



## Mi Universidad

### CUADRO SINÓPTICO

NOMBRE DEL ALUMNO: Cinthia Valeria Peralta Arguello.

NOMBRE DEL TEMA:

- Conceptos básicos e importancia de la imagen.
- Imagen Personal
- Tipos de imagen
- Elementos que componen la imagen
- Aspectos a tomar en cuenta para mejorar la imagen personal.

NOMBRE DE LA MATERIA: Proyección profesional

NOMBRE DE LA PROFESOR: Yaneth Fabiola Solorzano.

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: Licenciatura en enfermería (LEN).

CUATRIMESTRE: Octavo

GRUPO: A



# Concepto

## Elementos

- Conocimiento: Conjunto de hechos necesarios para realizar un trabajo. Concepto más amplio que las habilidades. Representa el contexto intelectual en el que se trabaja.
- Estereotipo de comportamiento: A formas visibles de acción para realizar una tarea, reacciones heredadas como las adquiridas ante las situaciones y los estímulos situacionales.
- Esfuerzo: Aplicación deliberada de recursos mentales y físicos en una dirección determinada. El esfuerzo es la base de la ética del trabajo

# Son

Habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinar una tarea

# Incluye

- Aptitudes teóricas
- Define el pensamiento
- Carácter
- Valores
- Buen manejo a las situaciones problemáticas

# Origen de las Competencias profesionales

- Reino unido: La competencia surgió asociada con la evaluación. Evaluación que se corresponde con normas detalladas
- Alemania: Las competencias están vinculadas a las definiciones profesionales globales y se hace más énfasis en el proceso formativo
- 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: 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
- 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).
  - Anglosajón: Se centra en los contenidos del puesto de trabajo, así como en su relación con la estrategia global de la organización.
  - Francés: Considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias laborales.

# Características

- a) 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
- b) Las competencias sólo son definibles en la acción. La competencia no reside en los recursos (capacidades), sino en la movilización misma de los recursos personales.
- 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: Sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten; que encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.
- Competencia social: Sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva y que muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.
- Competencia participativa: 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.

# Enfoque

- Conductista: Se centra
  - a) Carencia de ciertas evidencias que ratifiquen la existencia de las competencias genéricas.
  - b) La duda sobre su transferibilidad.
  - c) La descontextualización de la competencia y su abstracción de las situaciones concretas en las cuales se ponen en juego.
- Integral: Considera combinaciones complejas de atributos (conocimiento, habilidades destrezas, actitudes y valores) y la función que en una situación particular los profesionales atribuyen.

# Gestión

- Definición: Permite conocer el potencial de la organización y orienta a la hora de tomar decisiones de carácter organizativo.
- Líneas de actuación:
  - Primera: Optimizar y aprovechar las competencias existentes que implicaría la adecuación organizativa de las personas a los puestos e incluso, los planes de carrera de acuerdo con dichas competencias.
  - Segunda: Captar nuevas competencias que no se disponen o no interesa desarrollar; 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.

# Niveles de adquisición

- Dimensión personal: Definición: Primer lugar, de las propias limitaciones y prejuicios, y requiere darse cuenta de que carecemos del monopolio de la verdad
  - Competencias:
    - Autoconfianza
    - Autocontrol
    - Empatía
    - Ámbito profesional
  - Adquieren:
    - 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
  - Carácter dinámico: Adquiere una especial relevancia la organización en la que tiene lugar el aprendizaje (organizaciones docentes) o la organización en la que tiene lugar la prestación del servicio enfermero (organizaciones sanitarias)
- Dimensión organizacional: 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 personales

- Confianza en sí mismo
- Autocontrol
- Visión positiva
- Gestión del estrés
- asertividad

# Competencias de logro

- Orientación al resultado
- Iniciativas
- Responsabilidad
- Resolución de problemas
- Planificación y organización

# Competencia de colaborador

- Empatía
- Trabajo en equipo
- Flexibilidad

# Competencia de movilización

- Liderazgo
- Comunicación
- Orientación al servicio al cliente
- Resolución de conflictos
- Desarrollo de otros

## BIBLIOGRAFIA

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LEN/ce7f8b45f0452abdcf8734f8258377ea-LC-LEN805%20PROYECCION%20PROFESIONAL.pdf>