



Nombre del Alumno: Hernández Velasco Georgina del Rosario.

Nombre del tema: Infografía.

Parcial: II

Nombre de la Materia: Proyección Profesional.

Nombre del profesor: Claudia Ivette Espinosa Gordillo.

Nombre de la Licenciatura: Enfermería.

Cuatrimestre: 8°

COMPETENCIAS PROFESIONALES.

-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.

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA COMPETENCIA.

- Los conocimientos son un conjunto de hechos necesarios para realizar un trabajo.
- Las habilidades son muy variadas: desde la fuerza física y la destreza hasta la formación especializada. Lo que tienen en común las competencias es su especificidad.



- Competencia es también un sinónimo aproximado de superdotación.
- Los estereotipos de comportamiento se refieren a formas visibles de acción para realizar una tarea. El comportamiento incluye tanto las reacciones heredadas como las adquiridas ante las situaciones y los estímulos situacionales.

Nuestros comportamientos revelan nuestros valores, ética, creencias y reacciones ante el mundo que nos rodea. 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. El esfuerzo es la base de la ética del trabajo.



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.



ALEMANIA.

Las competencias están vinculadas a las definiciones profesionales globales y se hace más énfasis en el proceso formativo.



REINO UNIDO.

La competencia surgió asociada con la evaluación. En este país está orientado al rendimiento, basándose en una evaluación que se corresponde con normas detalladas.



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.



HOLANDA.

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.



ESPAÑA.

Existe dentro del propio proceso de reforma del sistema una combinación del sistema británico (normas de referencia para la formación inicial) y del sistema francés (fomento de la formación en la empresa).

Existen dos corrientes diferenciadas en la gestión de las competencias, por un lado el enfoque anglosajón y por otro el francés.



EL ENFOQUE ANGLOSAJÓN.

Se centra en los contenidos del puesto de trabajo, así como en su relación con la estrategia global de la organización. Algunos de los autores más representativos son R.E. Boyatzis, D. Goleman, G. Hamel y C. K. Prahalad.



EL ENFOQUE FRANCÉS.

Considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias laborales. La autora más representativa de esta corriente es Claude Lévy-Leboyer.



Características de las competencias profesionales

ES NECESARIO CONCRETAR Y LLEGAR A ALGUNOS PUNTOS DE SÍNTESIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES, ESTO ES:

Una primera nota característica en el concepto de competencia profesional es que comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en el sentido que el individuo ha de «saber hacer» y «saber estar» para el ejercicio profesional. El dominio de estos saberes le hacen «capaz de» actuar con eficacia en situaciones profesionales.



Esto nos indica que la competencia es un proceso practicaacción constante para saber (conocimiento), saber hacer (procedimiento), saber estar y saber ser (actitud). El saber hacer al que hacemos alusión no es un saber imitar o aplicar rutinariamente los recursos de los saberes propios del individuo -esto estaría más cercano a la capacidad-, el saber que aludimos es un saber-actuar.

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. Si bien esta atribución no está presente explícitamente en todas las definiciones, más bien se está poniendo énfasis en los últimos años

