



Competencias Humanas para el Futuro

Guía didáctica

++
++
++
++
++
++



Facultad:

Ciencias Económicas y Empresariales



Carrera:

Administración de Empresas



Autora:

Cristina Díaz de la Cruz

Universidad Técnica Particular de Loja

Competencias Humanas para el Futuro

Guía didáctica

Cristina Díaz de la Cruz

Diagramación y diseño digital:

Ediloja Cía. Ltda.

Marcelino Champagnat s/n y París

edilojacialtda@ediloja.com.ec

www.ediloja.com.ec

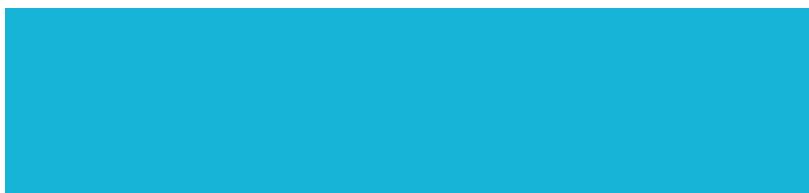
ISBN digital -978-9942-47-600-5

Año de edición: Noviembre, 2025

Edición: primera edición

El autor de esta obra ha utilizado la inteligencia artificial como una herramienta complementaria. La creatividad, el criterio y la visión del autor se han mantenido intactos a lo largo de todo el proceso.

Loja-Ecuador



Índice

1. Datos de información	6
1.1. Presentación de la asignatura	6
1.2. Competencias genéricas de la UTPL.....	6
1.3.	

Semana 3	48
Unidad 2. Las competencias para el futuro propuestas por instituciones internacionales de impacto	48
2.1. Competencias según organismos internacionales	

Resultado de aprendizaje 5	114
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	114
Semana 7	115

Unidad 5. Competencias relacionadas con la comprensión de la



1. Datos de información

1.1. Presentación de la asignatura



1.2. Competencias genéricas de la UTPL

Analizar los niveles, ámbitos y dimensiones del ser humano desde una visión integral para comprender y gestionar, aplicando estrategias

de decisiones en contextos dinámicos, globales y pertinentes, con pensamiento crítico, ética profesional y responsabilidad social.



2. Metodología de aprendizaje

La asignatura se desarrolla bajo un enfoque de aprendizaje experiencial y aprendizaje basado en proyectos, orientado a que integre conocimientos, habilidades, actitudes y valores en su propio proceso

(ejercicios y aplicaciones prácticas) y actitudinal (reflexión, compromiso y responsabilidad personal), garantizando un aprendizaje integral y transferible a distintos contextos profesionales.

Índice

Solucionario

Referencias





3. Orientaciones didácticas por resultados de aprendizaje

Resultado de aprendizaje 1

- Comprende la importancia de las competencias humanas como forma de desarrollo personal y profesional para estar mejor preparados para

índice

Solucionario

Referencias



Sem 1 Sem 2 Sem 3 Sem 4 Sem 5 Sem 6 Sem 7 Sem 8



Semana 1

En la primera semana, se acercará a los fundamentos antropológicos y al concepto de competencias humanas como base de su formación. A través de una clase en línea, un video aula, una reflexión personal y una breve investigación aplicada a su propio contexto profesional, reconocerá la importancia de integrar conocimientos, habilidades,

índice

Solucionario

Referencias

- Verá un **video aula** sobre los fundamentos antropológicos y del comportamiento humano.
- Realizará una **reflexión personal** sobre sus niveles, ámbitos y dimensiones como persona.

y cómo, desde esa visión integral, se construyen las competencias humanas.

1.1. Fundamento antropológico y del comportamiento humano

Para comprender qué son las competencias humanas debe empezar por una pregunta fundamental: ¿quiénes somos como seres humanos? La Antropología es la ciencia que estudia al ser humano y, solamente desde una visión antropológica, es posible determinar un camino para el desarrollo integral de las personas. La manera cómo comprenda al

Nuestro autor, Fernando Rielo (2012), define al ser humano como ser finito y abierto al infinito. También lo llama ser místico, dado que su nivel espiritual posibilita una relación fecunda con quien le constituye y dignifica. Es momento de explicar un poco sobre cómo está estructurado el ser humano según Fernando Rielo.

El ser humano, para ser comprendido de forma integral, debe explicarse

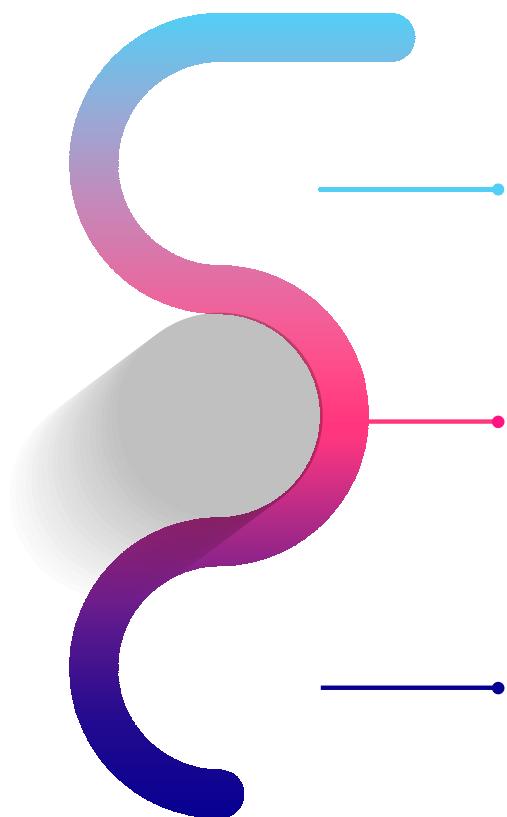
Las facultades humanas

Para desplegarnos en estos niveles, ámbitos y dimensiones, contamos con tres facultades esenciales que sostienen nuestro crecimiento.

- **Intelectiva:** le permite razonar, recordar, imaginar y comprender.
- **Volitiva:** se expresa en sus deseos, emociones y fortaleza interior.

Figura 2

Facultades humanas según Fernando Rielo



Índice

Solucionario

Referencias

Actitud, comportamiento y competencia

Es importante distinguir entre estos tres conceptos:

- La **actitud** es una inclinación o disposición interior que influye en cómo piensa y siente frente a una situación, objeto o persona. Está

índice

Solucionario

Referencias

tomar conciencia de ellas, definir las competencias que se quieren adquirir para finalmente hacerlas realidad en su vida a través de comportamientos observables.

Por ejemplo, una persona con actitud positiva frente al trabajo en equipo tiende a comportarse de manera colaborativa y, si recibe formación y la aplica en la práctica,

Por tanto, para comprender las competencias humanas, necesita reconocerse como ser integral: limitado, pero abierto al infinito, a un desarrollo personal constante. Sus niveles, ámbitos y dimensiones, junto con sus facultades intelectiva, volitiva y unitiva, le permitirán actuar en el mundo y crecer como personas. Las actitudes y comportamientos que de allí se derivan son la base de sus competencias, que integran conocimientos, habilidades, actitudes y valores para transformar su vida

- En los ámbitos, debe preguntarse: ¿Qué tan buena es su relación con usted mismo (ámbito personal)? ¿Qué tan buena es su relación con los demás (social), con Dios o lo sagrado (sacral), con la naturaleza (cósmico)?
- En cuanto a las dimensiones, debe considerar cuán fortalecidos se encuentran los contextos de su vida, o si

debe priorizar algunos aspectos sobre otros, en función de su realidad personal, entorno, aspiraciones y necesidades que tenga.

