

MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

PROYECCIÓN PROFESIONAL

**REPORTE DE INVESTIGACIÓN.
COMPETENCIAS PROFESIONALES**

LIC. VICTOR ANTONIO GONZALEZ SALAS

CHRISTIAN VALERIA FIGUEROA VICTORIA

07 de marzo de 2025

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
03. DESARROLLO.....	4
3.1 CONCEPTO DE COMPETENCIA	4
3.2 EL ORIGEN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES	6
3.3 CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES.....	7
3.4 TIPOLOGÍA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES	8
3.5 ENFOQUE TEÓRICO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES	9
3.6 GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES	10
3.7 NIVELES DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.....	11
3.8 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS.....	12
3.8.1 COMPETENCIAS PERSONALES.....	12
3.8.3 COMPETENCIAS DE COLABORACIÓN	14
3.8.4 COMPETENCIAS DE MOVILIZACIÓN.....	14
CONCLUSIÓN	16
BIBLIOGRAFÍA.....	17

INTRODUCCIÓN

Las competencias profesionales son un conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que una persona debe poseer para desempeñar de manera efectiva y eficiente un determinado cargo o profesión. Estas competencias se han convertido en un elemento fundamental en el mundo laboral, ya que permiten a los empleadores evaluar y desarrollar las habilidades de sus empleados, y a los profesionales demostrar su capacidad para realizar tareas y responsabilidades específicas.

En la actualidad, el mercado laboral es cada vez más competitivo y dinámico, lo que requiere que los profesionales estén en constante actualización y desarrollo de sus habilidades y competencias. Esto es especialmente importante en industrias y sectores que están en constante evolución, como la tecnología, la salud y la educación.

Las competencias profesionales son un elemento fundamental en el mundo laboral, ya que permiten a los profesionales demostrar su capacidad para realizar tareas y responsabilidades específicas, y a los empleadores evaluar y desarrollar las habilidades de sus empleados. Es importante que los profesionales estén en constante actualización y desarrollo de sus habilidades y competencias para mantenerse competitivos en el mercado laboral. Además de que consta con algunos beneficios como lo son que mejora la eficiencia y la productividad en el trabajo, aumenta la confianza y la credibilidad en el lugar de trabajo y esto facilita la comunicación y la colaboración entre los miembros del equipo y aumenta la satisfacción laboral y la motivación.

03. DESARROLLO

3.1 CONCEPTO DE COMPETENCIA

Las competencias 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. 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.

Aunque no hay un conjunto único o universal de características, muchas competencias laborales son frecuentemente buscadas por los empleadores. Existen las competencias básicas, que son fundamentales para cualquier actividad, y las competencias genéricas o transversales, que son aplicables en diferentes contextos. Además, hay competencias específicas, que son particulares de un trabajo, un cargo o un sector laboral determinado.

Los profesionales que reúnen las características idóneas para desempeñar un trabajo se suelen llamar competentes, ya que tienen la competencia para alcanzar un estándar laboral. Algunas de las habilidades más valoradas por las empresas son la comunicación efectiva, la capacidad para tomar decisiones oportunas, la flexibilidad, el compromiso y el trabajo en equipo. Gómez, María Inés (5 de noviembre de 2024).

Competencias profesionales. Enciclopedia Concepto. Recuperado el 7 de marzo de 2025 de <https://concepto.de/competencias-profesionales/>.

3.2 EL ORIGEN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

En el Reino Unido, 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.

En Francia, la competencia surge como crítica a la pedagogía tradicional basada y fundamentada en los conocimientos teóricos escolares que había que superar para dar opción a las actividades de formación continua y perfeccionamiento profesional. En este caso, se puso en tela de juicio las propias instituciones formativas. En Holanda, dentro de una óptica de integración institucional y descentralización de las responsabilidades formativas, se considera que las competencias son similares a las cualificaciones que hacen referencia a títulos y certificados, lo que posibilita mayor flexibilidad interna con más posibilidades de transición dentro del sistema.

En España, existe dentro del propio proceso de reforma del sistema una combinación del sistema británico y del sistema francés. El enfoque anglosajón se centra en los contenidos del puesto de trabajo, así como en su relación con la estrategia global de la organización. El enfoque francés considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias laborales.

Desconocido. (2025). *Antología Proyección Profesional*. México: Universidad del Sureste. (P. 62-63)

3.3 CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Específicas

Las competencias laborales no son habilidades genéricas o universales. Más bien, son habilidades específicas que se aplican a un campo o industria particular. Por ejemplo, la capacidad de programar en Python es una competencia laboral específica para una desarrolladora de software, mientras que la habilidad para redactar informes financieros es esencial para un contable.

Aplicables

Las competencias laborales deben ser aplicables en un entorno de trabajo real. No se trata solo de tener conocimientos teóricos, sino de saber cómo utilizar esas habilidades para resolver problemas y llevar a cabo tareas concretas en el trabajo.

Desarrollo continuo

El mundo laboral está en constante evolución debido a avances tecnológicos, cambios en las demandas del mercado y nuevas tendencias. Por lo tanto, las competencias laborales también deben ser adaptables y estar en constante desarrollo. Esto implica la disposición de aprender y actualizarse constantemente para mantenerse relevante en la industria.

Contribuyen al éxito profesional

Y por último, evidentemente las competencias laborales son un componente crucial para el éxito en el trabajo.. Javier de Miguel. (5 de noviembre de 2024). *Competencias laborales: qué son y las 10 más demandadas*. DOOFINDER Recuperado de <https://www.doofinder.com/es/blog/competencias-laborales>

3.4 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.

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. Desconocido. (2025). *Antología Proyección Profesional*. México: Universidad del Sureste. (P. 65)

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.

