



# Competencias Humanas para el Futuro

Guía didáctica





**Facultad de Unidad Académica Técnica y Tecnológica**

**Administración de Empresas**

---

# **Competencias Humanas para el Futuro**

*Guía didáctica*

**Autora:**

**Cristina Díaz de la Cruz**




**Asesoría virtual**  
**[www.utpl.edu.ec](http://www.utpl.edu.ec)**

## Competencias Humanas para el Futuro

### Guía didáctica

Cristina Díaz de la Cruz

### Universidad Técnica Particular de Loja

 4.0, CC BY-NY-SA

### Diagramación y diseño digital:

Ediloja Cía. Ltda.

Telefax: 593-7-2611418.

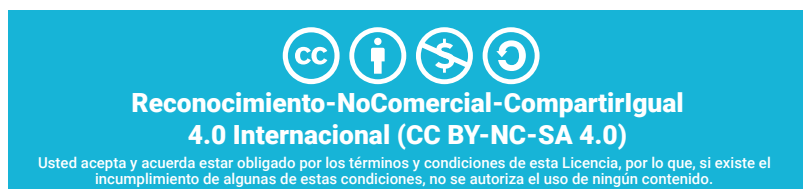
San Cayetano Alto s/n.

[www.ediloja.com.ec](http://www.ediloja.com.ec)

[edilojainfo@ediloja.com.ec](mailto:edilojainfo@ediloja.com.ec)

Loja-Ecuador

ISBN digital -



Los contenidos de este trabajo están sujetos a una licencia internacional Creative Commons **Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual** 4.0 (CC BY-NC-SA 4.0). Usted es libre de **Compartir** — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato. **Adaptar** — remezclar, transformar y construir a partir del material citando la fuente, bajo los siguientes términos:

**Reconocimiento-** debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante. **No Comercial-** no puede hacer uso del material con propósitos comerciales. **Compartir igual-** Si remezcla, transforma o crea a partir del material, debe distribuir su contribución bajo la misma licencia del original. No puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

05 de Abril, 2025

# Índice

<b>¿De qué se trata esta experiencia?.....</b>	<b>5</b>
<b>Unidad 1. Contextualización.....</b>	<b>7</b>
1.1. Fundamentos antropológicos y del comportamiento humano .....	11
1.2. Las competencias y la vida profesional.....	20
1.3. Cómo pensar en el futuro .....	24
<b>Unidad 2. Análisis .....</b>	<b>31</b>
2.1. Competencias según organismos internacionales.....	34
2.2. Clasificación de competencias .....	41
<b>Unidad 3. Intervención .....</b>	<b>49</b>
3.1. Técnicas para el desarrollo de competencias .....	53
3.2. Competencias principales para la propia profesión .....	65
<b>Unidad 4. Síntesis .....</b>	<b>74</b>
4.1. Autoevaluación del proceso de desarrollo de competencias .....	77
4.2. Buenas prácticas y siguientes pasos.....	85
<b>Solucionario .....</b>	<b>92</b>
<b>Referencias bibliográficas .....</b>	<b>96</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>101</b>



## ¿De qué se trata esta experiencia?



### ¿Qué aprenderá en esta asignatura?

En la asignatura Competencias humanas para el futuro, explorará desde una perspectiva interdisciplinaria, las capacidades personales y profesionales que le permitirán adaptarse, liderar y generar impacto positivo en un mundo cambiante. A lo largo de la asignatura, desarrollará competencias clave como el autoconocimiento, la autogestión, las relaciones interpersonales, la comprensión crítica de la realidad y la proyección hacia el futuro, integrando propuestas de organismos internacionales y enfoques humanistas. Además, aprenderá a aplicar estas competencias a su propio campo de estudio, fortaleciendo así su empleabilidad, pensamiento ético y capacidad de intervención consciente en su entorno.



### Impacto de la asignatura en su desarrollo académico

Esta asignatura tendrá un impacto significativo en su desarrollo profesional, ya que le permitirá complementar su formación técnica con competencias humanas esenciales para afrontar con éxito los desafíos del mundo laboral actual y futuro. A través de un proceso reflexivo y práctico, fortalecerá habilidades como la inteligencia emocional, la comunicación efectiva, la empatía, el pensamiento crítico y la toma de decisiones éticas. Estas capacidades transversales potenciarán su desempeño en equipos multidisciplinarios, su capacidad de liderazgo con sentido humano y

su contribución a una sociedad más justa y sostenible, alineada con las exigencias del entorno profesional contemporáneo.



### Requisitos para aprobar esta asignatura

Para aprobar la asignatura deberá alcanzar un mínimo del 50 %, es decir, 5 puntos sobre 10 posibles en la calificación final, en componentes como:

- **Actividades en Contacto con el Docente (ACD):** clases sincrónicas, estudios de caso y foros de discusión que facilitan el diálogo y la construcción colectiva de conocimientos.
- **Actividades Práctico-Experimentales (APE):** especialmente el desarrollo progresivo del proyecto personal de competencias, aplicando los aprendizajes a su realidad personal y profesional.
- **Actividades Autónomas (AA):** como lecturas, investigaciones, cuestionarios y productos de reflexión, que consolidan el aprendizaje individual.
- **Proyecto final:** que integra todos los componentes trabajados durante el curso y representa la síntesis del proceso de desarrollo de competencias humanas.

La participación comprometida en cada uno de los espacios de aprendizaje es indispensable para evidenciar el desarrollo de las competencias planteadas.

# Unidad 1.

## Contextualización



### Mi desafío

#### ¿Cómo superará este desafío?

Para alcanzar el resultado de aprendizaje de esta unidad, el cual consiste en comprender la importancia de las competencias humanas como forma de desarrollo personal y profesional para estar mejor preparados para afrontar los retos del futuro, deberá participar activamente en las siguientes actividades diseñadas para integrar teoría, análisis crítico y reflexión personal:

- Clase en línea sobre Fundamentos antropológicos y del comportamiento humano, que introduce las bases conceptuales necesarias para comprender el rol de las competencias humanas en el desarrollo integral.
- Desarrollo de la primera parte del proyecto personal de desarrollo de competencias, centrado en la elaboración de 3 ruedas de la vida, como herramienta de autodiagnóstico y reflexión.
- Actividad de investigación autónoma sobre las principales competencias humanas vinculadas a su contexto profesional, fomentando el pensamiento crítico y la identificación de referentes actuales.

- Clase en línea sobre cómo pensar en el futuro, en la que se introduce el concepto de anticipación y las competencias orientadas al futuro.
- Estudio de caso titulado DeepSeek: cuando lo humano supera a la tecnología, en el que se analiza la interacción entre tecnología y competencias humanas, promoviendo una visión ética y estratégica del futuro profesional.
- Segunda parte del proyecto personal de desarrollo de competencias, enfocada en la definición de aspiraciones y metas, como puente entre el autoconocimiento y la proyección de futuro.
- Lectura guiada del documento de la Unesco sobre competencias para el futuro, que aporta una visión global y actualizada sobre las habilidades necesarias para el siglo XXI, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

A través de estas experiencias de aprendizaje, no solo adquirirá conocimientos fundamentales, sino que iniciará un proceso de reflexión profunda sobre sí mismo y su papel en un mundo en transformación, desarrollando así las bases para un proyecto profesional significativo y sostenible.





## Semana 1

**Resultado de aprendizaje 1.** Comprende la importancia de las competencias humanas como forma de desarrollo personal y profesional para estar mejor preparados para afrontar los retos del futuro.

Esta unidad parte del reconocimiento de que las competencias humanas son esenciales para el desarrollo integral de las personas y su preparación frente a los desafíos del futuro. A través del estudio de los fundamentos antropológicos y del comportamiento humano, se analizará cómo nuestras acciones, emociones y decisiones están condicionadas por nuestra naturaleza y contexto social. Posteriormente, se vincularán estas competencias con la vida profesional, comprendiendo su importancia en entornos laborales cambiantes, colaborativos y orientados al desarrollo ético y sostenible. Finalmente, se fomentará una mirada crítica y proactiva sobre el futuro, invitándole a reflexionar sobre cómo prepararse personal y profesionalmente para escenarios de transformación constante, desde una perspectiva consciente, flexible y orientada al crecimiento.

Con el advenimiento de la era digital y muy especialmente gracias a la creciente participación de la inteligencia artificial y la automatización del trabajo en diferentes sectores productivos, se presenta como más necesaria que nunca la formación de profesionales orientados a los nuevos desafíos del futuro (Marr, 2022).

Las grandes instituciones y organismos internacionales que se dedican a realizar estudios prospectivos del futuro, sobre todo con el afán de orientar el comportamiento humano en las instituciones educativas y las empresas, parecen apuntar a un futuro con dos grandes focos de interés: la formación tecnológica en el contexto de la era digital y la formación humana (Annan, 2022; Deloitte, 2017, 2024; Díaz de la Cruz et al., 2022; Díaz de la Cruz & Polo Valdivieso, 2023; Marr, 2022; OECD, 2019; Polo & Kantola, 2018; Unesco, 2023; World Economic Forum, 2023, 2025).

Dado que la formación tecnológica se imparte a través de las diferentes disciplinas desarrolladas en los programas de educación formal propios de los diferentes campos de conocimiento, se ve necesario abundar especialmente en la capacitación orientada a competencias humanas (Boyatzis, 2008; Jungnickel et al., 2009; Rieckmann, 2012).

En este contexto, la Universidad Técnica Particular de Loja como universidad católica, en línea con su misión, visión y valores, ofrece a sus estudiantes un componente formativo transversal que les permitirá estar mejor preparados para afrontar los retos del futuro. Se trata de una combinación cuidadosamente elaborada de elementos obtenidos de diferentes estudios sobre las cualidades humanas requeridas para el profesional del futuro -especialmente orientadas a su mejor desempeño laboral- con una fundamentación teórica que dé unidad, dirección y sentido, no solo a la conceptualización de dichas competencias, sino también a la propuesta acerca de cómo desarrollarlas eficazmente.

Esta formación parte, por tanto, del supuesto de que no es suficiente con responder a las demandas de los mercados y del sector productivo a nivel global; sino que es necesario lograrlo a la vez que se forma a una persona plena, con comportamientos fundamentados en valores y un propósito de vida capaz de servir y transformar la realidad (Rielo, 2012).

### **1.1. Fundamentos antropológicos y del comportamiento humano**

Si deseamos desarrollar las habilidades humanas necesitamos conocer la estructura de la persona. 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 Universidad Técnica Particular de Loja, como universidad católica administrada por el Instituto Id de Cristo Redentor, Misioneras y Misioneros Identes, propone una visión de ser humano alineada a la antropología cristiana. Esta antropología está basada en la dignidad del ser humano como hijo de Dios. La doctrina católica define al ser humano como un ser creado a imagen y semejanza de Dios (Cfr. Gen 1, 26). Esta imagen y semejanza son posibles debido a que Dios mismo se hace presente en el espíritu humano, constituyéndole como persona.

Fernando Rielo Pardal (1923-2004), fundador de la comunidad de misioneras y misioneros Identes ha desarrollado un sistema filosófico que explica de forma detallada en qué consiste esta imagen y semejanza y cómo estos atributos permiten a la persona desarrollarse de manera plena. Dicho fundamento antropológico nos servirá, en esta asignatura, como guía para comprender cómo la persona puede aprender y adquirir nuevas competencias.

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

El ser humano, para ser comprendido de forma integral, debe explicarse desde sus niveles, ámbitos y dimensiones. Los niveles de la persona humana son: físico, psicológico y espiritual. Los ámbitos son: personal, social, sacral y cósmico. Las dimensiones de la vida humana son múltiples y representan todos los contextos en los que la persona se desempeña y expresa su creatividad. Algunos ejemplos de dimensiones son: la cultura, la política, la ciencia, la tecnología, el deporte, la economía, etc. (Rielo, 2012).

### Figura 1

*Humanismo / antropología integral*

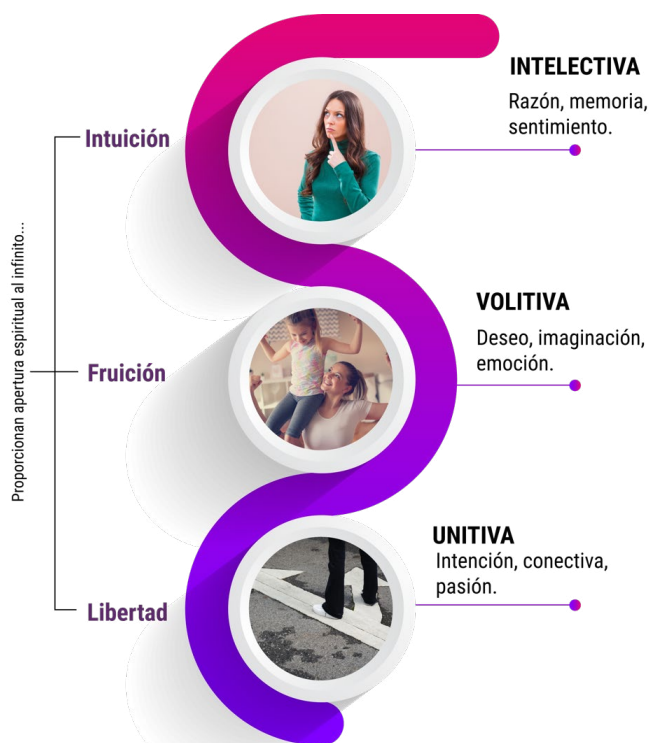


*Nota.* Rielo, F. F. R. (2012). *Concepción mística de la antropología*.

Además de los niveles, ámbitos y dimensiones de la persona, es importante conocer que contamos con facultades humanas. Las tres facultades, según Rielo, son: la facultad intelectiva, la facultad volitiva y la facultad unitiva. La primera se asocia generalmente a la razón y los pensamientos; la segunda a los deseos y emociones; la tercera a la libertad y pasiones. La facultad unitiva tiene la función de unificar criterios para que el ser humano pueda tomar decisiones, a pesar de que su pensamiento y sus deseos no siempre vayan en la misma dirección, la persona debe definirse para poder poner rumbo a su vida.

## Figura 2

*Facultades humanas según Fernando Rielo*



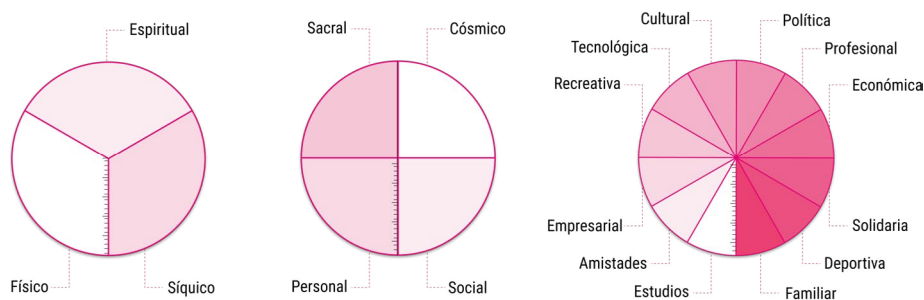
*Nota. Rielo, F. (2012). Concepción mística de la antropología. F.F.R.*

Cuando una persona desea crecer integralmente, debe conocerse a sí misma, aceptarse tal y como es y empezar un camino de superación personal. En esta asignatura enseñaremos algunas formas de trazar este camino.

Empecemos con un pequeño ejercicio inspirado en el pensamiento de Fernando Rielo, al que llamaremos “Tres ruedas de la vida”. Este ejercicio de desarrollo personal consiste en realizar un autoanálisis acerca de cómo está nuestra vida, en este momento, en relación con los niveles, ámbitos y dimensiones.

