

**Mapa conceptual**

*Nombre del alumno (a): Jesús Alexander Arismendi López*

*Nombre del tema: Competencias Profesionales*

*Parcial: 3ro.*

*Nombre de la Materia: Proyección Profesional*

*Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez Gonzáles.*

*Nombre de la Licenciatura: Lic. En enfermería*

*Cuatrimestre: 8vo*

*Ixhuatán Chiapas 07 de marzo del 2025*

C

**COMPETENCIAS PROFESIONALES**

Las competencias son características que capacitan a alguien en un determinado campo.

c) 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.

a) Una primera nota característica en el concepto de competencia profesional 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 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. Poseer unas capacidades no significa ser competente

**3.3 Características de las competencias profesionales**

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

En Alemania, las competencias están vinculadas a las definiciones profesionales globales y se hace más énfasis en el proceso formativo

En el Reino Unido, la competencia surgió asociada con la evaluación. De ahí que no sea de extrañar que el enfoque de competencias en este país esté orientado al rendimiento

**3.2 Origen de las competencias profesionales**

revelan nuestros valores, ética, creencias y reacciones ante el mundo que nos rodeaCuando una persona muestra confianza en sí misma, forma un equipo de colaboradores o muestra una disposición a actuar, su comportamiento es coherente con la organización.

Nuestros comportamientos

las destrezas y la capacidad en desempeñar una función de formas efectivas y transversales en el tiempo, generalmente definidas en el ámbito profesional o de producción.

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

Combinan

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

**3.1 Concepto de competencia**

Son adquiridas

**3.4 Tipología de las competencias profesionales**

**IMAGEN Y DESARROLLO DE SUS COMPONENTES**

**3.6 Gestión de las competencias profesionales**

Competencia técnica

**3.5 Enfoque teórico de las competencias profesionales**

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.

**3.7 Niveles de adquisición de competencias profesionales**

La emergencia

Se precisa

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

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.

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

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

Competencia metodológica

No se preocupa

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.

Desde esta óptica

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).

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».

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 social

Enfoque integral

Dimncion organizacional: Queremos destacar que es primordial la estructura y la organización en el profesional que adquiere y desarrolla las competencias. Hablamos de organizaciones que saben dónde van, qué son y qué quieren ser

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

Competencia participativa

Posee competencia participativa aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo

**IMAGEN Y DESARROLLO DE SUS COMPONENTES**

**3.8.4 Competencias de movilización**

**3.8.3 competencias de colaboración**

**3.8.2 Competencias de logro**

**3.8 Competencias específicas**

Liderazgo

Empatia

Orientación al resultado:

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

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

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.

La imagen personal

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

Iniciativa

Comunicaion

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. La esencia de la iniciativa está en actuar sin que nadie nos lo indique u ordene. Implica e

**3.8.1 Competencias Personales**

,

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

Trabajo en equipo

Es transmitir oralmente con efectividad una idea o información a una audiencia

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.

Orientación al servicio al cliente:

Flexibilidad

Responsabilidad

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

Autocontrol: Es la capacidad de mantener bajo control conscientemente nuestras emociones

Visión Positiva: Es tener una perspectiva optimista sobre la vida

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

Es la capacidad de captar y satisfacer las necesidades de los demás. Supone actuar desde el deseo y el compromiso personal para cumplir con los pedidos, deseos y expectativas de los clientes

Es adaptarse a los cambios en distintas situaciones, pudiendo trabajar con

distintas personas o grupos y en distintos ambientes

Referencia bibliográfica.

Antología UDS dirección y liderazgo séptimo cuatrimestre.