

Nombre de la alumna: Ilsi Marisol Velázquez Morales.

Nombre del profesor: Verónica Martínez Nicolás.

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico (Competencias profesionales).

Materia: Proyección profesional.

PASIÓN POR EDUCAR

Licenciatura: Ciencias de la educación.

8° Cuatrimestre.

Grupo: "A".

COMPETENCIAS PROFESIONALES

Características

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

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-acción constante para saber (conocimiento), saber hacer (procedimiento), saber estar y saber ser (actitud).

Las competencias pueden ser adquiridas a lo largo de toda la vida activa, lo que constituye, por tanto, un factor capital de flexibilidad y de adaptación a la evolución de las tareas y los empleos.

Tipología

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

Aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten.

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

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

Enfoque conductista e integral

El **enfoque conductista** pretende realizar una especificación transparente de competencias de manera que no existan desacuerdos respecto a lo que constituye una ejecución satisfactoria. En cambio el **enfoque integral** considera combinaciones complejas de atributos (conocimiento, habilidades destrezas, actitudes y valores) y la función que en una situación particular los profesionales atribuyen.

Gestión

En síntesis

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: optimizar, captar, desarrollar y compensar la adquisición de competencias.