### Figura 3

#### *Tres ruedas de la vida*



*Nota. Díaz, C., 2025..*

En una gráfica con tres diagramas circulares, debemos puntuar para cada uno de los elementos, de 0 a 10, qué tan desarrollado tenemos este aspecto de nuestra vida. Por ejemplo, en el caso de los niveles, cada persona debe puntuar de 0 a 10 cómo siente que cuida de mi cuerpo, de su psicología y de su espíritu. Si está en un momento de enfermedad, no practica deporte, no se alimenta o descansa adecuadamente, posiblemente su puntaje es bajo para el nivel corporal. Respecto a lo psicológico, si su salud mental no es buena, tendría que considerarlo al momento de poner un puntaje. Lo mismo respecto a la espiritualidad.

Del mismo modo, debemos poner puntajes sobre los ámbitos. ¿Qué tan buena es nuestra relación con nosotros mismos (ámbito personal)? ¿Qué tan buena es nuestra relación con los demás (social), con Dios o lo sagrado (sacral), con la naturaleza (cósmico)?



### Ejercicio

Por último, debemos analizar nuestro desempeño en las diferentes dimensiones de la vida. Para realizar esta actividad deben descargar el siguiente documento: [3 ruedas de la vida](#).

Cabe mencionar que nadie puede tener un puntaje máximo en todos los niveles, ámbitos y dimensiones, ya que nuestra vida es limitada y siempre debemos priorizar algunos aspectos sobre otros, en función de nuestra realidad personal, de nuestro entorno, de las aspiraciones y necesidades que tengamos.

Por tanto, después de realizar esta actividad debemos hacer un segundo ejercicio que consiste en definir los puntajes que quisiéramos tener en estos mismos aspectos de la vida en un determinado horizonte temporal. Podemos elegir un año, un mes, una semana. La decisión queda a criterio de quién hace el ejercicio. Sin embargo, les proponemos hacerlo en esta ocasión con la duración de esta asignatura, a fin de poder trazar un proyecto personal para poner en práctica los contenidos que aprenderemos en esta materia.

Antes de empezar a hablar sobre las competencias humanas para el futuro, quisiera hacer una breve introducción sobre aspectos teóricos relacionados con el comportamiento humano.

Podemos entender por comportamiento la manera en que una persona actúa o responde ante diferentes situaciones. El comportamiento puede estar influenciado por factores internos (como emociones, creencias o valores) y externos (como normas sociales, cultura o contexto). El comportamiento puede ser estudiado y analizado porque es observable (Robbins et al., 2017; Simon, 1992).

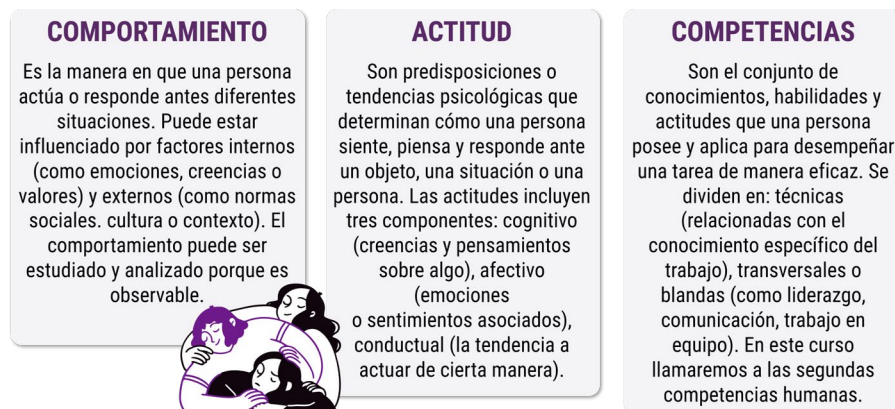
Por otro lado, existen también las actitudes que son predisposiciones o tendencias psicológicas que determinan cómo una persona siente, piensa y responde ante un objeto, una situación o una persona. Las actitudes incluyen tres componentes: cognitivo (creencias y pensamientos sobre algo), afectivo (emociones o sentimientos asociados), conductual (la tendencia a actuar de cierta manera) (Likert, 1932; Thurstone, 1928).

Por último, definamos las competencias, que son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que una persona posee y aplica para desempeñar una tarea de manera eficaz. Se dividen en: técnicas (relacionadas con el conocimiento específico del trabajo), transversales o blandas (como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo). En esta asignatura llamaremos a las segundas competencias humanas (McClelland, 1973).



**Figura 4**

## *Comportamiento humano*



Nota. Díaz, C., 2025..

Es importante comprender la diferencia entre comportamiento, actitud y competencia porque enfocaremos nuestra metodología de desarrollo de competencias en un proceso que pasará de identificar nuestras actitudes, tomar conciencia de ellas, definir las competencias que queremos adquirir para finalmente hacerlas realidad en nuestras vidas a través de comportamientos observables.

Todos estos aspectos serán explicados con mayor detalle en las sesiones síncronas que serán grabadas para su posterior revisión. A continuación, se pone a su disposición la presentación de diapositivas que será utilizada para las exposiciones síncronas de la semana 1 y 2:

[Competencias humanas para el futuro](#)



## Actividades de aprendizaje recomendadas

A fin de solidificar el aprendizaje de esta semana, se proponen las siguientes actividades:

1. En caso de ser necesario, revisar la clase virtual, la cual se encuentra disponible en el entorno de aprendizaje.
2. Completar la primera parte del proyecto personal de desarrollo de competencias, consistente en la realización del ejercicio práctico sobre las tres ruedas de la vida.
3. Realizar una investigación personal sobre las competencias asociadas a su profesión. En esta actividad, se deberá investigar acerca de las competencias humanas o habilidades blandas más importantes o valoradas en su perfil profesional.

*Nota.* Las actividades deberán ser completadas en un documento de Word.



## Semana 2

**Resultado de aprendizaje 1.** Comprende la importancia de las competencias humanas como forma de desarrollo personal y profesional para estar mejor preparados para afrontar los retos del futuro.

El desarrollo de competencias se ha vuelto esencial para la formación profesional. Más allá de la adquisición de conocimientos teóricos, las competencias permiten a los individuos enfrentar desafíos, adaptarse a nuevas circunstancias y desenvolverse de manera efectiva en distintos entornos laborales. Estas incluyen habilidades técnicas, sociales y cognitivas que favorecen el aprendizaje continuo y la resolución de problemas en contextos reales.

El enfoque en competencias supera la enseñanza tradicional basada en la memorización, promoviendo una educación más aplicada y centrada en el desarrollo integral de la persona. Además, fomenta valores como la ética, la responsabilidad y la colaboración, aspectos fundamentales para el éxito profesional y el bienestar social.

A continuación, usted explorará la importancia de las competencias en la vida laboral, analizando estrategias para su desarrollo y aplicación en diferentes ámbitos. Se presentan herramientas prácticas que facilitan su adquisición y fortalecimiento.

## 1.2. Las competencias y la 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 hacer (habilidades) y el saber conocer (conocimientos). Este enfoque holístico permite a los estudiantes no solo adquirir conocimientos teóricos, sino también desarrollar habilidades prácticas, actitudes positivas y valores éticos que son esenciales para su desempeño en entornos profesionales y sociales.

Las competencias son importantes porque responden a las demandas de un mundo en constante cambio. En la era de la globalización y la revolución tecnológica, los profesionales deben ser capaces de adaptarse a nuevas realidades, resolver problemas complejos y trabajar de manera colaborativa. Como señala Perrenoud (2004) las competencias permiten movilizar conocimientos, habilidades y actitudes en situaciones concretas, lo que es crucial para enfrentar los desafíos del siglo XXI.

Uno de los aspectos más relevantes de las competencias es su enfoque en la aplicabilidad. Según Mertens (1996), las competencias se enfocan en saber hacer en contexto, es decir, en la capacidad de aplicar lo aprendido en situaciones reales. Esto contrasta con la educación tradicional, que a menudo prioriza la memorización de contenidos sin una conexión clara con la práctica. Un estudio reciente de Villa Sánchez et al. (2008) destaca que los estudiantes que desarrollan competencias tienen mayores tasas de empleabilidad y satisfacción laboral, ya que están mejor preparados para enfrentar los retos del mercado laboral.

Además, las competencias fomentan el aprendizaje autónomo y permanente. En un mundo donde el conocimiento se actualiza rápidamente, los profesionales deben ser capaces de aprender de 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, preparan a los estudiantes para ser aprendices a lo largo de la vida.

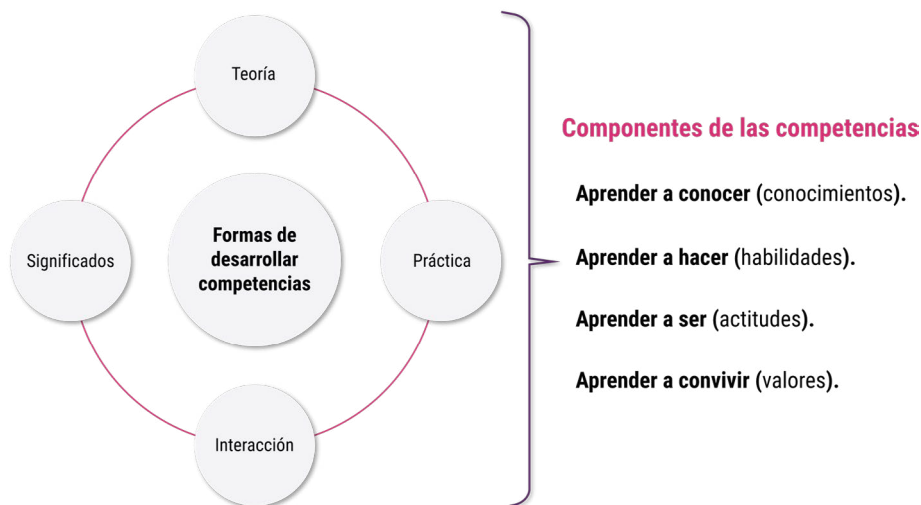
Finalmente, las competencias promueven la ética y la responsabilidad social. Según Rychen (2003), las competencias clave para el siglo XXI incluyen no solo aspectos cognitivos y técnicos, sino también valores como la empatía, la sostenibilidad y el respeto por la diversidad. Esto es especialmente relevante en un mundo donde los desafíos globales, como el cambio climático y la desigualdad, requieren soluciones colaborativas y éticas.

Por tanto, la formación basada en competencias no solo mejora el desempeño laboral, sino que también contribuye al desarrollo personal y social de los individuos. Por ello, es fundamental que las instituciones educativas adopten este enfoque para formar profesionales competentes, éticos y adaptables.

En nuestra asignatura vamos a enfocarnos en cuatro formas de desarrollar competencias. Estas son: la teoría, la práctica, la interacción y el significado. De cierto modo, 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 teóricos dedicados a desarrollar técnicas para enseñar competencias, en esta asignatura aplicaremos una metodología propia que recoge diferentes aspectos presentes en la literatura académica y los adapta a nuestra propia visión del ser humano.

**Figura 5**

*Enfoques para el Desarrollo de Competencias*



*Nota. Díaz, C., 2025.*

Si nos referimos al componente teórico, podemos señalar que la teoría sobre las competencias puede ser útil para acelerar el aprendizaje. Para ello contamos con la formación académica, el aprendizaje autónomo, la observación, la investigación, etc.

Respecto a la parte práctica, observamos que nuestra vida diaria es la mayor fuente de desarrollo de competencias. Aunque podemos aprender mucha teoría sobre las competencias, no podemos decir que las hemos adquirido hasta haberlas puesto realmente en práctica.

Por otro lado, el aprendizaje puede ser acelerado cuando contamos con otras personas que nos muestran el camino para adquirir una competencia. Por ello, aprendemos más rápido y mejor a través de la interacción con los demás, pero también con la naturaleza, con Dios, con nosotros mismos (recordemos los cuatro ámbitos de relación de la persona).

Por último, para desarrollar un aprendizaje óptimo es necesario que la competencia tenga significado para la persona. Por tanto, es importante que esté relacionada con problemas reales y con los intereses y/o necesidades de quien aprende.

A continuación, compartimos una figura que refleja la forma como aprenderemos a desarrollar competencias:

**Figura 6**  
*Pasos para el desarrollo de competencias*



Nota. Díaz, C., 2025..

**Resultado de aprendizaje 1.** Comprende la importancia de las competencias humanas como forma de desarrollo personal y profesional para estar mejor preparados para afrontar los retos del futuro.

Mirar hacia el futuro implica más que imaginar lo que vendrá: requiere prepararse, proyectarse y actuar con intención. En esta parte de la asignatura, usted comenzará a explorar cómo pensar estratégicamente en el futuro, identificando los desafíos y oportunidades que podrían surgir. A partir de esta reflexión, podrá alinear sus aspiraciones con las competencias humanas necesarias para lograr un desarrollo personal y profesional sostenible.

### 1.3. Cómo pensar en el futuro

Ahora debemos empezar este viaje hacia el futuro. Si esta materia está orientada a desarrollar competencias humanas para el futuro, debemos pensar en qué características tendrá el futuro. El estudio del futuro puede abordarse desde dos grandes enfoques: uno reactivo y basado en escenarios, que analiza factores externos y posibles desarrollos; y otro proactivo y transformador, que busca moldear el futuro a partir de una visión deseada.

El **enfoque reactivo** parte del reconocimiento de que el futuro está influenciado por múltiples fuerzas externas que no siempre pueden ser controladas. Su propósito es anticipar posibles escenarios para prepararse mejor ante ellos, reduciendo la incertidumbre y aumentando la capacidad de adaptación.

Algunas **técnicas del enfoque reactivo** se presentan en el siguiente módulo didáctico.



Para comprender mejor este enfoque reactivo y su aplicación a través de una de estas técnicas, le invito a analizar el siguiente [caso de estudio](#).

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 diseña y se transforma a partir de una visión y valores.

Entre las [técnicas del enfoque proactivo](#) se encuentran las expuestas en el siguiente módulo didáctico:

Para adentrarse en la comprensión de este enfoque proactivo y su aplicación práctica a través de una de estas técnicas, le invito a explorar el siguiente [caso de estudio](#).

Ambos enfoques pueden complementarse. La exploración de escenarios permite conocer los riesgos y oportunidades, mientras que la construcción de futuros posibilita la acción transformadora para moldear el porvenir de manera intencionada. Esta información acerca de cómo pensar en el futuro nos servirá para imaginar un mundo donde debemos ser capaces de desarrollarnos con éxito y tener el mejor desempeño posible.



### Reflexione

Ahora nos corresponde pensar en nuestro propio futuro. Concretamente, debemos pensar en cómo queremos ser en el futuro, qué competencias queremos desarrollar y por qué razón.

Para ello, podemos ahora empezar a realizar la segunda parte de nuestro proyecto de desarrollo de competencia personal. Esta tarea consiste en pensar en nuestras aspiraciones y metas, en relación con el ejercicio realizado con las 3 ruedas de la vida. Una vez identificados aquellos niveles, ámbitos y dimensiones de nuestra vida que queremos mejorar, vamos a reflexionar acerca de qué competencias serían necesarias para poder avanzar en la dirección deseada.

Para las actividades que se realizarán en esta asignatura, sugerimos algunas opciones de competencias que se clasifican en tres grupos:

- **Competencias de autoconocimiento y autogestión:** inteligencia emocional, espiritualidad y creatividad.
- **Competencias de relaciones interpersonales:** empatía, comunicación y colaboración.
- **Competencias sobre la visión acerca de la realidad y el impacto que podemos tener en ella:** visión sistémica, pensamiento crítico, resolución de problemas y ética.

