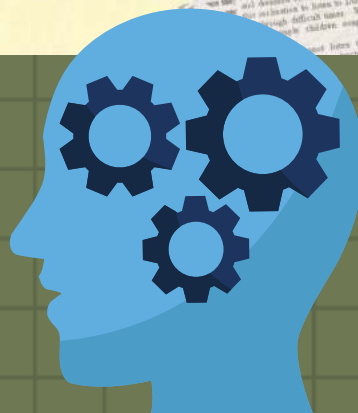


Competencia Técnica: Posee competencia técnica aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo y los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

Competencia Metodológica: son enfoques, formas de pensar, técnicas de trabajo y estrategias que ayudan a alcanzar los objetivos.

Competencia Social: Posee competencia social aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva y que muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.

Competencia Participativa: Posee competencia participativa aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo; es capaz de organizar y decidir y está dispuesto a aceptar responsabilidades.



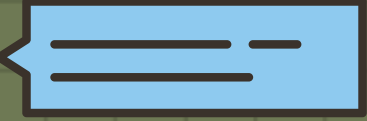
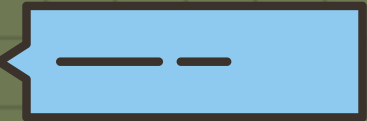
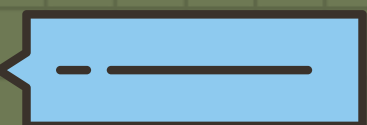
ENFOQUE CONDUCTISTA.

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



ENFOQUE GENÉRICO.

Prioriza los procesos subyacentes y ofrece las bases hacia las características más transferibles o más específicas.



ENFOQUE INTEGRAL.

Considera combinaciones complejas de atributos y la función que en una situación particular los profesionales atribuyen.



Gestión de las competencias profesionales.

Este tipo de gestión organizacional busca alinear los talentos y habilidades de los colaboradores con la visión y el objetivo de la empresa, partiendo de la idea de identificar el perfil perfecto del colaborador para un cargo específico y, en base a ello, crear una dinámica de reclutamiento y capacitación.



Niveles de adquisición de competencias profesionales.

La adquisición de competencias.

Se incide en diferentes niveles o dimensiones de adquisición para todas las diferentes competencias en los que el aprendizaje se conforma. Asumiendo que cualquier cambio para su logro involucra a la dimensión personal, el ámbito profesional y la dimensión organizacional.

Competencias desarrolladas.

La autoconfianza: es la capacidad de desarrollar y mantener una sensación clara de su valor, postura y capacidades.

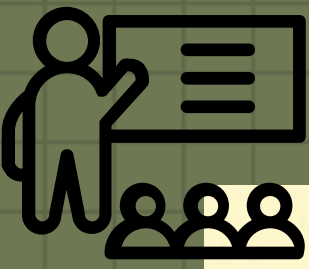
El autocontrol: es capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos.

La empatía: es capacidad de percibir sentimientos y puntos de vista de los demás e interesarse activamente por sus preocupaciones

Competencias personales.

1. Confianza en sí mismo.
2. Autocontrol.
3. Visión positiva.
4. Gestión del estrés.
5. Asertividad.

Competencias de logro.



Orientación al resultado.

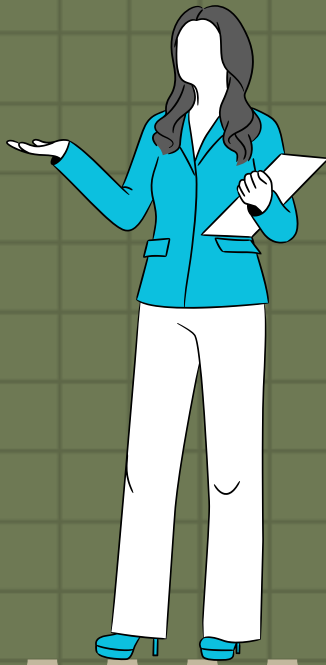


Es perseguir de forma tenaz retos y objetivos, y mantenerlos como referentes permanentemente para encaminar nuestros actos y esfuerzos. supone enfocarse en obtener el máximo rendimiento de los esfuerzos y recursos enfocándose en la productividad (eficiencia y eficacia).



INICIATIVA.

Es anticiparse y proponer acciones novedosas aunque se carezca de pautas o referencias para actuar, la actitud permanente de actuar cuando se presenta la ocasión sin esperar órdenes o instrucciones.



RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS.

Es ser resolutivo en la solución de problemas sin dejar de considerar las distintas alternativas posibles. implica una actitud que nos impela a superar obstáculos y la capacidad para analizar los problemas y tomar decisiones para seguir avanzando.

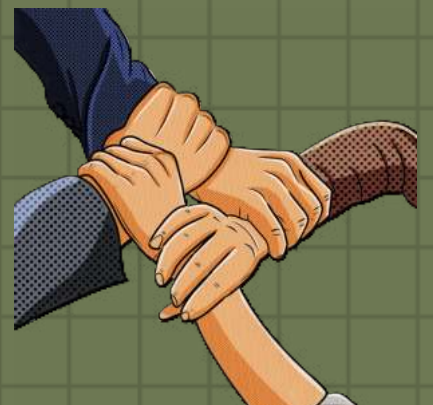
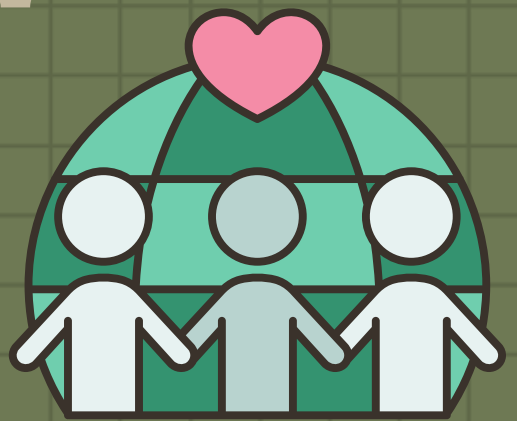
PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN.

Es prever las cosas y gestionar eficazmente los recursos necesarios, especialmente el propio tiempo. las personas que poseen esta competencia tienen la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de sus tareas, proyectos, áreas, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.



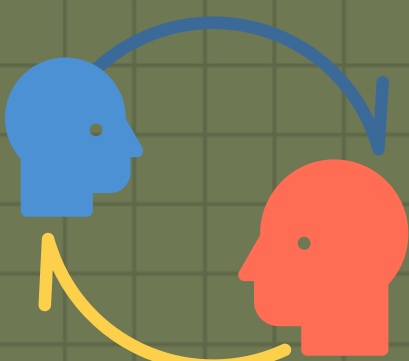
Competencias de colaboración.

1. Empatía.
2. Trabajo en equipo.
3. Flexibilidad.



Competencias de movilización.

1. Liderazgo.
2. Influencia.
3. Comunicación.
4. Orientación al servicio al cliente.
5. Resolución de conflictos.



Bibliografía

UDS. (13 de 02 de 2023). proyección profesional. Obtenido de
ce5d8b398f98c3d0ddd352533dcd3327-LC-LEN805 PROYECCION PROFESIONAL.pdf