



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Tatiana Guadalupe Morales Cruz.

Nombre del tema: Competencias Profesionales.

Nombre de la Materia: Proyección Profesional.

Nombre del profesor: Yaneth Fabiola Solórzano Penagos.

Nombre de la Licenciatura: Enfermería General.

Cuatrimestre: Octavo.

Comitán de Domínguez Chiapas a 07 de febrero del 2024.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

Concepto y Origen

Son

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

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.
- + La competencia es una predisposición innata para realizar una determinada tarea.
- + Los estereotipos de comportamiento se refieren a formas visibles de acción para realizar una tarea.

Origen

Se ha escrito mucho sobre el tema de las competencias profesionales y son muchos los autores que han aportado visiones diferentes sobre el tema.

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

Es necesario concretar y llegar a algunos puntos de síntesis de las características de las competencias profesionales.

Síntesis

1. Conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes, coordinados en el sentido que el individuo ha de «saber hacer» y «saber estar» para el ejercicio profesional.
2. Las competencias sólo son definibles en la acción.
3. 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.

Podemos concluir que las competencias pueden ser adquiridas a lo largo de toda la vida activa, lo que constituye, un factor capital de flexibilidad y de adaptación a la evolución de las tareas y los empleos.

Tipología de las competencias

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.

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

Aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten.

Competencia social

Aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva y que muestra un comportamiento orientado al grupo.

Competencia participativa

Es capaz de organizar y decidir y está dispuesto a aceptar responsabilidades.

Enfoque Teórico

Enfoque conductista

No se preocupa por las conexiones entre las tareas e ignora la posibilidad de dicha ligazón que podría propiciar su transformación.

Se ha descartado por inapropiado para la conceptualización del trabajo profesional, además de ofrecer serias dudas de corte metodológico que ahora no interesan.

Enfoque genérico

Prioriza los procesos subyacentes (conocimiento, capacidad de pensamiento crítico, etc.) y ofrece las bases hacia las características más transferibles o más específicas.

Las críticas de este enfoque son Carencia de ciertas evidencias que ratifiquen la existencia de las competencias genéricas.

Enfoque integral

Considera atributos como: conocimiento, habilidades, destrezas, actitudes y valores, y la función que en una situación particular los profesionales atribuyen.

Satisface más hoy en día las exigencias de conceptualización superando, además, las limitaciones de los dos anteriores.

Gestión de las competencias

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.

Líneas de actuación

1.- Primera.

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

2.- Segunda.

Captar nuevas competencias que no se disponen o no interesa desarrollar; en este caso nos estamos refiriendo al reclutamiento o selección.

3.- Tercera.

Desarrollar y generar competencias no existentes que darían pie a la formación, el entrenamiento y el desarrollo personal.

4.- Cuarta

Compensar la adquisición de competencias a través de la evaluación del desempeño y la remuneración.

Niveles de Adquisición

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

1.- 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.

La rigen: la autoconfianza, el autocontrol y empatía.

2.- 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.

Estos promueven: La integridad, compromiso, organización e iniciativa.

3.- Dimensión organizacional

Es primordial la estructura y la organización en el profesional que adquiere y desarrolla las competencias.

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

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

Personales

- 1.- Confianza. 2.- Autocontrol. 3.- Visión positiva. 4.- Gestión del estrés. 5.- Asertividad.

Logro

- 1.- Orientación al resultado. 2.- Iniciativa. 3.- Responsabilidad. 4.- Resolución de problemas. 5.- Planificación y organización.

Colaboración.

- 1.- Empatía. 2.- Trabajo en equipo. 3.- Flexibilidad.

Movilización

- 1.- Liderazgo. 2.- Comunicación. 3.- Orientación al servicio del cliente. 4.- Resolución de conflictos.



Bibliografía:

UDS (2024). Proyección Profesional, Unidad III: (61-72 pág.) Recuperado el 07 de febrero del 2024.
[ce7f8b45f0452abdcf8734f8258377ea-LC-LEN805 PROYECCION PROFESIONAL.pdf](#)