



**UDS**

**Mi Universidad**

*Nombre del Alumno: Marian Lucero Solís Mazariegos*

*Nombre del tema: Mapa conceptual*

*Parcial: III parcial*

*Nombre de la Materia: Derecho colectivo del trabajo*

*Nombre del profesor: Lic. Manolo Rubén Rodríguez Ramírez*

*Nombre de la Licenciatura: Derecho*

*Cuatrimestre: 8°*

# Unidad 3. Competencias Profesionales.

## Concepto de competencia.

son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea, son características que capacitan a alguien en un determinado campo. No solo incluye 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. 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.

## El origen de las competencias profesionales

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. 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. Coleman, G. Hamel y C. K. Prahalad. Enfoque francés El enfoque francés considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias laborales. La autora más representativa de esta corriente es Claude Lévy-Leboyer.

## 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. Las competencias sólo son definibles en la acción, las competencias no son reducibles ni al saber, ni al saber-hacer, y por tanto, no son asimilables a lo adquirido en formación. 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. Cabría pues, más allá de lo dicho respecto a las capacidades y competencias, asumir que 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.

## Tipología de las competencias profesionales

Esto quiere decir que en dicho concepto, 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.

**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.

## 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

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. Se le suele definir como un «modelo de gestión que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta, además, es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuye a crear ventajas competitivas de la organización

## Niveles de adquisición de competencias profesionales

**Dimensión personal**  
Esto es, partir, en primer lugar, de las propias limitaciones y prejuicios, y requiere darse cuenta de que carecemos del monopolio de la verdad. Este sentido, y en lo que al aprendizaje se refiere, sería el logro de las competencias en un marco de respeto a los valores.

**Dimensión organizacional**  
Queremos destacar que es primordial la estructura y la organización en el profesional que adquiere y desarrolla las competencias. Hablamos de organizaciones que saben dónde van, qué son y qué quieren ser, organizaciones que conocen sus debilidades y fortalezas atentas a las amenazas y oportunidades del entorno; en nuestro caso del sector de la formación universitaria y de la asistencia sanitaria, organizaciones con un liderazgo efectivo, que busca sacar lo mejor de las personas, promueve sinergias sin olvidarnos del fin que da sentido a la actividad, comprometidas con la mejora continua, entre otros caracteres

## Competencias específicas.

Son las requeridas para el desempeño de una ocupación en concreto, están relacionadas más con funciones o puestos de trabajo. Aportan al estudiante o al trabajador los conocimientos, actitudes, habilidades y valores propios de cada profesión y actividad laboral. Competencia se manifiestan a través de comportamientos en situaciones concretas.

## Competencias Personales

**Confianza en sí mismo:** Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

**Autocontrol:** Es la capacidad de mantener bajo control conscientemente nuestras emociones, pensamientos, respuestas, impulsos, estados de ánimo y sentimientos, evitando las consecuencias negativas sobre la propia conducta.

**Visión Positiva:** Es tener una perspectiva optimista sobre la vida. Es esperar que las cosas irán razonablemente bien y que podremos afrontar las dificultades y obstáculos desde la confianza que pueden tener remedio.

**Gestión del Estrés:** Es la capacidad de soportar la presión en situaciones difíciles o sometidas a múltiples demandas. Supone tomar decisiones y establecer prioridades ante una agenda cargada y con el tiempo en contra.

**Asertividad:** Es mostrar convicción y firmeza en las ideas y objetivos propios, sin perder el respeto a los demás y a uno mismo, expresando de forma adecuada nuestras emociones, ideas u opiniones frente a otras personas. Implica saber comunicar nuestras opiniones sin agresividad ni con temor, pero con fundamento y criterio. Supone ejercer nuestros derechos y afirmar nuestra posición.

## Competencias de logro

**Orientación al resultado:** Es perseguir de forma tenaz retos y objetivos, y mantenerlos como referentes permanentemente para encaminar nuestros actos y esfuerzos. Supone enfocarse en obtener el máximo rendimiento de los esfuerzos y recursos enfocándose en la productividad.

**Iniciativa:** Es anticiparse y proponer acciones novedosas aunque se carezca de pautas o referencias para actuar, la actitud permanente de actuar cuando se presenta la ocasión sin esperar órdenes o instrucciones.

**Responsabilidad:** Es preocuparse por la viabilidad y el cumplimiento de los compromisos adquiridos, está asociada al compromiso con el que las personas realizan las tareas encomendadas.

**Resolución de problemas:** Es ser resolutivo en la solución de problemas sin dejar de considerar las distintas alternativas posibles. Implica una actitud que nos impulsa a superar obstáculos y la capacidad para analizar los problemas y tomar decisiones para seguir avanzando.

**Planificación y organización:** Es prever las cosas y gestionar eficazmente los recursos necesarios, especialmente el propio tiempo.

## Competencias de colaboración.

**Empatía:** Es interesarse y comprender cómo se sienten otras personas estableciendo una conexión emocional con ellas, comprendiendo sus puntos de vista estando interesado auténticamente en sus preocupaciones. Implica centrarse en el otro. Las personas que la poseen saben escuchar de forma activa al otro.

**Trabajo en equipo:** Es sentirse cómodo trabajando con otras personas, aunque sean muy distintas, y poner los intereses del grupo delante de los propios. Es la habilidad para participar activamente en la consecución de una meta común, incluso cuando el objetivo no repercute directamente con el interés personal.

**Flexibilidad:** Es adaptarse a los cambios en distintas situaciones, pudiendo trabajar con distintas personas o grupos y en distintos ambientes. Implica mente abierta, capacidad de aprendizaje y disposición al cambio, así tolerancia y respeto genuino a los demás. Significa saber cambiar sin perder tu identidad. La flexibilidad es una actitud tolerante y favorable al cambio.

## Competencias de movilización.

**Liderazgo:** Es saber involucrar a los demás en un proyecto común asumiendo la responsabilidad de ponerse al frente. Para ello es necesario ser capaz de inspirar valores de acción y anticipar escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. Liderar es conseguir que las cosas sucedan a través de la acción de otras personas. Implica un desarrollo muy elevado de las competencias de autogestión, motivación y colaboración.

**Influencia:** Es la habilidad de convencer a los demás utilizando argumentos adecuados, es decir, producir un impacto o efecto determinado sobre los demás. Implica sentir motivación y gusto por influir. No es una cuestión sólo de habilidad, sino de motivación por ser influyente.