

MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

OCTAVO CUATRIMESTRE

PROYECCION PROFESIONAL

INVESTIGACIÓN

sobre

**“LOS ELEMENTOS QUE CONFORMAN EL
TEMA COMPETENCIAS PROFESIONALES”**

LIC.: VICTOR ANTONIO GONZALEZ

E.M.V.Z.: BRAYAN FABIAN BARRIOS GUZMÁN

FECHA DE ENTREGA

08 DE MARZO DE 2025

UNIDAD III

COMPETENCIAS PROFESIONALES

ÍNDICE

UNIDAD III..... 1

COMPETENCIAS PROFESIONALES 1

INTRODUCCIÓN..... 2

DESARROLLO..... 3

1.- Concepto de competencia 3

1.1.- Elementos constitutivos de la competencia 4

2.- El origen de las competencias profesionales..... 4

3.- Características de las competencias profesionales 4

4.- Tipología de las competencias profesionales 5

5.- Enfoque teórico de las competencias profesionales 5

5.1.- Enfoque conductista:..... 5

5.2.- Enfoque genérico 6

5.3.- Enfoque integral 6

6.- Gestión de las competencias profesionales 6

7.- Niveles de adquisición de competencias profesionales..... 6

7.1.- Dimensión personal..... 6

7.2.- Dimensión organizacional 7

8.- Competencias específicas 7

8.1.- Competencias Personales 7

8.2.- Competencias de logro..... 8

8.3.- Competencias de colaboración..... 8

8.4.- Competencias de movilización..... 9

CONCLUSIÓN..... 9

BIBLIOGRAFÍA..... 10



INTRODUCCIÓN

Se realizo esta investigación con el objetivo de particularizar y sintetizar los conceptos de la unidad III, llamado “Competencias Profesionales” de la materia de proyección profesional.

Al principio se empieza a dar una ligera explicación del concepto de competencia, para posteriormente introducirnos a sus elementos y así dar una ligera explicación del origen de la misma en México, después explicar las características y tipologías, ya al final explicar los tipos de enfoques del profesionalismo y sus tipos de competencias.

La finalidad de esta investigación es poder simplificar de una forma más clara la información de la unidad 3 de la materia de proyección profesional, para que se pueda obtener un mayor entendimiento de ello.

3

DESARROLLO

1.- Concepto de competencia

La competencia puede definirse como la aptitud que tiene una persona, formada por capacidades, habilidades y destrezas con las que cuenta para realizar una actividad o cumplir un objetivo dentro del ámbito laboral, académico o interpersonal.

La competencia laboral refiere a la capacidad que tiene un individuo para realizar una tarea específica y cumplir los objetivos demandados por la empresa u organización en la que se desempeña.

Las habilidades, aptitudes y actitudes del trabajador son factores que influyen a la hora de medir el desempeño y desarrollo de este en el contexto laboral. Estos factores se clasifican en:

- **Actitudinales.** Son las competencias que un trabajador tiene relacionadas con la actitud, los valores y la predisposición.
- **Instrumentales.** Son las habilidades que un trabajador tiene, aquello que sabe hacer.
- **Cognitivas.** Son las competencias que un trabajador tiene en el ámbito del saber, es decir, aquello sobre lo que sabe o conoce. Este conocimiento puede provenir de la experiencia personal, de los estudios o experiencia laboral previa.

El desarrollo de competencias laborales suele convertirse en un motor de crecimiento, genera entornos laborales dinámicos y pujantes. Además, resulta clave para enfrentar retos y cumplir objetivos (Equipo editorial, 2022).

1.1.- Elementos constitutivos de la competencia

- Los conocimientos son un conjunto de hechos necesarios para realizar un trabajo. El conocimiento es un concepto más amplio que las habilidades. El conocimiento representa el contexto intelectual en el que se trabaja.
- Las competencias son el dominio de los medios y métodos para realizar una tarea determinada. 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.
- 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.