En la próxima semana iniciaremos una nueva unidad en donde revisaremos más competencias humanas para el futuro y analizaremos qué competencias pueden ser las más pertinentes para alcanzar sus metas personales y profesionales.



## Actividades de aprendizaje recomendadas

Para consolidar el aprendizaje de esta semana, se proponen las siguientes actividades:

1. Revisar la clase virtual disponible en el entorno de aprendizaje, si es necesario.
2. Completar la segunda parte del proyecto personal de desarrollo de competencias, que consiste en la reflexión sobre aspiraciones y metas personales y profesionales.
3. Leer el documento: "[Los futuros que construimos: habilidades y competencias para los futuros de la educación y el trabajo.](#)"

*Nota.* Completar las actividades en un documento Word.

4. Realizar la siguiente autoevaluación para reforzar los conocimientos adquiridos en la unidad 1.



## Autoevaluación 1

Seleccione la opción correcta.

1. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones refleja correctamente el propósito de las competencias humanas en la formación profesional del futuro?
  - a. Reemplazar el conocimiento técnico con habilidades blandas.
  - b. Adaptar al estudiante únicamente a los cambios tecnológicos.
  - c. Complementar la formación técnica con el desarrollo integral del ser humano.
  - d. Limitarse al desarrollo de actitudes éticas.
2. Según Fernando Rielo, ¿cuál es la característica esencial del ser humano?
  - a. Ser racional y productivo.
  - b. Ser finito, abierto al infinito.
  - c. Ser social y cultural.
  - d. Ser adaptable y emocional.
3. ¿Cuáles son las tres facultades humanas según la antropología propuesta por Fernando Rielo?
  - a. Intelectual, emocional y práctica.
  - b. Cognitiva, afectiva y volitiva.
  - c. Intelectiva, volitiva y unitiva.
  - d. Mental, física y espiritual.

4. ¿Qué componente no forma parte del concepto de competencia?
- a. Conocimiento.
  - b. Habilidad.
  - c. Biotipo.
  - d. Actitud.
5. ¿Cuál de los siguientes enfoques se considera reactivo en el estudio del futuro?
- a. Escenarios (Scenario Planning).
  - b. Backcasting.
  - c. Visión de futuro.
  - d. Diseño de futuros.
6. ¿Cuál de los siguientes elementos corresponde a un ámbito del ser humano según la propuesta de esta asignatura?
- a. Emocional.
  - b. Profesional.
  - c. Social.
  - d. Lógico.
7. ¿Qué componente de las competencias se relaciona con “aprender a convivir”?
- a. Conocimiento.
  - b. Habilidad.
  - c. Actitud.
  - d. Valores.

8. ¿Cuál es uno de los objetivos del ejercicio “Tres ruedas de la vida”?
- a. Medir el rendimiento académico.
  - b. Evaluar la espiritualidad exclusivamente.
  - c. Reflexionar sobre el estado actual y deseado de la vida en distintos aspectos.
  - d. Comparar a los estudiantes entre sí.
9. El enfoque proactivo en el estudio del futuro busca anticipar los posibles escenarios para adaptarse a ellos.
- a. Verdadero.
  - b. Falso.
10. Las competencias humanas pueden desarrollarse a través de la teoría, la práctica, la interacción y el significado.
- a. Verdadero.
  - b. Falso.

[Ir a solucionario](#)

## Unidad 2.

## Análisis



### Mi desafío

#### ¿Cómo superará este desafío?

Para alcanzar los resultados de aprendizaje de esta unidad, específicamente conocer las competencias humanas sugeridas por las principales instituciones que analizan las tendencias a futuro y desarrollar habilidades y competencias humanas relacionadas con el autoconocimiento y la autogestión, deberá involucrarse activamente en una serie de actividades que integran análisis, aplicación práctica y reflexión personal, tales como:

- Clase en línea sobre las competencias para el futuro según organismos internacionales, que permitirá conocer las propuestas más relevantes en este campo y su aplicación en la educación y el trabajo.
- Actividad de análisis de datos basada en la revisión de información sobre competencias aplicadas en empresas reales, lo cual fomentará la conexión entre teoría y práctica profesional.
- Desarrollo de la tercera parte del proyecto personal de desarrollo de competencias, centrado en la elección de competencias clave según su contexto profesional e intereses.
- Lectura analítica del artículo de Rieckmann (2012) sobre educación superior orientada al futuro, que proporciona

una base teórica, para la comprensión y categorización de competencias desde un enfoque transformador.

- Clase en línea sobre la categorización de competencias según el modelo propuesto, que le permitirá clasificar y comprender las diferentes dimensiones del desarrollo humano: autogestión, relaciones interpersonales, visión de la realidad e impacto en el entorno.
- Desarrollo de la cuarta parte del proyecto personal, que consiste en la descripción de las competencias elegidas en función de las aspiraciones y metas previamente definidas.
- Realización de un cuestionario de verificación sobre los fundamentos y principales competencias humanas para el futuro, que permitirá autoevaluar su comprensión y reforzar los contenidos clave.

Estas actividades, en su conjunto, impulsarán a una comprensión más profunda de las competencias humanas desde una perspectiva sistémica y orientada al futuro, fortaleciendo así su capacidad para tomar decisiones informadas sobre su desarrollo profesional y personal en un entorno dinámico y desafiante.





## Semana 3

**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 que estudian las tendencias globales, como el Foro Económico Mundial, la UNESCO o la OCDE. Estas instituciones coinciden en que el futuro demandará habilidades más allá del conocimiento técnico, destacando competencias como la creatividad, la colaboración, la resolución de problemas complejos, la inteligencia emocional y el aprendizaje permanente. A partir del análisis de estas fuentes, se revisará la clasificación de competencias en ámbitos como el saber ser, saber hacer y saber convivir, permitiéndole reconocer qué capacidades serán clave para desenvolverse en contextos personales, sociales y profesionales en constante transformación, y reflexionar sobre su propio proceso de desarrollo y adaptación.

El desarrollo de competencias esenciales es un tema central en la educación y el mercado laboral del siglo XXI. La globalización, la digitalización y los cambios socioeconómicos han transformado las habilidades necesarias para el éxito profesional y personal. Diversos organismos internacionales han analizado estas tendencias y propuesto marcos de referencia para la formación de competencias clave que permitan a las personas adaptarse a este entorno dinámico.

En este apartado, se presentan las perspectivas de organismos como la Unesco, el Foro Económico Mundial y otras instituciones que han identificado las habilidades prioritarias para el futuro, resaltando su impacto en la empleabilidad, la innovación y el aprendizaje continuo.

## **2.1. Competencias según organismos internacionales**

El futuro del trabajo y la educación está definido por un entorno en constante evolución, impulsado por avances tecnológicos, la globalización y desafíos socioeconómicos emergentes. Ante este panorama cambiante, diversos organismos internacionales han analizado las competencias esenciales que permitirán a las personas adaptarse y prosperar en un mundo dinámico, subrayando la importancia de habilidades técnicas, cognitivas y socioemocionales para enfrentar los retos del siglo XXI.

A continuación, exploraremos las perspectivas de distintos organismos internacionales sobre las competencias clave para el futuro, resaltando aquellas que resultan fundamentales para la empleabilidad, la innovación y el aprendizaje continuo en un contexto globalizado.

### 2.1.1. Competencias para el futuro según la Unesco

El informe *El futuro que construimos: Habilidades y competencias para los futuros de la educación y el trabajo* (Unesco, 2023) es un documento clave que analiza los cambios en el mundo de la educación 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.

El documento parte de una premisa fundamental: las transformaciones globales exigen un replanteamiento de las habilidades que las personas deben desarrollar para afrontar con éxito los retos del siglo XXI. La Unesco analiza diversas tendencias emergentes y sintetiza las competencias más citadas en estudios recientes, con el objetivo de brindar orientación a tomadores de decisiones, educadores y responsables de políticas educativas.

A continuación, en el siguiente módulo didáctico podrá conocer las [competencias para el futuro según la Unesco](#).

### 2.1.2. Competencias para el futuro según el Foro Económico Mundial

El Foro Económico Mundial (WEF) ha identificado un conjunto de competencias humanas clave para el futuro del trabajo, destacando la creciente necesidad de habilidades adaptativas y tecnológicas en un entorno de cambios rápidos. Según el Future of Jobs Report 2025 (World Economic Forum, 2025), las transformaciones impulsadas por la automatización, la digitalización y la inteligencia artificial han redefinido las competencias esenciales para prosperar en el mercado laboral.

A continuación, en la siguiente infografía se exponen las principales [competencias para el futuro según el WEF](#).

Las tendencias globales, como la automatización y la transformación digital, 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:

- **Educación basada en proyectos y aprendizaje experiencial:** integrar metodologías activas en la educación y la capacitación profesional.
- **Programas de *reskilling* y *upskilling*:** invertir en la actualización continua de conocimientos, especialmente en áreas tecnológicas y analíticas.
- **Uso de plataformas digitales de aprendizaje:** acceder a cursos en línea y herramientas interactivas para el desarrollo de habilidades.
- **Fomento del trabajo en equipo y la comunicación efectiva:** espacios colaborativos y dinámicas grupales para fortalecer habilidades socioemocionales.
- **Prácticas de *mindfulness* y gestión emocional:** programas de bienestar para mejorar la inteligencia emocional y la resiliencia.

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**

Diversos organismos internacionales han identificado competencias clave para el futuro de la educación y el trabajo, con el objetivo de preparar a las personas para un mundo en constante transformación. Estas habilidades no solo deben responder a los cambios tecnológicos, sino también a la creciente interdependencia global, los desafíos climáticos y la evolución de los mercados laborales.

La plataforma internacional de formación en línea Coursera publica regularmente su informe sobre las tendencias en competencias profesionales. En el *Global Skills Report 2024* se destaca la alfabetización en inteligencia artificial (IA) como una competencia fundamental (Coursera, 2024). Con un crecimiento del 1.060 % en inscripciones a cursos de IA en el último año, el informe subraya que comprender y aplicar herramientas de inteligencia artificial será crucial para la competitividad laboral. Además, se enfatiza la persistente brecha de habilidades digitales, con más del 90 % de los empleos, requiriendo algún nivel de competencia en tecnología. Otras habilidades destacadas incluyen la ciberseguridad, la gestión de datos y la adaptabilidad al cambio.

En un reporte desarrollado por la ONU en 2009 acerca de las competencias para el futuro, se destaca la importancia de habilidades transversales aplicables en múltiples ámbitos laborales y sociales. Entre ellas se encuentran la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la orientación al cliente y la capacidad de planificación (UN Office of Human Resources Management, 2009). Además, el informe enfatiza valores organizacionales como la integridad, el profesionalismo y el respeto por la diversidad, esenciales para el desarrollo de sociedades equitativas y sostenibles.

Según el informe *How Generative AI Is Reshaping Education* de Harvard Business Publishing, la inteligencia artificial generativa está redefiniendo la educación superior. Este documento destaca que los educadores deben fomentar el pensamiento crítico y la alfabetización digital para que los estudiantes puedan interactuar de manera ética y efectiva con la IA (Swedberg et al., 2024). La personalización del aprendizaje y la automatización de tareas también figuran como tendencias clave en la transformación educativa.

El informe de *Deloitte Global Human Capital Trends* enfatiza la necesidad de desarrollar habilidades adaptativas, en un entorno laboral digitalizado. La organización del futuro se basa en modelos de trabajo colaborativos y en la capacidad de aprender en tiempo real (Deloitte, 2024). Además, el liderazgo transformacional y la inteligencia emocional emergen como factores clave para la retención del talento y gestión del cambio.



### Importante

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 educativas y las organizaciones deben adoptar enfoques de formación innovadores y fomentar una cultura de aprendizaje permanente.

Todo ello confirma la tesis presentada en esta asignatura acerca de la importancia de desarrollar competencias técnicas, pero sobre todo competencias humanas, para poder afrontar con mayor éxito los desafíos del futuro.



### Actividades de aprendizaje recomendadas

A fin de consolidar el aprendizaje de esta semana, se proponen las siguientes actividades:

1. Se sugiere la revisión de la clase virtual disponible en el entorno de aprendizaje, en caso de ser necesario.
2. Se recomienda la revisión de datos sobre competencias en empresas reales. Se sugiere buscar una investigación sobre medición de competencias en empresas reales del sector en el que se desarrolla su profesión, con el objetivo de identificar aquellas que son más relevantes para su perfil profesional.
3. Se requiere el desarrollo de la tercera parte del proyecto personal de desarrollo de competencias, que consiste en la elección de competencias sobre las cuales se desea trabajar. Para esta elección, se deben tener en cuenta los hallazgos ofrecidos por los informes de los organismos internacionales y la investigación sobre competencias en el propio campo profesional.
4. Es indispensable la lectura del artículo sobre educación superior orientada al futuro titulado "Future-Oriented Higher Education: Which Key Competencies Should Be Fostered Through University Teaching and Learning?" (Rieckmann, 2012). En dicho artículo se explica qué competencias deberían ser desarrolladas en el contexto de la educación superior, no solo

para el desarrollo de las habilidades de los profesionales, sino también para fomentar un mundo más sostenible. Se pone a disposición de los estudiantes el siguiente resumen del artículo: [Resumen Rieckmann 2012](#).

*Nota.* Se solicita completar las actividades en un documento Word.





## Semana 4

**Resultado de aprendizaje 2.** Conoce las competencias humanas sugeridas por las principales instituciones que analizan las tendencias a futuro.

Comprender las competencias que necesitamos desarrollar es considerado un paso esencial en cualquier proceso de crecimiento personal o profesional. En esta etapa de la asignatura, le proponemos una forma de clasificación que le permitirá visualizar de manera más clara el tipo de habilidades que requiere para alcanzar sus metas. Esta organización facilita no solo el diagnóstico de necesidades formativas, sino también la toma de decisiones estratégicas para su propio desarrollo. A continuación, exploraremos una clasificación útil que distingue entre distintos grupos de competencias humanas, clave para desenvolverse con éxito en cualquier entorno.

### 2.2. Clasificación de competencias

En este momento quisiéramos proponer una forma de clasificación de las competencias, a fin de establecer un camino sistemático para su desarrollo. En primer lugar, debemos distinguir las competencias técnicas de las competencias humanas. Esta distinción a veces se ha llamado competencias duras (técnicas) y competencias blandas (humanas). En esta asignatura solamente consideraremos las competencias humanas.

Cabe mencionar que todas las competencias estudiadas se refieren al ser humano, sin embargo, las que llamamos aquí “competencias humanas” son aquellas transversales que son útiles y necesarias para cualquier persona, independientemente del campo profesional en el que se desempeñe. Además, estas competencias proporcionan un diferencial de gran valor para aquellos profesionales que las poseen, como ya ha quedado demostrado a través de los diferentes estudios mencionados anteriormente.

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, elegiremos solamente las competencias humanas a fin de realizar una segunda clasificación. La clasificación propuesta es la siguiente:

- **Competencias de autogestión y autoconocimiento:** son aquellas que permiten a la persona conocerse y gestionarse a sí misma de manera consciente, plena y óptima, reconociendo fortalezas, debilidades y oportunidades para establecer relaciones fecundas, afrontar con éxito los desafíos y tener un mejor desempeño en todas las dimensiones de la vida.
- **Competencias de índole interpersonal:** son aquellas que permiten a la persona desarrollarse en relación con los demás, a fin de promover tanto su propio crecimiento como el de las demás personas.
- **Competencias acerca de la visión de la realidad y capacidad de impactar positivamente en ella:** son aquellas competencias que le permiten a la persona conocer la realidad de su entorno e incidir positivamente en ella, promoviendo el desarrollo y el bien común.

