

MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

PROYECCIÓN PROFESIONAL

**REPORTE DE INVESTIGACIÓN.
COMPETENCIAS PROFESIONALES**

LIC. VICTOR ANTONIO GONZALEZ SALAS

VICTOR HUGO BALBOA CASTILLO

08 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	5
3.3 CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES.....	6
3.4 TIPOLOGÍA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES	7
3.5 ENFOQUE TEÓRICO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES	8
3.6 GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES	9
3.7 NIVELES DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.....	11
3.8 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS.....	13
3.8.1 COMPETENCIAS PERSONALES.....	13
3.8.2 COMPETENCIAS DE LOGRO.....	15
3.8.3 COMPETENCIAS DE COLABORACIÓN	17
3.8.4 COMPETENCIAS DE MOVILIZACIÓN.....	17
CONCLUSIÓN	20
BIBLIOGRAFÍA.....	21

INTRODUCCIÓN

En la era actual, caracterizada por la globalización, la tecnología y el cambio constante, las competencias profesionales se han convertido en un elemento fundamental para el éxito en el lugar de trabajo y para la carrera profesional. La capacidad de desempeñar funciones y responsabilidades de manera efectiva y eficiente es crucial para alcanzar los objetivos organizacionales y para mantener una ventaja competitiva en el mercado laboral.

Las competencias profesionales se refieren a las habilidades, conocimientos y actitudes que una persona debe poseer para desempeñar un determinado cargo o profesión. Estas competencias van más allá de las habilidades técnicas y se enfocan en la capacidad de aplicar conocimientos y habilidades en contextos prácticos. En la actualidad, los empleadores buscan profesionales que no solo posean habilidades técnicas, sino que también tengan la capacidad de trabajar en equipo, comunicarse de manera efectiva, resolver problemas y adaptarse a los cambios. Las competencias profesionales son fundamentales para alcanzar estos objetivos y para mantener una ventaja competitiva en el mercado laboral.

En este sentido, la adquisición y desarrollo de competencias profesionales es un proceso continuo que requiere de una práctica y aplicación constante. Los profesionales deben estar dispuestos a aprender y desarrollar nuevas habilidades y conocimientos a lo largo de su carrera, y los empleadores deben proporcionar oportunidades para el desarrollo y la capacitación. En este ensayo, se explorará el concepto de competencias profesionales, su importancia en el lugar de trabajo y su impacto en la carrera profesional. También se analizarán los diferentes tipos de competencias profesionales y se proporcionarán ejemplos de cómo pueden ser aplicadas en contextos prácticos.

03. DESARROLLO

3.1 CONCEPTO DE COMPETENCIA

La competencia se refiere a la situación donde diferentes empresas o vendedores compiten entre sí para ofrecer sus productos o servicios a los consumidores. Es como una carrera donde todos intentan ser los mejores y ganar la mayor cantidad de clientes. Esto hace que los consumidores tengan varias opciones para elegir, lo que les beneficia, ya que así pueden buscar el mejor producto a mejor precio. Dicho de otra manera, la competencia es un proceso en el que las empresas rivalizan entre sí para atraer a los clientes y ofrecer los mejores productos y servicios. Esto puede llevar a una reducción de precios y a una mejora en la calidad de los productos y servicios. Susana Gil , 06 de julio, 2015 Competencia: Qué es y cómo impacta en la economía. Economipedia.com

Es necesario revelar los elementos constitutivos del concepto competencia:

- Los conocimientos son un conjunto de hechos necesarios para realizar un trabajo. El conocimiento es un concepto más amplio que las habilidades. El conocimiento representa el contexto intelectual en el que se trabaja.
- Las competencias son el dominio de los medios y métodos para realizar una tarea determinada. Las habilidades son muy variadas: desde la fuerza física y la destreza hasta la formación especializada. Lo que tienen en común las competencias es su especificidad.
- La competencia es una predisposición innata para realizar una determinada tarea. Competencia es también un sinónimo aproximado de superdotación.
- Los estereotipos de comportamiento se refieren a formas visibles de acción para realizar una tarea. Desconocido. (2025). *Antología Proyección Profesional*. México: Universidad del Sureste. (P. 62)

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

- a) 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. El dominio de estos saberes le hacen «capaz de» actuar con eficacia en situaciones profesionales.
- b) Las competencias sólo son definibles en la acción. En la línea de lo apuntado anteriormente, las competencias no son reducibles ni al saber, ni al saber-hacer, y por tanto, no son asimilables a lo adquirido en formación. Poseer unas capacidades no significa ser competente. Es decir, la competencia no reside en los recursos (capacidades), sino en la movilización misma de los recursos personales. Para ser competente es necesario poner en juego el repertorio de recursos
- c) 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. . De ello podemos concluir que las competencias pueden ser adquiridas a lo largo de toda la vida activa, lo que constituye, por tanto, un factor capital de flexibilidad y de adaptación a la evolución de las tareas y los empleos. Este enfoque es el que justifica el acercamiento a nuestro objeto de estudio en torno a competencias genéricas y competencias específicas, siendo las primeras transversales y susceptibles de aplicarse en situaciones variadas, permitiendo pasar de unos contextos a otros; mientras que las segundas serían más restringidas por su utilidad. Desconocido. (2025). *Antología Proyección Profesional*. México: Universidad del Sureste. (P. 63-64)

