



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico.

Nombre del Alumno: Siomara Grisel Vázquez Gómez.

Nombre del tema: Competencias profesionales.

Parcial: 3

Nombre de la Materia: Proyección Profesional.

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López.

Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategia de Negocios.

Octavo Cuatrimestre.

Comitán de Domínguez, Chiapas, 8 de marzo del 2025.

COMPETENCIAS PROFESIONALES.

3.1 Concepto de competencia.

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

Las competencias 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.

Elementos de la competencia.

- Los conocimientos son un conjunto de hechos necesarios para realizar
- 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.

3.2 El origen de las competencias profesionales.

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.

El enfoque anglosajón se centra en los contenidos del puesto de trabajo, así como en su relación con la estrategia global de la organización. Algunos de los autores más representativos son R.E. Boyatzis, D. Goleman, G. Hamel y C. K. Prahalad.

3.3 Características de las competencias profesionales.

A) 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.

El dominio de estos saberes le hacen (capaz de) actuar con eficacia en situaciones profesionales.

B) Las competencias sólo son definibles en la acción. 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.

Es decir, la competencia no reside en los recursos (capacidades), sino en la movilización misma de los recursos personales.

C) No es suficiente con verificar qué elementos son constitutivos de las competencias. Hemos de profundizar más, y de ahí que recurramos a cómo se conforman.

No es suficiente con el proceso de capacitación, y, por ende, con el posibilitador de las capacidades apoyado en la formación, sino que en este terreno la experiencia se muestra como ineludible.



COMPETENCIAS PROFESIONALES.



3.4 Tipología de las competencias profesionales.

Las competencias van más allá de la mera especialización técnica para incluir dimensiones relacionales y sociopolíticas. Esta asunción en la línea de Bunk (1994) nos lleva a considerar una tipología de las competencias profesionales.

Tipología de las competencias:

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.

Es 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; 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.

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.

Prioriza los procesos subyacentes (conocimiento, capacidad de pensamiento crítico, etc.)

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.

En este caso, la competencia es relacional, es decir, dependiendo de las necesidades de la situación se implicarán unos u otros atributos en la búsqueda de la solución más idónea de la misma.

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.

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.

Etapas.

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.



Referencia.

Antología UDS (Proyección Profesional).

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LAN/893bb85a6008429e0a6da2c94e5bad15-LC-LAN806%20PROYECCION%20PROFESIONAL.pdf>