



Competencias de los profesionales del siglo XXI: una mirada integral*

Rubinsten Hernández-Barbosa^a ■ Álvaro García-Martínez^b

Resumen: Dada la importancia que tienen actualmente las competencias profesionales transversales, en este texto se describen un grupo de ocho tipos que, desde la mirada de los autores, deben desarrollar todos los profesionales, independientemente del área de especialidad en la que se forman. Cada denominación de competencia señala unos elementos que en su conjunto permiten el alcance de esta. Es así como se detallan las competencias de gestión, de trabajo en equipo, comunicativas, tecnológicas, emocionales, de evaluación, de diseño y éticas. Es el producto del análisis que hacen los autores teniendo como soporte la revisión teórica sobre el tema y la investigación en procesos de formación de profesionales universitarios. Se espera aportar a la reflexión y a la fundamentación acerca de las competencias, que permita abrir el panorama a perspectivas más holísticas e integrales considerando su relevancia en los ámbitos educativo y laboral.

Palabras clave: competencia profesional; competencias sociales; comunicación interactiva; ética profesional; evaluación, gestión

Recibido: 28/09/2024 **Aceptado:** 10/06/2025 **Disponible en línea:** 09/08/2025

Cómo citar: Hernández Barbosa, R., y García Martínez, A. (2025). Competencias de los profesionales del siglo XXI: una mirada integral. *Academia y virtualidad*, 18(2), 81–98. <https://doi.org/10.18359/ravi.7587>

* Artículo de revisión

- a** Ph. D. en Educación. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Tunja (Colombia).
Correo electrónico: rubinsten.hernandez@uptc.edu.co; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5595-5344>
- b** Ph. D. en Educación. Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá (Colombia).
Correo electrónico: alvaro.garcia@udistrital.edu.co; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3597-6252>

21st Century Professional Competencies: A Holistic View

Abstract: Recognizing the current relevance of transversal professional competencies, this text describes a set of eight types of skills that, according to the authors' approach, every professional should develop, regardless of their area of expertise. Each competency includes different elements that professionals must integrate in order to fully acquire each ability. This article examines management, teamwork, communication, technological, emotional, evaluation, design and ethical competencies in detail, analyzing theoretical basis on the subject and reviewing university programs for professional training. The purpose of this work is to reflect on and contribute to the foundations of competency-based education, offering a holistic and integrated perspective that highlights its relevance in both educational and labor contexts.

Key words: Professional Competency; Social Competence; Interactive Communication; Professional Ethics; Evaluation; Management

Competências dos profissionais do século XXI: uma visão integral

Resumo: Dada a importância atual das competências profissionais transversais, este texto descreve um grupo de oito tipos que, na visão dos autores, devem ser desenvolvidos por todos os profissionais, independentemente da área de especialização em que se formam. Cada denominação de competência aponta elementos que, em conjunto, possibilitam seu alcance. Assim, são detalhadas as competências de gestão, de trabalho em equipe, comunicativas, tecnológicas, emocionais, de avaliação, de design e éticas. Trata-se do resultado da análise realizada pelos autores com base na revisão teórica sobre o tema e na pesquisa sobre processos de formação de profissionais universitários. Espera-se contribuir para a reflexão e fundamentação sobre as competências, ampliando a visão para perspectivas mais holísticas e integrais, considerando sua relevância nos âmbitos educacional e laboral.

Palavras-chave: competência profissional; competências sociais; comunicação interativa; ética profissional; avaliação; gestão

Introducción

Se parte de comprender la polisemia del concepto de competencia (Cornelio-Ramos, 2022), para ubicarlo de manera particular en los campos de acción profesional en los cuales se requiere que los expertos en una profesión, en el marco de sus contextos de actuación, enfrenten situaciones y problemáticas, de diversas condiciones, escenarios y circunstancias, con éxito y pertinencia. Desde esta mirada, asumimos las competencias como conocimientos, saberes, cualidades, habilidades, destrezas, sentimientos y valores, con carácter interdisciplinar, que posibilitan y favorecen el desempeño de los profesionales, y en general de las personas, de forma apropiada en una labor o tarea (Acosta, 2023).

