



# Mi Universidad

*Nombre del Alumno: López Porraz Danna Paola*

*Nombre del tema: Competencias Profesionales.*

*Parcial: III*

*Nombre de la Materia: Proyección profesional*

*Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López*

*Nombre de la Licenciatura: Lic. en Enfermería*

*Cuatrimestre: 8vo*

# Competencias profesionales

## Concepto de competencia

- Definición
- Elementos

Las competencias son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea.

Los conocimientos son un conjunto de hechos necesarios para realizar un trabajo.

Las competencias son el dominio de los medios y métodos para realizar una tarea determinada.

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 origen de las competencias

- Visión diferentes

- Reino Unido
- Alemania
- Francia
- España

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.

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

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.

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).

## 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.

Las competencias sólo son definibles en la acción. Es decir, la competencia no reside en los recursos (capacidades), sino en la movilización misma de los recursos personales.

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
- Competencia metodológica
- Competencia social
- Competencia participativa

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.

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.

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.

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.

## Enfoque teórico de las competencias profesionales

- Enfoque conductista
- Enfoque integral

Pretende realizar una especificación transparente de competencias de manera que no existan desacuerdos respecto a lo que constituye una ejecución satisfactoria.

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

- Primera
- Segunda
- Tercera
- Cuarta

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.

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

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

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.

## Referencias bibliográficas

Universidad del Sureste.(2024). Antología Proyección Profesional. Competencias profesionales. PDF

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LEN>