



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Tania Geraldine Ballinas Valdez

Nombre del tema: Competencias Profesionales

Parcial: Unidad III

Nombre de la Materia: Proyección Profesional

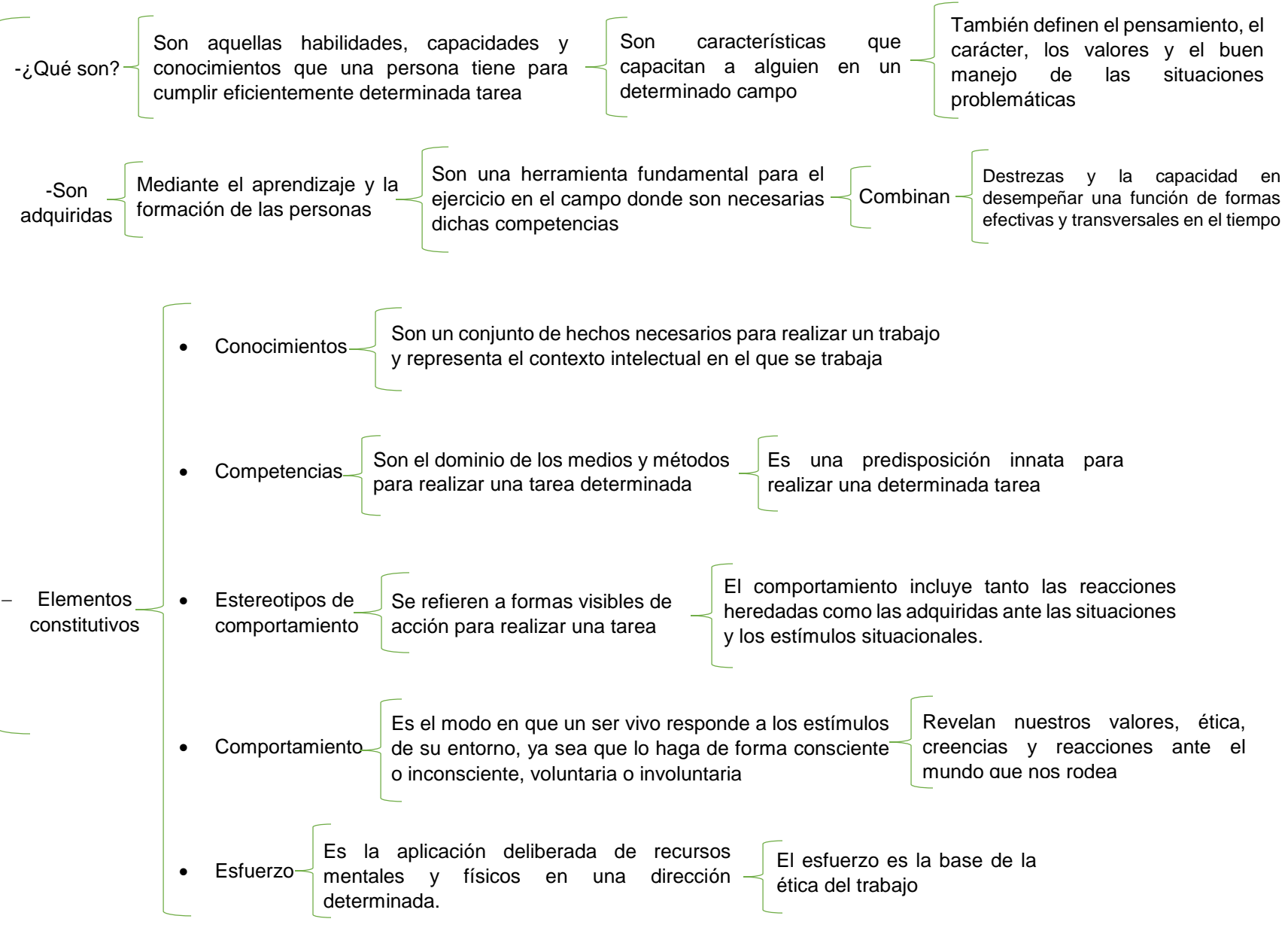
Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