Enfoque genérico: prioriza los procesos subyacentes y ofrece las bases hacia las características más transferibles o más específicas. Por consiguiente, la característica general de pensamiento crítico, así asumido, puede ser aplicada a muchas o a todas las situaciones. En este modelo, las competencias son conceptualizadas como características generales, ignorando el contextual en el que ellas se aplican o se ponen en juego

Enfoque integral : Considera combinaciones complejas de atributos 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. Desconocido. (2025). *Antología Proyección Profesional*. México: Universidad del Sureste. (P. 65-66)

3.6 GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Podemos afirmar que la gestión de las competencias profesionales con independencia del modelo propio que pueda activarse, permite conocer el potencial de la organización y orienta a la hora de tomar decisiones de carácter organizativo. 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. Desconocido. (2025). *Antología Proyección Profesional*. México: Universidad del Sureste. (P. 66)

3.7 NIVELES DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Los niveles de adquisición de competencias profesionales se refieren a los diferentes grados de dominio y aplicación que una persona puede alcanzar en una competencia profesional específica. A continuación, se presentan algunos de los niveles de adquisición de competencias profesionales más comunes:

1. ***Nivel básico***: En este nivel, la persona tiene un conocimiento y habilidades mínimos para realizar tareas simples y rutinarias relacionadas con la competencia profesional.
2. ***Nivel elemental***: En este nivel, la persona tiene un conocimiento y habilidades básicos para realizar tareas más complejas y variadas relacionadas con la competencia profesional.
3. ***Nivel intermedio***: En este nivel, la persona tiene un conocimiento y habilidades sólidos para realizar tareas complejas y especializadas relacionadas con la competencia profesional.
4. ***Nivel avanzado***: En este nivel, la persona tiene un conocimiento y habilidades expertos para realizar tareas muy complejas y especializadas relacionadas con la competencia profesional.
5. ***Nivel experto***: En este nivel, la persona tiene un conocimiento y habilidades excepcionales para realizar tareas muy complejas y especializadas relacionadas con la competencia profesional, y es capaz de innovar y mejorar procesos y procedimientos.

Es importante destacar que estos niveles no son mutuamente excluyentes, y que una persona puede alcanzar diferentes niveles de adquisición de competencias profesionales en diferentes áreas o contextos. Desconocido. (2015). *PROPUESTA DE NIVELES DE COMPETENCIA PARA EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES ECUADOR*. Ecuador: SUBSECRETARÍA DE PLANIFICACIÓN Y POLÍTICA SECTORIAL E INTERSECTORIAL.

3.8 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. Competencias se manifiestan a través de comportamientos en situaciones concretas.

3.8.1 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. Esto supone mostrar confianza en las propias capacidades, decisiones y opiniones, incluso ante las dificultades que puedan presentarse.

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.

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.

3.8.2 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. La esencia de la iniciativa está en actuar sin que nadie nos lo indique u ordene. Implica estar atento a la ocasión de actuar y actuar.

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. Diríamos que la preocupación por el cumplimiento de nuestras obligaciones está por encima de sus propios intereses. También está asociada a la conciencia que tenemos sobre las consecuencias de nuestros actos u omisiones.

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

3.8.3 COMPETENCIAS DE COLABORACIÓN

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

3.8.4 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.

Influencia: Es la habilidad de convencer (influir) a los demás utilizando argumentos (medios al alcance) adecuados, es decir, producir un impacto o efecto determinado sobre los demás. Implica sentir motivación y gusto por influir.

Comunicación: Es transmitir oralmente con efectividad una idea o información a una audiencia. Esta capacidad implica poseer habilidad para captar la atención y dominar el lenguaje verbal y no verbal, para conseguir que los demás comprendan las ideas y conceptos.

Orientación al servicio al cliente: Es la capacidad de captar y satisfacer las necesidades de los demás. Supone actuar desde el deseo y el compromiso personal para cumplir con los pedidos, deseos y expectativas de los clientes

Resolución de conflictos: Es ser capaz de desactivar conflictos y mediar entre las partes favoreciendo la comunicación y el respeto mutuo. Supone saber negociar, buscar soluciones compartidas y satisfactorias para las partes enfrentadas.

Desarrollo de otros: Es estimular y ayudar a los demás en su mejora haciendo que se valgan por sí mismos, esto conlleva un esfuerzo constante por detectar las necesidades pueden mejorar su formación y desarrollo. Implica saber delegar y demostrar confianza en el equipo para que los colaboradores asuman responsabilidades de mayor calado. Desconocido. (2025). *Antología Proyección Profesional*. México: Universidad del Sureste. (P. 70-74)

CONCLUSIÓN

En conclusión, las competencias profesionales son un elemento fundamental para el éxito en el lugar de trabajo y para la carrera profesional. La adquisición y desarrollo de competencias profesionales permite a los individuos desempeñar sus funciones de manera efectiva y eficiente, y les brinda la oportunidad de crecer y desarrollarse en su carrera.

Es importante destacar que las competencias profesionales no son algo estático, sino que requieren de una práctica y aplicación constante para mantener y mejorar las habilidades y conocimientos adquiridos. Además, la evaluación y desarrollo de competencias profesionales debe ser un proceso continuo que involucre a los empleadores, los educadores y los propios individuos.

En la era actual, caracterizada por la globalización, la tecnología y el cambio constante, las competencias profesionales son más importantes que nunca. Los individuos que poseen competencias profesionales sólidas están mejor equipados para enfrentar los desafíos del mercado laboral y para aprovechar las oportunidades que se presentan.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2004 - 2005). Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias: el diccionario. . Ed. Granica, 2002. Buenos Aires.