



# Mapa conceptual

*Nombre del alumno (a): María Guadalupe Pérez Pérez*

*Nombre del tema: Competencias Profesionales*

*Parcial: 3er Parcial*

*Nombre de la Materia: Legislación en salud y enfermería*

*Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez Gonzales*

*Nombre de la Licenciatura: Enfermería*

*Cuatrimestre: 8vo Cuatrimestre*

# Competencias Profesionales.

## 3.1 Competencia

Habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea.

son

Características que capacitan a alguien en un determinado campo. No solo incluyen aptitudes teóricas, sino también definen el pensamiento, el carácter, los valores y el buen manejo de las situaciones problemáticas.

elementos constitutivos de la competencia

- Conocimientos
- Competencias
- Predisposición
- innata
- Estereotipos de comportamientos

## 3.2 El origen de las competencias profesionales

En el Reino Unido, la competencia surgió asociada con la evaluación. En Alemania, las competencias 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 que había que superar para dar opción a las actividades de formación continua y perfeccionamiento profesional

El enfoque anglosajón

se centra en los contenidos del puesto de trabajo, así como en su relación con la estrategia global de la organización. Algunos de los autores más representativos son R.E. Boyatzis, D. Goleman, G. Hamel y C. K. Prahalad. Enfoque francés

## 3.3 Características de las competencias profesionales

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.

también

Las competencias son el producto de una serie de factores distintos entre sí, pero en perfecta comunicación.

Solo son definibles

Las competencias sólo son definibles en la acción. En la línea de lo apuntado anteriormente, las competencias no son reducibles ni al saber, ni al saber-hacer, y por tanto, no son asimilables a lo adquirido en formación

no reside

Es decir, la competencia no reside en los recursos (capacidades), sino en la movilización misma de los recursos personales. Para ser competente es necesario poner en juego el repertorio de recursos.

## 3.4 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.

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

# Competencias Profesionales.

## 3.5 Enfoque teórico de las competencias profesionales

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

no se preocupa

Este enfoque 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, además de ofrecer serias dudas de corte metodológico que ahora no interesan

prioriza los procesos

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

## 3.6 Gestión de las competencias profesionales

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

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

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.

## 3.7 Niveles de adquisición de competencias profesionales

Se precisa que para la adquisición de las diferentes competencias se incida en diferentes niveles o dimensiones en los que el aprendizaje se conforma

Dimensión personal

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

adquiere

especial relevancia en el aprendizaje del alumnado el desarrollo de determinadas competencias: La autoconfianza, entendida como la capacidad de desarrollar y mantener una sensación clara de su valor, postura y capacidades.

El autocontrol

como la capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos (ante provocaciones, oposición u hostilidad cuando se aprende o trabaja en situaciones de estrés).

## 3.8 Competencias específicas.

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

aporta

al estudiante o al trabajador los conocimientos, actitudes, habilidades y valores propios de cada profesión y actividad laboral.

competencias

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.

supone mostrar

confianza en las propias capacidades, decisiones y opiniones, incluso ante las dificultades que puedan presentarse.

**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. Implica Autocontrol y gestión de nuestros recursos ante situaciones de alta exigencia

## 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:**

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. Implica una actitud que nos impela a superar obstáculos y la capacidad para analizar los problemas y tomar decisiones para seguir

**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

**Trabajo en equipo**

Es sentirse cómodo trabajando con otras personas, aunque sean muy distintas, y poner los intereses del grupo delante de los propios.

**Flexibilidad**

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

**Implica**

Implica mente abierta, capacidad de aprendizaje y disposición al cambio, así tolerancia y respeto genuino a los demás.

**significa**

saber cambiar sin perder tu identidad. La flexibilidad es una actitud tolerante y favorable al cambio.

## 3.8.4 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.

**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. Implica sentir motivación y gusto por influir

**Comunicación:**

Es transmitir oralmente con efectividad una idea o información a una audiencia. Esta capacidad implica poseer habilidad para captar la atención y dominar el lenguaje verbal y no verbal

## Referencias Bibliográfica

- Antologia UDS:

[https://fileservice.s3mwc.com/storage/uds/biblioteca/2025/01/Y7gj5NzdIVr5iMa18sVx-LC-LEN805\\_PROYECCION\\_PROFESIONAL.pdf](https://fileservice.s3mwc.com/storage/uds/biblioteca/2025/01/Y7gj5NzdIVr5iMa18sVx-LC-LEN805_PROYECCION_PROFESIONAL.pdf)