Las competencias profesionales transversales, denominadas también genéricas o transferibles, son determinantes para la consecución de un empleo (Gargallo *et al.*, 2020; Siddiqi *et al.*, 2025) y son entendidas como aquellas que no son específicas de una profesión, cobran mayor importancia en el ámbito educativo y laboral, dada su relevancia en el desempeño de un profesional que se enfrenta a unos retos de diferente orden de tipo global. Este grupo de competencias abarca comportamientos, habilidades, conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes, entre otros, que han sido caracterizadas desde diferentes ámbitos, y valorados asimismo de manera diferencial tomando como referente el campo específico de acción de un profesional.

A partir de la revisión de la literatura y conversaciones entre los autores con el fin de dar respuesta a la pregunta: ¿cuáles son las competencias que todos los profesionales deberían desarrollar, independientemente del área de especialidad en la que se forman?, se exponen elementos que deben considerarse en cada grupo de competencias identificadas y caracterizadas por estos. En las *competencias de gestión*, se destaca el dominio del conocimiento en el que se inscribe la profesión, la capacidad de planificación, la organización y el manejo del tiempo, además de identificar y proyectar soluciones a los problemas identificados, y de asumir retos relacionados con sus responsabilidades, tareas y cargos. En las de *trabajo en equipo*,

resalta la capacidad de negociación, respeto por la diversidad cultural, género, edad, etnia, relaciones armónicas y resolución de conflictos, entre otras.

En lo que respecta a las *competencias comunicativas*, se reconoce su importancia en lo personal y social, y que requiere especial atención por parte de las organizaciones e instituciones, y de los profesionales, quienes deben dar cuenta de las habilidades para escuchar y proponer intercambios de comunicación asertivos, así como generar canales de comunicación de forma eficiente. Es esencial en la realización de informes del campo profesional y del cargo, el mantener un sistema continuo de actualización y manejo de una segunda lengua, entre otros aspectos. El cuarto grupo lo conforman las *competencias tecnológicas*, en las cuales se resalta que las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), la inteligencia artificial y la robótica están generando cambios en la manera no solo de pensar, sino en la comunicación y la vida de las personas. En el campo profesional se destaca el uso de herramientas propias de las TIC, y su manejo de manera sincrónica y asincrónica, dominio de *software* y diversas plataformas del campo profesional de acción, con el ánimo de conservar una comunicación expedita, asertiva y eficiente en la organización, lo cual permitirá el desarrollo de esas habilidades digitales.

Las *competencias emocionales* son entendidas como el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes para comprender, expresar y regular de forma conveniente los fenómenos sociales. Estas requieren de profesionales con capacidad de controlar y manejar efectivamente sus emociones, con la habilidad de leer el contexto y de siempre ver la posibilidad de enfrentar las circunstancias de la vida con grandes posibilidades de éxito. Las *competencias de evaluación*, que abarcan, entre otras cosas, el desarrollo de modelos de evaluación, coherentes y pertinentes con el tipo de tarea o labor, empleando las dimensiones y los indicadores que son más pertinentes. Las *competencias de diseño* comprenden las capacidades para crear propuestas en su campo profesional. Todo profesional debe estar en la capacidad para diseñar prototipos, propuestas innovadoras y alternativas soportadas en su campo de conocimiento, ya que sin el diseño no

es posible que el profesional trascienda y siempre estará en el mismo nivel de producción académica en el que comenzó.

Finalmente, se describen las *competencias éticas*, que engloban principios, valores y normas que subyacen a la responsabilidad en el ejercicio profesional, como también al sistema de actuación con transparencia y responsabilidad que todos los profesionales deben tener en el campo profesional en el que se inscriben. A continuación, se amplían las características de cada una de las ocho competencias, considerando que, si bien cada una de estas tiene elementos propios, se deben ver de manera holística y articuladas de modo integral.

