



**Nombre Del Alumno: Yessica De La Cruz Gómez Bernal**

**Nombre Del Tema: Competencias Profesionales Parcial: 3°**

**Nombre De La Materia: Proyección Profesional**

**Nombre Del Profesor: Beatriz Adriana Méndez Gonzales**

**Nombre De La Licenciatura: Enfermería**

**Cuatrimestre: 8°**



# COMPETENCIAS PROFESIONALES

## CONCEPTO DE COMPETENCIA.

### ¿Qué es una competencia?

Es el conjunto de conocimientos, procedimientos, valores y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción, adquiridos a través de la experiencia que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible, lo que las hace eficaces en una situación determinada.



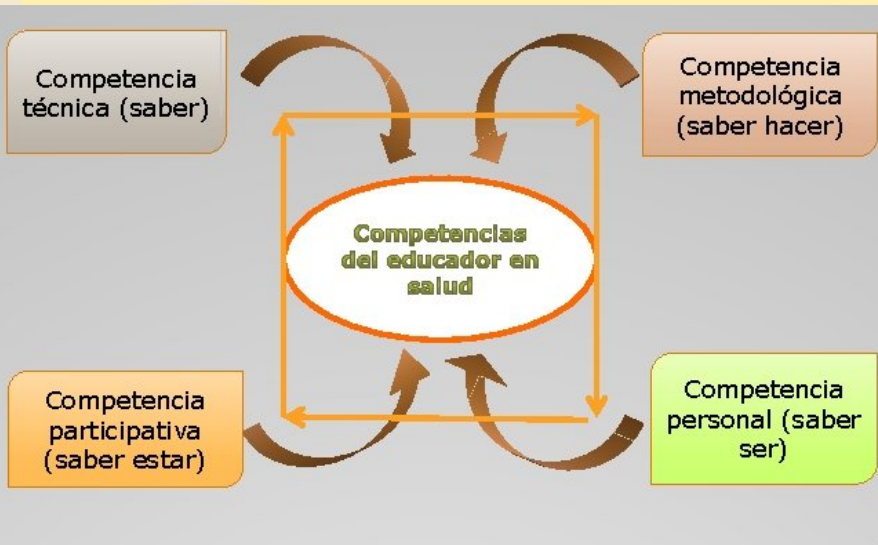
## EL ORIGEN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

## CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

### CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Es necesario concretar y llegar a algunos puntos de síntesis de las características de las competencias profesionales, esto es:

- a) Una primera nota característica en el concepto de competencia profesional es que comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados,
- b) Las competencias sólo son definibles en la acción.
- c) No es suficiente con verificar qué elementos son constitutivos de las competencias. Hemos de profundizar más, y de ahí que recurramos a cómo se conforman. Cabría pues, más allá de lo dicho respecto a las capacidades y competencias,



## TIPOLOGÍA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

## 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

### Enfoque integral

Considera combinaciones complejas de atributos (conocimiento, habilidades destrezas, actitudes y valores) y la función que en una situación particular los profesionales

Primera: Optimizar y aplicar organizativa de las personas a dichas competencias. la adecuación y acuerdo con

Segunda: Captar nuevas competencias; 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.



### DIMENSIÓN PERSONAL

## GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

### Las tres dimensiones de las Competencias

#### EL SABER

- conocimientos técnicos y de gestión.

#### EL HACER

- habilidades innatas y fruto de la experiencia y el aprendizaje.

#### EI SER

- actitudes personales,
- comportamientos,

## NIVELES DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES



# COMPETENCIAS PROFESIONALES

## COMPETENCIAS ESPECIFICAS

### COMPETENCIAS ESPECIFICAS

Las competencias específicas de cada profesión refieren a la base particular del desempeño profesional; permiten la comparabilidad entre los diferentes programas de una disciplina y la definición de cada profesión

## COMPETENCIAS PERSONALES

*más importantes*

- Conciencia de uno/a mismo/a
- Autogestión emocional
- Confianza en uno/a mismo/a
- Autocontrol
- Empatía
- Asertividad
- Inteligencia emocional
- Resolución de conflictos
- Cordialidad y afectividad
- Uso eficaz del lenguaje verbal y no verbal
- Correcto nivel de lecto-escritura
- Escucha activa
- Contacto visual cálido
- Trabajo en equipo
- Orientación a los resultados
- Flexibilidad y adaptabilidad
- Creatividad
- Organización, planificación y gestión
- Iniciativa
- Toma de decisiones
- Motivación hacia el logro

## COMPETENCIAS PERSONALES



## COMPETENCIAS DE LOGRO



## COMPETENCIAS DE COLABORACIÓN.



## COMPETENCIAS DE MOTIVACION

### REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA:

UNIVERSIDAD DEL SURESTE [UDS], (2024) ANTOLOGÍA PROYECCIÓN PROFESIONAL