

# Competencias laborales

---

Las **competencias laborales** son los conocimientos (tanto teóricos como prácticos), habilidades y actitudes necesarios para el correcto desempeño de una determinada actividad laboral.<sup>1</sup> Las **competencias laborales** también se conocen como **habilidades laborales** o **habilidades profesionales**.<sup>2</sup>

El tener habilidades implica tener comunicación oral y escrita, saber observar, escuchar y analizar los problemas y así aplicar metodologías encaminadas a solucionar los conflictos laborales, siempre con la visión de mejorar el entorno laboral, y aun el social.

Se pueden definir las **competencias laborales** desde tres enfoques, el primero las concibe como la capacidad de ejecutar tareas; el segundo las centra en características/atributos personales (actitudes/capacidades); y el tercero, denominado holístico, incluye a los dos anteriores.<sup>3</sup>

Otros autores definen que existen seis aspectos esenciales<sup>4</sup> en el concepto de competencias desde el enfoque complejo, como lo son los procesos, la complejidad, el desempeño, la idoneidad, la metacognición y la ética.

Se han definido múltiples funciones de las competencias: actuación, idoneidad, flexibilidad, variabilidad y desempeño global. Los procesos complejos, de desempeño con idoneidad en determinados contextos, requieren la integración de diferentes saberes, como: saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir. Todo esto para saber realizar actividades o resolver problemas con sentido de reto y motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento dentro de una perspectiva de procesamiento metacognitivo, mejora continua y compromiso ético.

La formación de los nuevos profesionales demanda impulsar la capacidad de innovación, la creatividad y la capacidad de confrontarse con problemas complejos y supercomplejos.

Una competencia es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad plenamente identificada. La competencia no es una probabilidad de éxito; es una capacidad real y demostrada (no es un azar).

## Índice

---

### Historia

#### Orígenes del proyecto en México<sup>[8]</sup>

### Actualidad

#### Diferencia entre competencias laborales y competencias profesionales

#### Diferencia entre competencias laborales y competencias técnicas

### Competencias genéricas

### Véase también

### Notas y referencias

# Historia

---

Este concepto surge en los años ochenta en los países industrializados y toma fuerza porque es considerado como la alternativa de mayor pertinencia para capacitar la mano de obra requerida por el acelerado avance tecnológico.<sup>5</sup> Así mismo surgió de la necesidad que se requería para las apariciones de métodos innovadores para lograr nuevas empresas con la capacidad de competir en la globalización.<sup>6</sup> La capacitación a través del enfoque de competencias laborales garantiza la inserción continua y rápida en el mercado de trabajo; el efecto directo de dicha inserción es la reformulación de la relación educación-trabajo. En los años noventa el concepto llega a América Latina como opción viable de formación y de desarrollo.<sup>7</sup>

## Orígenes del proyecto en México<sup>8</sup>

---

En la década de los noventa, el entonces Secretario de Educación, el doctor Ernesto Zedillo impulsó y otorgó mayor sensibilidad en la capacitación laboral ya que su objetivo era el aumento productividad. Estableciendo modelos de modernización educativas y formativas.<sup>9</sup>

En este sentido, fueron mencionadas las características y elementos que destacan las competencias del nivel superior:

- Fomentar la formación integral de los estudiantes.
- Mejorar continuamente la calidad de la educación.
- Desarrollar en los estudiantes competencias para la vida profesional, laboral y de conocimientos.
- Formar valores ciudadanos, desarrollar valores que favorezcan el aprender a aprender.
- Desarrollar habilidades para un desempeño productivo y competitivo en el mercado laboral.<sup>4</sup>

## Actualidad

---

Muchos gobiernos latinoamericanos han designado ciertas instituciones para liderar una política formativa con este enfoque. Esta responsabilidad fue concedida a distintas instituciones como el SENAC en Brasil, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) en Colombia o CONOCER en México. además de CONOCER existe Tuning América Latina, que se enfoca en las estructuras educativas orientadas a desarrollar competencias. Estas instituciones han adoptado el *enfoque de competencias* por considerarlo el punto de partida para construir respuestas de formación profesional al sector productivo, caracterizadas por su carácter flexible y de calidad, además de considerarse una oportunidad para vincular el sector educativo con el productivo.<sup>10</sup>

Proyecto Tuning América Latina: Innovación Educativa y Social (2011 - 2013) en el tema de Competencias, parte de los resultados finales obtenidos en Proyecto Tuning América Latina (2004 - 2007). En principio los grupos de trabajo elaboraron la lista de Competencias Genéricas a través de consensos, que fueron validadas por académicos, estudiantes, graduados y empleadores de América Latina, todo mediante cuestionarios. Posteriormente los grupos de trabajo de cada área temática discutieron y lograron definir la lista de competencias específicas para las áreas de Administración de Empresas, Derecho, Enfermería, Arquitectura, Educación, Geología, Ingeniería Civil, Física, Historia, Química, Medicina y Matemáticas.