4

2.- El origen de las competencias profesionales

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.

Ahora 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 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 (se centra en los contenidos del puesto de trabajo, así como en su relación con la estrategia global de la organización) y por otro el francés (considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias laborales).

3.- Características de las competencias profesionales

- i. 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.
- ii. 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.
Esto nos indica que la competencia es un proceso practica acción constante para saber (conocimiento), saber hacer (procedimiento), saber estar y saber ser (actitud).
 - iii. 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. 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.

4.- 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 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:** 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.

5.- Enfoque teórico de las competencias profesionales

5.1.- Enfoque conductista:

Este enfoque no se preocupa por las conexiones entre las tareas e ignora la posibilidad de dicha ligazón que podría propiciar su transformación (la totalidad no es más que la suma de las partes).

5.2.- Enfoque genérico

Prioriza los procesos subyacentes (conocimiento, capacidad de pensamiento crítico, etc.) y ofrece las bases hacia las características más transferibles o más específicas. Por consiguiente, la característica general de pensamiento crítico, así asumido, puede ser aplicada a muchas o a todas las situaciones.

5.3.- Enfoque integral

Considera combinaciones complejas de atributos (conocimiento, habilidades destrezas, actitudes y valores) y la función que en una situación particular los profesionales atribuyen. En este caso, la competencia es relacional, es decir, dependiendo de las necesidades de la situación se implicarán unos u otros atributos en la búsqueda de la solución más idónea de la misma.

6

6.- Gestión de las competencias profesionales

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. 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 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.

7.- Niveles de adquisición de competencias profesionales

Asumimos que cualquier cambio para el logro de las competencias se involucra una dimensión personal, ámbito profesional y dimensión organizacional.

7.1.- Dimensión personal

Se trataría de habituarse a pensar en términos proactivos, preocupándose por hallar la solución («gano/ganas») y no los culpables o, simplemente, el desquite, disponer bien del tiempo, distinguiendo entre lo «urgente» y lo «importante» y evitando que nos coma el día

a día, aprender a escuchar al otro, a tener en cuenta su punto de vista, preferir colaborar a desenterrar el hacha de guerra.

En esta dimensión adquieren especial relevancia en el aprendizaje del alumnado el desarrollo de determinadas competencias:

- **La autoconfianza:** entendida como la capacidad de desarrollar y mantener una sensación clara de su valor, postura y capacidades.
- **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.

7

7.2.- Dimensión organizacional

Hablamos de organizaciones que saben dónde van, qué son y qué quieren ser, organizaciones que conocen sus debilidades y fortalezas atentas a las amenazas y oportunidades del entorno; en nuestro caso del sector de la formación universitaria y de la asistencia sanitaria, organizaciones con un liderazgo efectivo, que busca sacar lo mejor de las personas, promueve sinergias sin olvidarnos del fin que da sentido a la actividad, comprometidas con la mejora continua, entre otros caracteres; organizaciones que tienen en el trabajo en equipo (capacidad de trabajar con otros creando sinergia laboral enfocada hacia la consecución de objetivos y metas compartidas asistencia sanitaria segura y de calidad) y en la comunicación (capacidad de transmitir y recibir mensajes claros y convincentes, de forma verbal o escrita, en ámbitos amplios o reducidos) y la formación continuada (capacidad de diseñar planes de formación «a medida» y medir la eficacia de las acciones formativas), importantes áreas de mejora.

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.

8.1.- Competencias Personales

- a. **Confianza en sí mismo:** Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema. Esto supone mostrar confianza en las propias capacidades, decisiones y opiniones, incluso ante las dificultades que puedan presentarse.
- b. **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.
- c. **Visión Positiva:** Es tener una perspectiva optimista sobre la vida. Es esperar que las cosas irán razonablemente bien y que podremos afrontar las dificultades y obstáculos.

desde la confianza que pueden tener remedio. Supone confiar en que los demás harán su parte del trabajo para que las cosas ocurran.

