



Mapa conceptual

Nombre del alumno (a): María Magali Gómez García

Nombre del tema: Competencias profesionales

Parcial: 3

Nombre de la Materia: Proyección profesional

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 8vo

Pichucalco Chiapas (06/03/25).

COMPETENCIAS PROFESIONALES

3.1 CONCEPTO DE COMPETENCIA

son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea. que capacitan a alguien en un determinado campo.

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

3.2 EL ORIGEN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

En el Reino Unido, la competencia surgió asociada con la evaluación
En Alemania, están vinculadas a las definiciones profesionales globales y se hace más énfasis en el proceso formativo.

En Francia, la competencia surge como crítica a la pedagogía tradicional basada y fundamentada en los conocimientos teóricos escolares
En Holanda, hacen referencia a títulos y certificados, lo que posibilita mayor flexibilidad interna

El enfoque **francés** considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias laborales.

3.3 CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

a) Una primera nota 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.

b) Las competencias sólo son definibles no son reducibles ni al saber, ni al saber-hacer, y por tanto, no son asimilables a lo adquirido en formación. la competencia no reside en los recursos (capacidades).

c) De ello podemos concluir que las competencias pueden ser adquiridas a lo largo de toda la vida activa, lo que constituye, por tanto, un factor capital de flexibilidad y de adaptación a la evolución de las tareas y los empleos.

3.4 TIPOLOGÍA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Competencia técnica aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo y los conocimientos.
Competencia social aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva

Competencia metodológica aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten

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.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

3.5 ENFOQUE TEÓRICO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Enfoque conductista: 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.) En este modelo, las competencias son conceptualizadas como características generales, ignorando el contextual

Enfoque integral Considera combinaciones complejas de atributos (conocimiento, habilidades destrezas, actitudes y valores) y la función que en una situación particular los profesionales atribuyen.

3.6 GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

«modelo de gestión que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de personas»

Primera: Optimizar y aprovechar las competencias existentes que implicaría la adecuación organizativa de las personas
Segunda: Captar nuevas competencias que no se disponen o no interesa desarrollar

Tercera: Desarrollar y generar competencias no existentes que darían pie a la formación.
Cuarta: Compensar la adquisición de competencias a través de la evaluación del desempeño y la remuneración.

3.7 NIVELES DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Dimensión personal en primer lugar, de las propias limitaciones y prejuicios, y requiere darse cuenta de que carecemos del monopolio de la verdad.

• Promover la integridad, asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal y profesional.
El compromiso, como capacidad de nuestro grupo profesional. ser proactivos en el desarrollo de nuevas formas de hacer, estar y ser.

Dimensión organizacional saben dónde van, qué son y qué quieren ser, organizaciones que conocen sus debilidades y fortalezas atentas a las amenazas y oportunidades del entorno

3.8 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 PROFESIONALES

3.8.1 COMPETENCIAS PERSONALES

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

Visión Positiva: Es tener una perspectiva optimista sobre la vida

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.

Gestión del Estrés: Es la capacidad de soportar la presión en situaciones difíciles o sometidas a múltiples demandas.

Asertividad: Es mostrar convicción y firmeza en las ideas y objetivos propios, sin perder el respeto a los demás y a uno mismo

3.8.2 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: actuar sin que nadie nos lo indique u ordene.

Responsabilidad: Es preocuparse por la viabilidad y el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

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.

3.8.3 COMPETENCIAS DE COLABORACIÓN

Empatía: Es interesarse y comprender cómo se sienten otras personas estableciendo una conexión emocional con ellas, comprendiendo sus puntos de vista y estando interesado auténticamente en sus preocupaciones. Implica centrarse en el otro.

Trabajo en equipo: Es sentirse cómodo trabajando con otras personas, aunque sean muy distintas, y poner los intereses del grupo delante de los propios. Es la habilidad para participar activamente

Flexibilidad: Es adaptarse a los cambios en distintas situaciones, pudiendo trabajar con distintas personas o grupos y en distintos ambientes.

3.8.4 COMPETENCIAS DE MOVILIZACIÓN

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

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.

Referencia bibliográfica
Antología (UDS) Proyección
profesional