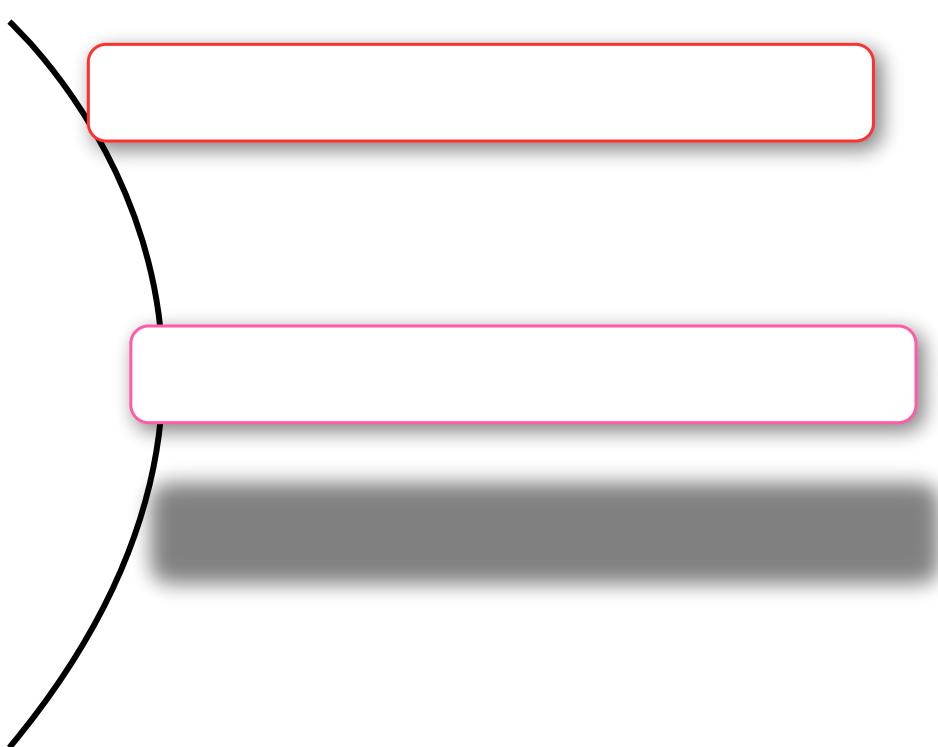
Ejemplo aplicado

Imagine que al evaluar su rueda de la vida descubre que:

- En el **nivel físico** siente que falta cuidar más la salud con hábitos de descanso y ejercicio.
-

Figura 3

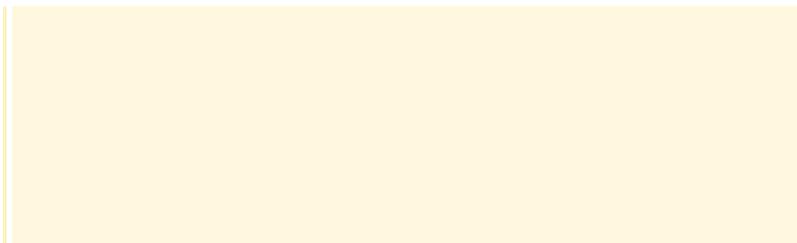
Propósitos del Proyecto de Desarrollo Personal (PDP)



- Para la segunda, establece cómo ser coherente y responsable en sus decisiones, guiando a otros hacia un propósito común.

Proyecto de Desarrollo Personal (PDP)

Este ejemplo le mostrará cómo aterrizar su reflexión inicial en un plan concreto y realizable.



De manera similar, la UNESCO (2023) insiste en que el futuro de la educación debe preparar a los estudiantes no solo para desempeñarse técnicamente, sino también para vivir con sentido, colaborar con otros y afrontar los grandes desafíos sociales y ambientales.

Sin embargo, además de estas competencias generales, cada campo profesional tiene sus propias prioridades. En áreas como la economía, la administración o la tecnología, puede que se requiere más énfasis

dos párrafos, a modo de diario personal, respondiendo a la pregunta: ¿cómo el ejercicio de las tres ruedas de la vida me ayuda a elegir la competencia que quiero desarrollar en mi Proyecto de Desarrollo Personal?

- **Cómo hacerlo:** conecte su autodiagnóstico con una o dos competencias que usted cree que son prioritarias en su caso.
-

4. Elabore un documento breve (media página) en el que:

- Indique tres competencias humanas clave en su área profesional.
- Explique por qué son importantes en ese campo.
-

Tareas	Si	No
--------	----	----

Descubrí en qué consiste el Proyecto de Desarrollo Personal (PDP).

Investigué las competencias humanas más relevantes en - (ollo)]TJ 9 0 0 9 335.8828 49

Índice

Solucionario

Referencias





Sem 1 Sem 2 Sem 3 Sem 4 Sem 5 Sem 6 Sem 7 Sem 8



Semana 2

Continuando con el recorrido, es momento de fortalecer lo trabajado en la primera semana y ampliar la mirada hacia el futuro. En esta ocasión reflexionará sobre cómo las competencias humanas se relacionan con la vida profesional y aprenderá a distinguir entre futuros probables y futuros preferibles. También analizará el caso de la empresa DeepSeek, que

Índice

Solucionario

Referencias

ruedas de la vida. Ahora debe dar un paso más y preguntarse: ¿qué relación existe entre las competencias y su vida profesional?

En el contexto actual de la educación superior y el mundo laboral, el concepto de competencias se ha convertido en un pilar fundamental para la formación profesional. Según Tobón (2013), las competencias se definen como procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando el saber ser (actitudes), el saber

manera continua. Como afirma Morin (1999), la educación debe formar individuos que sepan adaptarse a la incertidumbre y la complejidad del mundo moderno.

Las competencias, al integrar habilidades como la resolución de problemas y la autogestión, lo preparan para ser aprendices a lo largo de la vida.

Finalmente, las competencias promueven la ética y la responsabilidad

Ejemplos de competencias humanas en la vida profesional

- **Resiliencia:** cuando en un trabajo enfrenta una crisis, una reestructuración o un proyecto que fracasa, la resiliencia permite levantarse, aprender de la experiencia y seguir adelante.
- **Comunicación efectiva:** en cualquier área profesi 1130 (o)20 i8256 BDC E 9

índice

Solucionario

Referencias

estas cuatro formas de desarrollar competencias hacen referencia a los componentes de las competencias: aprender a conocer (conocimientos), aprender a hacer (habilidades), aprender a ser (actitudes) y aprender a convivir (valores). A pesar de que existen muchos modelos teóricos dedicados a desarrollar técnicas para enseñar competencias, en este curso se aplicará un modelo propio que recoge diferentes aspectos presentes en la literatura académica y los adapta a su propia visión del

ya realizadas por otros autores (filósofos, psicólogos, pedagogos, etc.) acerca de cómo desarrollar competencias humanas.

Todo ello puede ser útil para acelerar el aprendizaje, aunque no sea suficiente, como se verá más adelante. Para lograr este componente del aprendizaje, se cuenta con la formación académica, el aprendizaje autónomo, la observación, la investigación, etc.

importante que esté relacionada con problemas reales y con los intereses y/o necesidades de quien aprende. Pero la persona también encuentra significado en todo aquello que fortalece sus relaciones consigo misma, con Dios, con los demás, con la naturaleza. Por tanto, el significado es el conjunto de valores que guían la vida de la persona hacia la plenitud y motiva el aprendizaje, el desarrollo personal.