Competencias de gestión

Hoy las competencias se reconocen como aquellas características que posee un individuo en un entorno específico, como el laboral, relacionadas con estándares de efectividad y desempeño superior, de tal manera que, si bien los títulos profesionales son sumamente importantes, ya que brindan las herramientas teóricas y prácticas para desempeñar un rol determinado, también se reconoce como trascendental el desempeño y la actitud del profesional en sus resultados laborales. Las competencias de gestión buscan maximizar el desempeño de los individuos en las empresas, quienes tienen su sustento en los factores humanos (Lora-Guzmán *et al.*, 2020). Esta gestión busca mejorar los estándares en conocimientos, destrezas y habilidades, y de ahí su relevancia en los procesos de selección, capacitación, evaluación, control del desempeño y generación de líneas de promoción y ascensos. En este marco de competencias se perfila al profesional con el fin de ver si cumple con los estándares que se han trazado las organizaciones, razón que motiva al profesional a desarrollar esas competencias para adecuarlas a los planes y objetivos, que son cambiantes, por lo que se hacen necesarios procesos de formación y desarrollo que permitan ir adecuando y adaptando esas competencias a las nuevas exigencias.

Un aspecto clave de estas competencias es el dominio del conocimiento específico de la profesión. Esto implica no solo tener los conocimientos

y las habilidades necesarios, sino también la capacidad de resolver problemas relacionados, colaborar en su entorno y en la organización del trabajo. Por ello, como lo señala la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2019), la importancia del conocimiento para el desarrollo, por lo que es crucial fomentar ideas innovadoras entre los profesionales, impulsando el crecimiento en los mercados globales, quienes deben usar tecnologías avanzadas y convertir sus pensamientos en proyectos innovadores. Desde esta mirada, las organizaciones, instituciones educativas y empresas deben invertir en aprendizajes continuos, que garanticen procesos de actualización permanente, lo cual requiere interés asimismo de quienes las conforman.

Las competencias profesionales deben ser integrales, pues el profesional está inmerso en un mundo que requiere el análisis crítico de las estructuras que lo componen —económicas, sociales y culturales— considerando el componente humano que debe estar siempre contemplado en todo desarrollo, ya que este debe verse como un fin y no como un medio. El bienestar de la organización, por tanto, se basa también en el ambiente laboral y debe generar los recursos y los mecanismos necesarios para que ese profesional pueda desarrollarse plenamente; por eso, el dominio de sus conocimientos profesionales debe incentivarse para favorecer su vida profesional, humana y laboral.

Un elemento fundamental para tener en cuenta en las competencias de gestión es la planificación estratégica (Macías-Arteaga y Mero-Vélez, 2022), porque permite alcanzar objetivos y metas en un tiempo determinado. En las organizaciones con enfoques transversales es importante que los profesionales estén en capacidad de tomar decisiones, para lo cual se requiere la obtención y el procesamiento de la información pertinente, tanto interna como externa, para evaluar la situación de la organización, favoreciendo el direccionamiento y poder decisorio que más convenga. El profesional con estas competencias tiene a su alcance una herramienta que le posibilita analizar, diagnosticar e interpretar decisiones que busquen una mejora o un sostenimiento adecuado de la empresa, sobre todo porque con ello se advierten cambios y exigencias

futuras que deben contemplarse con anterioridad (Función Pública, 2023).

Además de lo anterior, la planificación, vista a partir del talento humano, ayuda a la proactividad, y logra que los profesionales se adecúen a las necesidades de la compañía y de las demandas externas; en este punto cabe destacar que este diseño favorece tanto la formación como la promoción laboral, así como la comunicación interna y el bienestar laboral que debe generarse para que el personal se sienta a gusto. De ahí también la importancia de la existencia de normas y manuales, procesos y procedimientos que permitan un crecimiento personal y laboral, que redundará en el de la empresa (Díaz *et al.*, 2019). La planificación debe proyectarse desde el individuo, pero asimismo a partir de la corporación, y de esta manera generar sinergias que posibiliten el bienestar general.

