



# Mi Universidad

**NOMBRE DEL ALUMNO:** Carlos César López Ramírez

**NOMBRE DE LA MATERÍA:** Proyecto profesional

**NOMBRE DEL PROFESOR:** Paola Isabel Morales

**LICENCIATURA:** Enfermería

**CUATRIMESTRE:** Octavo

**GRUPO:** B

**LUGAR Y FECHA DE ELABORACIÓN;**

COMITAN DE DOMÍNGUEZ, CHIAPAS A 05 DE ABRIL 2024

# COMPETENCIAS PROFESIONALES

## Competencia

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

Incluye aptitudes teóricas, también definen el pensamiento, el carácter, los valores y el buen manejo de las situaciones problemáticas.

Elementos constitutivos del concepto competencia:

- Los conocimientos
- Las competencias.
- Los estereotipos de comportamiento

## El origen de las competencias profesionales

### 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.

### Alemania

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

### Francia

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

### Holanda

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

### España

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

## Características de las competencias profesionales

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.

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

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

Posee competencia social aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva.

### Competencia participativa

Aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo.

## 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. Las críticas más relevantes a este enfoque se centran en: 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

**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

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.

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 a los puestos.

**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.