Pensar en el futuro no es un ejercicio de adivinación, sino de anticipación y construcción. Como afirma la UNESCO (2023), la educación debe prepararlos para imaginar futuros diferentes y trabajar colectivamente para hacerlos realidad.

Dos enfoques para pensar el futuro

La tabla siguiente detalla estos métodos para la planificación futura.

Tabla 1

Enfoques para pensar el futuro

la capacidad de adaptación. Para ello, cuenta con algunas técnicas que se explican en el siguiente módulo didáctico.

Técnicas del enfoque reactivo

Por otro lado, el **enfoque proactivo**, a diferencia del primero, no solo analiza posibilidades, sino que busca influir activamente en el devenir. Aquí, el futuro no es algo que simplemente se espera, sino algo que se

A continuación, se comparte un Video Aula que explica acerca de cómo pensar en el futuro. Le animo a visualizarlo con atención, tomando nota de aquellas ideas que le permitan plantear estrategias para desarrollar su proyecto personal.

Cómo pensar en el futuro

Pensar en el futuro es una competencia clave. Los futuros probables ayudan a anticiparse y adaptarse; los futuros preferibles invitan a soñar

índice

Solucionario

Referencias

- **Para qué hacerlo:** para comprender que el futuro no se espera pasivamente: se construye con decisiones y con las competencias que se cultivan desde ahora.
2. En esta parte de la semana se trabajará con un caso real que ayudará a aplicar lo aprendido: DeepSeek: cuando lo humano supera a la tecnología

El caso DeepSeek muestra que, incluso en una era dominada por la inteligencia artificial, son las competencias humanas las que marcan la diferencia. La tecnología puede ser una herramienta poderosa, pero es la capacidad de las personas para imaginar, decidir y actuar con ética lo que asegura el verdadero éxito de una empresa.

- 3.** Para preparar los contenidos de las siguientes semanas, se sugiere



Autoevaluación 1

Seleccione la opción correcta.

1. Según Fernando Rielo (2012), el ser humano es un ser finito abierto al infinito. ¿Qué significa esta expresión en relación con el desarrollo de competencias humanas?
 - a. Que somos limitados y, por tanto, incapaces de proyectarnos

índice

Solucionario

Referencias

3. En el marco de los fundamentos antropológicos, ¿qué diferencia existe entre un ámbito y una dimensión de la vida?
- a. El ámbito es siempre espiritual y la dimensión siempre física.
 - b. El ámbito describe espacios de relación (personal, social, sacral, cósmico), mientras que la dimensión se refiere a

6. En el ejercicio de las *tres ruedas de la vida*, un estudiante califica muy alto su dimensión tecnológica, pero muy bajo su ámbito social. ¿Qué conclusión del análisis es más acertada?
- a. Tiene que abandonar el uso de la tecnología porque interfiere con lo social.
 - b.

9. Cuando una persona analiza las tendencias del mercado laboral y se prepara para los posibles cambios en su profesión, está trabajando con:
- a. Futuros probables.
 - b. Futuros preferibles.
 - c. *Backcasting*.
 - d.

12. Un profesional que sabe manejar softwares avanzados de análisis de datos, pero carece de pensamiento crítico para interpretar los resultados, ¿qué limitación presenta?
- a. Carece de competencias técnicas.
 - b. Carece de competencias humanas.
 - c. Carece de conocimientos teóricos.
 - d.

15. Si un estudiante diseña su Proyecto de Desarrollo Personal y decide trabajar la competencia de resiliencia, ¿qué combinación de acciones representa mejor este proceso?
- a. Memorizar definiciones sobre resiliencia y copiar ejemplos.
 - b.

5. Para finalizar, complete el siguiente *check-list*:

Check-list 2: Semana 2



índice

Solucionario

Referencias

Resultado de aprendizaje 2

- Conoce las competencias humanas sugeridas por las principales instituciones que analizan las tendencias a futuro.

En esta unidad se propone que conozca y valore las competencias humanas identificadas como esenciales por organismos internacionales



Sem 1 Sem 2 Sem 3 Sem 4 Sem 5 Sem 6 Sem 7 Sem 8



Semana 3

En la tercera semana, explorará las competencias propuestas por organismos internacionales como la UNESCO y el Foro Económico Mundial, reconociendo su relevancia en el mundo laboral y educativo del siglo XXI. A través de la revisión de informes clave, como el *Future of Jobs Report* y el informe de la UNESCO 2023, comprenderá las habilidades

índice

Solucionario

Referencias

enfrentar los retos de un mundo globalizado, digitalizado y en constante transformación.

Durante esta semana, usted tendrá la oportunidad de interactuar con varios recursos y actividades que lo invitarán a reflexionar sobre cómo estas competencias pueden aplicarse a su propio desarrollo personal y profesional. Para ello:

- Visualizará un

- **Para qué hacerlo:** para entender las competencias clave que defienden las principales organizaciones internacionales y proyectar cómo pueden ser aplicadas a su vida profesional y personal.

En esta semana, conectará la teoría con la práctica, ya que su proyecto

y el trabajo, identificando las competencias esenciales para un futuro incierto y dinámico. En el marco de la Agenda de Educación 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la UNESCO resalta la necesidad de una educación inclusiva, equitativa y de calidad que permita el aprendizaje a lo largo de la vida (UNESCO, 2017, 2023).

El documento parte de una premisa fundamental, las transformaciones globales exigen un replanteamiento de las habilidades que las

capaces de innovar, resolver problemas complejos y colaborar en contextos interculturales. Asimismo, enfatiza la educación socioemocional como elemento transversal que fortalece la empatía, la autorregulación y la convivencia armónica.

A continuación, en el siguiente módulo didáctico se explican estas competencias.

[Competencias para el futuro según la UNESCO](#)

En definitiva, la UNESCO (2023) propone una visión educativa centrada

pensamiento analítico continúa como la competencia más demandada (priorizada por el 70 % de las empresas), seguida por la resiliencia, la flexibilidad, el liderazgo y la influencia social.

Además, identifican que las competencias cognitivas avanzadas y las habilidades socioemocionales son las de mayor crecimiento, reflejando la necesidad de trabajadores capaces de resolver problemas complejos,

están afectando la oferta y demanda de habilidades laborales (World Economic Forum, 2025).

Estas tendencias están desplazando ciertas tareas tradicionales mientras crean nuevas oportunidades en industrias emergentes. Las competencias mencionadas no solo facilitan la empleabilidad, sino que también permiten a los trabajadores mantenerse relevantes en un entorno laboral dinámico.

Para fortalecer estas habilidades, el WEF propone diversas estrategias de formación y desarrollo.

Figura 6

Por tanto, las competencias clave identificadas por el WEF representan la base para una adaptación exitosa al futuro del trabajo. La combinación de habilidades cognitivas, socioemocionales, tecnológicas y de aprendizaje continuo será esencial para navegar los desafíos y aprovechar las oportunidades de un entorno en constante evolución.

