

# 3.1 Concepto de competencia

LICENCIATURA EN MEDICINA  
VETERINARIA Y ZOOTECNIA

CATEDRATICO: GERMAN  
GORDILLO ESPINOSA

PROYECCION PROFESIONAL

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

- Las competencias son características que capacitan a alguien en un determinado campo. No solo incluyen aptitudes teóricas, sino también definen el pensamiento, el carácter, los valores y el buen manejo de las situaciones problemáticas.

- Elementos constitutivos de la competencia
- Los conocimientos son un conjunto de hechos necesarios para realizar un trabajo. El conocimiento es un concepto más amplio que las habilidades. El conocimiento representa el contexto intelectual en el que se trabaja.
- Las competencias son el dominio de los medios y métodos para realizar una tarea determinada. Las habilidades son muy variadas: desde la fuerza física y la destreza hasta la formación especializada. Lo que tienen en común las competencias es su especificidad.
- La competencia es una predisposición innata para realizar una determinada tarea. Competencia es también un sinónimo aproximado de superdotación.
- Los estereotipos de comportamiento se refieren a formas visibles de acción para realizar una tarea.
- Los estereotipos de comportamiento se refieren a formas visibles de acción para realizar una tarea.

## 3.2 El origen de las competencias profesionales

- 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 Holanda, dentro de una óptica de integración institucional y descentralización de las responsabilidades formativas, se considera que las competencias son similares a las cualificaciones que hacen referencia a títulos y certificados, lo que posibilita mayor flexibilidad interna con más posibilidades de transición dentro del sistema.

# CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES.

Estas se basan en 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.

Esto hace referencia a que está determinado por los estudios, por la instrucción que tenga el individuo, los conocimientos, actitudes y procedimientos, en sí el proceso de

Poseer unas capacidades no significa ser competente.

♥ Es decir, la competencia no reside en los recursos (capacidades), sino en la movilización misma de los recursos personales. Para ser competente es necesario poner en juego el repertorio de recursos. Saber, además, no es poseer, es utilizar.

Esto nos indica que la competencia es un proceso práctica y acción constante para saber (conocimiento), saber hacer (procedimiento), saber estar y saber ser (actitud).

# TIPOLOGÍA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

**TIPOLOGÍA:** Estudio de los tipos o modelos que se usan para clasificar en diversas ciencias o disciplinas científicas.

## **COMPETENCIA 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.

Es decir que son aquellas que se asocian a determinados puestos de trabajo y

♥ son esenciales para desarrollar una actividad laboral concreta con éxito.



# COMPETENCIA 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.

# COMPETENCIA 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.

## **COMPETENCIA 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.*

# 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. 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)

- Enfoque genérico Enfoque genérico: prioriza los procesos subyacentes (conocimiento, capacidad de pensamiento crítico, etc.) y ofrece las bases hacia las características más transferibles o más específicas.

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

Las críticas más relevantes a este enfoque se centran en:

- a) Carencia de ciertas evidencias que ratifiquen la existencia de las competencias genéricas.
- b) La duda sobre su transferibilidad
- c) La descontextualización de la competencia y su abstracción de las situaciones concretas en las cuales 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.

estos tres enfoques, nos enmarcamos en el último, por cuanto que el mismo satisface más hoy día las exigencias de conceptualización que en el apartado anterior, hemos puesto en evidencia, superando, además, las limitaciones de los dos anteriores.

- 3.6 Gestión de las competencias profesionales
- La emergencia 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. Tiene una particular incidencia en la gestión de los recursos humanos.

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».

- Una vez establecidos dichos perfiles, podemos gestionar dicho diferencial de acuerdo con las siguientes 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.

- ALUMNA: CASTILLO  
TOVILLA MARIA TERESA
- ALUMNA: VAZQUEZ  
OLIVO DAYANE
- ALUMNA: RIZO  
ESCALANTE RAQUEL  
VIRGINIA