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: En este modelo, las competencias son conceptualizadas como características generales, ignorando el contextual en el que ellas se aplican o se ponen en juego. Las críticas más relevantes a este enfoque se centran en: a) Carencia de ciertas evidencias que ratifiquen la existencia de las competencias genéricas. b) La duda sobre su transferibilidad. c) La descontextualización de la competencia y su abstracción de las situaciones concretas en las cuales se ponen en juego.
- Enfoque integral : 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. Considera combinaciones complejas de atributos y la función que en una situación particular los profesionales atribuyen.. (2025). *Antología Proyección Profesional*. México: Universidad del Sureste. (P. 65-66)

3.6 GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

La gestión por competencias es la técnica de Recursos Humanos mediante la cual se identifican las competencias necesarias para desarrollar cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, así como las habilidades y los talentos de las personas que forman la plantilla, de forma cuantificable y medible. el modelo de competencias, que debe servir como guía para que cada una de las personas que componen la empresa sepa que se espera de ella en el entorno laboral. A la hora de crear el modelo de competencias de la organización, se pueden organizar las competencias listadas en cuatro grandes grupos:

Desconocido.. (23 de diciembre de 2024). *Qué es la Gestión por Competencias: objetivos y evaluación.* Tarragona. Grupo castilla Recuperado de <https://www.grupocastilla.es/gestion-por-competencias-como-alinear-trabajadores-y-estrategia/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20por%20competencias%20es%20la%20t%C3%A9cnica%20de%20Recursos%20Humanos,de%20forma%20cuantificable%20y%20medible.>

- 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

Se precisa que para la adquisición de las diferentes competencias se incida en diferentes niveles o dimensiones en los que el aprendizaje se conforma. Asumimos que cualquier cambio para el logro de las competencias se involucra una dimensión personal, ámbito profesional y dimensión organizacional.

- 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. es la forma de que aseguremos la eficacia de nuestros resultados. En esta dimensión adquieren especial relevancia en el aprendizaje del alumnado el desarrollo de determinadas competencias como lo son la autoconfianza, el autocontrol y la empatía.
- Ámbito profesional: Conlleva, la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace; entre lo que se aprende y lo que se experimenta. Cabe señalar la necesidad imperiosa del cambio que se está viviendo en la formación, habrá de redundar en nueva manera de estar y ser, de tal modo que, una formación de grado de «calidad» orientada a la adquisición de competencias profesionales es una garantía de éxito para un ejercicio profesional «excelente».

- Dimensión organizacional: 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. Organizaciones que tienen en el trabajo en equipo la capacidad de trabajar con otros creando sinergia laboral enfocada hacia la consecución de objetivos y metas compartidas asistencia sanitaria segura y de calidad y en la comunicación tienen la capacidad de transmitir y recibir mensajes claros y convincentes, de forma verbal o escrita, en ámbitos amplios o reducidos y la formación continuada que requiere la capacidad de diseñar planes de formación «a medida» y medir la eficacia de las acciones formativas. . Desconocido. (2025). *Antología Proyección Profesional*. México: Universidad del Sureste. (P. 68-69)

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. Desconocido. (2025). *Antología Proyección Profesional*. México: Universidad del Sureste. (P. 70)

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.
- **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.

Supone confiar en que los demás harán su parte del trabajo para que las cosas ocurran.

- **Gestión del Estrés:** Es la capacidad de soportar la presión en situaciones difíciles o sometidas a múltiples demandas. Implica Autocontrol y gestión de nuestros recursos ante situaciones de alta exigencia.
- **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.

- Planificación y organización: Es prever las cosas y gestionar eficazmente los recursos necesarios, especialmente el propio tiempo. Las personas que poseen esta competencia tienen la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de sus tareas, proyectos, áreas, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

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 a los demás utilizando argumentos) 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, la adquisición y desarrollo de competencias profesionales es un elemento crucial para el éxito en el ámbito laboral y para el crecimiento profesional. Al dominar estas competencias, los individuos pueden desempeñar sus funciones de manera efectiva y eficiente, y pueden aprovechar las oportunidades que se presentan en un entorno laboral en constante evolución.

La importancia de las competencias profesionales radica en su capacidad para proporcionar a los individuos las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos del mercado laboral y para mantener una ventaja competitiva. Además, estas competencias son fundamentales para la innovación y el crecimiento organizacional, ya que permiten a los individuos trabajar de manera efectiva en equipo, comunicarse de manera eficaz y resolver problemas de manera creativa.

En este sentido, es fundamental que los individuos y las organizaciones prioricen la adquisición y desarrollo de competencias profesionales. Esto puede lograrse a través de la capacitación y el desarrollo profesional, la retroalimentación y la evaluación, y la creación de un entorno de trabajo que fomente la innovación y el crecimiento.

En última instancia, la adquisición y desarrollo de competencias profesionales es la clave para el éxito en el ámbito laboral y para el crecimiento profesional. Al invertir en el desarrollo de estas competencias, los individuos y las organizaciones pueden asegurarse de que estén preparados para enfrentar los desafíos del mercado laboral y para mantener una ventaja competitiva en un entorno laboral cada vez más complejo y dinámico.

BIBLIOGRAFÍA

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