2.1.3. Competencias para el futuro según otras organizaciones internacionales

la autenticidad para fomentar una profunda conexión humana en el entorno tecnológico. Sin embargo, los estudiantes muestran menos interés en estas competencias esenciales, siendo crucial desarrollarlas para construir un perfil de habilidades equilibrado. El 71 % de los trabajadores de la Generación Z reporta dificultades para hablar y

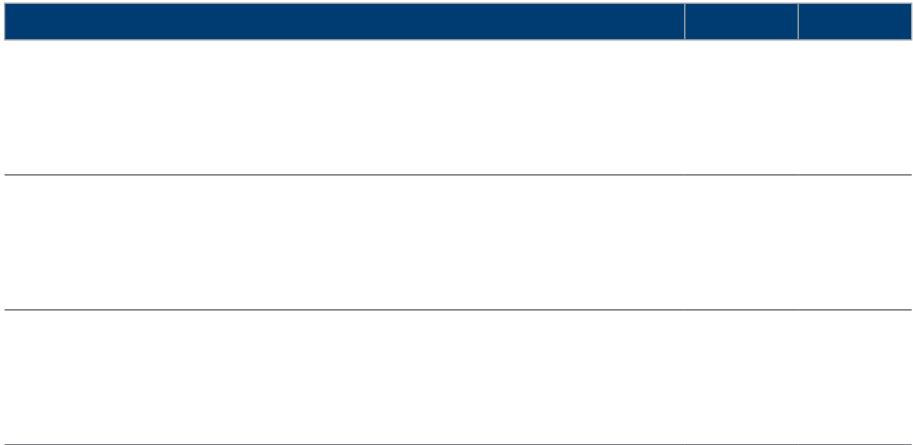
emergen como factores clave para la retención del talento y gestión del cambio.

Los organismos internacionales coinciden en que el futuro del trabajo y la educación dependerá de una combinación de competencias tecnológicas, socioemocionales y de aprendizaje continuo. La alfabetización digital, el pensamiento crítico, la comunicación efectiva y la adaptabilidad son esenciales para afrontar los retos de un mundo dinámico. Para garantizar una transición efectiva, las instituciones

- b. Describa brevemente cada una de estas competencias seleccionadas, con información proporcionada por estos organismos o por otras fuentes de información relevantes.
- c. Planifique actividades específicas que le permitan desarrollar cada una de estas competencias. Para cada competencia, detalle al menos dos actividades

2. Al terminar esta semana, asegúrese de haber completado lo siguiente:

Check-list 3: Semana 32.





Sem 1 Sem 2 Sem 3 Sem 4 Sem 5 Sem 6 Sem 7 Sem 8



Semana 4

En esta semana continuará explorando las competencias que serán clave para el futuro, pero ahora profundizará en cómo estructurar y clasificar estas competencias de manera que puedan aplicarse efectivamente a su desarrollo personal y profesional. Para ello:

- Podrá participar en el

índice

Solucionario

Referencias

- **Cómo hacerlo:** revise el material del curso, los videos propuestos y su portafolio personal. Elabore el documento completo con la información de su proyecto de desarrollo personal, teniendo en cuenta la rúbrica de evaluación de la entrega parcial.
- **Para qué hacerlo:**

De todas las competencias mencionadas en los apartados anteriores, en especial las propuestas por algunos de los principales organismos y empresas internacionales dedicadas a la educación, el trabajo y el desarrollo del talento humano, se elegirán solamente las competencias humanas a fin de realizar una segunda clasificación, la cual se expone en la siguiente infografía.

Clasificación de competencias

Para definir competencias de manera rigurosa, es esencial partir de un análisis del contexto en el que se aplicarán. Este análisis permite identificar las demandas específicas del entorno, asegurando que las competencias respondan a necesidades reales.

En este curso, el análisis del contexto parte de tres aspectos

Este método proporciona una estructura clara para definir competencias, integrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores, en un contexto determinado. Al seguir estos pasos, cualquier persona puede redactar competencias de manera efectiva, asegurando que sean útiles tanto para el desarrollo personal o profesional como para la medición del desempeño. Al seguir una metodología estructurada,

- d. Identificar los recursos y actividades que utilizará para continuar desarrollando estas competencias a lo largo del curso. Esto puede incluir lecturas, actividades prácticas, o proyectos que le ayuden a mejorar en cada área.
- **Cómo hacerlo:** redacte un documento en el que presente

su caso personal, teniendo en cuenta su análisis de las tres ruedas de la vida y su investigación sobre las competencias necesarias en su campo profesional.

Si considera el ejemplo del caso de Juan Diego, podría plantear la siguiente participación en el foro:

Estimados compañeros.

Mi nombre es Juan Diego García, tengo 20 años y mi sueño es convertirme en un emprendedor social. De mi diagnóstico

Me gustaría saber si voy por buen camino hasta el momento y también solicitar apoyo para conocer algunas técnicas que me permitan desarrollar estas competencias.

Muchas gracias

Juan Diego

3. Para evaluar los conocimientos adquiridos en la unidad 2, le invito a desarrollar la siguiente autoevaluación.



Autoevaluación 2

Seleccione la opción correcta.

1. Según el informe de la UNESCO (2023), las competencias socioemocionales, como la empatía y la resiliencia, son clave para enfrentar los desafíos del siglo XXI. ¿Cómo se relaciona esta afirmación con el impacto de la automatización y la inteligencia artificial en el mercado laboral?
 - a.

3. En cuanto a la competencia "Inteligencia emocional y empatía" citada en el informe de la UNESCO, ¿cuáles son las 5 subhabilidades propuestas por la Universidad de Yale que permiten lidiar con las emociones?
- a. Reconocer, comprender, nombrar, expresar y regular las emociones.
 - b. Reconocer, evitar, afrontar, medir y controlar las emociones.
 - c.

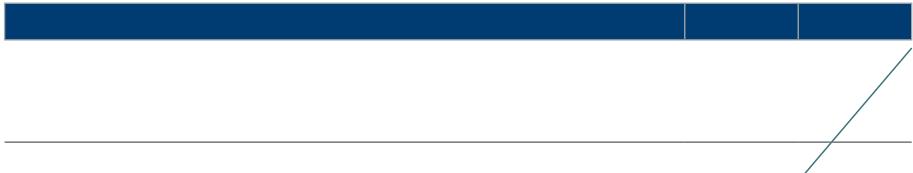
5. En el marco de la metodología para la descripción de competencias, ¿por qué es importante incluir un verbo de acción al redactar una competencia?
- a. Porque hace que la competencia suene más formal.
 - b. Porque permite describir de manera específica lo que se espera que la persona haga, facilitando su evaluación.
 - c.

7. Según el Foro Económico Mundial (2025), ¿por qué es crucial fomentar la creatividad y la innovación para el futuro del trabajo?
- a. Porque estas habilidades son necesarias en industrias creativas, aunque no tanto en trabajos técnicos.
 - b. Porque la creatividad y la innovación son esenciales para generar nuevas soluciones frente a problemas complejos y mejorar la competitividad en un mercado global.

9. En el informe de la UNESCO (2023) se propone realizar un diario de la gratitud por medio del cual la persona debe reconocer 3 cosas por las que desea dar gracias cada día. ¿A qué competencia esta simple actividad puede aportar?
- a. Pensamiento analítico.
 - b. Creatividad.
 - c. Resiliencia.
 - d.

4. Al finalizar esta semana, asegúrese de haber completado lo siguiente:

Check-list 4: Semana 4



Resultado de aprendizaje 3

- Desarrolla habilidades y competencias humanas relacionadas con el autoconocimiento y la autogestión.

