



Mi Universidad

Supernota

Nombre del Alumno: Francisco de Jesús Álvarez Velasco

Nombre del tema: Competencias Profesionales

Parcial: 3

Nombre de la Materia: Proyección profesional

Nombre del profesor: Salomón Vázquez Guillen

Nombre de la Licenciatura: Medicina veterinaria y zootecnia

Cuatrimestre: 8

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.

Esta asunción en la línea de Bunk (1994) nos lleva a considerar una 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.



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. Tiene una particular incidencia en la gestión de los recursos humanos.

Desde esta óptica se le suele definir como un «modelo de gestión que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta, además, es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuye a crear ventajas competitivas de la organización»

En síntesis, podemos afirmar que 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.



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.

Competencias se manifiestan a través de comportamientos en situaciones concretas.



Competencias de logro

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 ser resolutivo en la solución de problemas sin dejar de considerar las distintas alternativas posibles.

Planificación y organización: Es prever las cosas y gestionar eficazmente los recursos necesarios, especialmente el propio tiempo.



Competencias de movilización

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

Liderar es conseguir que las cosas sucedan a través de la acción de otras personas. Implica un desarrollo muy elevado de las competencias de autogestión, motivación y colaboración, Implica sentir motivación y gusto por influir.

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.

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.

10
Competencias esenciales para mejorar la empleabilidad

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------------|
| 01 Iniciativa | 06 Trabajo en equipo |
| 02 Proactividad | 07 Flexibilidad |
| 03 Liderazgo | 08 Comunicación interpersonal |
| 04 Compromiso | 09 Creatividad e innovación |
| 05 Capacidad analítica | 10 Pensamiento estratégico |

HEPATITIS NECROSANTE EN UN DRAGÓN BARBUDO (POGONA VITTICEPS)

Caso clínico

Reseña del paciente

Especie: Dragón Barbudo (*Pogona vitticeps*).

Edad: 6 meses.

Sexo: Macho.

Motivo de la consulta: El animal se muestra muy apático y postrado. Se encuentra en cuarentena para su posterior introducción en un grupo de cría.

HISTORIA CLÍNICA

Se trata de un Dragón Barbudo juvenil que ha sido adquirido en una feria de reptiles. El animal fue comprado a un criador extranjero, por lo que no se puede obtener la información sobre el estado de salud de los demás animales de la misma camada o grupo vendidos durante el mismo fin de semana. La propietaria posee un grupo de cría y ha adquirido este nuevo saurio como reproductor para renovar la “sangre”.

Desde un inicio, el animal se mantuvo aislado en un terrario aparte donde se mostró poco activo e inapetente. Fue perdiendo peso progresivamente. En el momento de la visita al veterinario el animal se encontraba moribundo.

SÍNTOMAS CLÍNICOS

En el examen clínico se observa su baja condición corporal acompañada por signos de deshidratación severa, el saurio no responde prácticamente a los estímulos externos y muestra una marcada disnea inspiratoria.

DIAGNÓSTICO DIFERENCIAL

El análisis de sangre indica que se trata de una hepatitis grave (elevación de los valores normales de GOT, LDH y CK) y de una infección sistémica (heterofilia y aspecto anormal de los eritrocitos los cuales se encuentran muy vacuolizados), los resultados de la necropsia del animal revelan una marcada hepatomegalia, además, el hígado está muy pálido, el resto de los órganos son macroscópicamente normales.

PRUEBAS COMPLEMENTARIAS DE EXPLORACIÓN

El protocolo diagnóstico consiste en un hemograma (leucocitosis con heterofilia) y en una bioquímica (elevaciones de GOT, LDH y CK), se realizan improntas de diversos órganos (hígado, riñón y corazón) y se extrae material del intestino para su estudio directo en el microscopio óptico. En el contenido intestinal no se detectan parásitos. Las improntas se tiñen con tinción rápida Diff

Quik® y se analizan al microscopio, se guardan muestras de los distintos órganos internos para su estudio histopatológico.

DIAGNÓSTICO FINAL

Las improntas de hígado indican la presencia de una hepatitis bacteriana y de una lipidosis hepática, se observan numerosas estructuras compatibles con bacterias libres en la impronta del hígado, aunque también se pueden encontrar células repletas de estos microorganismos, ante la sospecha de una hepatitis infecciosa, se envían las muestras conservadas en formol tamponado al 10% para su estudio histopatológico, el resultado concluye que se trata de una hepatitis necrotizante multifocal aguda (de moderada a grave) con microtrombosis grave, embolismo bacteriano y fagocitosis de bacterias, cuerpos de inclusión intranucleares en el epitelio biliar y en los hepatocitos compatibles con un adenovirus.

TRATAMIENTO Y SEGUIMIENTO DEL CASO

Se instaura un tratamiento mediante antibioterapia (ceftazidima), fluidoterapia intracelómica, hepatoprotectores (silimarina) y alimentación forzada. Sin embargo, a las pocas horas de su ingreso el saurio muere.

OBSERVACIONES

La propietaria actuó adecuadamente al realizar una correcta cuarentena, en un terrario aparte, incluso en otra sala, lo que evitó que la infección por adenovirus se contagiara al resto de animales. Es muy importante en cualquier colectividad de animales, realizar cuarentenas antes de introducir nuevos animales en grupos estables y controlados sanitariamente, la infección por adenovirus en reptiles produce una hepatitis necrosante, caracterizada por la presencia de cuerpos de inclusión intranucleares mayoritariamente basófilos en los hepatocitos, en el caso descrito, el paciente presentaba una necrosis hepática con cuerpos de inclusión compatibles con adenovirus, para poder verificar que los cuerpos de inclusión pertenecen a partículas víricas de la familia Adenoviridae se requieren estudios de microscopía electrónica y PCR.

