



*Nombre del Alumno:* **Fabiola Ruiz Abarca**

*Nombre del tema:* **Competencias profesionales**

**3era unidad**

*Nombre de la Materia:* **Proyección profesional**

*Nombre del profesor:* **Gladis Adilene Hernández López**

*Nombre de la Licenciatura:* **Administración y estrategias de negocios.**

*8vo cuatrimestre.*

# Competencias Profesionales

## Tipología de las competencias profesionales

### Investigation

sobre todo a partir de la propia acción y del contexto, 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.

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; 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
- 

## 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).

- Las críticas más relevantes a este enfoque se centran en:
- Carencia de ciertas evidencias que ratifiquen la existencia de las competencias genéricas.
- La duda sobre su transferibilidad.
- La descontextualización de la competencia y su abstracción de las situaciones concretas
- en las cuales se ponen en juego..

## 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.

- 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.
-