El manejo del tiempo es otra de las características que se debe tener en cuenta en este apartado. En una situación óptima el profesional organiza efectivamente el trabajo correspondiente, con capacidad de dirigir varios proyectos simultáneamente sin perder el control, para lo cual es esencial tener claras las metas y el rol desempeñado en la corporación. De igual manera, se fijan apropiadamente los objetivos, que deben ser medibles y alcanzables; sabe establecer prioridades y distinguir lo urgente de lo necesario, así como mecanismos de control para medir avances y tomar los correctivos que sean esenciales en la ejecución de actividades o proyectos. Además, en concatenación con el dominio del conocimiento de su profesión, debe estar en condición de emplear correctamente instrumentos de planificación, así como estar atento a los posibles obstáculos o problemas que se puedan presentar para alcanzar los propósitos trazados.

Otro factor determinante es el desarrollo del pensamiento creativo (Delgado, 2022), que permite encontrar soluciones diversas a los problemas que se pueden presentar en una corporación; ahí radica la búsqueda de oportunidades y alternativas para responder a esos requerimientos. La creatividad muchas veces está relacionada con la originalidad, ya que pueden encontrarse soluciones en ideas que pueden parecer un tanto descabelladas, pero el profesional estará en capacidad de explicar

y contestar a lo planteado, ya que es una fuerza capaz de combinar esa creatividad con los conocimientos adquiridos. La OCDE (2019) reconoce que las personas que son emprendedoras están en condición de poseer competencias que les permitan detectar oportunidades, así como respuestas innovadoras y concretas a las dificultades.

El profesional debe estar en capacidad de identificar y solucionar problemas, lo cual implica que exista la capacidad de poder reconocerlos con anterioridad y a lo largo del proyecto para el cual se trabaja. Al caracterizar el problema, se deben recoger datos y materiales que posibiliten darles una solución, identificando riesgos y planificando paso a paso su resolución, para lo cual es fundamental el manejo del tiempo, ya que muchas veces se requieren soluciones prontas. También debe estar en condición de reconocer y gestionar los recursos necesarios para resolver los problemas, y de ahí que el conocimiento de experiencias internas o externas ante situaciones similares pueden ser de mucha utilidad en el desarrollo de esta competencia.

Lo anterior no quiere decir que se desconozcan los planes trazados y acordados por la corporación, institución o empresa; por el contrario, es la posibilidad de encontrar soluciones a todo aquello que pueda alterar esos planes, lo cual implica una apropiación de ellos, así como el asumir retos relacionados con tareas, cargos y responsabilidades. Además, supone un holismo frente a las diferentes competencias que debe desarrollar el profesional y que debe fomentar la corporación; de ahí que esos planes deban ser realizados en equipos de trabajo, por lo menos en la planificación, contando con los profesionales a cargo, entendiendo las necesidades y los cambios que deben operarse durante el camino que se va recorriendo (OCDE, 2019).

Competencias de trabajo en equipo

Es necesario que el profesional tenga la capacidad de cooperar con los demás, para lo cual es fundamental reconocer el rol y las competencias que tiene cada quien en el grupo de trabajo, en el que lo competitivo cede al trabajo colectivo; se reconoce que el equipo se orienta con propósitos

compartidos, con procesos comunes y con tareas colectivas. Muchas veces es necesario que alguien lidere ciertos procesos, y el reconocimiento de los liderazgos es también parte esencial en esta competencia; así, cuando surgen los líderes naturales, aquellos capaces de comprender que el trabajo en conjunto es lo sustancial, es más fácil que se alcancen los objetivos.

