



ROXANA GERALDINE HERNANDEZ GALVEZ

MTRA. NAYELI MORALES GOMEZ

PROYECCION PROFESIONAL

COMPETENCIAS PROFESIONALES

8° CUATRIMESTRE

LAR-ARQUITECTURA "A"

COMITAN DE DOMINGUEZ, CHIAPAS MARZO 2023

COMPETENCIAS PROFESIONALES

Son las

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

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

Su origen en

Reino Unido, la competencia surgió asociada con la evaluación

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

Francia, la competencia surge como crítica a la pedagogía tradicional basada y fundamentada en los conocimientos teóricos escolares que había que superar

Holanda, dentro de una óptica de integración institucional y descentralización de las responsabilidades formativas

España, existe dentro del propio proceso de reforma del sistema (una combinación del sistema británico) y del sistema francés

Principales características

comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados

Las competencias sólo son definibles en la acción

No es suficiente con verificar qué elementos son constitutivos de las competencias

Tipología

Competencia técnica

Competencia metodológica

Competencia social

Competencia participativa

COMPETENCIAS PROFESIONALES

Sus enfoques son

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

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

Tipos de

Gestión

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

Niveles de adquisición

Dimensión personal

Dimensión organizacional

Competencias específicas

Competencias personales: confianza, autocontrol, visión positiva, gestión del estrés, asertividad

Competencias de logro: orientación al resultado, responsabilidad, iniciativa, resolución de problemas, planificación y organización

Competencias de colaboración: empatía, trabajo en equipo, flexibilidad,

Competencias de movilización: liderazgo, comunicación, resolución de conflictos, desarrollo de otros