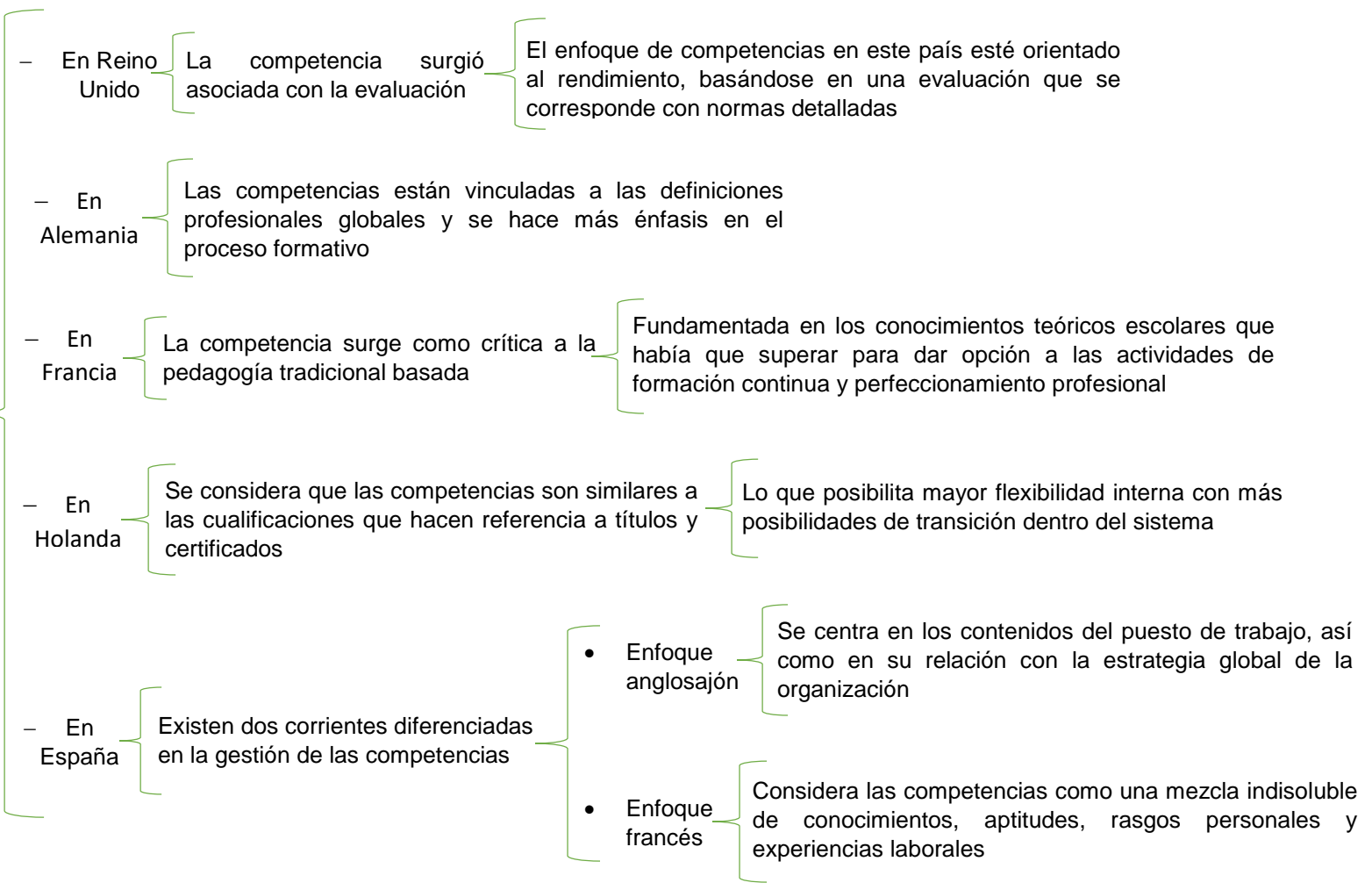
Cuatrimestre: 8-A

“COMPETENCIAS PROFESIONALES”

CONCEPTO DE COMPETENCIA



ORIGEN



CARACTERÍSTICAS

- 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.
- La competencia es un proceso practica acción constante para saber (conocimiento), saber hacer (procedimiento), saber estar y saber ser (actitud)
- Especificidad: Son habilidades que se aplican a un campo o industria particular.
- Aplicabilidad: Son habilidades que se pueden utilizar en un entorno de trabajo real.
- Adaptabilidad: Son habilidades que se pueden adaptar a los cambios tecnológicos, demandas del mercado y nuevas tendencias.
- Desarrollo continuo: Son habilidades que se pueden mejorar y desarrollar a lo largo de la vida.
- Contribución al éxito profesional: Son habilidades que permiten desempeñarse de manera más efectiva en el trabajo y avanzar en la carrera.

TIPOLOGÍA

Las competencias van más allá de la mera especialización técnica para incluir dimensiones relacionales y sociopolíticas

Se encuentran

- 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; que encuentra de forma independiente vías de solución
- 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 { 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

- Enfoque conductista { Pretende realizar una especificación transparente de competencias de manera que no existan desacuerdos { No se preocupa por las conexiones entre las tareas e ignora la posibilidad de dicha ligazón que podría propiciar su transformación { Se ha descartado por inapropiado para la conceptualización del trabajo profesional
- Enfoque genérico { Prioriza los procesos subyacentes y ofrece las bases hacia las características más transferibles o más específicas {
 - Característica general { Pensamiento crítico, así asumido, puede ser aplicado a muchas o a todas las situaciones
 - Críticas {
 - Carencia de ciertas evidencias que ratifiquen la existencia de las competencias genéricas
 - La duda sobre su transferibilidad
 - 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 y la función que en una situación particular los profesionales atribuyen { La competencia es relacional { Dependiendo de las necesidades de la situación se implicarán unos u otros atributos en la búsqueda de la solución más idónea de la misma

GESTIÓN

- Se define { Es un modelo de gestión que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta {
 - Permite { Flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de personas, incluyéndolos en los procesos de cambio de las empresas
 - Contribuye { A crear ventajas competitivas de la organización
- Permite { Conocer el potencial de la organización y orienta a la hora de tomar decisiones de carácter organizativo
- 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
 - 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

BIBLIOGRAFÍAS

Universidad del Sureste 2025. Proyección profesional (pdf):

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