- d. **Gestión del Estrés:** Es la capacidad de soportar la presión en situaciones difíciles o sometidas a múltiples demandas. Implica Autocontrol y gestión de nuestros recursos ante situaciones de alta exigencia.
- e. **Asertividad:** Es mostrar convicción y firmeza en las ideas y objetivos propios, sin perder el respeto a los demás y a uno mismo, expresando de forma adecuada nuestras emociones, ideas u opiniones frente a otras personas

8.2.- Competencias de logro

- a. **Orientación al resultado:** Es perseguir de forma tenaz retos y objetivos, y mantenerlos como referentes permanentemente para encaminar nuestros actos y esfuerzos.
- b. **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.
- c. **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.
- d. **Resolución de problemas:** Es ser resolutivo en la solución de problemas sin dejar de considerar las distintas alternativas posibles.
- e. **Planificación y organización:** Es prever las cosas y gestionar eficazmente los recursos necesarios, especialmente el propio tiempo.

8.3.- Competencias de colaboración

- 1. **Empatía:** Es interesarse y comprender cómo se sienten otras personas estableciendo una conexión emocional con ellas, comprendiendo sus puntos de vista y estando interesado auténticamente en sus preocupaciones. Implica centrarse en el otro.
- 2. **Trabajo en equipo:** Es sentirse cómodo trabajando con otras personas, aunque sean muy distintas, y poner los intereses del grupo delante de los propios.

3. **Flexibilidad:** Es adaptarse a los cambios en distintas situaciones, pudiendo trabajar con distintas personas o grupos y en distintos ambientes. Implica mente abierta, capacidad de aprendizaje y disposición al cambio, así tolerancia y respeto genuino a los demás.

8.4.- Competencias de movilización

liderazgo: Es saber involucrar a los demás en un proyecto común asumiendo la responsabilidad de ponerse al frente.

Influencia: Es la habilidad de convencer (influir) a los demás utilizando argumentos (medios al alcance) adecuados, es decir, producir un impacto o efecto determinado sobre los demás. Implica sentir motivación y gusto por influir.

Comunicación: Es transmitir oralmente con efectividad una idea o información a una audiencia.

Orientación al servicio al cliente: Es la capacidad de captar y satisfacer las necesidades de los demás.

Resolución de conflictos: Es ser capaz de desactivar conflictos y mediar entre las partes favoreciendo la comunicación y el respeto mutuo.

Desarrollo de otros: Es estimular y ayudar a los demás en su mejora haciendo que se valgan por sí mismos, esto conlleva un esfuerzo constante por detectar las necesidades donde pueden mejorar su formación y desarrollo.

CONCLUSIÓN

En conclusión, la palabra competencia es algo más solamente tener habilidades, destrezas, actitudes, entre otras cosas. Es mas bien aplicar los conocimientos al compas de las problemas, situaciones o situaciones que se mediten al momento. Para ello hay que tomar las adecuadas capacitaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Gordo, V. (2003) Imagología. México: Grijalbo.
- Gordo, V. (1999). El poder de la imagen. México: Edamex
- Denis L. Wilcox, Phillip H. Warren K. Agee, Glen T. Cameron (2001) Relaciones Públicas -Estrategias y Tácticas. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Paul Capriotti Peri. (1999) Planificación estratégica de la imagen corporativa. Barcelona: Editorial Ariel, S.A.
- Desarrollo de liderazgo, National Minority Aids Council; Enlace: <https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Herrera Garnica, Gloria Rebeca de Fátima; 2013 .Desarrollo humano; PearsonN.
- Alles, M. (2004 - 2005). Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias: el diccionario. Ed. Granica, 2002. Buenos Aires.
- Covey, S. (1989). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Paidós, 2010.
- Equipo editorial, Etecé (26 de septiembre de 2022). Competencia. Enciclopedia Concepto. Recuperado el 7 de marzo de 2025 de <https://concepto.de/competencia/>.