



# Mi Universidad

## Cuadro sinóptico

*Nombre del Alumno: Ana Paola Lopez Hernández*

*Nombre del tema: Competencias profesionales*

*Parcial: 3ra unidad*

*Nombre de la Materia: Proyección profesional*

*Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández Lopez*

*Nombre de la Licenciatura: Enfermería*

*Cuatrimestre: 8vo cuatrimestre*

*Fecha y lugar de trabajo: 08/03/2025*

# COMPETENCIAS PROFESIONALES

## Concepto de competencia

### ¿Qué es?

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

### Son adquiridas

Mediante el aprendizaje y la formación de las personas; son una herramienta fundamental para el ejercicio en el campo donde son necesarias dichas competencias.

### Elementos constitutivos de la competencia

- 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.

Nuestros comportamientos revelan nuestros valores, ética, creencias y reacciones ante el mundo que nos rodea.

## El origen de las competencias profesionales

### Reino unido

Surgió asociada con la evaluación. De ahí el enfoque de competencias en este país está 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 profesional

### Holanda

Se considera que las competencias son similares a las cualificaciones que hacen referencia a títulos y certificados, lo que posibilita mayor flexibilidad interna con más posibilidades de transición dentro del sistema

### 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.

### Corrientes diferenciadas en la gestión de las competencias

- Enfoque anglosajón
- Enfoque Japonés

## Características de las competencias profesionales

### Concepto de competencia profesional

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.

### Dominio de estos saberes

Se trata de un equipamiento profesional o recursos necesarios para tal actividad, es decir, las competencias implican a las capacidades, sin las cuales es imposible llegar a ser competente.

### Las competencias sólo son definibles en la acción.

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 practicaacción constante para saber (conocimiento), saber hacer (procedimiento), saber estar y saber ser (actitud).

### 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.

### Es 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.

# COMPETENCIAS PROFESIONALES

## Tipología de las competencias profesionales

Esto quiere decir que, en dicho concepto, sobre todo a partir de la propia acción y del contexto, las competencias van más allá de la mera especialización técnica para incluir dimensiones relacionales y sociopolíticas.

### Tipos

#### 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.

#### 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.

## 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.

### 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).

### Enfoque genérico

Prioriza los procesos subyacentes (conocimiento, capacidad de pensamiento crítico, etc.) y ofrece las bases hacia las características más transferibles o más específicas.

### Criticas mas relevantes de este enfoque

- 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.

### Se puede definir

Como un «modelo de gestión que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta.

### 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.

# COMPETENCIAS PROFESIONALES

## Competencias específicas

### Concepto

Son las requeridas para el desempeño de una ocupación en concreto, están relacionadas más con funciones o puestos de trabajo.

### Aportan

Aportan al estudiante o al trabajador los conocimientos, actitudes, habilidades y valores propios de cada profesión y actividad laboral. Competencias se manifiestan a través de comportamientos en situaciones concretas.

## Competencias personales

### Confianza en si mismo

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

### 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.

### 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.

### 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. Supone tomar decisiones y establecer prioridades ante una agenda cargada y con el tiempo en contra.

### 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.

## Competencias de logros

### Orientación al resultado

Es perseguir de forma tenaz retos y objetivos, y mantenerlos como referentes permanentemente para encaminar nuestros actos y esfuerzos.

### 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

### 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.

### Resolución de problemas

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.

### Planificación y organización

Es prever las cosas y gestionar eficazmente los recursos necesarios, especialmente el propio tiempo

# BIBLIOGRAFIA

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LEN/3c8769b8d8514fe41b72f9b8a73ca00b-LC-LEN805%20PROYECCION%20PROFESIONAL.pdf>