## **Diferencia entre competencias laborales y competencias profesionales**

---

Las competencias laborales no deben confundirse con las competencias profesionales cuando se emplea esta última expresión en el sentido de «atribuciones o incumbencias ligadas a la figura profesional (tareas y funciones) que engloban el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación determinada».<sup>12</sup> La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada.<sup>3</sup>

Las competencias profesionales suelen establecerse legalmente y determinan qué proyectos puede firmar (y de los que, por lo tanto, hacerse responsable) determinado titulado. Por ejemplo en determinados países, el proyecto de un puente solo lo puede firmar un ingeniero de caminos, canales y puertos.<sup>13 14</sup> Las titulaciones y las competencias profesionales varían de país a país, y aunque dos países compartan el mismo idioma y la misma denominación de una titulación, en uno de ellos las competencias profesionales de esa titulación pueden ser diferentes a las que tiene en el otro país.

## **Diferencia entre competencias laborales y competencias técnicas**

---

El mercado laboral es cada vez más exigente en la evaluación de los candidatos que se presentan a procesos de selección. Para desempeñar una ocupación no basta con los conocimientos sobre herramientas y técnicas específicas para ejercer esa ocupación (llamados competencias técnicas, competencias específicas, habilidades técnicas, habilidades duras o competencias duras) sino que también es necesario poseer las habilidades, destrezas y actitudes que, junto con esas competencias técnicas, conforman las competencias laborales, que permiten a las personas desarrollar una actividad de manera satisfactoria. En rigor las competencias laborales son más amplias que las competencias técnicas, y por tanto las competencias laborales engloban a las competencias técnicas. No obstante pueden encontrarse textos poco rigurosos donde los términos "competencias laborales" y "competencias técnicas" se utilizan indistintamente.

## **Competencias genéricas**

---

Identifican aquellos elementos que se comparten, como son los la capacidad de aprender, tomando decisiones, diseñando proyectos, desarrollando las habilidades interpersonales necesarias y a su vez complementándolas con las competencias necesarias en los diferentes ámbitos de estudio y de trabajo, dichas competencias y destrezas genéricas son importantes en el área de la educación, ayudándonos a identificar perfiles académicos y profesionales, las competencias serán un principio que oriente a la selección de los conocimientos apropiados a desarrollar objetivos específicos, adquiriendo las necesarias para acceder a un mundo laboral de manera responsable. necesidad de encaminarse hacia la gestión del conocimiento. la enseñanza y aprendizaje producen grandes cambios hacia la educación centra a las personas a aprender interesándose en el desarrollo de competencias centra al estudiante en su capacidad por aprender comprometiéndolo a manejar cada vez mejor la información que esta a su alrededor como lo es el buscar información veraz en los diferentes modalidades que conozca haciendo de su conocimiento y comprensión una practica efectiva. respondiendo a una practica efectiva de las demandas de una sociedad en continuo aprendizaje , el conocimiento en las personas debe ser manejado manteniéndolo al día comprendiendo lo que ya sabemos y reaprendiendo a adaptar los conocimientos a situaciones nuevas esto nos ayuda a tener niveles de empleabilidad.<sup>15</sup>

## **Véase también**

---

- Competencia

- Competencias genéricas
- Empleabilidad
- Habilidad
- Habilidades del siglo XXI
- Hábitos laborales

