CUADRO SINOPTICO

Nombre del alumno: Marcela Pulido Tovar

Nombre del tema: UNIDAD 3

Módulo: 11

Nombre de la Materia: Proyección Profesional

Nombre del profesor: Yaneth Fabiola Solórzano Penagos

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 8

UNIDAD 3

3.1 Concepto de competencia

- **Son**
  - Aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficazmente determinada tarea
  - 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
  - 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
- **Combinan**
  - Las destrezas y la capacidad en desempeñar una función de formas efectivas y transversales en el tiempo, generalmente definidas en el ámbito profesional o de producción
- **Elementos**
  - Los conocimientos son un conjunto de hechos necesarios para realizar un trabajo
  - Las competencias son el dominio de los medios y métodos para realizar una tarea determinada
  - La competencia es una predisposición innata para realizar una determinada tarea
  - Los estereotipos de comportamiento se refieren a formas visibles de acción para realizar una tarea
  - Nuestros comportamientos revelan nuestros valores, ética, creencias y reacciones ante el mundo que nos rodea
  - El esfuerzo es la aplicación deliberada de recursos mentales y físicos en una dirección determinada

3.2 El origen de las competencias profesionales

- **Países**
  - En el Reino Unido, la competencia surgió asociada con la evaluación 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
  - 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 este caso, se puso en tela de juicio las propias instituciones formativas
  - 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
  - En España, existe dentro del propio proceso de reforma del sistema una combinación del sistema británico (normas de referencia para la formación inicial) y del sistema francés (fomento de la formación en la empresa)
- **Enfoques**
  - Francés
    Considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias laborales
  - Anglosajón
    Se centra en los contenidos del puesto de trabajo, así como en su relación con la estrategia global de la organización

3.3 Características de las competencias profesionales

- Tiene 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
- Las competencias sólo son definibles en la acción
- No es suficiente con verificar qué elementos son constitutivos de las competencias

3.4 Tipología de las competencias profesionales

- **Competencia técnica**
  - Posee competencia técnica aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, 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 encuentra vías de solución las experiencias aprendidas
- **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

3.5 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
    Nos se preocupa por las conexiones entre las tareas e ignora la posibilidad de dicha lógica que podría propiciar su transformación (la totalidad no es más que la suma de las partes)
    - Se ha descartado por inapropiado para la conceptualización del trabajo profesional, además de ofrecer serias dudas de corte metodológico que ahora no interesan
- **Enfoque genérico**
  - Prioriza los procesos subyacentes (conocimiento, capacidad de pensamiento crítico, etc.) y ofrece las bases hacia las características más transferibles o más específicas
    Por consiguiente, la característica general de pensamiento crítico, así asumido, puede ser aplicada a muchas o a todas las situaciones
    - 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 La competencia es racional
    - 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

- Podemos afirmar que la gestión de las competencias profesionales con independencia del modelo propio que pueda adoptarse, 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

3.8 Competencias específicas

- Son las requeridas para el desempeño de una ocupación en concreto, están relacionadas más con funciones o puestos de trabajo
  Las competencias se manifiestan a través de comportamientos en situaciones concretas
  - **Que son**
    - Competencias Personales
      - Confianza en sí mismo
      - Autocontrol
      - Visión positiva
      - Gestión del estrés
      - Asertiva
    - Competencias de logro
      - Orientación al resultado
      - Iniciativa
      - Responsabilidad
      - Resolución de problemas
      - Planificación y organización
    - Competencias de colaboración
      - Empatía
      - Trabajo en equipo
      - Flexibilidad
    - Competencias de movilización
      - Liderazgo
      - Comunicación
      - Orientación al servicio al cliente
      - Resolución de conflictos
      - Desarrollo de otros