



ALUMNO: LUIS E. GUILLÉN MELGAR.

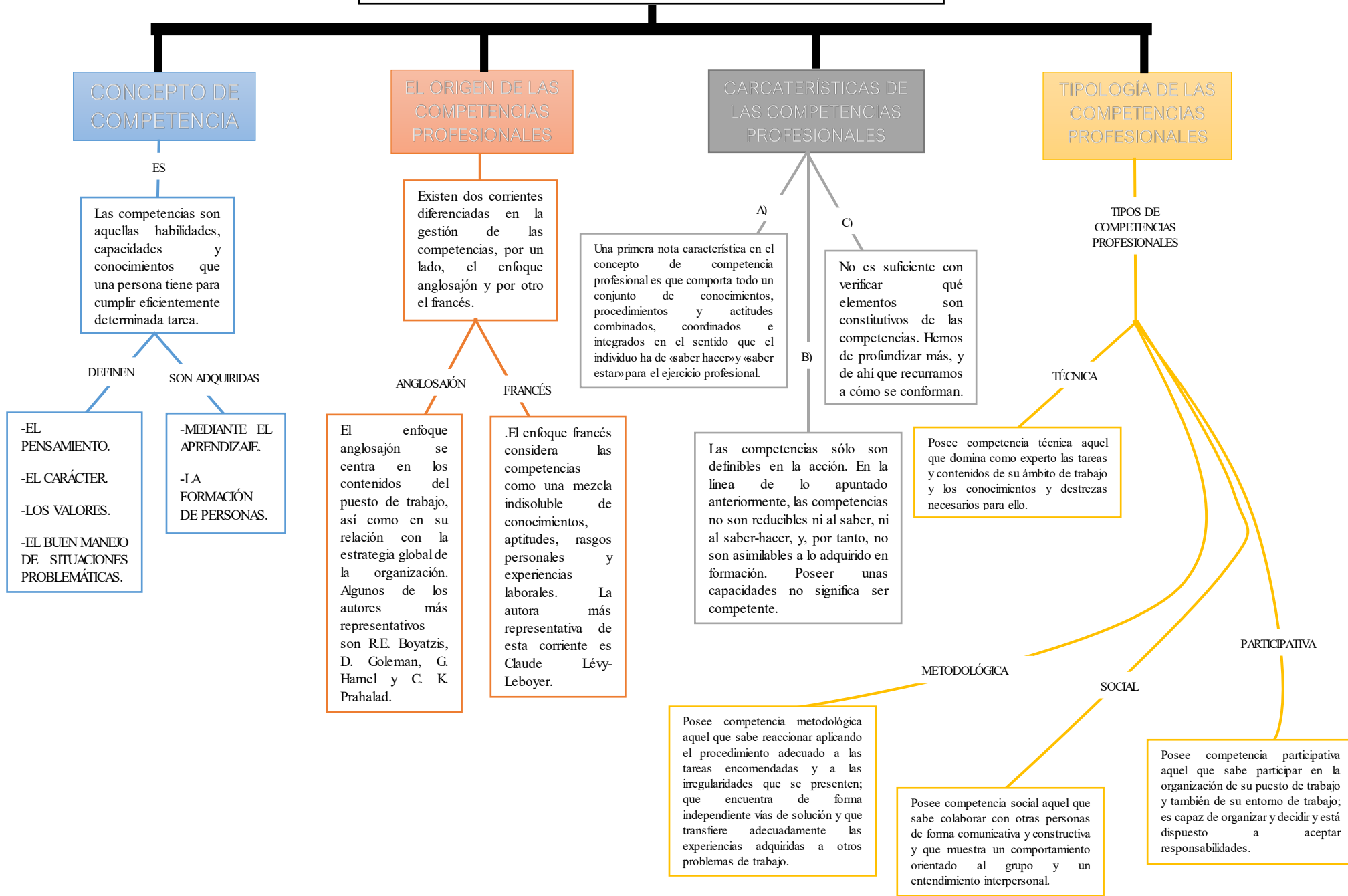
GRADO Y GRUPO: 8° A.

MATERIA: PROYECCIÓN PROFESIONAL.

DOCENTE: NAYELI MORALES.

NOMBRE DEL TRABAJO: MAPA CONCEPTUAL.

COMPETENCIAS PROFESIONALES



CONCEPTO DE COMPETENCIA

ES

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

DEFINEN

SON ADQUIRIDAS

-EL PENSAMIENTO.
-EL CARÁCTER.
-LOS VALORES.

-EL BUEN MANEJO DE SITUACIONES PROBLEMÁTICAS.

-MEDIANTE EL APRENDIZAJE.
-LA FORMACIÓN DE PERSONAS.

EL ORIGEN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Existen dos corrientes diferenciadas en la gestión de las competencias, por un lado, el enfoque anglosajón y por otro el francés.

ANGLOSAJÓN

FRANCÉS

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.

.El enfoque francés considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias laborales. La autora más representativa de esta corriente es Claude Lévy-Leboyer.

CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

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.

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.

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.

TIPOLOGÍA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

TIPOS DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

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.

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.

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.

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.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

ENFOQUE TEÓRICO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

TIPOS DE ENFOQUES

CONDUCTISTA

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

INTEGRAL

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

GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

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. La gestión de competencias está generando en la última década toda una cultura de gestión de los recursos humanos e integrando diversas áreas de gestión.

NIVELES DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

ES

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

TIPOS DE DIMENSIONES

- DIMENSIÓN PERSONAL
- DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL

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.