



Mi Universidad

CUADRO SINOPTICO

NOMBRE DEL ALUMNO: ANA MARIA GONZALEZ ROBLERO.

TEMA: COMPETENCIAS PROFESIONALES

PARCIAL: I

MATERIA: PROYECCION PROFESIONAL

NOMBRE DEL PROFESOR: LIC. VERONICA MARTINEZ NICOLAS

LICENCIATURA: PSICOLOGIA.

CUATRIMESTRE: 8°

COMPETENCIAS PROFESIONALES.

CONCEPTO DE COMPETENCIA.

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

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.

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.

Nuestros comportamientos revelan nuestros valores, ética, creencias y reacciones ante el mundo que nos rodea. Y el esfuerzo es la aplicación deliberada de recursos mentales y físicos en una dirección determinada.

EL ORIGEN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

En el Reino Unido, la competencia surgió asociada con la evaluación. En Alemania, las competencias están vinculadas a las definiciones profesionales globales y se hace más énfasis en el proceso formativo.

En Francia, la 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 España, existe dentro del propio proceso de reforma del sistema una combinación del sistema británico y del sistema francés. Existen dos corrientes diferenciadas en la gestión de las competencias, por un lado, el enfoque anglosajón y por otro el francés.

CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

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.

La competencia es un proceso practica y acción constante para saber (conocimiento), saber hacer (procedimiento), saber estar y saber ser (actitud).

La competencia, pues, exige saber encadenar unas instrucciones y no sólo aplicarlas aisladamente. Incluso desde esta óptica se puede llegar a que el saber actuar sea el precisamente no actuar. Una buena reacción ante una situación problemática puede ser precisamente no intervenir.

TIPOLOGÍA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

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.

Competencia metodológica

Posee competencia metodológica aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten

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

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 (conocimiento, capacidad de pensamiento crítico, etc.) y ofrece las bases hacia las características más transferibles o más específicas

Enfoque integral

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

COMPETENCIAS PROFESIONALES

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.

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

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.

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.