



Nombre del Alumno: Verónica Mariana Hernández Rincón

Nombre del tema: Competencias profesionales

Parcial: Tercer Parcial

Nombre de la Materia: Proyección profesional

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: Octavo cuatrimestre

Pichucalco, Chiapas a 07 de marzo del 2024.

Competencias profesionales

Competencia

Habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea.



Son adquiridas mediante el aprendizaje y la formación de las personas; son una herramienta fundamental para avanzar.

Tipología de las competencias profesionales

Competencia técnica

Competencia metodológica

Competencia social

Competencia participativa

Origen de las competencias profesionales

- Reino Unido, surgió asociada con la evaluación.
- Alemania, están vinculadas a las definiciones profesionales globales y se hace más énfasis en el proceso formativo.
- Francia, surge como crítica a la pedagogía tradicional basada y fundamentada en los conocimientos teóricos escolares.
- Holanda, dentro de una óptica de integración institucional y descentralización de las responsabilidades formativa.

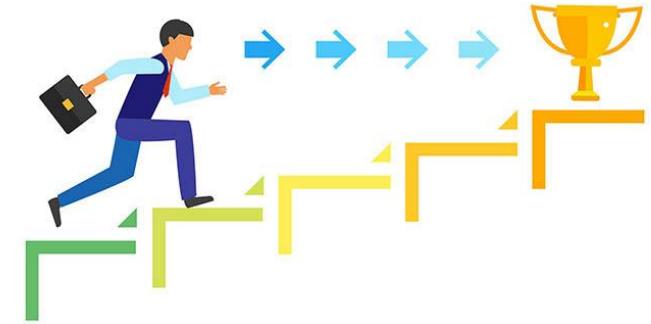


Características de las competencias profesionales

Sólo son definibles en la acción.

Son adquiridas a lo largo de la vida.

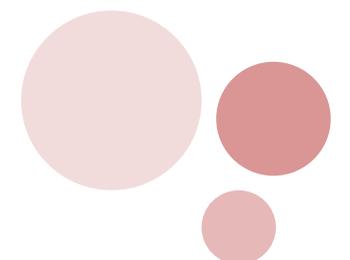
Comporta un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados.



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.



Gestión de las competencias profesionales

El modelo de gestión permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta.

Primera: Optimizar y aprovechar las competencias existentes que implicaría la adecuación organizativa de las personas a los puestos.

Segunda: Captar nuevas competencias que no se disponen o no interesa desarrollar.

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.



Niveles de adquisición de competencias profesionales

Dimensión personal

Logro de las competencias en un marco de respeto a los valores. Preocupándose por hallar la solución y no los culpables o, simplemente.

- Autoconfianza
- Autocontrol
- Empatía

Ámbito profesional

Coherencia entre lo que se dice y lo que se hace; entre lo que se aprende y lo que se experimenta.

- Promover integridad
- Compromiso
- Organización
- Iniciativa

Dimensión organizacional

Conocen sus debilidades y fortalezas atentas a las amenazas y oportunidades del entorno, busca sacar lo mejor de las personas.

- Organización en el trabajo en equipo
- Comunicación

Competencias específicas

Son las requeridas para el desempeño de una ocupación en concreto, están relacionadas más con funciones o puestos de trabajo.



Competencias personales

- Confianza en sí mismo
- Autocontrol
- Visión positiva
- Gestión de estrés
- Asertividad



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



Referencia bibliográfica

Universidad Del Sureste [UDS], (2023) antología de proyección profesional
<file:///C:/Users/veron/Documents/antologia%20octavo/proyeccion.pdf>