Una vez definidas estas tres categorías, proponemos un ejercicio de clasificación de las competencias presentadas en la siguiente tabla, a fin de que se puedan ejercitar estos criterios e intentar analizar con mayor profundidad los casos en que la definición del grupo al que pertenece la competencia no parece clara. Para completar la tabla deben utilizar los números 1, 2 y/o 3, que pueden indicar más de una categoría para cada competencia:

**Tabla 1**

*Ejercicio de clasificación de competencias*

Competencia	Descripción breve	Clasificación
Pensamiento analítico y crítico	Capacidad de analizar información de manera objetiva, identificar patrones, evaluar argumentos y tomar decisiones fundamentadas.	
Pensamiento innovador	Habilidad para generar ideas originales, solucionar problemas con enfoques innovadores y fomentar la experimentación en diferentes contextos.	
Resiliencia, flexibilidad y agilidad	Capacidad para enfrentar situaciones de incertidumbre, adaptarse a cambios y recuperarse rápidamente de desafíos y fracasos.	
Liderazgo e influencia social	Facultad para influir positivamente en los demás, motivar equipos y ejercer un liderazgo basado en la comunicación y la empatía.	
Curiosidad y aprendizaje continuo	Disposición para adquirir conocimientos de manera autónoma, mantenerse actualizado con las tendencias y aplicar lo aprendido en distintos ámbitos.	
Resolución de problemas complejos	Capacidad para definir problemas complejos, analizar múltiples variables y proponer soluciones efectivas mediante el uso de datos y evidencia.	
Habilidades de comunicación y colaboración	Aptitud para transmitir ideas de manera clara, efectiva y asertiva, así como colaborar con equipos diversos en entornos globalizados.	
Conciencia ambiental y sostenibilidad	Conciencia sobre el impacto ambiental de las actividades humanas y capacidad para desarrollar soluciones sostenibles en diferentes industrias.	

Nota. Díaz, C., 2025..

### 2.2.1. Metodología para descripción de competencias

En este momento quisiéramos proponer una forma de clasificación de las competencias a fin de establecer un camino sistemático para su desarrollo. En primer lugar, debemos distinguir las competencias técnicas de las competencias humanas. Esta distinción a veces se ha llamado competencias duras (técnicas) y competencias blandas (humanas). En esta asignatura solamente consideraremos las competencias humanas.

La mayoría de los estándares internacionales para el desarrollo de competencias coinciden en que una competencia es una combinación integrada de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que una persona debe desarrollar para desempeñarse eficazmente en un contexto determinado.

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 educativo o profesional, asegurando que las competencias respondan a necesidades reales. Posteriormente, se deben determinar las tareas y funciones clave que una persona debe ser capaz de ejecutar. Estas funciones serán la base sobre la cual se definirán los conocimientos necesarios, las habilidades que permitirán aplicarlos, las actitudes que favorecerán un desempeño adecuado y los valores que guiarán la toma de decisiones.

La redacción de una competencia debe ser clara y estructurada de tal forma que facilite su evaluación. Para ello, es recomendable utilizar un formato que incluya un verbo de acción que describa lo que se espera que la persona haga, el objeto sobre el cual recae la acción, el contexto en el que se desempeñará y los criterios de logro que permitan determinar si la competencia ha sido alcanzada con éxito.

Definamos un camino para la elaboración correcta de competencias, para ello, diríjase a la siguiente infografía donde encontrará el [proceso de elaboración de competencias](#).

Este método proporciona una estructura clara para definir competencias, integrando conocimientos, habilidades y actitudes, y facilitando su evaluación. 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. La clave está en ser específica, utilizar verbos de acción y definir criterios observables que permitan evaluar el logro de la competencia. Al seguir una metodología estructurada, es posible diseñar competencias que realmente contribuyan al desarrollo personal para enfrentar los desafíos del futuro.



### Actividades de aprendizaje recomendadas

Con el propósito de afianzar el aprendizaje correspondiente a la presente semana, se proponen las siguientes actividades:

1. Se sugiere revisar la clase virtual disponible en el entorno de aprendizaje, en caso de ser necesario.
2. Se requiere el desarrollo de la cuarta parte del proyecto personal de desarrollo de competencias, la cual consiste en la descripción de las competencias seleccionadas en función de las aspiraciones y metas personales, siguiendo el modelo proporcionado.

*Nota.* Favor de completar las actividades en un documento de Word.

3. Para concluir el estudio de la Unidad 2, se invita a realizar la siguiente autoevaluación.



## Autoevaluación 2

Seleccione la opción correcta.

1. ¿Cuál es uno de los principales aportes de la Unesco en relación con las competencias para el futuro?
  - a. Apuesta por modelos educativos tradicionales.
  - b. Rechaza el uso de tecnología en la educación.
  - c. Propone una educación basada exclusivamente en habilidades técnicas.
  - d. Destaca la necesidad de una educación inclusiva y de calidad para afrontar retos globales.
2. ¿Qué competencia, según la Unesco, es clave para construir relaciones saludables y bienestar personal?
  - a. Pensamiento crítico.
  - b. Inteligencia emocional y empatía.
  - c. Alfabetización digital.
  - d. Resolución de problemas.
3. ¿Qué tendencia global identificada por la Unesco impulsa el desarrollo de habilidades con enfoque ecológico?
  - a. Transformaciones tecnológicas.
  - b. Cambios demográficos.
  - c. Crisis climática y sostenibilidad.
  - d. Globalización e interconectividad.

4. ¿Qué categoría de competencias humanas incluye la resiliencia, la flexibilidad y el aprendizaje continuo?
  - a. Interpersonales.
  - b. Técnicas.
  - c. De visión de realidad.
  - d. De autogestión y autoconocimiento.
5. ¿Cuál de las siguientes es una propuesta metodológica de la Unesco para fortalecer competencias clave?
  - a. Educación bancaria.
  - b. Evaluación memorística.
  - c. Aprendizaje basado en proyectos.
  - d. Formación exclusivamente *online*.
6. ¿Qué afirma el Foro Económico Mundial sobre la alfabetización digital?
  - a. Es secundaria frente a habilidades sociales.
  - b. Está limitada al área de informática.
  - c. Es clave para interactuar de forma crítica con la tecnología.
  - d. Se centra en el entretenimiento digital.
7. ¿Cuál es una competencia identificada por Coursera como imprescindible para la competitividad laboral?
  - a. Capacidad de memorización.
  - b. Alfabetización en inteligencia artificial.
  - c. Formación exclusiva en *marketing*.
  - d. Uso recreativo de la tecnología.

8. ¿Qué característica es propia de las competencias humanas según la clasificación?
- a. Son específicas de una profesión.
  - b. Son transversales y aplicables a cualquier contexto.
  - c. Se desarrollan únicamente en la infancia.
  - d. Solo requieren conocimientos técnicos.
9. Las competencias técnicas son también llamadas “competencias blandas”.
- a. Verdadero.
  - b. Falso.
10. La inteligencia emocional es una competencia de tipo interpersonal.
- a. Verdadero.
  - b. Falso.

[Ir a solucionario](#)



## Unidad 3.

## Intervención



### Mi desafío

#### ¿Cómo superará este desafío?

Para alcanzar los resultados de aprendizaje propuestos en esta unidad, en particular desarrollar habilidades y competencias humanas relacionadas con el autoconocimiento, la autogestión y las relaciones interpersonales, llevará a cabo actividades orientadas a la intervención personal. Estas actividades están diseñadas para integrar el conocimiento teórico con la práctica reflexiva, de manera que pueda aplicar lo aprendido en su vida cotidiana, profesional y social:

- Clase en línea enfocada en el desarrollo de competencias de autoconocimiento y autogestión, abordando temas como inteligencia emocional, espiritualidad y creatividad, fundamentales para el liderazgo y el bienestar personal.
- Elaboración de la quinta parte del proyecto personal de desarrollo de competencias, centrada en la planificación de actividades prácticas que fomenten el fortalecimiento de las competencias elegidas.
- Investigación autónoma sobre técnicas efectivas para el desarrollo de competencias humanas, que le permitirá fundamentar sus acciones en metodologías probadas y contextualizadas.

- Clase en línea dedicada al desarrollo de competencias de relaciones interpersonales, en la que se trabajarán habilidades como empatía, comunicación efectiva y colaboración, esenciales para el trabajo en equipo y la convivencia.
- Desarrollo de la sexta parte del proyecto personal, correspondiente a la ejecución de las actividades planificadas, poniendo en práctica las estrategias diseñadas por su persona.
- Elaboración de un mapa conceptual que integre la visión del presente, pasado y futuro en relación con el desarrollo de competencias, como herramienta de reflexión sistémica y de evaluación personal del progreso alcanzado.

Estas actividades le permitirán no solo aplicar los conocimientos adquiridos, sino también experimentar, reflexionar y ajustar su proceso de desarrollo, consolidando así una actitud proactiva, crítica y comprometida con su crecimiento personal y profesional.



## Semana 5

### **Resultado de aprendizaje 3, 4 y 5**

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

Desarrolla habilidades y competencias humanas relacionadas con relaciones interpersonales.

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

Esta unidad tiene como propósito el desarrollo de habilidades y competencias humanas fundamentales para su crecimiento personal y profesional, partiendo del autoconocimiento como base para la autogestión emocional, la toma de decisiones y la autorreflexión consciente. A partir de diversas técnicas prácticas, se fomentará también el desarrollo de competencias asociadas a las relaciones interpersonales, como la empatía, la comunicación asertiva y la colaboración, elementos clave para una convivencia armónica en contextos diversos. Finalmente, se trabajarán habilidades orientadas a la comprensión crítica de la realidad y a la generación de impacto positivo en el entorno, estimulando el compromiso ético y social desde la propia profesión. Todo esto se abordará desde una perspectiva aplicada,

considerando las competencias humanas más relevantes para su ejercicio profesional y fortaleciendo su capacidad para desenvolverse con integridad, proactividad y sentido de propósito.

En un contexto marcado por la transformación constante y la incertidumbre, el fortalecimiento de competencias humanas se vuelve indispensable para el crecimiento integral de las personas. No basta con adquirir conocimientos técnicos; se requiere desarrollar habilidades que permitan actuar con autonomía, propósito y equilibrio. En este sentido, el autoconocimiento y la autogestión representan competencias fundamentales, ya que permiten a cada individuo reconocer sus capacidades, regular sus emociones, tomar decisiones conscientes y actuar con coherencia frente a los desafíos de la vida personal y profesional.

Este proceso de crecimiento exige partir de una visión integral del ser humano. Por ello, en esta unidad se retoma el modelo antropológico de Fernando Rielo, que concibe a la persona como un ser finito abierto al infinito, con una dimensión espiritual que le permite trascender y dar sentido a su existencia. A partir de esta comprensión, se analizarán técnicas que ayudan a explorar y fortalecer tres competencias clave: **la inteligencia emocional, la espiritualidad y la creatividad.**

Cada una de estas habilidades será abordada desde una perspectiva práctica, con metodologías y herramientas diseñadas para fomentar el desarrollo personal y profesional. El objetivo es que, mediante actividades reflexivas y experienciales, el estudiante pueda identificar sus propios recursos, potenciar sus talentos y aplicar lo aprendido en diferentes contextos. A través de este recorrido, se busca formar personas más conscientes de sí mismas, más resilientes y con mayor capacidad para transformar positivamente su entorno.

Esta semana es, por tanto, una invitación a mirar hacia el interior, a descubrir el valor de nuestras dimensiones humanas y a proyectar ese descubrimiento en acciones concretas que contribuyan al bienestar individual y colectivo. El desarrollo de competencias no es un fin en sí mismo, sino una herramienta para vivir con mayor plenitud y sentido.

### **3.1. Técnicas para el desarrollo de competencias**

En un mundo caracterizado por el cambio constante y la complejidad, el desarrollo de competencias humanas se ha convertido en una prioridad para el crecimiento personal, profesional y social. Dentro de estas competencias, el autoconocimiento y la autogestión ocupan un lugar central, ya que constituyen la base para desplegar de manera efectiva otras habilidades esenciales. A lo largo de esta unidad, se explorarán diversas técnicas orientadas a fortalecer estas capacidades desde una perspectiva integral, que considera al ser humano en todas sus dimensiones: física, psicológica y espiritual.

Partiendo del modelo antropológico de Fernando Rielo, se propone una comprensión profunda del ser humano como un ser abierto al infinito, capaz de crecer y trascender. En este contexto, el autoconocimiento no solo implica identificar fortalezas y debilidades, sino también reconocer la propia interioridad y propósito. La autogestión, por su parte, permite organizar nuestras emociones, pensamientos y acciones en función de metas significativas.

Asimismo, se abordarán tres competencias clave relacionadas con este proceso: la inteligencia emocional, la espiritualidad y la creatividad. Para cada una se presentarán técnicas específicas que facilitarán su desarrollo, promoviendo un aprendizaje experiencial que potencie el bienestar personal, el desempeño profesional y la contribución positiva al entorno social.

### 3.1.1. Desarrollo del autoconocimiento y la 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 vamos a analizar cómo podemos aprovechar la definición del ser humano para ser capaces de desarrollar habilidades y competencias de autoconocimiento y autogestión. Le invito a revisar la infografía titulada [Autoconocimiento y autogestión desde una visión integral](#), la cual le permitirá comprender de forma más clara y visual la información que se presenta a continuación.

En la unidad 1 explicamos al ser humano según el modelo antropológico de Fernando Rielo. Dicho modelo define a la persona como un ser finito abierto al infinito. Su apertura al infinito está determinada por la presencia del sujeto absoluto en su dimensión espiritual. Para que la persona pueda crecer y desarrollarse de forma plena, es necesario que aprenda a desarrollar su relación con esta apertura al infinito. En esta unidad aprenderemos acerca de la posibilidad del ser humano de, a través de su dimensión espiritual, autoconocerse y autogestionarse para un mejor desempeño en todos los aspectos de su vida.

El autoconocimiento y la autogestión son dos competencias complementarias. Para poder realizar una buena gestión de nuestras debilidades, fortalezas y potencialidades, es necesario antes conocernos profundamente. Si bien es cierto que, el conocimiento de cada ser humano depende de su propia realidad y circunstancias, también es verdad que todas las personas compartimos el hecho de contar con facultades, niveles, ámbitos y dimensiones.

Recordemos cuáles eran las 3 facultades humanas: la primera es la facultad intelectual que está relacionada con nuestra inteligencia, nuestra capacidad de razonar y nuestros pensamientos. La segunda es la facultad volitiva ligada a nuestras emociones, deseos y

capacidad de movilizar nuestras 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 nuestras relaciones. La primera relación de la persona es la que se produce consigo misma (ámbito personal). La segunda relación de la persona es con lo sagrado (ámbito sacral). La tercera se produce con la naturaleza o cosmos (ámbito cósmico) y la cuarta es la relación de la persona con la sociedad o con los demás (ámbito social). También conviene recordar los tres niveles de la persona: físico, psicológico y espiritual.

Y, por último, las múltiples dimensiones de la vida que son todas las formas como la persona manifiesta su riqueza personal y social. Algunas de las dimensiones de la persona son: la laboral, la técnica, la familiar, la política, la cultural, la religiosa, la deportiva, entre otras.

