



UNIVERSIDAD DEL SURESTE CAMPUS
TAPACHULA

NOMBRE DEL ALUMNO : DIANA FRANCELIA
BRIONES

TERCER PARCIAL

MATERIA: PROYECCION PROFESIONAL

LICENCIATURA EN NUTRICION



COMPETENCIAS PROFESIONALES

INTRODUCCIÓN

El concepto de competencias profesionales ha adquirido una gran relevancia en el mundo laboral y educativo en las últimas décadas. Su importancia radica en la necesidad de formar profesionales capaces de responder a los cambios del entorno, adaptarse a nuevas tecnologías y desempeñarse eficientemente en diferentes contextos laborales. El desarrollo de competencias profesionales es un eje fundamental en la educación superior y en la capacitación continua, ya que permite a los individuos mejorar su desempeño y competitividad en el mercado laboral.

Este artículo profundiza en la definición de competencias profesionales, su origen, antecedentes, características, tipología y las competencias básicas necesarias para un adecuado desarrollo profesional.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

Las competencias profesionales pueden definirse como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten a un individuo desempeñarse eficazmente en un entorno laboral determinado. Estas competencias no solo incluyen conocimientos técnicos, sino también habilidades sociales, emocionales y organizativas que facilitan la resolución de problemas, la toma de decisiones y el trabajo en equipo.

Según Levy-Leboyer (1997), una competencia profesional es “una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un desempeño exitoso en un puesto de trabajo”. Por otro lado, para Spencer y Spencer (1993), las competencias incluyen características individuales como motivaciones, valores, conocimientos y habilidades que influyen en el comportamiento y desempeño laboral.

En el ámbito educativo y laboral, el concepto de competencia se ha desarrollado con el objetivo de vincular la formación académica con las necesidades del mercado laboral, asegurando que los egresados

posean habilidades prácticas que les permitan insertarse eficazmente en el mundo del trabajo.

ORIGEN Y ANTECEDENTES DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Origen del concepto

El término “competencia” tiene sus raíces en la psicología y en la gestión de recursos humanos. Su desarrollo conceptual se dio a partir de los años 60 y 70, cuando los estudios sobre la eficacia laboral comenzaron a centrarse en aspectos más allá de los conocimientos teóricos.

Uno de los primeros en introducir el concepto de competencias fue David McClelland (1973), quien argumentó que las pruebas tradicionales de inteligencia y educación no eran suficientes para predecir el éxito en el trabajo. En su lugar, propuso la evaluación de competencias como una manera más efectiva de medir el desempeño laboral.

Antecedentes históricos

Los antecedentes de las competencias profesionales pueden rastrearse en diferentes áreas del conocimiento:

- Educación y formación profesional: Desde el siglo XIX, con la Revolución Industrial, surgió la necesidad de capacitar a los trabajadores en habilidades específicas para el desempeño de tareas en fábricas y empresas.
- Psicología del trabajo: A mediados del siglo XX, la psicología industrial comenzó a estudiar las características que diferenciaban a los trabajadores exitosos de los menos eficaces.
- Gestión por competencias: En la década de 1980, la administración de empresas adoptó el enfoque de competencias para mejorar la selección, evaluación y desarrollo de empleados.

En la actualidad, las competencias profesionales son un pilar fundamental en los modelos de educación basada en competencias (EBC), promovidos por organismos internacionales como la UNESCO y la OCDE.

CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Las competencias profesionales presentan una serie de características que las hacen fundamentales para el desarrollo personal y profesional:

1. Multidimensionalidad: Integran conocimientos, habilidades, actitudes y valores.
2. Transferibilidad: Pueden aplicarse en diferentes contextos laborales.
3. Dinamismo: Se desarrollan y evolucionan con la experiencia y la formación continua.
4. Contextualización: Están relacionadas con el entorno y las necesidades del mercado laboral.
5. Evaluabilidad: Pueden ser medidas y evaluadas mediante diferentes métodos (pruebas, observaciones, desempeño laboral).
6. Interdependencia: Una competencia suele estar relacionada con otras, formando un conjunto de habilidades integradas.

TIPOLOGÍA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Las competencias profesionales pueden clasificarse en diferentes categorías según su naturaleza y aplicación.

Competencias genéricas y específicas

- Competencias genéricas: Son aquellas que pueden aplicarse en cualquier ámbito profesional y que no dependen de una disciplina en particular (ejemplo: liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva).
- Competencias específicas: Son aquellas propias de una profesión o área de conocimiento, relacionadas con las habilidades técnicas necesarias para desempeñar un trabajo determinado.

Competencias según su funcionalidad

- Competencias básicas: Son las habilidades esenciales que permiten el desarrollo de otras competencias (lectura, escritura, cálculo, pensamiento crítico).
- Competencias técnicas: Se relacionan con conocimientos y habilidades específicas del área profesional (manejo de software, operación de maquinaria, dominio de metodologías).

- Competencias transversales: Son aquellas que pueden aplicarse en múltiples sectores y funciones (gestión del tiempo, resolución de problemas, negociación).
- Competencias actitudinales: Relacionadas con la actitud y valores en el trabajo (ética profesional, responsabilidad, compromiso).

COMPETENCIAS BÁSICAS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

Existen ciertas competencias fundamentales que todo profesional debe desarrollar para mejorar su desempeño laboral y adaptarse a los cambios del mercado. Algunas de las más importantes son:

- Comunicación efectiva: Capacidad para transmitir ideas de manera clara y persuasiva.
- Trabajo en equipo: Habilidad para colaborar y aportar en un grupo de trabajo.
- Resolución de problemas: Capacidad de analizar situaciones y encontrar soluciones efectivas.
- Pensamiento crítico: Evaluación de información de manera objetiva para la toma de decisiones.
- Adaptabilidad y flexibilidad: Disposición para aprender nuevas habilidades y ajustarse a cambios.
- Liderazgo: Capacidad para influir y motivar a otros en la consecución de objetivos.
- Gestión del tiempo: Organización eficiente de las tareas para mejorar la productividad.

CONCLUSIONES

Las competencias profesionales son esenciales para el éxito en el mundo laboral, ya que combinan conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para un desempeño eficaz. Su origen se encuentra en la psicología y la gestión de recursos humanos, y han evolucionado hasta convertirse en un elemento clave en la educación y la capacitación profesional.

El desarrollo de competencias no solo permite mejorar la empleabilidad, sino que también contribuye a la competitividad de las organizaciones y al crecimiento personal de los trabajadores. En un mundo en constante cambio, la formación continua y el fortalecimiento de competencias son aspectos fundamentales para la adaptación y el éxito profesional.

REFERENCIAS

- Levy-Leboyer, C. (1997). Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas. Ediciones Gestión 2000.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- UNESCO. (2017). *Educación basada en competencias: tendencias y desafíos*. Informe Técnico.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2018). *El futuro del empleo: Perspectivas y tendencias globales*.