



## **Cuadro Sinóptico.**

*Nombre del Alumno: Alexa Gabriela Rodríguez Galindo.*

*Nombre del tema: Competencias profesionales.*

*Parcial: 3ª unidad.*

*Nombre de la Materia: Proyección profesional.*

*Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández.*

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

*Cuatrimestre: 8to cuatrimestre.*

# Competencias profesionales

## Concepto de competencia.

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

**Elementos constructivos de la competencia**

Los conocimientos son un conjunto de hechos necesarios para realizar un trabajo. El conocimiento es un concepto más amplio de las habilidades. El conocimiento representa el contexto intelectual en el que se trabaja. Las competencias son el dominio de medios y métodos determinados. Las habilidades son muy variadas; desde la fuerza física y la destreza hasta la formación especializada. La competencia es una disposición innata para realizar una determinada tarea. Competencia es también un sinónimo aprox. de superdotación

## El origen de las competencias profesionales

En el Reino Unido la competencia surgió asociado con la evaluación, esta orientado en el rendimiento basado en la evaluación que se corresponde con normativas detalladas

En Francia surge como crítica a la pedagogía tradicional basada y fundamentada en los conocimientos teóricos escolares que había que superar para las actividades de formación continua y perfeccionamiento

## Características de las competencias profesionales

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

a) Una primera nota característica en el concepto de competencia profesional es que comporta u conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados

b) Las competencias solo son definidas en la acción. En la línea de lo apuntado anteriormente las competencias no son reducibles ni al saber hacer y por lo tanto no son asimilables a lo adquirido en formación

c) No es suficiente con verificar que elementos son constitutivos de las competencias. Hemos de profundizar más y de ahí que recurramos a como se forman

## Tipología de las competencias profesionales

Las competencias van más allá de la mera especialización técnica para incluir dimensiones relacionales y sociopolíticas.

**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 seleccionar 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

## 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.

**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 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.

**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