El profesional que cuenta con esta competencia es capaz de fortalecer el espíritu de la empresa, porque comprende que el éxito no es personal sino colectivo y que esto redundará en beneficio de todos; tiene la habilidad de apoyar diferentes frentes organizacionales, para lo cual gestiona los recursos y el apoyo necesario. Es un motivador nato, capaz de despertar el espíritu colaborativo, además de generar un buen ambiente de trabajo, y tiene buenas capacidades para la resolución de conflictos (Ruiz y Sánchez, 2021). Entiende que la opinión de todos es importante, de tal manera que reconoce las ideas de los demás y valora la labor y la experiencia de sus compañeros de trabajo, además de tener una capacidad de aprendizaje en la cual las jerarquías desaparecen para ceder paso a los intereses colectivos que más convengan a la organización.

Así mismo, tiene una buena comunicación con el resto del equipo, y realiza la parte del trabajo que le corresponde, informando sobre sus avances, inconvenientes o dificultades que puedan encontrarse en el desarrollo de su campo laboral, buscando ayuda en los demás, de tal manera que la apertura al aprender es muy necesaria en esta competencia.

Debe tener capacidad de negociación para establecer interacciones y resolver conflictos de manera óptima, reconociendo al otro como sujeto de ideas y propuestas, y encontrando puntos medios para soluciones concertadas. El profesional debe generar confianza basada en respeto y honestidad, utilizando recursos discursivos fundamentados en la ética. Ser capaz de lograr compromisos entre los involucrados en un proyecto, entendiendo que los objetivos son comunes y benefician a muchos. También debe controlar situaciones difíciles, promoviendo la escucha activa y los valores asociativos, para manejar problemas además de comprender las diversas intenciones comunicativas (Rodríguez, 2023).

El profesional debe tener asimismo la capacidad de conocerse a sí mismo, aceptando sus debilidades y potenciando sus cualidades; igualmente, una habilidad de aprendizaje constante, de tal manera que el reconocimiento y la aceptación de la crítica le permiten su crecimiento personal y profesional. Debe saber controlar las situaciones difíciles, manejando el estrés y evitando los bloqueos mentales; debe tener la habilidad de generar alternativas para resolver conflictos, con una capacidad creativa importante y con iniciativas que coadyuven al empoderamiento propio y de los demás (OCDE, 2019). Esto crea relaciones armónicas. Es responsable con los compromisos y acuerdos grupales; escucha al otro, valora las diferencias y comprende que el otro tiene también cualidades que pueden favorecer al trabajo en común; es positivamente persuasivo, capaz de conectar con los otros y de valorar los puntos de opinión.

En las competencias del trabajo en equipo, es esencial el respeto a la diversidad, valorando la dignidad de todos sin discriminaciones de ningún tipo. Identificar la variedad enriquece las relaciones laborales e incrementa la creatividad y la innovación. En el mundo laboral del siglo XXI, donde las barreras culturales se difuminan, las empresas deben contar con personas que valoren este intercambio cultural y social. Reconocer y valorar la alteridad sin sesgos discriminatorios ayuda a posicionar la empresa, ampliando las perspectivas de sus servicios o productos y mejorando su mensaje hacia la sociedad. Estas competencias destacan que el ámbito profesional y laboral es global y no se limita al lugar de trabajo (Fundación Adecco, 2020).

Competencias comunicativas

La comunicación es la mayor fortaleza personal y social en el siglo XXI, de ahí que todo lo que implica esta competencia requiere especial atención por parte de las organizaciones y de los profesionales, quienes deben orientarla a potenciar su efectividad, vista como una cualidad y un mecanismo que es capaz de irse desarrollando mediante una diversidad de técnicas. Conlleva un ejercicio de comprensión, tanto en la dinámica de los grupos como en el diseño efectivo de reuniones, por lo que

es esencial desarrollar los canales comunicativos, para lograr hacerlo con concisión y claridad.