En esta unidad se pretende que desarrolle habilidades clave de autoconocimiento y autogestión, esenciales para su crecimiento



Sem 1 Sem 2 Sem 3 Sem 4 Sem 5 Sem 6 Sem 7 Sem 8



Semana 5

Durante la semana 5, se explorará cómo el autoconocimiento y la autogestión son fundamentales para que pueda comprenderse a sí mismo, gestionar sus emociones y tomar decisiones conscientes y efectivas en su vida personal y profesional. A lo largo de la semana, se profundizará en tres competencias clave: inteligencia emocional,

índice

Solucionario

Referencias

- Trabajará en la **entrega parcial de su proyecto personal** de desarrollo de competencias, donde completará las partes 1 y 2, siguiendo las instrucciones de la tarea calificada.
- Realizará una **investigación**

3.1. Competencias de autoconocimiento y autogestión

Como hemos mencionado en la unidad 1, para que una persona pueda desarrollar habilidades y competencias humanas, es muy importante partir de un concepto de ser humano. En esta semana se analizará cómo se puede aprovechar la definición del ser humano para ser capaz de desarrollar habilidades y competencias de autoconocimiento y

Para desarrollar el **autoconocimiento**, es importante comenzar con la reflexión personal. El autoconocimiento es el proceso mediante el cual una persona se conoce a sí misma, reconociendo sus fortalezas, debilidades, emociones y valores fundamentales. Según Goleman (1995), este proceso no solo implica la identificación de emociones,

razonar y pensamientos. La segunda es la facultad volitiva ligada a las emociones, deseos y capacidad de movilizar energías. En tercer lugar, está la facultad unitiva que hace la síntesis de las dos primeras, a través de la libertad y la toma de decisiones acompañadas de la acción humana.

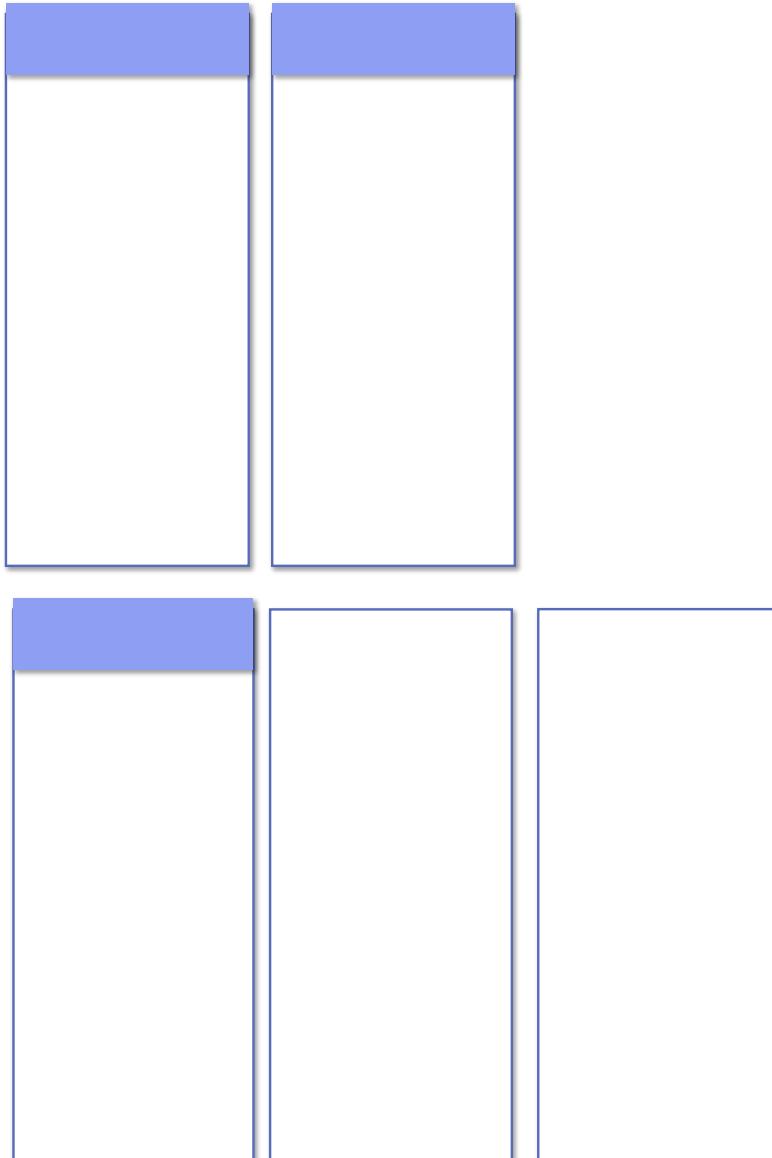
Hablemos ahora acerca de los ámbitos. Los ámbitos son aquellas realidades con las cuales la persona humana se relaciona. Todo crecimiento humano se hace posible debido a las relaciones. La primera

Estas competencias son la inteligencia emocional, la espiritualidad y la creatividad. Para cada una de ellas se propondrá una definición, una metodología de desarrollo de la competencia y una serie de resultados esperados después de la realización de las actividades prácticas que serán propuestas.

Antes de describir cada una de estas competencias, le invito a visualizar el siguiente video aula.

Figura 7

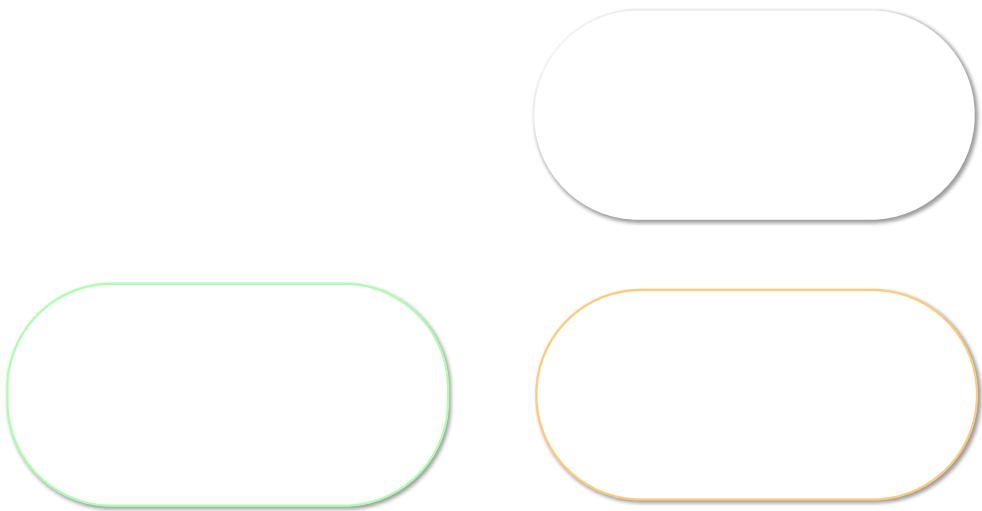
Componentes fundamentales de la inteligencia emocional según Goleman



La inteligencia emocional es esencial en el ámbito laboral, ya que influye directamente en la capacidad de liderazgo, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos. Goleman destaca que los líderes con alta inteligencia emocional pueden manejar mejor el estrés, inspirar y motivar a sus equipos, y fomentar un ambiente de trabajo positivo. Estas habilidades son cruciales para el éxito organizacional y la satisfacción

Figura 8

Estrategias para aumentar la inteligencia emocional



personal. A menudo, se ha confundido con la religiosidad; sin embargo, la espiritualidad es un nivel inherente a todo ser humano, mientras que la religiosidad es una forma particular de expresión de la espiritualidad. En este sentido, la religiosidad representa una manera específica de vincularse con lo sagrado y con la dimensión trascendental de la existencia.

La espiritualidad como competencia es la capacidad del ser humano

Pero, ¿qué es la **riqueza espiritual**?

