



***Nombre de la Alumna: Martha Elena Domínguez Domínguez***

***Nombre del Maestro: Beatriz Adriana Méndez González***

***Nombre de la Licenciatura: Lic. Enfermería***

***Cuatrimestre: VIII cuatrimestre***

# Competencias Profesionales.

## Concepto de competencia

- Las competencias son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea.
- 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.

Es necesario revelar los elementos constitutivos del concepto competencia:

- Los conocimientos son un conjunto de hechos necesarios para realizar un trabajo.
- La competencia es una predisposición innata para realizar una determinada tarea.
- Las competencias son el dominio de los medios y métodos para realizar una tarea determinada.

## El origen de las competencias profesionales

- 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.
- En Francia**, la competencia surge como crítica a la pedagogía tradicional basada y fundamentada en los conocimientos teóricos escolares que había que superar para dar opción a las actividades de formación continua y perfeccionamiento profesional.
- En Holanda**, dentro de una óptica de integración institucional y descentralización de las responsabilidades formativas.

## Características de las competencias profesionales

- 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. 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.
- 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.

## Tipología de las competencias profesionales

- 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:** Posee competencia metodológica aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten.
- Competencia social:** Posee competencia social aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva.
- Competencia participativa:** Posee competencia participativa aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo

# 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 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

En síntesis, podemos afirmar que la gestión de las competencias profesionales con independencia del modelo propio que pueda activarse, permite conocer el potencial de la organización y orienta a la hora de tomar decisiones de carácter organizativo.

Una vez establecidos dichos perfiles, podemos gestionar dicho diferencial de acuerdo con las siguientes líneas de actuación.

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

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.

## Niveles de adquisición de competencias profesionales

Se precisa que para la adquisición de las diferentes competencias se incida en diferentes niveles o dimensiones en los que el aprendizaje se conforma.

Asumimos que cualquier cambio para el logro de las competencias se involucra una dimensión personal, ámbito profesional y dimensión organizacional.

**Dimensión personal:** Esto es, partir, en primer lugar, de las propias limitaciones y prejuicios, y requiere darse cuenta de que carecemos del monopolio de la verdad.

**Ámbito profesional:** Conlleva, por parte en las escuelas, la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace; entre lo que se aprende y lo que se experimenta.

**Dimensión organizacional:** 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.

## Competencias específicas.

**Competencias Personales:** Confianza en sí mismo, Autocontrol, Visión Positiva, Gestión del 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, desarrollo de otros

**Inserción  
laboral  
profesional.**

**Concepto de inserción laboral.**

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, como pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro entre empleabilidad y ocupabilidad.

**Complejidades del mundo laboral actual.**

Muchos candidatos para un solo puesto: El mayor problema para encontrar trabajo es la enorme cantidad de personas que buscan emplearse o cambiarlo, en relación a los puestos de trabajo disponibles.

Subcontratación o Outsourcing: Las empresas prefieren subcontratar ciertas tareas y servicios que les significarán menores costos y mayor eficiencia.

Rotación: A nivel general, la mayor rotación está en los cargos de atención de público (Informaciones, Ventas, Reclamos y Atención de público en general)

**Curriculum vitae**

El término es una locución latina que en español significa "carrera de la vida" y su objetivo es describir la experiencia laboral, preparación académica, conocimientos y habilidades que califican a una persona para realizar determinado trabajo.

Elementos de un CV:

- |                     |                            |                |
|---------------------|----------------------------|----------------|
| 1. Título           | 4. Experiencia profesional |                |
| 2. Datos personales | 5. Preparación académica   | 7. Habilidades |
| 3. Objetivo         | 6. Idiomas                 |                |

**Protocolos profesionales.**

El protocolo es el conjunto de reglas ceremoniales que rigen una actividad, establecidas por un decreto o por la costumbre. Son las formas, tiempos, lugares y rituales que se da por sentado que todos los participantes observarán.

**El saludo:** El saludo, junto con el contacto visual y la sonrisa, son nuestra mejor tarjeta de presentación. En la antigüedad el saludo era una señal de paz.

**Junta de trabajo:** Las juntas de trabajo son modelos de comunicación que estimulan la eficacia de la toma de decisiones de la toma de decisiones y contribuyen al éxito de los resultados.

**Tarjeta de presentación**

La tarjeta de presentación institucional es uno de los planos de identidad gráfica más personalizados, pues informa no sólo el nombre de la persona que lo ofrece, sino también define la organización a la que pertenece. Así mismo, constituye el enclave de contacto que permite establecer relaciones entre organizaciones y públicos.

**Entrevista de trabajo**

Es la técnica más utilizada en los procesos de selección de personal. Ante un puesto de trabajo vacante o de nueva creación, se establece el perfil del candidato.

Tipos de entrevista:

- Individual.
- Colectiva.

**Personal:** Es un diálogo directo entre el entrevistador y entrevistado. El entrevistador dirige la conversación e intenta entresacar la máxima información posible del candidato.

**En línea:** En una entrevista online la imagen sigue contando, pero también es cierto que hay algunos detalles que no van a apreciarse tanto como en una presencial.

## Identidad digital.

La identidad digital se puede definir como el conjunto de información y datos online sobre un individuo.

**Manejo de redes sociales:** Un profesional que es capaz de proyectar con su imagen las ideas de profesionalidad, seguridad y liderazgo, combinadas con una buena presencia, logrará cautivar a sus potenciales clientes con mayor facilidad que otro que no valore y cuide todas estas cuestiones.

**Correo electrónico:** El correo electrónico y el teléfono móvil son dos herramientas esenciales que nos permiten estar comunicados constantemente, pero no debemos descuidar la forma en la que nos comunicamos con nuestro entorno

## Inserción laboral profesional.

### Emprendimiento.

En definitiva, un emprendimiento es cualquier actividad nueva que hace una persona, que puede tener como finalidad lograr ganancias económicas o no. El emprendimiento es llevado a cabo por los emprendedores.

#### Tipos de Emprendimiento:

**Emprendimiento empresarial:** El emprendimiento empresarial es la iniciativa o aptitud de un individuo para desarrollar un proyecto de negocio.

**Emprendimiento cultural:** El emprendimiento cultural puede ser visto como el generador de empresas u organizaciones culturales con el objetivo de que no se pierda el significado.

**Emprendimiento social:** El emprendimiento social busca satisfacer las necesidades de la sociedad en donde se desenvuelve.

#### Características de Emprendimiento:

● **Espíritu:** es necesario tener un espíritu dinámico, creativo, orientado a la búsqueda continua de oportunidad de negocio.

● **Capacitación:** el emprendedor necesita conocimientos técnicos para llevar a cabo la idea de empresa.

● **Marco regulatorio:** se mueve en un marco de leyes que pueden o no facilitar el proceso para pasar de las ideas a la práctica de la creación empresarial.

● **Financiación:** es necesario un sistema que le financie para poner en marcha su actividad y garantice su negocio.

● **Red:** Porque se genera en un ecosistema donde intervienen varios actores, pero también se trabaja en sinergia con otros emprendedores