En la primera parte del proyecto personal de desarrollo de competencias hicimos un análisis personal acerca de cómo nos sentimos respecto a nuestros niveles, ámbitos y dimensiones, y tratamos de proyectar cómo quisiéramos estar en cuanto a estas realidades en un futuro cercano. A este ejercicio le llamamos las “3 ruedas de la vida”. En este momento debemos hacer un estudio más pormenorizado de cuáles son estos niveles, ámbitos y dimensiones que quisiéramos desarrollar.

Precisamente el ejercicio de las 3 ruedas de la vida es una buena manera de desarrollar la competencia del autoconocimiento. En esta ocasión trabajaremos 3 diferentes competencias relacionadas con el autoconocimiento y la autogestión, que son muy conocidas y valoradas actualmente tanto en el ámbito del desarrollo personal como para lograr un mejor desempeño en la dimensión profesional.

Estas competencias son: la inteligencia emocional, la espiritualidad y la creatividad. Para cada una de ellas propondremos 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.

### **3.1.2. Inteligencia emocional**

La Inteligencia Emocional (IE) se refiere a la capacidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones, así como de identificar y manejar las emociones de los demás. Este concepto ha ganado relevancia en las últimas décadas, especialmente gracias al trabajo del psicólogo Daniel Goleman, quien popularizó el término en su libro “Emotional Intelligence” publicado en 1995. Goleman argumenta que la inteligencia emocional es tan crucial como el Coeficiente Intelectual (CI) para alcanzar el éxito personal y profesional.

Daniel Goleman (1995) define la inteligencia emocional como la capacidad de una persona para reconocer, comprender, gestionar y expresar las emociones de manera efectiva en su vida. Esta habilidad no solo se centra en las emociones propias, sino también en la comprensión y gestión de las emociones de los demás. Según Goleman, la inteligencia emocional implica habilidades personales que no se aprenden en el ámbito académico, sino que se relacionan con cómo una persona se maneja a sí misma y cómo maneja sus relaciones interpersonales.

Goleman desglosa la inteligencia emocional en cinco componentes fundamentales:



**Figura 7**  
*Componentes fundamentales de la inteligencia emocional según Goleman*

Autoconciencia:	Autorregulación:	Motivación:	Empatía:	Habilidades sociales:
Es la capacidad de reconocer y comprender nuestras propias emociones y cómo estas afectan nuestros pensamientos y comportamientos. La autoconciencia nos permite evaluar con precisión nuestras fortalezas y debilidades, lo que conduce a una mayor confianza en uno mismo.	Se refiere a la habilidad de manejar o redirigir emociones disruptivas e impulsos y adaptarse a circunstancias cambiantes. Las personas que dominan este componente suelen ser fiables y tienen una alta integridad, ya que pueden controlar sus reacciones emocionales.	Implica una pasión interna por razones más allá de recompensas externas, como dinero o estatus. Las personas motivadas muestran una alta eficiencia, amor por el aprendizaje y perseverancia frente a los contratiempos.	Es la capacidad de entender las emociones de otras personas. La empatía permite construir y mantener relaciones sociales, ya que facilita la comprensión y respuesta adecuada a las necesidades y sentimientos ajenos.	Se refieren a la competencia en manejar relaciones para guiar, influir y desarrollar a otros. Incluyen habilidades como la comunicación efectiva, el liderazgo y la gestión de conflictos.

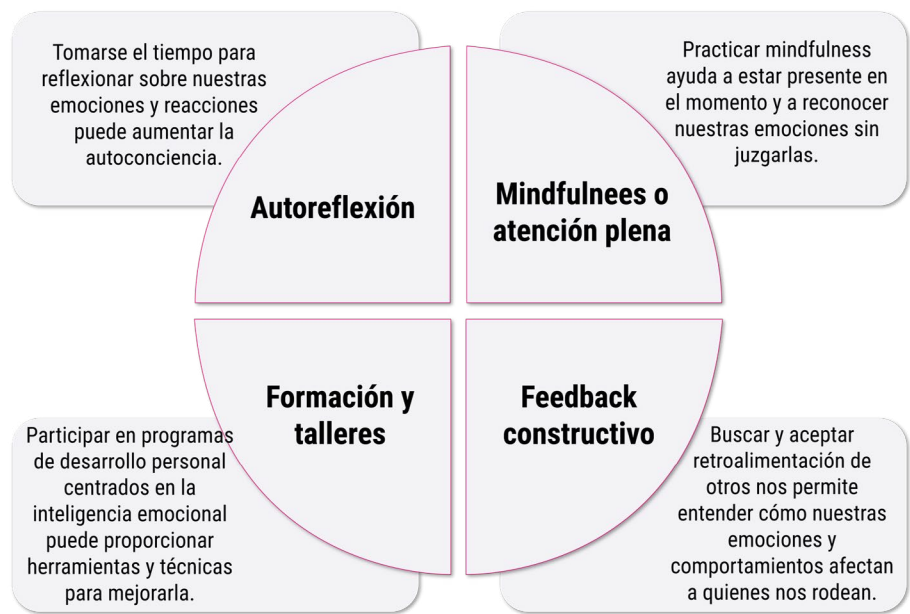
*Nota. Díaz, C., 2025.*

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 laboral.

En su libro “Future Skills: The 20 Skills and Competencies Everyone Needs to Succeed in a Digital World”, Bernard Marr (2022) destaca la inteligencia emocional como una de las habilidades esenciales para prosperar en el mundo digital. Marr argumenta que, a medida que la automatización y la inteligencia artificial asumen tareas técnicas, las habilidades humanas como la inteligencia emocional se vuelven diferenciadoras. La capacidad de empatizar, comunicarse eficazmente y adaptarse al cambio son competencias que las máquinas no pueden replicar fácilmente, lo que las convierte en habilidades invaluable

A diferencia del CI, que se considera relativamente fijo, la inteligencia emocional puede desarrollarse y mejorarse con el tiempo. Algunas estrategias para aumentar la inteligencia emocional incluyen:

**Figura 8**  
*Estrategias para aumentar la inteligencia emocional*



Nota. Díaz, C., 2025..

**3.1.3. Espiritualidad**

Como hemos mencionado anteriormente, la espiritualidad constituye uno de los niveles fundamentales de la persona. Se trata, de hecho, del nivel más elevado, donde la persona se abre al absoluto, es decir, donde reside su capacidad para crecer, trascender y desarrollarse plenamente.

Entender la espiritualidad como una competencia humana puede considerarse una novedad en el ámbito de la gestión del desarrollo 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 para abrirse a la trascendencia y al absoluto, permitiendo su desarrollo integral a través de la vivencia de valores como la generosidad, la responsabilidad y el compromiso. En esta línea, Fernando Rielo (2012) concibe la espiritualidad como el nivel más elevado de la persona, donde se establece una relación dinámica con un principio absoluto que la impulsa a la plenitud del ser. Desde esta perspectiva, la espiritualidad no se reduce a una dimensión subjetiva o emocional, sino que es una fuerza que orienta el sentido de la existencia y la acción humana.

Además, Díaz de la Cruz y Polo Valdivieso (2023) amplían esta visión al concebir la espiritualidad como una competencia que fomenta la integración de la dimensión trascendental en la vida cotidiana y profesional. En el contexto organizacional, esto implica generar espacios de apertura al sentido de la vida, respetando las creencias individuales, promoviendo el diálogo y favoreciendo una comprensión profunda de la dignidad humana. Así, la espiritualidad correctamente entendida no solo contribuye al bienestar personal y social, sino que también fortalece una ética del cuidado y el desarrollo sostenible, alineándose con una visión inclusiva y responsable de la realidad.

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 en el entorno laboral. Basándonos en el artículo de Díaz de la Cruz & Polo Valdivieso (2023) y en la encíclica *Laudato Si'* del Papa Francisco (2015), se proponen las siguientes estrategias:

1. **Fomentar espacios de reflexión y diálogo:** crear ambientes donde las personas puedan compartir y reflexionar sobre sus experiencias y valores personales contribuye al desarrollo de la espiritualidad. Estos espacios permiten la introspección y el intercambio de perspectivas, enriqueciendo la comprensión mutua y el sentido de comunidad.
2. **Realizar prácticas de oración, atención plena y meditación:** incorporar actividades de oración, atención plena y meditación en la rutina ayuda a los individuos a conectar con su interioridad, promoviendo la autoconciencia y una mayor conexión de lo sagrado y con su entorno.
3. **Promover una cultura organizacional basada en valores:** establecer una cultura corporativa que enfatice valores como la generosidad, la responsabilidad y el compromiso, facilita que los empleados alineen sus acciones con principios éticos, reforzando su sentido de propósito y pertenencia.
4. **Promover la vivencia de experiencias de generosidad:** involucrar al personal en iniciativas que benefician a la comunidad y al medioambiente permite a los empleados experimentar la trascendencia a través del servicio, fortaleciendo su conexión con causas mayores y desarrollando su dimensión espiritual.
5. **Ofrecer programas de formación en ética y desarrollo personal:** Implementar talleres y cursos que aborden temas de ética, sentido de vida y desarrollo personal proporciona herramientas para que los individuos exploren y profundicen en su espiritualidad, integrándola en su vida profesional.
6. **Respetar y valorar la diversidad de valores y creencias:** fomentar un ambiente inclusivo que respete las diversas creencias y prácticas espirituales de las personas enriquecen

la convivencia y permiten que cada individuo se sienta valorado en su totalidad, incluyendo su dimensión espiritual.

Estas metodologías, inspiradas en las propuestas de los autores antes mencionados, buscan no solo el bienestar individual, sino también la construcción de contextos más humanos y sostenibles.

#### **3.1.4. Creatividad**

Por último, trabajaremos en el desarrollo de la competencia de la creatividad. La creatividad es una competencia que generalmente se asocia con la resolución de problemas. Si bien es cierto que esta habilidad tiene una repercusión directa en la capacidad de la persona de influir positivamente en su entorno, también es necesario reconocer que su desarrollo es posibilitado, en gran medida, por las habilidades de autoconocimiento y autogestión.

Según Sternberg & Lubart (1995), la creatividad es un proceso que implica la combinación de conocimiento, habilidades cognitivas y motivación para producir ideas novedosas y útiles.

La creatividad permite transformar el entorno al generar nuevas posibilidades y mejorar procesos existentes. Csikszentmihalyi (1997) señala que la creatividad no solo beneficia al individuo, sino que también impacta positivamente en la sociedad y las organizaciones, promoviendo el cambio y la innovación.

Según Kaufman & Beghetto (2009), la creatividad está vinculada a la capacidad de una persona para reconocer sus propias fortalezas, emociones e intereses. Esto le permite identificar en qué áreas puede aportar ideas innovadoras y desarrollar su pensamiento divergente. Goleman (1998), a su vez, sostiene que la autogestión emocional y la autorregulación son esenciales para la creatividad, ya que permiten manejar la incertidumbre, el miedo al fracaso y la perseverancia en la exploración de nuevas ideas.

La psicología positiva, en particular los estudios de Seligman & Csikszentmihalyi (2000), destaca que el desarrollo de habilidades como la resiliencia, la automotivación y la regulación emocional facilita el pensamiento creativo, al permitir que la persona se enfoque en el proceso de creación sin bloqueos emocionales o barreras mentales.

Abajo se presentan una serie de técnicas y metodologías que pueden servir para desarrollar la creatividad, comprendida desde el enfoque propuesto en esta asignatura:

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 las [estrategias clave para desarrollar la creatividad](#).

El desarrollo de la creatividad requiere una combinación de técnicas que fomenten el autoconocimiento, la autogestión y el pensamiento innovador. Integrar estas metodologías en entornos educativos y laborales permite maximizar el potencial creativo de las personas y favorecer su impacto positivo en el entorno.



### Actividades de aprendizaje recomendadas

A fin de consolidar el aprendizaje de la presente semana, se proponen las siguientes actividades:

1. Revisión de la sesión virtual, disponible en el entorno de aprendizaje, en caso de ser necesario.
2. Elaboración de la quinta etapa del proyecto personal de desarrollo de competencias, consistente en la planificación de

actividades conducentes a la adquisición de las competencias seleccionadas y descritas previamente.

3. Investigación acerca de técnicas de desarrollo de competencias. Se sugiere profundizar en una o más de las técnicas mencionadas durante la sesión teórica sobre desarrollo de competencias de autoconocimiento y autogestión, con el propósito de aplicarlas en el proyecto personal.

*Nota.* Sírvase completar las actividades en un documento de Word.



## Semana 6

### **Resultado de aprendizaje 3, 4 y 5**

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

Desarrolla habilidades y competencias humanas relacionadas con relaciones interpersonales.

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

El desarrollo de competencias interpersonales se ha vuelto imprescindible en un entorno profesional cada vez más colaborativo, diverso, y orientado al trabajo en equipo. Si bien el crecimiento personal comienza con el autoconocimiento y la autogestión, este proceso se completa y potencia en la relación con los demás. Las competencias humanas de carácter interpersonal no solo permiten establecer vínculos saludables, sino que también facilitan la construcción de entornos laborales más inclusivos, éticos y sostenibles. En esta unidad, nos centraremos en aquellas habilidades esenciales que fortalecen la interacción con otros y que, a su vez, impulsan el desarrollo profesional desde una perspectiva humanista y relacional.

Las relaciones humanas constituyen un espacio privilegiado de aprendizaje, transformación y plenitud. A través del encuentro con los demás, las personas tienen la oportunidad de ejercitar virtudes como



la empatía, la apertura, la comunicación respetuosa y la colaboración comprometida. Estas competencias no deben entenderse únicamente como herramientas funcionales, sino como expresiones profundas de la dignidad humana y de su capacidad de contribuir al bien común.

En este apartado, se abordarán tres competencias clave para el ejercicio profesional y la convivencia ética en diversos contextos: **la empatía, la comunicación y la colaboración**. Cada una será analizada desde una perspectiva teórica y práctica, incorporando referencias actuales y propuestas metodológicas que permitirán al lector fortalecer estas habilidades de forma consciente y experiencial.

### 3.2. Competencias principales para la propia profesión

En esta ocasión, profundizaremos en las competencias humanas de carácter interpersonal. Estas competencias permiten a la persona desarrollarse en relación con los demás, promoviendo tanto su propio crecimiento como el de quienes la rodean.

Como hemos mencionado anteriormente, el crecimiento personal siempre ocurre en interacción con otros. Las personas no solo son una fuente de aprendizaje y autosuperación, sino que también desempeñan un papel esencial en el desarrollo mutuo. Sin embargo, no se trata únicamente de beneficiarse de los demás para el propio crecimiento; la verdadera plenitud surge cuando una persona se entrega generosamente a los demás y contribuye activamente a su desarrollo.

Para este apartado hemos elegido hablar sobre la empatía, la comunicación y la colaboración, ya que estas son consideradas como algunas de las principales competencias humanas necesarias para el presente y el futuro.

### 3.2.1. 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 de los demás, generando vínculos de confianza y cooperación (Boyatzis, 2008; Ramo et al., 2009). Esta habilidad permite no solo fortalecer la convivencia en los entornos personales y profesionales, sino también favorecer el liderazgo ético, la resolución de conflictos y la construcción de comunidades más inclusivas (Díaz de la Cruz & Fernández, 2016; Díaz de la Cruz & Polo Valdivieso, 2023).

Desde una perspectiva humanista y mística, Rielo (2012) señala que la empatía es una expresión de la capacidad trascendental del ser humano para reconocer la dignidad del otro y comprometerse con su bienestar. Esta visión coincide con las propuestas de la Unesco (2023), que destaca la importancia de la empatía en el desarrollo de competencias para el futuro, promoviendo el diálogo intercultural y la cooperación global.

