



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

NOMBRE DEL ALUMNA:
Isabel Guadalupe Cruz Gordillo.

Licenciatura en Psicología.

Octavo Cuatrimestre.

Materia:

PROYECCION PROFESIONAL

Nombre del profesor:
YANETH FABIOLA SOLORZANO PENAGOS

07/04/2024

Unidad 3. Competencias Profesionales.

3.1 Concepto de competencia.

Las competencias son características que capacitan a alguien en un determinado campo.

Son una herramienta fundamental para el ejercicio en el campo donde son necesarias dichas competencias.

Combinan las destrezas y la capacidad en desempeñar una función de formas efectivas y transversales en el tiempo, generalmente definidas en el ámbito profesional o de producción.

Elementos constitutivos del concepto competencia

El conocimiento es un concepto más amplio que las habilidades.

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.

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.

La clave es poder observar dicho comportamiento.

El esfuerzo es la aplicación deliberada de recursos mentales y físicos en una dirección determinada.

A cualquiera se le puede perdonar la falta de talento o la capacidad media, pero no la falta de esfuerzo.

Sin esfuerzo, una persona es como los vagones sin locomotora, que también están llenos de capacidad, pero sin vida sobre los raíles.

3.2 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

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, se considera que las competencias son similares a las cualificaciones que hacen referencia a títulos y certificados.

En España, existe dentro del propio proceso de reforma del sistema una combinación del sistema británico y del sistema francés.

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.

El enfoque francés considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias laborales.

3.3 Características de las competencias profesionales

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.

Desde esta óptica, no sería diferenciable de capacidad y se erigiría el proceso de «capacitación» clave para el logro de las competencias.

Pero una cosa es «ser capaz» y otra bien distinta es «ser competente», pues poseen distintas implicaciones idiomáticas.

Unidad 3. Competencias Profesionales.

Gracias al conjunto que forman las capacidades se logran las competencias mediante un proceso de aprendizaje.

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.

Poseer unas capacidades no significa ser competente.

Es decir, la competencia no reside en los recursos, sino en la movilización misma de los recursos personales.

Para ser competente es necesario poner en juego el repertorio de recursos.

Esto nos indica que la competencia es un proceso practica acción constante para saber, saber hacer, saber estar y saber ser No es suficiente con verificar qué elementos son constitutivos de las competencias.

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.

3.4 Tipología de las competencias profesionales

Esto quiere decir que, en dicho concepto, sobre todo a partir de la propia acción y del contexto, las competencias van más allá de la mera especialización técnica para incluir dimensiones relacionales y sociopolíticas.

Esta asunción en la línea de Bunk nos lleva a considerar una 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

Competencia social

Posee competencia social aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva y que muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.

Competencia participativa

Posee competencia participativa aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo; es capaz de organizar y decidir y está dispuesto a aceptar responsabilidades.

3.5 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.

Enfoque integral

Vistos a grandes rasgos estos tres enfoques, nos enmarcamos en el último

Por cuanto que el mismo satisface más hoy día las exigencias de conceptualización que en el apartado anterior, hemos puesto en evidencia, superando, además, las limitaciones de los dos anteriores.

3.6 Gestión de las competencias profesionales

La emergencia de la lógica de las competencias en el sector productivo viene motivada por los grandes cambios habidos y sus repercusiones en las actividades profesionales y la organización del trabajo.

Tiene una particular incidencia en la gestión de los recursos humanos.

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.

3.7 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.

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.

El autocontrol, como la capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos.

La empatía definida como la capacidad de percibir sentimientos y puntos de vista de los demás e interesarse activamente por sus preocupaciones.

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 continúa desplegada al afrontar la actividad profesional día a día.

Algunas competencias en esta dimensión adquieren una especial trascendencia.

Unidad 3. Competencias Profesionales.

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.

Iniciativa, capacidad para el inconformismo e ir más allá, ser proactivos en el desarrollo de nuevas formas de hacer, estar y ser, siendo capaces de identificar y aprovechar las oportunidades.

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.

Dimensión organizacional

Queremos destacar que es primordial la estructura y la organización en el profesional que adquiere y desarrolla las competencias.

3.8 Competencias específicas.

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

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.

3.8.1 Competencias Personales

Confianza en sí mismo:

Esto supone mostrar confianza en las propias capacidades, decisiones y opiniones, incluso ante las dificultades que puedan presentarse.

Autocontrol

Es la capacidad de mantener bajo control conscientemente nuestras emociones, pensamientos, respuestas, impulsos, estados de ánimo y sentimientos, evitando las consecuencias negativas sobre la propia conducta.

Visión Positiva: Es tener una perspectiva optimista sobre la vida.

Confianza que pueden tener remedio.

Gestión del Estrés: Es la capacidad de soportar la presión en situaciones difíciles o sometidas a múltiples demandas.

Asertividad:

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

3.8.2 Competencias de logro

Orientación al resultado:

Supone enfocarse en obtener el máximo rendimiento de los esfuerzos y recursos enfocándose en la productividad.

Iniciativa: Es anticiparse y proponer acciones novedosas, aunque se carezca de pautas o referencias para actuar, la actitud permanente de actuar cuando se presenta la ocasión sin esperar órdenes o instrucciones.

Responsabilidad: Es preocuparse por la viabilidad y el cumplimiento de los compromisos adquiridos, está asociada al compromiso con el que las personas realizan las tareas encomendadas.

Resolución de problemas: Implica una actitud que nos impela a superar obstáculos y la capacidad para analizar los problemas y tomar decisiones para seguir avanzando.

Planificación y organización:

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.

3.8.3 Competencias de colaboración.

Empatía: Las personas que la poseen saben escuchar de forma activa y les mueve el deseo genuino de comprender al otro.

Trabajo en equipo: Es sentirse cómodo trabajando con otras personas, aunque sean muy distintas, y poner los intereses del grupo delante de los propios.

Flexibilidad: Es adaptarse a los cambios en distintas situaciones, pudiendo trabajar con distintas personas o grupos y en distintos ambientes.

3.8.4 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.

Influencia: Implica sentir motivación y gusto por influir. No es una cuestión sólo de habilidad, sino de motivación por ser influyente.

Comunicación: 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.

Orientación al servicio al cliente: Es la capacidad de captar y satisfacer las necesidades de los demás. Supone actuar desde el deseo y el compromiso personal para cumplir con los pedidos, deseos y expectativas de los clientes

Resolución de conflictos: 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.

BIBLIOGRAFIA:

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LPS/96dbf2236096bef04ab1c01386c755db-LC-LPS806%20PROYECCION%20PROFESIONAL.pdf>