

*Nombre del alumno: Karla Berenice Santis
Tovilla*

Nombre del profe: Dalia Escobedo.

Nombre del trabajo: Competencias profesionales .

Materia: Proyección profesional .

Cuatrimestre: 8•

Comitán de Domínguez Chiapas

Competencias profesionales

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

Son una herramienta fundamental para el ejercicio en el campo donde son necesarias dichas competencias.

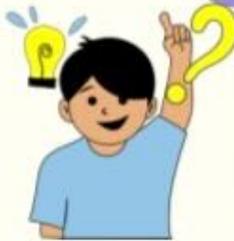
ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LAS COMPETENCIAS

1. Conocimientos
2. Competencias.
3. Predisposición innata
4. Estereotipos de comportamiento

El esfuerzo es la base de la ética del trabajo.



ORIGEN DE COMPETENCIAS LABORALES-PROFESIONALES



El concepto de competencia laboral emergió en los años 80 con fuerza en algunos países industrializados como respuesta a la necesidad de impulsar la formación de mano de obra y ante las demandas surgidas en el sistema educativo y el productivo.

FORTALEZA PROFESIONAL

Enfoque anglosajón
Se centra en los contenidos del puesto del trabajo.

Enfoque francés
Considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias personales



Características de las competencias profesionales



- a) Una primera nota característica se encuentra en el concepto de competencia profesional.
- b) Las competencias no son definibles en la acción.
- c) No es suficiente con verificar que elementos son constitutivos de las competencias.

TIPOLOGÍA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

TECNICA
METODOLÓGICA
SOCIAL
PARTICIPATIVA



Enfoque teórico de las competencias profesionales

ENFOQUE CONDUCTISTA:

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



ENFOQUE GENÉRICO:

PRIORIZA LOS PROCESOS SUBYACENTES Y OFRECE LAS BASES HACIA LAS CARACTERÍSTICAS MÁS TRANSFERIBLES O MÁS ESPECÍFICAS.

ENFOQUE INTEGRAL

Considera combinaciones complejas de atributos y la función que en una situación particular los profesionales atribuyen.



Gestión de las competencias profesionales

ESTE TIPO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL BUSCA ALINEAR LOS TALENTOS Y HABILIDADES DE LOS COLABORADORES CON LA VISIÓN Y EL OBJETIVO DE LA EMPRESA, PARTIENDO DE LA IDEA DE IDENTIFICAR EL PERFIL PERFECTO.

líneas de actuación

Primera: Optimizar y aprovechar las competencias existentes que implicaría la adecuación organizativa.

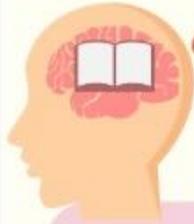
Segunda: Captar nuevas competencias que no se disponen o no interesa desarrollar.

Tercera: Desarrollar y generar competencias no existentes que darían pie a la formación.

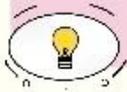
Cuarta: Compensar la adquisición de competencias a través de la evaluación del desempeño y la remuneración.



Niveles de adquisición de competencias profesionales.



Se incide en diferentes niveles o dimensiones de adquisición para todas las diferentes competencias en los que el aprendizaje se conforma.



Dimensión profesional

PARTE COMO PRIMER LUGAR EL ENTENDIMIENTO DE LAS PROPIAS LIMITACIONES Y PREJUICIOS Y REQUIERE DARSE CUENTA DE QUE CARECEMOS DEL MONOPOLIO DE LA VERDAD

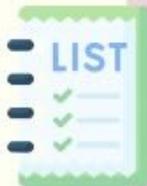
Competencias desarrolladas

- La autoconfianza: es la capacidad de desarrollar y mantener una sensación clara de su valor.
- El autocontrol: es capacidad de manejar adecuadamente las emociones.
- La empatía: es capacidad de percibir sentimientos puntos de vista de los demás



"Dimensión organizacional"

Se vincula con las tareas que se requieren realizar para suministrar, con oportunidad, los recursos humanos materiales y financieros disponibles para alcanzar los objetivos de una institución,



Competencias Personales

Visión Positiva: Es esperar que las cosas irán razonablemente bien y que podremos afrontar las dificultades y obstáculos.

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 propios.



Competencias de colaboración



Son las cualidades y las competencias interpersonales e interpersonales que usamos para resolver colectivamente un problema o avanzar hacia un objetivo común.



EMPATÍA

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.



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



COMPETENCIAS DE LOGRO

ORIENTACION AL RESULTADO ORIENTACION AL RESULTADO ES PERSEGUIR DE FORMA TENAZ RETOS Y OBJETIVOS, Y MANTENERLOS COMO REFERENTES PERMANENTEMENTE PARA ENCAMINAR NUESTROS ACTOS Y ESFUERZOS.





COMPETENCIAS DEMOVILIZACIÓN

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



Influencia

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.



Comunicación

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



Orientación al servicio del cliente

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. Tiene un elevado componente motivacional que impele a la ayuda y está muy relacionada con la empatía.



Resolución de problemas

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.