En el ámbito organizacional, el World Economic Forum (2025) y Deloitte (2024) han identificado la empatía como una habilidad esencial en la era digital, ya que facilita la colaboración en entornos diversos y mejora la adaptabilidad ante los cambios. A nivel educativo, Rieckmann (2012) propone que la empatía debe integrarse en los programas de enseñanza superior para fomentar la sostenibilidad y la responsabilidad social.

Para fortalecer la empatía como competencia, es necesario implementar estrategias que fomenten el reconocimiento de las emociones propias y ajenas, la escucha activa y la interacción en entornos diversos. A continuación, en la siguiente infografía se presentan algunas [técnicas y metodologías para fortalecer la empatía](#).

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.

### **3.2.2. Comunicación**

La comunicación es otra competencia fundamental para el desarrollo interpersonal y profesional, ya que permite a las personas expresar ideas, compartir conocimientos, generar entendimiento mutuo y construir relaciones basadas en la confianza y la reciprocidad (Boyatzis, 2008). Esta competencia abarca tanto la comunicación verbal como la no verbal, la capacidad de escucha activa y la adaptabilidad a distintos contextos y audiencias.

Según la Unesco (2023), la comunicación es una de las competencias esenciales para el futuro del trabajo y la educación, ya que facilita la colaboración, la resolución de conflictos y la participación activa en la sociedad. Además, el World Economic Forum (2025) destaca que en la era digital, la comunicación efectiva no solo implica la interacción cara a cara, sino también el dominio de herramientas tecnológicas y la capacidad de transmitir mensajes de manera clara y persuasiva en entornos virtuales.

Desde una visión humanista, Rielo (2012) considera que la comunicación auténtica es un acto de encuentro con el otro, basado en la verdad y el reconocimiento de la dignidad humana. Esta perspectiva coincide con la propuesta de Díaz de la Cruz y Polo Valdivieso (2023), quienes destacan 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 & Kantola (2018) destacan que una comunicación bien desarrollada fortalece el liderazgo, el trabajo en equipo y la gestión del cambio dentro de las organizaciones.

Para fortalecer la competencia de la comunicación, es necesario aplicar estrategias que mejoren la claridad del mensaje, la capacidad de escucha, la expresión oral y escrita, y la comunicación en entornos digitales. A continuación, en el siguiente módulo didáctico se presentan algunas [metodologías de la comunicación](#).

La comunicación es una competencia clave para el desarrollo personal y profesional, ya que facilita la construcción de relaciones interpersonales, el liderazgo y la adaptación a entornos digitales y multiculturales. Su desarrollo requiere la aplicación de técnicas que fortalezcan la claridad del mensaje, la escucha activa, la comunicación digital, la expresión escrita y la gestión de equipos. A medida que el mundo avanza hacia entornos más interconectados, la capacidad de comunicarse de manera efectiva será una habilidad indispensable para el éxito en la educación y el trabajo.

### **3.2.3. Colaboración**

La colaboración es una competencia esencial para el desarrollo personal, profesional y organizacional, ya que permite a las personas trabajar juntas de manera efectiva para alcanzar objetivos comunes, fomentando la cocreación, la confianza y el aprendizaje mutuo (Boyatzis, 2008).

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.

Desde una perspectiva humanista, podemos afirmar que la verdadera colaboración no se basa solo en la utilidad mutua, sino en una relación de reciprocidad y donación, donde cada persona contribuye con lo mejor de sí misma al bien común. La colaboración auténtica implica una actitud ética y solidaria, más allá del simple intercambio de habilidades.

En el contexto organizacional, Deloitte (2024) enfatiza que las organizaciones más exitosas son aquellas que promueven una cultura de colaboración, eliminando estructuras rígidas y fomentando espacios de trabajo abiertos e interconectados. Del mismo modo, Polo y Kantola (2018) destacan que el desarrollo de la colaboración es clave para el liderazgo distribuido y la gestión del talento en entornos globales y multiculturales.

El desarrollo de la competencia de colaboración implica fortalecer habilidades como la confianza, la comunicación efectiva, la toma de decisiones conjuntas y la gestión de conflictos en equipo. A continuación, en el siguiente módulo didáctico se presentan algunas [metodologías de la colaboración](#).

La colaboración es una competencia esencial en el mundo actual, ya que permite la construcción de relaciones interpersonales sólidas, el trabajo en equipo eficiente y la generación de soluciones innovadoras. Su desarrollo requiere la aplicación de metodologías que fomenten la comunicación efectiva, la confianza, la toma de decisiones conjunta, 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

Con el propósito de complementar y aplicar los conocimientos adquiridos durante la semana, se sugiere llevar a cabo las siguientes actividades:

1. Se recomienda la revisión de la clase virtual, la cual se encuentra disponible en el entorno de aprendizaje, en caso de ser necesario.
2. Se solicita el desarrollo de la sexta parte del proyecto personal de desarrollo de competencias, la cual consiste en la ejecución de diversas actividades.

*Nota.* Se requiere completar la actividad en un documento de Word.

3. Para concluir con el estudio de la unidad, se invita a realizar la siguiente autoevaluación.



### Autoevaluación 3

Seleccione la opción correcta

1. Según Fernando Rielo, ¿qué facultad humana integra la capacidad de decidir y actuar con libertad?
  - a. Facultativa.
  - b. Intelectiva.
  - c. Volitiva.
  - d. Unitiva.
  
2. ¿Cuál es la diferencia entre espiritualidad y religiosidad, según la unidad?
  - a. La espiritualidad está limitada a la práctica de una religión específica.
  - b. La religiosidad es un nivel superior de conciencia.
  - c. La espiritualidad es universal; la religiosidad es una forma particular de expresarla.
  - d. No existe ninguna diferencia.
  
3. ¿Cuál de las siguientes competencias está directamente vinculada con la capacidad de transformar ideas en soluciones creativas?
  - a. Empatía.
  - b. Comunicación.
  - c. Creatividad.
  - d. Colaboración.

4. ¿Qué autor popularizó el concepto de inteligencia emocional en los años 90?
- a. Howard Gardner.
  - b. Mihaly Csikszentmihalyi.
  - c. Daniel Goleman.
  - d. Robert Sternberg.
5. ¿Cuál de los siguientes componentes no forma parte de la inteligencia emocional, según Goleman?
- a. Autoconciencia.
  - b. Manejo de relaciones.
  - c. Creatividad.
  - d. Automotivación.
6. ¿Cuál es una técnica recomendada para fomentar la empatía en entornos personales y profesionales?
- a. Método Pomodoro.
  - b. Técnica del espejo.
  - c. SCAMPER.
  - d. Técnica Delphi.
7. ¿Qué competencia interpersonal se relaciona con la capacidad de expresarse con claridad, escuchar activamente y adaptarse a distintos contextos?
- a. Colaboración.
  - b. Espiritualidad.
  - c. Comunicación.
  - d. Autogestión.



8. ¿Qué competencia promueve la creación colectiva de soluciones y se potencia mediante metodologías como “Team Canvas” o “mentoring cruzado”?
- a. Inteligencia emocional.
  - b. Comunicación.
  - c. Creatividad.
  - d. Colaboración.
9. La creatividad se desarrolla de manera más efectiva cuando se vincula con el autoconocimiento y la autogestión.
- a. Verdadero.
  - b. Falso.
10. La inteligencia emocional puede desarrollarse a lo largo del tiempo mediante estrategias prácticas.
- a. Verdadero.
  - b. Falso.

[Ir a solucionario](#)

## Unidad 4.

## Síntesis



### Mi desafío

#### ¿Cómo superará este desafío?

Para alcanzar los resultados de aprendizaje de esta unidad, particularmente desarrollar habilidades y competencias humanas relacionadas con la comprensión de la realidad y la capacidad de generar impacto positivo en el entorno, así como aplicar las competencias humanas desarrolladas a su propio campo de conocimiento, participará en actividades orientadas a la reflexión final, la presentación de resultados y la proyección futura, tales como:

- Clase en línea enfocada en el desarrollo de competencias vinculadas con la visión de la realidad y el impacto sobre el entorno, abordando habilidades como pensamiento crítico, ética, resolución de problemas y visión sistémica, fundamentales para ejercer una ciudadanía responsable y consciente.
- Participación en un foro de discusión sobre las barreras que dificultan el desarrollo de las competencias humanas, fomentando el análisis colectivo, la argumentación y la escucha activa.
- Elaboración de la séptima parte del proyecto personal de desarrollo de competencias, en el que se presentarán los resultados alcanzados en el proceso de intervención y se evaluará el impacto personal y profesional de las actividades ejecutadas.

- Redacción de un informe final que sintetice el recorrido de aprendizaje, identifique buenas prácticas y proponga acciones a futuro que den continuidad al desarrollo de competencias humanas.
- Clase en línea para compartir en grupos los resultados del proyecto, promoviendo el aprendizaje entre pares, el reconocimiento de experiencias diversas y la construcción de una comunidad de práctica.
- Desarrollo de la octava y última parte del proyecto personal, que incluye la entrega del informe final, la reflexión sobre las lecciones aprendidas y la definición de próximos pasos en el proceso de mejora continua.
- Elaboración de una bitácora personal, como espacio de revisión y cierre, en la que el estudiante identificará logros, desafíos superados y nuevas metas personales y profesionales.

A través de estas actividades, integrará los aprendizajes adquiridos en la asignatura, consolidando su identidad profesional, su compromiso ético y su capacidad de generar un impacto positivo en su entorno con visión de futuro.



## Semana 7

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

En esta última unidad, tiene la oportunidad de integrar y aplicar las competencias humanas desarrolladas a lo largo del curso en su propio campo de conocimiento, conectando el aprendizaje personal con su realidad académica y profesional. A través de un proceso de autoevaluación, podrá identificar sus avances, reconocer sus fortalezas y detectar áreas de mejora en cuanto a su autoconocimiento, relaciones interpersonales y capacidad de generar impacto. Además, se explorarán buenas prácticas y estrategias para continuar fortaleciendo estas competencias en su trayectoria profesional, estableciendo siguientes pasos concretos que le permitan proyectarse con mayor seguridad, adaptabilidad y compromiso frente a los desafíos futuros de su disciplina. Esta unidad consolida el desarrollo de una mirada reflexiva, crítica y orientada a la acción transformadora desde la propia profesión.

En un mundo caracterizado por la complejidad, la transformación constante y los desafíos globales, el desarrollo de competencias humanas se vuelve imprescindible para el ejercicio profesional y ciudadano. Esta asignatura le ha brindado la oportunidad de explorar, reflexionar y fortalecer habilidades esenciales que van más allá del conocimiento técnico, permitiéndole comprender la realidad de forma crítica, actuar con responsabilidad ética y proponer soluciones pertinentes e innovadoras.

En este sentido, la autoevaluación que se propone a continuación busca promover un análisis personal sobre su propio proceso formativo, identificando los avances alcanzados, las fortalezas descubiertas y las áreas que aún requieren consolidación. Esta reflexión le permitirá visualizar de manera consciente cómo sus competencias impactan su entorno inmediato y cómo pueden proyectarse hacia una contribución más amplia en la sociedad.

Lo invitamos a realizar esta autoevaluación con honestidad, profundidad y apertura, reconociendo que cada paso dado en el camino del aprendizaje representa una oportunidad de crecimiento personal, académico y profesional con visión sistémica y compromiso humano.

#### 4.1. Autoevaluación del proceso de desarrollo de competencias

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. El análisis de habilidades como el **autoconocimiento**, la **autogestión** y las **relaciones interpersonales** ha sentado las bases para fortalecer otras competencias clave, como la **visión sistémica**, el **pensamiento crítico**, la **resolución de problemas** y la ética.

Estas competencias no solo son altamente valoradas en el ámbito profesional, sino que resultan esenciales para contribuir de manera significativa al bienestar común. En un mundo cada vez más interconectado y cambiante, la capacidad de comprender la realidad desde una perspectiva integral se vuelve indispensable. Al desarrollar una visión más amplia e interrelacionada con los sistemas que nos rodean, usted ha podido identificar cómo sus decisiones y acciones pueden generar un impacto en distintos niveles del sistema social, económico y ambiental.

Ahora bien, para complementar este desarrollo, es necesario que usted conozca las diferentes metodologías que reforzarán sus conocimientos y le brindarán herramientas valiosas para actuar de manera estratégica, creativa y reflexiva frente a situaciones complejas. Estas metodologías le permitirán integrar lo aprendido en su vida personal, académica y profesional, contribuyendo al desarrollo de soluciones sostenibles, colaborativas y con sentido humano.

#### **4.1.1. Visión de la realidad y el impacto sobre el entorno**

Después de haber analizado las competencias de autoconocimiento y autogestión, así como las interpersonales, es momento de reflexionar sobre nuestra visión de la realidad y evaluar cómo podemos generar un impacto positivo en nuestro entorno. Aunque muchas de las competencias tratadas anteriormente están relacionadas con esta perspectiva, en esta semana nos enfocaremos en algunas de las habilidades más valoradas en el ámbito profesional. Estas competencias son fundamentales, ya que están directamente vinculadas con los desafíos y oportunidades que caracterizan el mundo laboral actual.

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 afrontar desafíos globales y contribuir a su solución. La globalización, los desastres ambientales, la alta competitividad de los mercados, los conflictos internacionales, los problemas migratorios, la pobreza y la desigualdad social, entre otros factores, hacen que el entorno profesional sea cada vez más complejo y demandante.

Sin embargo, la relación entre los problemas del mundo y las profesiones no siempre es directa. En muchos casos, ciertas problemáticas persisten porque no existe un incentivo económico para su resolución. Aquí es donde entran en juego la generosidad y la creatividad de quienes tienen los recursos y la capacidad de actuar, así como de las instituciones comprometidas con el bienestar común. Adoptar una visión altruista y solidaria nos permite reconocer las dificultades que enfrentan diversas comunidades y nos impulsa a buscar soluciones que garanticen la dignidad, el bienestar y el desarrollo integral de las personas.

Por ello, una parte esencial de la creatividad humana debe orientarse a la resolución de problemas de manera ética, innovadora y generosa, optimizando el uso de los recursos disponibles. Solo así podremos enfrentar los desafíos del mundo con un enfoque comprometido y sostenible, contribuyendo al desarrollo de una sociedad más próspera. Para ello, es esencial desarrollar un conjunto de competencias fundamentales de las cuales hemos elegido las siguientes: visión sistémica, pensamiento crítico, resolución de problemas y ética.

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 nos convertimos en profesionales más capacitados, sino también en personas con un sentido profundo de

responsabilidad, capaces de tomar decisiones informadas y actuar con propósito.

#### **4.1.2. Visión sistémica**

La visión sistémica es la capacidad de comprender cómo las distintas partes de un sistema interactúan entre sí y cómo nuestras acciones pueden generar consecuencias en diferentes niveles. Nos permite ver más allá de lo inmediato, anticipar efectos secundarios y diseñar soluciones sostenibles (Díaz de la Cruz & Polo Valdivieso, 2023; Rieckmann, 2012). Implica reconocer las relaciones, dinámicas y efectos en cadena dentro de un sistema, ya sea en un contexto social, organizacional, económico o ambiental. En un mundo interconectado, esta competencia es crucial para abordar problemas como el cambio climático, las crisis económicas o la gobernanza global.

Desde este enfoque, los problemas y oportunidades se analizan considerando su impacto a diferentes niveles, lo que permite tomar decisiones más informadas, sostenibles y estratégicas. La visión sistémica es clave para abordar la complejidad del mundo actual, donde los cambios en un área pueden generar consecuencias inesperadas en otras.

