



Nombre del Alumno: Juan Antonio Espinosa Hernández

Nombre del tema: Cuadro sinóptico

Parcial: 3

*Nombre de la Materia: **PROYECCIÓN PROFESIONAL***

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

Nombre de la Licenciatura: administración y estrategias de negocios

*Cuatrimestre: **8***

3.1 Concepto de competencia.

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

Las competencias 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. 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.

3.2 El origen de las competencias profesionales.

El concepto de competencias profesionales ha sido ampliamente debatido por diversos autores. En el Reino Unido, la competencia está asociada a la evaluación del rendimiento, con normas detalladas. En Alemania, se vincula a las definiciones profesionales globales, enfocándose más en el proceso formativo. En Francia, la competencia surgió como una crítica a la pedagogía tradicional centrada en los conocimientos teóricos, abogando por la formación continua y el perfeccionamiento profesional, cuestionando incluso las instituciones formativas.

El enfoque anglosajón se enfoca en los contenidos del puesto de trabajo y su relación con la estrategia global de la organización, con autores clave como R.E. Boyatzis, D. Goleman, G. Hamel y C. K. Prahalad. En cambio, el enfoque francés ve las competencias como una combinación inseparable de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias laborales, destacando a Claude Lévy-Leboyer como su principal representante.

3.3 Características de las competencias profesionales.

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

a) El concepto de competencia profesional se caracteriza por un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados e integrados. El individuo debe "saber hacer" y "saber estar" para desempeñarse profesionalmente, lo que le permite actuar de manera eficaz en diversas situaciones laborales.

b) Las competencias se definen solo en la acción y no se limitan al saber o al saber-hacer, por lo que no pueden reducirse a lo aprendido en la formación. Tener capacidades no implica ser competente, ya que la competencia radica en la capacidad de movilizar los recursos personales. Ser competente requiere poner en práctica el repertorio de recursos disponibles.

c) No basta con identificar los elementos que conforman las competencias, sino que es necesario profundizar en cómo se desarrollan. Más allá de las capacidades adquiridas mediante formación, la experiencia se presenta como un factor esencial para la conformación de las competencias.

Competencias Profesionales

3.4 Tipología de las competencias profesionales

El concepto de competencias va más allá de la especialización técnica, integrando también dimensiones relacionales y sociopolíticas, especialmente a partir de la acción y el contexto. Esta perspectiva, según Bunk (1994), nos lleva a reconocer una tipología de 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.

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 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 lógica de las competencias en el sector productivo surge como respuesta a los cambios en las actividades profesionales y la organización del trabajo, impactando principalmente la gestión de recursos humanos. Este modelo se enfoca en evaluar las competencias necesarias para cada puesto, separa la gestión del trabajo de la gestión de personas, y permite que los empleados sean actores clave en los procesos de cambio, lo que favorece la generación de ventajas competitivas para la empresa.

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.