Paula Nicole Hipolito Ponce
Administración Estratégica de la Mercadotecnia

Mapa Conceptual de las Competencias Profesionales según el Dr. Juan Pablo Gómez-Rojas

COMPETENCIAS PROFESIONALES

DEFINICIÓN
Atribuciones ligadas a tareas y funciones de una profesión.
Conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones.
Resultado de un proceso de cualificación → "ser capaz de", "estar capacitado para".

TIPOLOGÍA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

TÉCNICA:
Dominio experto de tareas y contenidos del trabajo.

METODOLÓGICA
Aplicar procedimientos adecuados, resolver problemas, transferir experiencias.

SOCIAL
Colaborar, comunicarse, comportamiento orientado al grupo.

PARTICIPATIVA
Organizar entorno laboral, decidir, asumir responsabilidades.

CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

CONJUNTO INTEGRADO:
Conocimientos + procedimientos + actitudes → "saber hacer" y "saber estar".

DEFINIBLES, SOLO EN ACCIÓN
No basta con poseer capacidades, hay que movilizarlas.

PROCESO DINÁMICO
Formación + experiencia = competencia.
Competencias genéricas (transferibles) vs. específicas (contexto limitado).

ORIGEN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

REINO UNIDO
Asociadas a evaluación → enfoque en rendimiento y normas detalladas.

HOLANDA
Competencias = cualificaciones (títulos/certificados) → flexibilidad.

ESPAÑA
Combina modelo británico (normas) + francés (formación en empresas).

CORRIENTES PRINCIPALES
Anglosajona: Puesto de trabajo + estrategia organizacional (Boyatzis, Goleman, Hamel, Prahalad).
Francesa: Conocimientos + aptitudes + rasgos personales + experiencias (Lévy-Leboyer).

ALEMANIA
Vinculadas a definiciones profesionales → énfasis en proceso formativo.

FRANCIA
Crítica a pedagogía tradicional → impulso a formación continua.

ENFOQUES TEÓRICOS DE LAS COMPETENCIAS

CONDUCTISTA
Competencias = suma de tareas.
Descartado por rigidez e inapropiado para el trabajo profesional.

GENÉRICO
Procesos subyacentes (pensamiento crítico, conocimiento general).
Críticas: falta de evidencia, descontextualización.

INTEGRAL
Combinación compleja de conocimientos, habilidades, actitudes, valores.
Relacional: depende del contexto y necesidades.

ETAPAS DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Rutinización: Acción con autocorrección y flexibilidad.
Significatividad: Problemas resueltos con base en significado y contexto.
Actualización: Dominio progresivo, expansión a nuevos ámbitos.
Experticia: Comprensión, valoración y abordaje de problemas complejos.

GESTIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Motivo: cambios en actividades profesionales y organización del trabajo.
Objetivos:
- Conocer potencial organizacional.

Tomar decisiones estratégicas.

Líneas de actuación:
- Optimizar competencias existentes.
- Captar nuevas (reclutamiento).
- Desarrollar/generar (formación).
- Compensar (evaluación, remuneración).

NIVELES DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS

DIMENSIÓN PERSONAL
Autoconfianza, autocontrol, empatía.
Proactividad, gestión del tiempo, orientación a resultados.

ÁMBITO PROFESIONAL
Integridad, compromiso, iniciativa.
Coherencia entre teoría y práctica, excelencia profesional.

DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL
Estructura clara, liderazgo, mejora continua.
Trabajo en equipo, comunicación, formación continua

MODELO DE ENSEÑANZA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

COMPETENCIAS PSICOMOTORAS
Basadas en patrones de acción fija (ej. respiración, locomoción).
Mejoran con práctica intensa, imágenes, videos, animaciones.
Evaluación basada en proceso y resultados

ETAPAS DE APRENDIZAJE
Conocimiento → ejecución → control sensorial → automatización.

PROCESO DE ENSEÑANZA
- Transmisión de información.
- Ejecución práctica (clínica/simulación).
- Retroalimentación.