Esta competencia es ampliamente reconocida en la literatura sobre habilidades del futuro. La Unesco (2023) la considera fundamental para la resolución de problemas globales y la sostenibilidad. El World Economic Forum (2025) destaca su importancia en la toma de decisiones estratégicas en entornos altamente interconectados. Además, Polo y Kantola (2018) resaltan que las organizaciones deben fomentar esta competencia para mejorar la innovación y la adaptabilidad.

Para desarrollar la visión sistémica, es esencial aplicar metodologías que permitan comprender la realidad de manera interconectada



y anticipar las implicaciones de las decisiones. Algunas de las [metodologías para desarrollar la visión sistémica](#) se exponen en la siguiente infografía.

#### 4.1.3. 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.

El World Economic Forum (2025) lo considera una de las competencias más valiosas para el futuro del trabajo, ya que permite a los profesionales adaptarse a entornos de información compleja y tomar decisiones acertadas. Según Rieckmann (2012), el pensamiento crítico es clave en la educación superior para desarrollar una ciudadanía global consciente y proactiva. Díaz de la Cruz et al. (2022) también destacan su papel en la toma de decisiones éticas y en la resolución de dilemas en contextos profesionales.

Algunas [metodologías para desarrollar el pensamiento crítico](#) se presentan en la siguiente infografía.

#### 4.1.4. Resolución de problemas

La resolución de problemas es una competencia que implica la capacidad de identificar, analizar y encontrar soluciones efectivas a situaciones complejas o desafiantes en diversos contextos. No se trata solo de responder a dificultades inmediatas, sino de desarrollar un enfoque estructurado para enfrentar desafíos de manera estratégica y creativa.

Esta competencia requiere el uso de habilidades como el pensamiento crítico, la visión sistémica, la creatividad, y la toma de decisiones fundamentadas. Además, está estrechamente vinculada con la capacidad de adaptarse a entornos cambiantes y de trabajar en equipo para encontrar soluciones innovadoras y sostenibles.

La resolución de problemas no solo se aplica en el ámbito profesional, sino también en la vida cotidiana, en la toma de decisiones personales y en el desarrollo de proyectos que buscan impactar positivamente en la sociedad. En un mundo cada vez más complejo, la habilidad de abordar problemas con un enfoque estructurado y flexible se ha convertido en un requisito esencial para el éxito en cualquier disciplina o entorno laboral.

Algunas [metodologías para desarrollar la resolución de problemas](#) se exponen en la siguiente infografía.

Cada una de estas metodologías aporta herramientas valiosas para abordar la resolución de problemas desde diferentes enfoques, combinando análisis estructurado, creatividad e innovación. La clave está en elegir el método más adecuado según el contexto y la naturaleza del problema a resolver.

#### 4.1.5. 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.

Esta competencia implica desarrollar un pensamiento crítico para evaluar dilemas éticos, reconocer la complejidad de las decisiones y asumir la responsabilidad de sus consecuencias. Además, permite

gestionar conflictos de manera justa, promoviendo una convivencia basada en el respeto mutuo y el bien común.

En el ámbito profesional, la ética es clave para la toma de decisiones en contextos donde hay intereses contrapuestos o dilemas morales. También es esencial en el liderazgo, ya que una persona con una ética sólida inspira confianza y credibilidad en su entorno.

El desarrollo de esta competencia requiere reflexión, autoconocimiento y el ejercicio constante de la toma de decisiones con base en principios éticos. Algunas [metodologías para desarrollar la ética](#) se exponen en la siguiente infografía.

Estas metodologías permiten no solo comprender los principios éticos, sino también aplicarlos en la vida cotidiana, fortaleciendo la capacidad de actuar con coherencia y responsabilidad en cualquier ámbito.

Estas competencias no son meras herramientas para el éxito profesional, sino capacidades esenciales para el liderazgo y la transformación social. La manera en que comprendemos el mundo, analizamos la información, resolvemos problemas y actuamos con ética define no solo nuestra trayectoria individual, sino también el futuro de nuestras comunidades y organizaciones.

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. Esperamos 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

A fin de afianzar el aprendizaje de esta semana, se proponen las siguientes actividades:

1. Revisión de la sesión virtual, disponible en el entorno de aprendizaje, si fuese necesario.
2. Desarrollo de la séptima etapa del proyecto personal de desarrollo de competencias, consistente en la presentación de los resultados del proyecto para su revisión y retroalimentación.
3. Elaboración del informe final del proyecto para su entrega en la semana siguiente.

*Nota.* Realice las actividades en un documento de Word.



## Semana 8

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

El cierre de la asignatura invita a reflexionar sobre los aprendizajes alcanzados y proyectar nuevas metas. Identificar buenas prácticas, compartir experiencias y planificar el desarrollo de competencias humanas permitirá consolidar lo aprendido y fortalecer el compromiso con un crecimiento integral, ético y sostenido en diversos contextos personales y profesionales.

### 4.2. Buenas prácticas y siguientes pasos

El cierre de un proceso formativo es una oportunidad valiosa para mirar atrás, reconocer los avances alcanzados y proyectar con claridad los caminos que aún quedan por recorrer. En este espacio final de la asignatura, le invitamos a identificar las buenas prácticas que ha desarrollado a lo largo del proyecto de competencias humanas. Estas prácticas representan estrategias, actitudes y decisiones que han resultado efectivas y que pueden servirle como guía en futuras experiencias de aprendizaje y desarrollo personal.

Asimismo, es momento de trazar sus próximos pasos. Reflexionar sobre las competencias que aún desea fortalecer le permitirá mantener un compromiso activo con su crecimiento integral.

Este proceso implica reconocer sus motivaciones, registrar sus aprendizajes y planificar nuevas metas con propósito. A través de la colaboración, la retroalimentación y la autoevaluación, podrá consolidar su formación y prepararse para responder con responsabilidad y creatividad a los desafíos del mundo actual.

#### **4.2.1. Reflexionando sobre nuestra experiencia**

Una de las competencias más cruciales para el futuro es el aprender a aprender, también conocido como metaaprendizaje. Esta habilidad no solo nos permite adquirir nuevos conocimientos, sino que también nos capacita para gestionar nuestro propio proceso de aprendizaje de manera autónoma y eficiente.

En este momento, es fundamental reflexionar sobre nuestra propia experiencia formativa para identificar las estrategias y claves que nos han permitido desarrollar competencias esenciales para el futuro. Al hacerlo, no solo consolidamos lo aprendido, sino que también establecemos un marco metodológico que podremos replicar en otras circunstancias para seguir creciendo personal y profesionalmente. Comprender cómo aprendemos nos permite adaptarnos mejor a entornos cambiantes, responder con mayor eficacia a nuevos desafíos y potenciar nuestra capacidad de innovación y resolución de problemas.

#### **4.2.2. Retroalimentación grupal**

Para optimizar nuestro proceso de aprendizaje, compartiremos las experiencias obtenidas en esta asignatura con nuestros compañeros. Para ello, los estudiantes se reunirán en grupos de tres personas y expondrán sus vivencias durante la realización del proyecto de desarrollo de competencias.

Una vez que cada integrante del grupo haya presentado los resultados y las lecciones aprendidas en su proyecto, los demás

podrán ofrecer retroalimentación en dos niveles: primero, sobre el proceso de aprendizaje seguido por cada compañero, y segundo, a partir de sus propias experiencias, aportando ideas que amplíen el conocimiento sobre la competencia trabajada. Este intercambio refuerza la idea de que el ser humano crece en interacción con los demás y que, a través del diálogo con pares, siempre es posible descubrir nuevos aspectos, incluso después de haber concluido un proyecto de desarrollo personal.

Esta última actividad permitirá a cada participante adquirir conocimientos, habilidades, actitudes y valores adicionales, 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.

#### **4.2.3. Próximos pasos en el desarrollo de competencias humanas**

Al finalizar la experiencia de esta asignatura, la persona deberá registrar en su bitácora personal aquellas competencias humanas que no fueron abordadas en su proyecto, pero que considera es necesario desarrollar a corto plazo. Planificar el aprendizaje de estas nuevas competencias refuerza el compromiso con un crecimiento personal continuo.

Además, es fundamental que cada persona reflexione y anote en su bitácora las motivaciones que la impulsan a seguir este camino de desarrollo, así como su deseo de generar un impacto positivo en su entorno. Esta última reflexión permitirá consolidar el aprendizaje adquirido y cerrar esta asignatura con una visión clara sobre los próximos pasos en su formación y crecimiento personal.



## Actividades de aprendizaje recomendadas

Para concluir el estudio de la unidad 4, se recomienda realizar las siguientes actividades:

1. Revisión de la clase virtual, disponible en el entorno de aprendizaje, en caso de ser necesario.
2. Elaboración de una bitácora personal que incluya la revisión de contenidos, lecciones aprendidas y pasos subsiguientes.

*Nota.* Complete las actividades en un documento Word.

3. Con el propósito de evaluar los conocimientos adquiridos sobre las temáticas de la unidad, se le invita a desarrollar la siguiente autoevaluación.





## Autoevaluación 4

Seleccione la opción correcta

1. ¿Qué competencia permite comprender la interacción entre diferentes elementos de un sistema para tomar decisiones estratégicas?
  - a. Inteligencia emocional.
  - b. Pensamiento crítico.
  - c. Visión sistémica.
  - d. Resolución de conflictos.
  
2. ¿Cuál es una herramienta utilizada en el desarrollo de la visión sistémica?
  - a. Técnica Pomodoro.
  - b. Diagrama de causalidad.
  - c. Diario reflexivo.
  - d. Escritura argumentativa.
  
3. ¿Qué característica distingue al pensamiento crítico?
  - a. Repetición de ideas externas.
  - b. Capacidad para seguir instrucciones sin cuestionarlas.
  - c. Evaluación lógica y fundamentada de la información.
  - d. Rechazo de toda perspectiva diferente.

4. ¿Cuál de las siguientes metodologías fomenta el pensamiento crítico a través del análisis de diferentes perspectivas en un mismo tema?
  - a. Técnicas de memorización.
  - b. Análisis de dilemas éticos.
  - c. Aprendizaje basado en proyectos.
  - d. Debate estructurado.
5. ¿Qué metodología, propuesta por Edward de Bono, promueve el cambio de perspectiva para resolver problemas?
  - a. Pensamiento complejo.
  - b. Pensamiento lateral.
  - c. Pensamiento divergente.
  - d. Design Thinking.
6. ¿Cuál es el propósito principal del método TRIZ en la resolución de problemas?
  - a. Estimular la creatividad espontánea.
  - b. Utilizar patrones y principios sistemáticos para encontrar soluciones.
  - c. Aplicar valores éticos en la toma de decisiones.
  - d. Promover la cooperación grupal.
7. ¿Cuál es una metodología recomendada para fortalecer la competencia ética?
  - a. Design Thinking.
  - b. Aprendizaje basado en problemas.
  - c. Análisis de dilemas morales.
  - d. Pensamiento lateral.

8. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor la relación entre ética y liderazgo profesional?
- a. La ética es un tema personal que no influye en el liderazgo.
  - b. El liderazgo ético se basa únicamente en la autoridad formal.
  - c. La ética fortalece la credibilidad y confianza en los líderes.
  - d. El liderazgo y la ética son competencias incompatibles.
9. La competencia de resolución de problemas requiere únicamente conocimientos técnicos para ser eficaz.
- a. Verdadero.
  - b. Falso.
10. El pensamiento complejo integra múltiples disciplinas y perspectivas para comprender la realidad de forma más completa.
- a. Verdadero.
  - b. Falso.

[Ir a solucionario](#)



## Solucionario

Autoevaluación 1		
Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	c	Las competencias humanas buscan complementar la formación técnica y tecnológica, desarrollando al individuo en su totalidad, incluyendo su dimensión ética, social, emocional y espiritual.
2	b	Para Rielo, el ser humano es un “ser finito abierto al infinito”, lo cual remite a su apertura espiritual y capacidad de trascendencia.
3	c	Las tres facultades humanas según Rielo son: intelectiva (razón), volitiva (deseo/emoción) y unitiva (decisión y libertad).
4	c	Las competencias integran conocimientos, habilidades, actitudes y valores, pero el biotipo no forma parte de este concepto.
5	a	El enfoque reactivo incluye métodos como el análisis de escenarios, que busca anticiparse a cambios sin intervenir directamente en su construcción.
6	c	Los ámbitos del ser humano son: personal, social, sacral y cósmico.
7	d	Aprender a convivir está vinculado con el desarrollo de valores como la empatía, el respeto y la responsabilidad social.
8	c	El ejercicio tiene como fin promover el autoconocimiento y trazar un proyecto de mejora personal en niveles, ámbitos y dimensiones.
9	b	Esa es una característica del enfoque reactivo. El enfoque proactivo busca moldear el futuro a partir de una visión deseada y valores definidos.
10	a	Estos cuatro enfoques propuestos en esta asignatura representan una metodología integral para el desarrollo de competencias.

Ir a la  
autoevaluación

Autoevaluación 2		
Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	d	La Unesco enfatiza el aprendizaje a lo largo de la vida, como parte de su enfoque para enfrentar los desafíos del siglo XXI.
2	b	Esta competencia permite al individuo autorregular sus emociones y generar vínculos saludables, esenciales para el bienestar personal y social.
3	c	La transformación hacia una economía sostenible impulsa la necesidad de competencias ecológicas, como la conciencia ambiental.
4	d	Este grupo de competencias permite al individuo conocerse a sí mismo, gestionar sus emociones y adaptarse a distintos contextos.
5	c	Este enfoque favorece el desarrollo de habilidades aplicadas, promueve el trabajo colaborativo y fomenta el pensamiento crítico.
6	c	El Foro Económico Mundial resalta esta competencia como fundamental para enfrentar los entornos digitales actuales.
7	b	Coursera destaca que la comprensión y aplicación de la IA es crucial ante el crecimiento acelerado de su uso en diversas industrias.
8	b	Las competencias humanas no dependen de un área profesional específica, y su valor reside en su aplicabilidad universal.
9	b	Las competencias técnicas se conocen como “duras”, mientras que las “blandas” hacen referencia a las humanas o socioemocionales.
10	b	La inteligencia emocional, al facilitar la interacción y comprensión de otros, forma parte de las competencias interpersonales.

Ir a la  
autoevaluación

Autoevaluación 3		
Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	d	Esta facultad permite la síntesis entre la razón y la emoción, dando lugar a decisiones libres y acciones conscientes, orientadas al propósito personal.
2	c	La espiritualidad está presente en todo ser humano, mientras que la religiosidad es una manifestación concreta según creencias o tradiciones.
3	c	Es la competencia que facilita el pensamiento divergente, la innovación y la resolución de problemas desde una perspectiva personal y social.
4	c	Fue quien popularizó el concepto y sus aplicaciones prácticas en el ámbito profesional, educativo y organizacional.
5	c	Aunque valiosa, la creatividad no forma parte de los cinco componentes clave de la inteligencia emocional propuestos por Goleman.
6	b	Esta técnica mejora la comprensión mutua y la validación emocional al repetir el mensaje del otro con nuestras propias palabras.
7	c	Incluye habilidades verbales y no verbales, además de competencias digitales y culturales para una expresión efectiva.
8	d	La colaboración promueve el trabajo en equipo y se potencia mediante metodologías centradas en la confianza y la corresponsabilidad.
9	a	El autoconocimiento permite reconocer talentos e intereses, mientras que la autogestión ayuda a canalizar ideas con perseverancia.
10	a	A través de estrategias como el diario emocional, la escucha activa y el feedback, es posible fortalecer la inteligencia emocional.

