



NOMBRE DEL ALUMNO: Roxana Belen López López

NOMBRE DEL PROFESOR: Nayeli Morales Gómez

MATERIA: Proyección profesional

NOMBRE DEL TRABAJO: Mapa conceptual

GRADO: 8vo cuatrimestre

GRUPO: A

COMPETENCIAS PROFESIONALES

3.3 Características de las competencias profesionales

3.1 Concepto de competencia

3.2 El origen de las competencias profesionales

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

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.

Es necesario concretar y llegar a algunos puntos de síntesis de las características de las competencias profesionales

El dominio de estos saberes le hacen «capaz de» actuar con eficacia en situaciones profesionales.

Neil Tran

Chiaki Sato

Se ha escrito mucho sobre el tema de las competencias profesionales y son muchos los autores que han aportado visiones diferentes sobre el tema.

De ahí que no sea de extrañar que el enfoque de competencias en este país esté orientado al rendimiento, basándose en una evaluación que se corresponde con normas detalladas.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

3.5 Enfoque teórico de las competencias profesionales

3.4 Tipología de las competencias profesionales

3.6 Gestión de las competencias profesionales

las competencias van más allá de la mera especialización técnica para incluir dimensiones relacionales y sociopolíticas.

Competencia técnica
Competencia metodológica
Competencia social
Competencia participativa

Enfoque 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

En este modelo, las competencias son conceptualizadas como características generales, ignorando el contextual en el que ellas se aplican o se ponen en juego.

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

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

podemos afirmar que la gestión de las competencias profesionales con independencia del modelo propio que pueda activarse, permite conocer el potencial de la organización y orienta a la hora de tomar decisiones de carácter organizativo.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

3.8 Competencias específicas

3.7 Niveles de adquisición de competencias profesionales

3.8.1 Competencias Personales

Se precisa que para la adquisición de las diferentes competencias se incida en diferentes niveles o dimensiones en los que el aprendizaje se conforma. Asumimos que cualquier cambio para el logro de las competencias se involucra una dimensión personal

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).

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.

Confianza en sí mismo
Autocontrol
Visión Positiva

Gestión del Estrés
Asertividad

COMPETENCIAS PROFESIONALES

3.8.3 Competencias de colaboración.

3.8.2 Competencias de logro

3.8.4 Competencias de movilización.

Supone enfocarse en obtener el máximo rendimiento de los esfuerzos y recursos enfocándose en la productividad (eficiencia y eficacia).

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 estar atento a la ocasión de actuar y actuar.

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.

Empatía: Las personas que la poseen saben escuchar de forma activa y les mueve el deseo genuino de comprender al 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.
Flexibilidad: Es adaptarse a los cambios en distintas situaciones, pudiendo trabajar con distintas personas o grupos y en distintos ambientes.

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. Supone saber negociar, buscar soluciones compartidas y satisfactorias para las partes enfrentadas. Integra otras competencias
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