Es la capacidad de creer, esperar, amar... de saber reconocer la verdad, la bondad, la belleza... de inspirarse en un referente de perfección y vivir las virtudes para parecerse más a él.

Desarrollar la competencia de la espiritualidad en las organizaciones implica implementar metodologías que promuevan una apertura a la trascendencia, el sentido de propósito y la integración de valores éticos

novedosas que sean útiles. Este proceso no solo está relacionado con la generación de ideas, sino también con la capacidad de aplicar esas ideas de manera práctica, lo que requiere un alto nivel de autoconocimiento y autogestión.

La creatividad, en su esencia, es una competencia dinámica que implica tanto el proceso cognitivo como el emocional, ya que involucra no solo la elaboración de ideas, sino también la superación de bloqueos mentales y la perseverancia frente al

el pensamiento creativo, al permitir que la persona se enfoque en el proceso de creación sin bloqueos emocionales o barreras mentales.

Para desarrollar la creatividad desde el enfoque antes expuesto, es decir, considerando su vínculo con la resolución de problemas, el autoconocimiento y la autogestión, se pueden emplear diversas técnicas y metodologías. A continuación, en la siguiente infografía se presentan sus estrategias.

Estrategias clave para desarrollar la creatividad

3. Pedir a 2-3 personas cercanas (amigos, compañeros, familiares) que compartan observaciones concretas sobre la forma en que se comunica o maneja emociones, y preguntarles por sus virtudes y defectos. De esta manera, podrá comparar la percepción propia con la de los demás e identificar un área de mejora para trabajar la siguiente semana.



Autoevaluación 3

Seleccione la opción correcta.

1. Reflexione sobre un momento reciente en el que sintió una emoción fuerte (como estrés, felicidad o frustración). ¿Qué técnicas de autoconocimiento podría utilizar para comprender mejor esa emoción y su impacto en sus decisiones?
 - a. Mantener el foco en el problema y buscar una solución

índice

Solucionario

Referencias

3. Durante una jornada de trabajo, usted se siente abrumado por la cantidad y complejidad de las tareas que tiene que realizar. ¿Qué estrategia de autogestión utilizaría para superar esta sensación y retomar el control de su día?
- a. Afrontar el problema resolviendo las tareas una a una.
 - b. Postergar las tareas hasta que el estrés disminuya y después empezar a pensar en las tareas pendientes.

6. En un proyecto en equipo, uno de sus compañeros tiene una idea diferente sobre cómo abordar un problema. ¿Cómo aplicaría la creatividad para generar una solución que combine ambas ideas?
- a. Ignorar la idea del compañero y seguir con la suya.
 - b.

8. Reflexione sobre una actividad que le haya resultado particularmente difícil en el pasado. ¿Qué técnicas de autoconocimiento y autogestión podría aplicar para mejorar su rendimiento en futuras situaciones similares?
- a. Ignorar la dificultad y seguir intentando sin cambiar el enfoque.
 - b.

10. Tras aplicar las "3 ruedas de la vida", detecta desalineación entre sus valores y su rutina, estrés sostenido y bloqueo creativo. ¿Qué plan integral es más coherente con una visión antropológica integral y con el desarrollo de estas competencias?
- a. Redefinir metas solo en lo laboral para ganar tiempo y posponer cualquier práctica reflexiva o creativa.

6. Al finalizar esta semana, asegúrese de haber completado lo siguiente:

Check-list 5: Semana 5



índice

Solucionario

Referencias

Resultado de aprendizaje 4 ▪ Desarrolla habilidades y competencias humanas relacionadas con relaciones interpersonales.

Esta unidad se enfocará en el desarrollo de competencias humanas relacionadas con relaciones interpersonales, esenciales tanto en el ámbito personal como profesional. A través de esta unidad, aprenderá a



Sem 1 Sem 2 Sem 3 Sem 4 Sem 5 Sem 6 Sem 7 Sem 8



Semana 6

Durante la semana 6, se explorará el desarrollo de competencias humanas clave en las relaciones interpersonales, que son esenciales para la construcción de relaciones efectivas y colaborativas en cualquier contexto. En esta unidad, aprenderá cómo fortalecer habilidades fundamentales como la empatía, la comunicación y la colaboración, competencias necesarias tanto en el ámbito personal como profesional.

índice

Solucionario

Referencias

Unidad 4. Competencias relacionadas con relaciones interpersonales

En esta semana, continúa el tema de las competencias clave para el futuro, ahora desde el enfoque de las **relaciones interpersonales**. Estas habilidades son fundamentales para el éxito en un entorno cada vez más globalizado y digitalizado, donde la capacidad de comunicarse, colaborar y comprender a los demás es crucial para el crecimiento personal y profesional.

le permitirán aplicar lo aprendido y fortalecer las competencias seleccionadas.

- Realizará un **cuestionario de autoevaluación** para fijar los contenidos aprendidos en esta unidad.

Este trabajo se conecta directamente con lo que ha aprendido en las semanas anteriores sobre competencias humanas, y ahora se trata de

a la persona desarrollarse en relación con los demás, a fin de promover tanto su propio crecimiento como el de las demás personas. Sus frutos o resultados se observan en ambas personas, pero sobre todo, en la calidad de las relaciones que se establecen.

El **autoconocimiento** es la base de cualquier competencia interpersonal,

4.1.1. Empatía

La empatía es una competencia fundamental para la construcción de relaciones interpersonales significativas y el desarrollo pleno de la persona en un marco de reciprocidad. Se define como la capacidad de comprender y compartir los sentimientos, pensamientos y experiencias

Este tipo de liderazgo no solo mejora la cohesión del equipo, sino que también incrementa la satisfacción y el rendimiento laboral.

La empatía también es crucial en la **resolución de conflictos**. Cuando las personas son capaces de entender y validar los sentimientos y perspectivas de los demás, tienen más probabilidades de encontrar soluciones mutuamente aceptables. En situaciones de conflicto, la

La empatía es una competencia clave para la construcción de relaciones interpersonales basadas en la reciprocidad y el desarrollo pleno del ser humano. Su fortalecimiento requiere el uso de técnicas de autoconocimiento, escucha activa, aprendizaje experiencial y estrategias organizacionales. A medida que la sociedad enfrenta nuevos desafíos en la educación y el trabajo, el desarrollo de la empatía será esencial para promover entornos más colaborativos, inclusivos y sostenibles.

4.1.2.

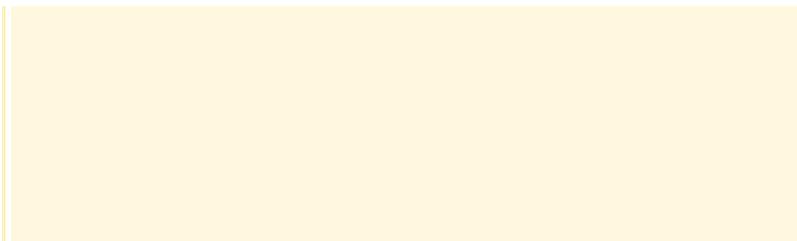
las personas pueden mostrar empatía y validar los sentimientos de los demás, lo que fortalece las conexiones interpersonales.

En cuanto a la comunicación no verbal, esta representa una parte crucial de la interacción humana. El lenguaje corporal, los gestos, las expresiones faciales y el tono de voz pueden transmitir significados profundos, a menudo incluso más que las palabras mismas. La UNESCO

que la comunicación debe orientarse a la construcción de espacios de diálogo y comprensión mutua para el desarrollo sostenible.