## Notas y referencias

---

1. «Tipos de competencias laborales» (<http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/982/tipos%20de%20competencia%20laboral.html>).
2. LaRepública.es (4 de diciembre de 2019). «Formación laboral» (<https://larepublica.es/2019/06/05/formarse-conseguir-trabajo-rapidamente/>).
3. CINTEFOR (2004). «1» (<https://www.chilevalora.cl/wp-content/uploads/2016/08/40preguntasobre-competencia-laboral.pdf>). *40 preguntas sobre competencia laboral*. OIT. Consultado el 30 de junio de 2019.
4. «formación basada en competencias» ([http://cmapspublic3.ihmc.us/rid=1LVT9TXFX-1VKC0TM-16YT/Formaci%C3%B3n%20basada%20en%20competencias%20\(Sergio%20Tob%C3%B3n\).pdf](http://cmapspublic3.ihmc.us/rid=1LVT9TXFX-1VKC0TM-16YT/Formaci%C3%B3n%20basada%20en%20competencias%20(Sergio%20Tob%C3%B3n).pdf)).
5. Monzó Arévalo, Rosa (2011). «Introducción» ([https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/79177/Tesi\\_Rosa\\_Monz%C3%B3.pdf?sequence=1](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/79177/Tesi_Rosa_Monz%C3%B3.pdf?sequence=1)). *Formación basada en competencias*. Barcelona, España: Universidad Internacional de Catalunya. p. 8. Consultado el 27 de febrero de 2019.
6. Sánchez, Alma Cecilia Preciado (2006). *Modelo de Evaluación Por Competencias Laborales* (<https://books.google.com.mx/books?id=47aiKacwZrUC&pg=PA37&dq=historia+de+competencias+laborales&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj1tJO315LjAhXX3J4KHRlyAaQQ6AEIKTAA#v=onepage&q=historia%20de%20competencias%20laborales&f=false>). Publicaciones Cruz O., S.A. ISBN 9789682003431. Consultado el 1 de julio de 2019.
7. Páez Luna, Dora Ligia (2011). *¿Competencia vs Competencia Laboral?* (<http://www.autoreseditores.com/libro/283/dora-ligia-paez-luna/competencia-vs-competencia-laboral.html>). Bogotá. ISBN 978-958-44-9397-2.
8. Sánchez, Alma Cecilia Preciado (2006). *Modelo de Evaluación Por Competencias Laborales* (<https://books.google.com.mx/books?id=47aiKacwZrUC&pg=PA37&dq=historia+de+competencias+laborales&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj1tJO315LjAhXX3J4KHRlyAaQQ6AEIKTAA#v=onepage&q=historia%20de%20competencias%20laborales&f=false>). Publicaciones Cruz O., S.A. ISBN 9789682003431. Consultado el 1 de julio de 2019.
9. Sánchez, Alma Cecilia Preciado (2006). *Modelo de Evaluación Por Competencias Laborales* (<https://books.google.com.mx/books?id=47aiKacwZrUC&pg=PA37&dq=historia+de+competencias+laborales&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj1tJO315LjAhXX3J4KHRlyAaQQ6AEIKTAA#v=onepage&q=historia%20de%20competencias%20laborales&f=false>). Publicaciones Cruz O., S.A. ISBN 9789682003431. Consultado el 1 de julio de 2019.
10. John Sebastián Zapata Callejas (Diciembre de 2015). «El modelo y enfoque de formación por competencias en la Educación Superior: apuntes sobre sus fortalezas y debilidades» ([https://www.researchgate.net/publication/291949190\\_El\\_modelo\\_y\\_enfoque\\_de\\_formacion\\_por\\_competencias\\_en\\_la\\_Educacion\\_Superior\\_apuntes\\_sobre\\_sus\\_fortalezas\\_y\\_debilidades](https://www.researchgate.net/publication/291949190_El_modelo_y_enfoque_de_formacion_por_competencias_en_la_Educacion_Superior_apuntes_sobre_sus_fortalezas_y_debilidades)). *ResearchGate*. Consultado el 27 de febrero de 2019.
11. «Competencias» ([http://www.tuningal.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=210&Itemid=221](http://www.tuningal.org/index.php?option=com_content&view=article&id=210&Itemid=221)). *www.tuningal.org*. Consultado el 30 de junio de 2019.
12. Gómez-Rojas, Juan Pablo (enero-marzo 2015). «Las competencias profesionales» (<http://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>). *Revista Mexicana de Anestesiología* (México) **38** (1). Consultado el 27 de febrero de 2019.

13. Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos. Demarcación de Castilla y León. (ed.). «Competencias profesionales» ([http://caminahora.com/wp-content/uploads/2015/05/Competencias\\_ingenieros\\_caminos-1.pdf](http://caminahora.com/wp-content/uploads/2015/05/Competencias_ingenieros_caminos-1.pdf)). España.
14. Pablo Beneitone César Esquetini Julia Gonzalez Maida Maty Gabriela Siufi Robert Wagenaar. *Informe final proyecto tuning América Latina* (<http://tuning.unideusto.org/tuningal/>). Universidad Deusto. p. 38. Consultado el 11 de febrero de 2021.
15. <http://tuning.unideusto.org/tuningal/2004-2008>

---

Obtenido de «[https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Competencias\\_laborales&oldid=141907912](https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Competencias_laborales&oldid=141907912)»

---

Esta página se editó por última vez el 24 feb 2022 a las 23:09.

El texto está disponible bajo la Licencia Creative Commons Atribución Compartir Igual 3.0; pueden aplicarse cláusulas adicionales. Al usar este sitio, usted acepta nuestros términos de uso y nuestra política de privacidad. Wikipedia® es una marca registrada de la Fundación Wikimedia, Inc., una organización sin ánimo de lucro.