



Mi Universidad

RESUMEN

Nombre del Alumno: Julissa Cárdenas Rodas

Nombre del tema: Competencias profesionales

Parcial: 3ero

Nombre de la Materia: Proyección profesional

Nombre del profesor: Lic. Víctor Antonio González Salas

Nombre de la Licenciatura: en Nutrición

Cuatrimestre: 8vo

COMPETENCIAS PROFESIONALES

Es necesario revelar los elementos constitutivos del concepto competencia

- Las competencias son el dominio de los medios y métodos para realizar una tarea determinada. Lo que tienen en común las competencias es su especificidad.
- La competencia es una predisposición innata para realizar una determinada tarea. Competencia es también un sinónimo aproximado de superdotación.

Cuando una persona muestra confianza en sí misma, forma un equipo de colaboradores o muestra una disposición a actuar, su comportamiento es coherente con la organización. El esfuerzo es la aplicación deliberada de recursos mentales y físicos en una dirección determinada. Sin esfuerzo, una persona es como los vagones sin locomotora, que también están llenos de capacidad, pero sin vida sobre los raíles.

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. 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. En Holanda, dentro de una óptica de integración institucional y descentralización de las responsabilidades formativas, se considera que las competencias son similares a las cualificaciones que hacen referencia a títulos y certificados, lo que posibilita mayor flexibilidad interna con más posibilidades de transición dentro del sistema.

En España, existe dentro del propio proceso de reforma del sistema una combinación del sistema británico y del sistema francés. Las competencias sólo son definibles en la acción. En la línea de lo apuntado anteriormente, las competencias no son reducibles ni al saber, ni al saber-hacer, y por tanto, no son asimilables a lo adquirido en formación. Esto nos indica que la competencia es un proceso práctica acción constante para saber, saber hacer, saber estar y saber ser. No es suficiente con verificar qué elementos son constitutivos de las competencias. Cabría pues, más allá de lo dicho respecto a las capacidades y

competencias, asumir que no es suficiente con el proceso de capacitación, y por ende, con el posibilitador de las capacidades apoyado en la formación, sino que en este terreno la experiencia se muestra como ineludible.

Esta asunción tiene que ver directamente con el propio proceso de adquisición de competencias como hemos indicado, y atribuye a las mismas un carácter dinámico. De ello podemos concluir que las competencias pueden ser adquiridas a lo largo de toda la vida activa, lo que constituye, por tanto, un factor capital de flexibilidad y de adaptación a la evolución de las tareas y los empleos.

Enfoque teórico de las competencias profesionales

Este enfoque no se preocupa por las conexiones entre las tareas e ignora la posibilidad de dicha ligazón que podría propiciar su transformación. Definitivamente, aunque tuvo seria preponderancia en los años 60-70, se ha descartado por inapropiado para la conceptualización del trabajo profesional, además de ofrecer serias dudas de corte metodológico que ahora no interesan.

Enfoque integral

Considera combinaciones complejas de atributos 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.

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.

Dimensión personal

Este sentido, y en lo que al aprendizaje se refiere, sería el logro de las competencias en un marco de respeto a los valores. Cabe señalar la necesidad imperiosa del cambio que se está viviendo en la formación, habrá de redundar en nueva manera de estar y ser, de tal modo que, una formación de grado de «calidad» orientada a la adquisición de competencias

profesionales es una garantía de éxito para un ejercicio profesional «excelente». Entendiendo como uno de los elementos de referencia de éxito profesional el índice de satisfacción de los pacientes, dado que el contenido sustancial de nuestra intervención consiste en el cuidado. Todo ello en el marco de un estilo y compromiso profesional con la excelencia, mejor aún, con la mejora continua desplegada al afrontar la actividad profesional día a día.

Algunas competencias en esta dimensión adquieren una especial trascendencia. Promover la integridad, entendida ésta como la capacidad de asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal y profesional. El compromiso, como capacidad de secundar y asumir como propios los objetivos de nuestro grupo profesional. La organización en la que ejercemos nuestra actividad profesional.

Ya hemos indicado al principio de esta intervención que las competencias se refieren al «cómo del desempeño», las cuales son de naturaleza cualitativa y describen los comportamientos que se piden a cada función, es decir, que si algo caracteriza a las competencias es su carácter dinámico. Carácter dinámico en el que adquiere una especial relevancia la organización en la que tiene lugar el aprendizaje o la organización en la que tiene lugar la prestación del servicio enfermero.

Competencias específicas. Aportan al estudiante o al trabajador los conocimientos, actitudes, habilidades y valores propios de cada profesión y actividad laboral. Competencias se manifiestan a través de comportamientos en situaciones concretas.

Competencias

Personales

Esto supone mostrar confianza en las propias capacidades, decisiones y opiniones, incluso ante las dificultades que puedan presentarse. Es esperar que las cosas irán razonablemente bien y que podremos afrontar las dificultades y obstáculos desde la confianza que pueden tener remedio. Implica Autocontrol y gestión de nuestros recursos ante situaciones de alta exigencia. Supone tomar decisiones y establecer prioridades ante una agenda cargada y con el tiempo en contra.

Implica saber comunicar nuestras opiniones sin agresividad ni con temor, pero con fundamento y criterio.

Competencias

de

logro

Supone enfocarse en obtener el máximo rendimiento de los esfuerzos y recursos enfocándose en la productividad. Diríamos que la preocupación por el cumplimiento de nuestras obligaciones está por encima de sus propios intereses. Implica una actitud que nos impela a superar obstáculos y la capacidad para analizar los problemas y tomar decisiones para seguir avanzando. 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. Las personas que la poseen saben escuchar de forma activa y les mueve el deseo genuino de comprender al otro. Es la habilidad para participar activamente en la consecución de una meta común, incluso cuando el objetivo no repercute directamente con el interés personal. Implica mente abierta, capacidad de aprendizaje y disposición al cambio, así tolerancia y respeto genuino a los demás.

La flexibilidad es una actitud tolerante y favorable al cambio. Competencias de movilización. Para ello es necesario ser capaz de inspirar valores de acción y anticipar escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. Liderar es conseguir que las cosas sucedan a través de la acción de otras personas.

Implica un desarrollo muy elevado de las competencias de autogestión, motivación y colaboración. Implica sentir motivación y gusto por influir. No es una cuestión sólo de habilidad, sino de motivación por ser influyente. Esta capacidad implica poseer habilidad para captar la atención y dominar el lenguaje verbal y no verbal, para conseguir que los demás comprendan las ideas y conceptos.

Integra otras competencias porque implica comprender bien los puntos de vista de los demás, saber acomodarse, no personalizar y saber expresar sus propias necesidades y puntos de vista. Implica saber delegar y demostrar confianza en el equipo para que los colaboradores asuman responsabilidades de mayor calado.