En el ámbito organizacional, Deloitte (2024) señala que la comunicación efectiva es clave para la gestión del talento, la toma de decisiones estratégicas y la innovación en el trabajo colaborativo. Del mismo modo, Polo y Kantola (2018) destacan que una comunicación bien desarrollada fortalece el liderazgo, el trabajo en equipo y la gestión del cambio

Según la UNESCO (2023), la colaboración es una de las habilidades clave para los futuros de la educación y el trabajo, ya que permite la resolución conjunta de problemas y la innovación en entornos dinámicos y diversos. En el ámbito laboral, el World Economic Forum (2025) destaca que la capacidad de colaborar es fundamental en un mundo donde la digitalización y el trabajo en red están redefiniendo las dinámicas organizacionales.



la colaboración digital y la gestión de la diversidad cultural. A medida que las organizaciones y las instituciones educativas evolucionan hacia modelos más colaborativos, fortalecer esta competencia será clave para el éxito en todos los ámbitos.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Realice las siguientes actividades con el fin de complementar su aprendizaje:

1.

4. Ponga a prueba sus conocimientos sobre los contenidos vistos en esta unidad, a través de la siguiente autoevaluación.

índice

Solucionario

Referencias



Autoevaluación 4

Seleccione la opción correcta.

1. Reflexione sobre una reciente interacción con un compañero de trabajo o un amigo. ¿Cómo debería utilizar la empatía para comprender mejor su situación emocional y cómo eso afectaría a su respuesta?
 - a. Escuchar sin juzgar, comprender sus sentimientos y ofrecer

3. Cuando trabaja en un equipo, ¿cómo puede contribuir para asegurar que la colaboración sea exitosa?
- a. Preferir trabajar solo para evitar que otros interfieran en su trabajo.
 - b. Escuchar activamente a todos los miembros y contribuir con sus ideas de manera constructiva.
 - c.

6. Imagine que un compañero de trabajo está pasando por un momento difícil y necesita apoyo. ¿Cómo aplicaría la empatía en esta situación?
- a. Darle consejos sobre lo que debería hacer sin preguntar mucho.
 - b. Escuchar atentamente sus preocupaciones, ofrecerle apoyo y preguntar cómo puede ayudar.

9. Después de recibir retroalimentación sobre su desempeño en un proyecto de equipo, ¿cómo aplicaría esta información para mejorar su colaboración en futuros proyectos?
- a. Reflexionar sobre los puntos que debe mejorar y aplicar estrategias para colaborar mejor en el futuro.
 - b.

5. Al finalizar esta semana, asegúrese de haber completado lo siguiente:

Check-list 6: Semana 6



Resultado de aprendizaje 5

- Desarrolla habilidades y competencias humanas relacionadas con la comprensión de la realidad y la capacidad de generar impacto positivo en el entorno.

En esta unidad se desarrollarán habilidades y competencias humanas esenciales para comprender la realidad que los rodea y generar un



Sem 1 Sem 2 Sem 3 Sem 4 Sem 5 Sem 6 Sem 7 Sem 8



Semana 7

Durante la semana 7, se profundizará en habilidades esenciales para interpretar de manera crítica los sistemas que los rodean, reflexionando sobre cómo sus acciones pueden transformar de forma positiva tanto el ámbito profesional como personal.

En esta semana, explorará conceptos clave como la visión sistémica,

Índice

Solucionario

Referencias

- Recibirá **retroalimentación** sobre la entrega parcial de su proyecto de desarrollo personal, lo que le permitirá ajustar su enfoque y avanzar en la ejecución de actividades.
- Trabajará en la finalización de la etapa de ejecución de actividades de su **proyecto personal**

5.1. Competencias relacionadas con la comprensión de la realidad y la capacidad de generar impacto positivo en el entorno

A lo largo de esta asignatura, usted ha tenido la oportunidad de reflexionar de manera profunda sobre el desarrollo de competencias humanas fundamentales para afrontar los desafíos del entorno actual.

frutos o resultados se observan en el entorno y en la forma como dicho entorno proporciona bienestar integral a las personas que se desarrollan en él.

Es importante destacar que la mayoría de las profesiones están orientadas a responder a las necesidades y problemáticas del mundo en diversas áreas, como la sociedad, la política, la economía, la salud y la geopolítica, entre otras. En este sentido, las profesiones no solo implican el desarrollo de habilidades técnicas, sino también la capacidad de

Estas habilidades no solo son altamente valoradas en el ámbito profesional (World Economic Forum, 2025), sino que también forman parte de la formación integral de ciudadanos comprometidos con la transformación de la sociedad (UNESCO, 2017, 2023). Al desarrollar estas competencias, no solo se convierte en un profesional más capacitado, sino también en una persona con un sentido profundo de responsabilidad, capaz de tomar decisiones informadas y actuar con propósito.

Antes de introducir cada competencia, le invito a observar el siguiente

Esta competencia es ampliamente reconocida en la literatura sobre habilidades del futuro.

Figura 10

Visión sistémica según la literatura

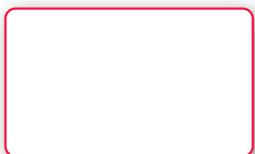


5.1.2. Pensamiento crítico

El pensamiento crítico es la capacidad de analizar, evaluar y cuestionar la información de manera lógica y fundamentada, evitando sesgos y juicios infundados. Implica reflexionar sobre las propias creencias, identificar falacias, contrastar fuentes y llegar a conclusiones basadas en la evidencia.

Figura 11

Habilidades para la resolución de problemas



5.1.4. Ética

La ética es la capacidad de actuar con integridad, responsabilidad y discernimiento moral en la toma de decisiones y en la interacción con los demás. No se trata solo de conocer principios morales o normas de conducta, sino de integrarlos en la vida cotidiana, asegurando que las acciones sean coherentes con diferentes valores humanos, tales como la justicia, la honestidad y el respeto.

Hoy, más que nunca, el mundo necesita personas que no solo piensen en su propio desarrollo, sino que sean capaces de ver la realidad con mente sistémica y sostenible, encontrar soluciones innovadoras y actuar con integridad. Espero que todo lo aprendido en esta asignatura sirva de impulso para un mayor compromiso con el desarrollo integral de las personas y la promoción del bien común.



Actividades de aprendizaje recomendadas

éticos. Escriba una reflexión sobre cómo las decisiones éticas afectan no solo a uno mismo, sino también a los demás en su entorno.

Nota. Complete las actividades en su portafolio personal.

5. Participe en el foro de discusión y comparta con sus compañeros cuáles son las barreras que encontramos habitualmente para



Autoevaluación 5

Seleccione la opción correcta.

1. En un contexto de trabajo en equipo, ¿cómo identificaría y gestionaría las diferentes perspectivas que afectan el enfoque del grupo hacia un problema?
 - a. Tomar notas de las ideas de todos, pero solo actuar según su propia visión.
 - b.

3. Durante una reunión de equipo, se presenta un desacuerdo entre dos compañeros sobre cómo abordar un problema. ¿Cómo contribuiría a resolver este conflicto de manera constructiva?
- a. Mantenerse al margen para evitar involucrarse en el conflicto.
 - b.

6. Imagine que está liderando un proyecto con un equipo diverso, ¿cómo aplicaría la colaboración para asegurar el éxito del proyecto?
- a. Promover el trabajo en equipo, fomentando la comunicación abierta y el intercambio de ideas entre los miembros del equipo.
 - b. Asegurarse de que todos sigan sus instrucciones sin cuestionarlas.

