



Mi Universidad

Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: Adriana Zohemy Roblero Ramírez

Nombre del tema: 3. Competencias profesionales

Parcial: Tercer parcial

Nombre de la Materia: Proyección profesional

Nombre del profesor: Lic. Gladis Adilene Hernández López

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: Octavo cuatrimestre, grupo A.

Fecha y lugar de trabajo: Comitán de Domínguez, 08/03/2025

3. Competencias Profesionales

3.2. ORIGEN DE LA COMPETENCIA

¿Cómo surgió en cada país?

Reino unido

Surgió asociada con la evaluación

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 conocimientos teóricos escolares que había que superar para dar opción a las actividades de formación continua y perfeccionamiento profesional

3.1. CONCEPTO DE COMPETENCIA

¿Qué son las competencias?

Son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea

¿Para que sirve?

Son características que capacitan a alguien en un determinado campo.

¿Qué incluye?

- ♥ Define aptitudes teóricas
- ♥ Definen el pensamiento
- ♥ Definen el carácter
- ♥ Define los valores
- ♥ Define el buen manejo de las situaciones problemáticas

¿Cómo se obtienen?

- Mediante el aprendizaje
- Mediante la formación de las personas

¿Cómo funcionan?

Combinan destrezas y la capacidad en desempeñar una función de formas efectivas y transversales en el tiempo

Elementos constitutivos

- 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.

¿Qué revela el comportamiento?

- Valores
- Ética
- Creencias
- Reacciones ante el mundo que nos rodea.

ESFUERZO

¿Qué es?

- ♥ Es la aplicación deliberada de recursos mentales y físicos en una dirección determinada.

3. Competencias Profesionales

3.4. TIPOLOGÍA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES SEGÚN BUNK (1994)

Competencia participativa

Características

- 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

Competencia social

Características

- 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 metodológica

Características

- Posee competencia metodológica aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten.

Competencia técnica

Características

- Aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo y los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

- a) Comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, el individuo ha de «saber hacer» y «saber estar»
- b) Las competencias sólo son definibles en la acción.
- c) No es suficiente verificar qué elementos son constitutivos de las competencias.

Algunos puntos de síntesis

¿Cómo surgió en cada país?

España

Existe dentro del propio proceso de reforma del sistema una combinación del sistema británico y otro francés

Tiene 2 enfoques

- Enfoque anglosajón
- Enfoque francés

- Se centra en contenidos del puesto de trabajo
- Relación con la estrategia global de la organización.
- Considera competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias laborales..

3.3. CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

3.2. ORIGEN DE LA COMPETENCIA

3. Competencias Profesionales

3.5. ENFOQUE TEÓRICO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Enfoque conductista

Función

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

Características

- No se preocupa por las conexiones entre las tareas
- Ignora la posibilidad de dicha ligazón que podría propiciar su transformación

Enfoque genérico

Función

- Prioriza procesos subyacentes, conocimiento, capacidad de pensamiento crítico.
- Ofrece bases hacia características transferibles o más específicas.

Características

Puede ser aplicada a muchas o a todas las situaciones.

Críticas más relevantes centradas en:

- a) Carencia de evidencias que ratifiquen la existencia de competencias genéricas.
- b) La duda sobre su transferibilidad.
- c) La descontextualización de competencia y abstracción de situaciones concretas en las cuales se ponen en juego.

Enfoque integral

Función

- Considera combinaciones complejas de atributos
- La función que en una situación particular los profesionales atribuyen

Características

La competencia es relacional

Gestión de competencias

Definición

Modelo de gestión que permite evaluar competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta-

3.6. GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Líneas de actuación

Primera

Función

- 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

Función

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

Tercera

Función

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

Cuarta

Función

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

BIBLIOGRAFÍA

UDS. Universidad del Sureste plataforma antología de proyección profesional
2025.PDF

[*3c8769b8d8514fe41b72f9b8a73ca00b-LC-LEN805 PROYECCION PROFESIONAL.pdf](#)