Ir a la  
autoevaluación

Autoevaluación 4		
Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	c	Esta competencia permite analizar conexiones e impactos a distintos niveles, clave para actuar con sostenibilidad y enfoque estratégico.
2	b	Es una herramienta propia del pensamiento sistémico que permite visualizar relaciones entre causas y efectos dentro de un sistema.
3	c	El pensamiento crítico implica cuestionar fuentes, reconocer sesgos y fundamentar las ideas con evidencia objetiva.
4	d	Fomenta la argumentación, el análisis de posturas contrarias y el desarrollo de habilidades comunicativas basadas en el respeto.
5	b	Esta metodología busca soluciones innovadoras desafiando las formas tradicionales de razonar, útil en entornos de alta complejidad.
6	b	El método TRIZ se basa en la resolución inventiva de problemas, analizando cómo se solucionaron casos similares previamente.
7	c	Esta técnica permite poner a prueba el juicio ético en situaciones reales o simuladas, reflexionando sobre consecuencias y valores.
8	c	El liderazgo efectivo se basa en la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace, y en decisiones justas e íntegras.
9	b	Además de conocimientos técnicos, se requiere pensamiento estratégico, adaptabilidad, creatividad y trabajo colaborativo.
10	a	El pensamiento complejo, propuesto por Edgar Morin, promueve una comprensión integradora que considera la incertidumbre y la diversidad de perspectivas.

Ir a la  
autoevaluación



## 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](https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Competencies%20for%20the%20Future_0.pdf)
- Boyatzis, R. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27, 5–12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
- Coursera. (2024). Global Skills Report - Latin America and the Caribbean. <https://www.coursera.org/skills-reports/global/get-report-latam>
- Csikszentmihalyi, M. (1997). Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention. In *Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention*. HarperCollins Publishers.
- Deloitte. (2017). Deloitte Global Human Capital Trends: Rewriting the rules for the digital age. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/HumanCapital/hc-2017-global-human-capital-trends-gx.pdf>
- Deloitte. (2024). 2024 Global Human Capital Trends. [https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/glob176836\\_global-human-capital-trends-2024/DI\\_Global-Human-Capital-Trends-2024.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/glob176836_global-human-capital-trends-2024/DI_Global-Human-Capital-Trends-2024.pdf)
- Díaz de la Cruz, C., & 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., & Polo Valdivieso, R. E. (2023). Competencies for sustainability: Insights from the encyclical letter Laudato Si. Business Ethics, the Environment and Responsibility. <https://doi.org/10.1111/beer.12628>
- Díaz de la Cruz, C., Fernández-Fernández, J. L., & Ignacio, F. (2022). Ethical decision-making: from practice to theory. Ramon Llull Journal of Applied Ethics, 1(13). <https://doi.org/10.34810/rljaev1n13ld398702>
- Francisco. (2015). Carta encíclica Laudato Si sobre el cuidado de la casa común. [https://www.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco\\_20150524\\_enciclica-laudato-si.html](https://www.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html)
- Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. Bantam Books.
- Jungnickel, P., Kelley, K., Hammer, D., Haines, S. T., & Marlowe, K. (2009). Addressing competencies for the future in the professional curriculum. American Journal of Pharmaceutical Education, 73 8, 156. <https://doi.org/10.5688/AJ7308156>
- Kaufman, J. C., & Beghetto, R. A. (2009). Beyond big and little: The four c model of creativity. Review of General Psychology, 13(1), 1–12. <https://doi.org/10.1037/a0013688>
- Kohlberg, L., & 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.

- Marr, B. (2022). Future skills: The 20 skills and competencies everyone needs to succeed in a digital world. John Wiley & Sons.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". The American Psychologist, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Mertens, L. (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Organización Internacional del Trabajo.
- Morin, E. (1999). Los siete saberes necesarios de la educación del futuro. UNESCO. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000117740\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000117740_spa)
- OECD. (2019). OECD Future of Education and Skills 2030 Concept Note. [https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/transformational-competencies/Transformational\\_Competencies\\_for\\_2030\\_concept\\_note.pdf](https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/transformational-competencies/Transformational_Competencies_for_2030_concept_note.pdf)
- Perrenoud, P. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. Editorial Grao.
- Polo, F., & 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](https://doi.org/10.1007/978-3-319-94709-9_6)
- Ramo, L. G., Saris, W. E., & Boyatzis, R. E. (2009). The impact of social and emotional competencies on effectiveness of Spanish executives. Journal of Management Development, 28(9), 771–793. <https://doi.org/10.1108/02621710910987656>

- Rieckmann, M. (2012). Future-Oriented Higher Education: Which Key Competencies Should Be Fostered Through University Teaching and Learning? *Futures*, 44, 127–135. <https://doi.org/10.1016/J.FUTURES.2011.09.005>
- Rielo, F. (2012). Concepción mística de la antropología. F.F.R.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17th ed.). Pearson.
- Ryden, D. S. ; S. L. H. (2003). Key competencies for a successful life and a well-functioning society. Hogrefe & Huber Publishers.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. (Vol. 55, Issue 1). American Psychological Association.
- 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>
- Sternberg, R. J., & Lubart, T. I. (1995). Defying the crowd: Cultivating creativity in a culture of conformity. In *Defying the crowd: Cultivating creativity in a culture of conformity*. Free Press.
- Swedberg, L., Ajjan, H., Peters, M., Govindarajan, V., Sriram, M., & Maslach, D. (2024). *How Generative AI Is Reshaping Education*. Harvard Business Publishing.
- Thurstone, L. L. (1928). Attitudes can be measured. *American Journal of Sociology*, 33(4), 529–554. <https://doi.org/10.1086/214483>

- Tobón, S. (2013). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación (4th ed.). ECOE.
- UN Office of Human Resources Management. (2009). United Nations competencies for the future. [https://digitallibrary.un.org/record/699801?ln=es&utm\\_source=chatgpt.com&v=pdf](https://digitallibrary.un.org/record/699801?ln=es&utm_source=chatgpt.com&v=pdf)
- UNESCO. (2017). Education for Sustainable Development Goals: learning objectives. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247444>
- UNESCO. (2023). Habilidades y competencias para los futuros de la educación y el trabajo. [unesdoc.unesco.org/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach\\_import\\_454cbb72-534e-4239-ac29-d17638fe1394?\\_=386933spa.pdf&to=77&from=1](https://unesdoc.unesco.org/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_454cbb72-534e-4239-ac29-d17638fe1394?_=386933spa.pdf&to=77&from=1)
- Villa Sánchez, A., Poblete Ruiz, M., García Olalla, A., Malla Mora, G., Marín Paredes, J. A., Muñoz San Ildefonso, M. I., & Solabarrieta Eizaguirre, J. (2008). Competence-based learning: a proposal for the assessment of generic competences (A. Villa Sánchez & M. Poblete Ruiz, Eds.). University of Deusto.
- World Economic Forum. (2023). Future of Jobs Report. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf)
- World Economic Forum. (2025). Future of Jobs Report 2025. [https://reports.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_Report\\_2025.pdf](https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf)



## Anexos

### Caso de Estudio: Desarrollo de Competencias Humanas en un Estudiante-Trabajador Mediante el Análisis de Tendencias

#### 1. Contexto

María es una estudiante universitaria de ingeniería en sistemas que trabaja medio tiempo en una empresa de desarrollo de software. Su doble rol como estudiante y trabajadora le exige gestionar eficientemente su tiempo, adaptarse a cambios constantes y desarrollar habilidades de comunicación y trabajo en equipo. Sin embargo, siente que le falta preparación en competencias humanas clave como la autogestión, la toma de decisiones y la resiliencia.

Debido a la acelerada transformación digital y los cambios en el mercado laboral, María ha notado que muchas empresas priorizan candidatos con habilidades blandas, además de conocimientos técnicos. Para mejorar su desempeño y oportunidades de crecimiento, decide aplicar el **Análisis de Tendencias (Trend Analysis)** como herramienta para identificar las competencias humanas más relevantes para su desarrollo.

#### 2. El Problema

María enfrenta varios desafíos:

- **Manejo del tiempo:** Dificultad para equilibrar el estudio y el trabajo.
- **Gestión del estrés:** La carga de tareas académicas y laborales le genera ansiedad.

- **Falta de liderazgo y comunicación efectiva:** Aunque tiene habilidades técnicas, le cuesta expresar sus ideas y trabajar en equipo.
- **Necesidad de adaptabilidad:** La rápida evolución tecnológica requiere que aprenda continuamente nuevas herramientas y metodologías.

Para mejorar su desempeño, debe identificar qué competencias humanas son más demandadas en su campo y cómo puede desarrollarlas de manera efectiva.

### 3. Resolución del Caso: Aplicación del Análisis de Tendencias

El **Análisis de Tendencias** es una técnica que permite examinar patrones en el tiempo para anticipar cambios y adaptarse mejor a ellos. María sigue estos pasos para aplicarlo a su caso:

#### 4. Identificación de tendencias relevantes

- Investiga informes del **Foro Económico Mundial, OCDE y empresas líderes en tecnología** sobre habilidades clave para el futuro.
- Descubre que las competencias más valoradas en su sector incluyen **autogestión, comunicación, resolución de problemas y aprendizaje continuo**.

#### 5. Observación de cambios en el entorno

- Analiza las descripciones de empleo en plataformas como LinkedIn para identificar qué habilidades buscan las empresas en candidatos como ella.
- Consulta con su jefe y compañeros sobre las competencias más necesarias en su equipo de trabajo.

## 6. Comparación con su situación actual

- Evalúa sus propias fortalezas y debilidades mediante una autoevaluación basada en la lista de competencias identificadas.
- Realiza un ejercicio de reflexión sobre qué tendencias impactan más en su desarrollo profesional y cuáles debe priorizar.

## 7. Implementación de un plan de acción

- **Autogestión:** Organiza su tiempo con herramientas como Trello y Pomodoro para mejorar su productividad.
- **Comunicación efectiva:** Se inscribe en un curso de oratoria y comienza a practicar la escucha activa en reuniones de trabajo.
- **Aprendizaje continuo:** Dedicar una hora al día a capacitarse en nuevas tecnologías y tendencias del sector.
- **Resiliencia y manejo del estrés:** Integra hábitos saludables como pausas activas y ejercicios de mindfulness para mejorar su bienestar.

## 8. Conclusión

El **Análisis de Tendencias** permitió a María identificar y desarrollar competencias humanas clave para su éxito como estudiante y profesional. Al anticipar los cambios en su sector y adaptar su formación en función de las demandas del mercado, logró mejorar su desempeño tanto en el trabajo como en la universidad. Además, la implementación de estrategias concretas le permitió gestionar mejor su tiempo, reducir el estrés y fortalecer su liderazgo y comunicación.

Este enfoque reactivo basado en tendencias demuestra que, al analizar el entorno y compararlo con la propia situación, es posible diseñar estrategias de desarrollo de competencias alineadas con las exigencias del mundo actual.



## Caso de Estudio: Desarrollo de Competencias Humanas en una Estudiante de Contabilidad y Asesoría Tributaria Mediante la Teoría del Cambio

### 1. Contexto

Ana es una estudiante de la carrera de **Contabilidad y Asesoría Tributaria**, madre de dos hijos y responsable de su hogar. Su vida se divide entre el estudio, el cuidado de su familia y algunas actividades laborales esporádicas. Debido a sus múltiples responsabilidades, enfrenta dificultades para organizar su tiempo, mantenerse actualizada en temas fiscales y mejorar sus habilidades de comunicación y liderazgo en el ámbito profesional.

Ana es consciente de que, para avanzar en su carrera y garantizar una mejor estabilidad económica para su familia, debe fortalecer ciertas **competencias humanas clave**, como la autogestión, la planificación estratégica y la toma de decisiones. Sin embargo, siente que los enfoques tradicionales de aprendizaje no le permiten visualizar de manera clara el impacto de su desarrollo a largo plazo.

Con el objetivo de mejorar sus habilidades y alcanzar sus metas profesionales, Ana decide aplicar la **Teoría del Cambio (Theory of Change)**, una metodología que le permitirá diseñar un plan estratégico de desarrollo personal y profesional basado en una visión estructurada del futuro.

### 2. El Problema

Ana enfrenta varios desafíos en su formación académica y en su vida personal:

- **Falta de planificación:** No cuenta con una estrategia clara para avanzar en su carrera sin afectar sus responsabilidades familiares.

- **Dificultad en la toma de decisiones:** Se siente insegura al tomar decisiones financieras y tributarias en casos prácticos.
- **Déficit en comunicación y liderazgo:** Aunque posee sólidos conocimientos en contabilidad, le cuesta transmitir información de manera clara y asesorar a clientes de manera efectiva.
- **Desactualización en normativas tributarias:** Debido a su limitado tiempo de estudio, le resulta complicado mantenerse al día con las constantes reformas fiscales.

Para superar estos retos, Ana necesita un enfoque estructurado que le permita trazar su camino de desarrollo de manera clara y efectiva.

### 3. Resolución del Caso: Aplicación de la Teoría del Cambio

La **Teoría del Cambio** es una herramienta estratégica que permite diseñar un plan de acción a partir de una visión del futuro deseado, identificando los pasos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos. Ana sigue estos pasos para aplicarla a su caso:

#### Paso 1: Definición del Futuro Deseado

Ana visualiza su meta a **cinco años**: convertirse en una asesora tributaria certificada con un empleo estable en una firma contable reconocida, ofreciendo asesoramiento financiero eficiente a empresas y emprendedores.

#### Paso 2: Identificación de los Resultados a Mediano Plazo

Para lograr su objetivo, Ana establece hitos intermedios:

- En **un año**, mejorar su organización del tiempo y desarrollar habilidades de comunicación asertiva.
- En **tres años**, obtener certificaciones adicionales en asesoría fiscal y ampliar su red de contactos profesionales.

### Paso 3: Análisis de los Factores Clave para el Éxito

Ana identifica qué aspectos debe fortalecer:

- **Autogestión del tiempo:** Implementar técnicas de planificación para equilibrar sus estudios y su vida familiar.
- **Toma de decisiones estratégicas:** Aprender a analizar situaciones fiscales complejas mediante el estudio de casos prácticos.
- **Habilidades de comunicación y liderazgo:** Mejorar su capacidad de argumentación y negociación para asesorar eficazmente a clientes.

### Paso 4: Implementación de Estrategias y Acciones

Para desarrollar sus competencias humanas, Ana adopta las siguientes estrategias:

- **Autogestión:** Utiliza el método Pomodoro y herramientas digitales como Google Calendar para administrar mejor su tiempo.
- **Formación continua:** Dedicar 30 minutos diarios a leer actualizaciones tributarias y participar en seminarios online sobre normativas fiscales.
- **Desarrollo de comunicación y liderazgo:** Se inscribe en un curso de oratoria y realiza simulaciones de asesoría tributaria con compañeros de clase.

### Paso 5: Evaluación y Ajustes

Cada seis meses, Ana revisa sus avances y realiza ajustes en su plan si es necesario. Evalúa su desempeño en exámenes, su nivel

de confianza en la asesoría tributaria y su capacidad para gestionar mejor su tiempo.

#### **4. Conclusión**

Gracias a la aplicación de la **Teoría del Cambio**, Ana logró estructurar un camino claro hacia su crecimiento profesional y personal. Al definir una visión de futuro concreta y establecer pasos estratégicos para alcanzarla, pudo desarrollar competencias esenciales como la autogestión, la comunicación efectiva y la toma de decisiones.

Este enfoque proactivo le permitió no solo mejorar su desempeño académico y profesional, sino también equilibrar sus responsabilidades familiares. A través de un plan de acción bien definido, Ana demostró que es posible transformar una situación desafiante en una oportunidad de crecimiento, asegurando así un futuro prometedor tanto para ella como para su familia.