8. Reflexione sobre una situación en la que enfrentó una crisis o desafío, ¿qué enfoque utilizaría para encontrar una solución efectiva?
- a. Dejar que el problema se resolviera solo con el tiempo.
 - b. Definir claramente el problema, buscar posibles soluciones,

10. Al enfrentarse a una decisión ética que puede tener repercusiones significativas en otros, ¿cómo toma la decisión para garantizar que sea la correcta?
- a. Tomar la decisión basándose únicamente en los intereses inmediatos.
 - b. Considerar los valores éticos involucrados, las consecuencias

7. Al finalizar esta semana, asegúrese de haber completado lo siguiente:

Check-list 7: Semana 7



índice

Solucionario

Referencias

Resultado de aprendizaje 6 ▪ Aplica las competencias humanas desarrolladas a su propio campo de conocimiento.

En esta unidad, se centrará en la aplicación práctica de las competencias humanas que ha desarrollado hasta ahora en su propio campo de conocimiento. A medida que se profundiza en las competencias relacionadas con el autoconocimiento, la autogestión,



Sem 1 Sem 2 Sem 3 Sem 4 Sem 5 Sem 6 Sem 7 Sem 8



Semana 8

Durante la semana 8, se realizará el cierre de este proceso formativo, reflexionando sobre los avances alcanzados y proyectando los pasos futuros para el desarrollo de competencias humanas en su campo de conocimiento.

índice

Solucionario

Referencias

en el desarrollo de sus competencias, asegurando que su aprendizaje continúe en el futuro.

Para ello:

- Participará en una **clase en línea** en la que se proporcionará retroalimentación sobre su proyecto final y discutirá las lecciones clave y los próximos pasos.

En esta semana, conectará todo lo aprendido en el curso con un enfoque práctico y estratégico, preparándolo para seguir creciendo y aplicando sus competencias humanas en el mundo real.

6.1. Lecciones aprendidas, buenas prácticas y siguientes pasos para el desarrollo de competencias

El cierre de un proceso formativo es una oportunidad valiosa para mirar

capacita para gestionar su propio proceso de aprendizaje de manera autónoma y eficiente.

En este momento, es fundamental reflexionar sobre su propia experiencia formativa para identificar las estrategias y claves que le han permitido desarrollar competencias esenciales para el futuro. Al hacerlo, no solo

enriqueciendo aún más la competencia que ha trabajado. Todo lo aprendido deberá registrarse en una bitácora de trabajo, que servirá como una herramienta valiosa para futuras oportunidades en las que la persona deba aplicar las habilidades adquiridas en nuevos contextos.

6.4. Próximos pasos en el desarrollo de competencias humanas

Al finalizar la experiencia de esta asignatura, la persona deberá registrar

acciones concretas que tomará para seguir fortaleciendo estas competencias.

2. Reflexione sobre 3 estrategias o comportamientos que considera efectivos en su proceso de aprendizaje durante este curso; pueden estar relacionadas con la gestión del tiempo, la comunicación, el manejo de emociones o la colaboración. Escriba un plan para



Autoevaluación 6

Seleccione la opción correcta.

1. Durante la realización de su proyecto, se enfrentó a un desafío donde el tiempo y los recursos eran limitados. ¿Qué competencia humana le permitió priorizar las tareas de manera eficiente y completar el proyecto?
 - a. Competencia en toma de decisiones rápidas.

índice

Solucionario

Referencias

4. Después de recibir la retroalimentación de sus compañeros sobre su proyecto, consideremos que decidió incorporar algunas de sus sugerencias para mejorar la calidad de su trabajo. ¿Qué competencia demuestra este comportamiento?
- a. Competencia en autogestión.
 - b. Competencia en la toma de decisiones.

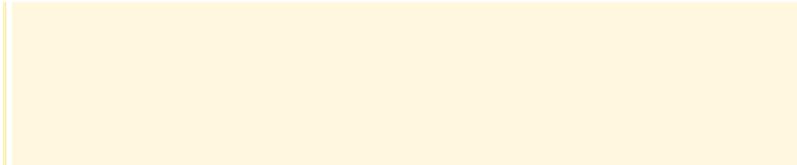
7. Al finalizar el proyecto, usted se da cuenta de que una de las competencias clave que no abordó fue la capacidad de manejar el estrés en situaciones de alta presión. ¿Qué pasos puede seguir para trabajar en esta competencia?
- Participar en talleres o actividades que le ayuden a manejar el estrés.
 -

10. Después de finalizar el curso, usted se da cuenta de que aún hay competencias que desea fortalecer. ¿Cuál es el mejor enfoque para continuar desarrollándolas a corto plazo?
- a. Elaborar un plan deacci n con metas específicas para cada competencia.
 - b.

5. Al finalizar esta semana, asegúrese de haber completado lo siguiente:

Check-list 8: Semana 8







4. Solucionario



Índice

Solucionario

Referencias



índice

Solucionario

Referencias





Autoevaluación 2

Pregunta Respuesta Retroalimentación

10

índice

Solucionario

Referencias



Índice

Solucionario

Referencias



Autoevaluación 3

Pregunta | Respuesta | Retroalimentación

10

índice

Solucionario

Referencias



Índice

Solucionario

Referencias





Autoevaluación 4

Pregunta | Respuesta | Retroalimentación

10

Índice

Solucionario

Referencias





Índice

Solucionario

Referencias



Índice

Solucionario

Referencias





5. Referencias bibliográficas

Annan, K. (2022). United Nations Competencies for the future. https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Competencies%20for%20the%20Future_0.pdf

Boyatzis, R. (2008). Competencies in the 21st century. Journal

Díaz de la Cruz, C., y Fernández, J. L. F. (2016). Marco conceptual de la ética y la responsabilidad social empresarial: un enfoque antropológico y estratégico. *Empresa y Humanismo*, 19(2), 69–118.
<https://doi.org/10.15581/015.XIX.2.69-118>

Díaz de la Cruz, C., y Polo Valdivieso, R. E. (2023). Competencies for sustainability: Insights from the encyclical letter Laudato Si. *Business Ethics, the Environment and Responsibility*.

Kohlberg, L., y Hersh, R. H. (1977). Moral Development: A Review of the Theory. *Theory Into Practice*, 16(2), 53–59. <https://doi.org/10.1080/00405847709542675>

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22, 5–55.

Linstone, H. A., y Turoff, M. (2002). *The Delphi Method Techniques and Applications*

Perrenoud, P. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. Editorial Grao.

Polo, F., y Kantola, J. (2018). Valorizing the Human Capital Within Organizations: A Competency Based Approach. Advances in Intelligent Systems and Computing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-94709-9_6

Ramo, L. G., Saris, W. E., y Boyatzis, R. E. (2009). The impact of social and

Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. Currency and Doubleday. <https://doi.org/10.1002/pfi.4170300510>

Simon, H. A. (1992). What is an "Explanation" of Behavior? Psychological Science (Wiley-Blackwell), 3(3), 150–161. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1992.tb00017.x>

Villa Sánchez, A., Poblete Ruiz, M., García Olalla, A., Malla Mora, G., Marín Paredes, J. A., Muñoz San Ildefonso, M. I., y Solabarrieta Eizaguirre, J. (2008). Competence-based learning: a proposal for the assessment of generic competences (A. Villa Sánchez y M. Poblete Ruiz, Eds.). University of Deusto.

Weiss, C. H. (1995). Nothing as practical as good theory: Exploring theory-based evaluation for comprehensive community initiatives for