El profesional que desarrolla esta competencia tiene la habilidad para identificar el momento y la manera pertinente para exponer circunstancias, para lo cual utiliza herramientas y emplea metodologías que permitan lograr una comunicación efectiva; de ahí que el entrenamiento y las capacitaciones permanentes son muy necesarias en este punto. Esto hace que se reconozcan su interlocución confiable y la capacidad para sortear diferentes situaciones, así como para manejar reuniones que pueden resultar complejas por los interlocutores que intervienen. Del mismo modo, sabe emplear la comunicación oral y escrita de forma correcta, para que el mensaje llegue de manera adecuada al interlocutor.

Al reconocer el valor de la comunicación, el profesional está en capacidad de asegurar claridad frente a los mensajes que se reciben y que se entregan, identificando la importancia de compartir información y de reconocer las contribuciones de los otros en el desarrollo comunicativo, por ello se valora la escucha y se potencian los canales comunicativos de forma eficiente. Para eso, el profesional es idóneo para formular interrogantes que van al meollo de los asuntos tratados, utilizando un pensamiento complejo; es capaz de desentrañar aquellos mensajes que pueden ser confusos; demuestra interés en lo que expresan los otros y valora las inquietudes de los demás; es seguro al momento de transmitir ideas y de brindar información, haciendo preguntas asertivas y respuestas constructivas.

La comunicación verbal, entendida como la habilidad para utilizar la lengua o las lenguas en este mundo globalizado, para interactuar en una variedad de situaciones en el ámbito laboral, hace necesario desarrollar unas habilidades que permiten establecer vínculos con los otros y con el entorno. Por ello, el profesional conoce y reconoce el uso de las reglas de los intercambios comunicativos, en las cuales el uso de la gramática y de la dicción son muy importantes; son esenciales cursos permanentes que potencien esas destrezas, así como el reconocimiento de la valoración de la escritura y la lectura, que favorece el desarrollo de

las capacidades cognitivas. Además, en la comunicación es necesaria la capacidad de escucha, el contraste de opiniones y el respeto hacia los criterios de los demás; se valora la percepción del otro frente a una situación determinada y se emplean los argumentos necesarios para aceptar o dar una posición diferente en cuanto a lo expresado por los demás (Gobierno Vasco, 2016).

En un mundo globalizado es crucial reconocer la diversidad cultural a través de las lenguas como medio de comunicación y relación con personas de otros países. La importancia de una segunda lengua, como el inglés, aumenta oportunidades de información e innovación, lo cual facilita el diálogo entre lo local y lo global, y la interacción cultural y comercial. Un profesional que sabe otra lengua amplía su horizonte y el de su organización. Echeverri y Vargas (2019) destacan la relevancia del inglés como el idioma más utilizado en el mundo, que incrementa las ventajas competitivas en el mercado internacional. Un mayor dominio del inglés en una población aumenta la competitividad. Aunque el inglés domina, los mercados orientales están imponiendo el mandarín y el japonés en el mercado global.

En la comunicación se contempla la realización de documentos e informes del campo profesional y del puesto que desempeña una persona, por eso las habilidades de lectura y escritura, que deben desarrollarse desde la educación básica, son fundamentales para la redacción de los mensajes ejecutivos que se acostumbra a usar en los distintos estamentos corporativos. Navarro (2018) reconoce que la escritura concretiza complejos procesos de reflexión en los cuales se vinculan lecturas previas, que están directamente relacionadas con la actualización de la profesión y el cargo, entre otras cosas, que requiere planificación y organización para que el mensaje sea entendible. Para ello quien escribe debe reconocer algunas dimensiones. La *normativa*, que tiene que ver con el buen uso de la ortografía y el uso adecuado del léxico; la *gramática*, que es el correcto uso de las formas del lenguaje; la *semántica*, es decir, la cohesión y la retórica empleados que deben ser claros y concisos; la *multimodal*, el uso de diferentes herramientas que permitan la transmisión de un mensaje claro; la *tecnológica*, el

uso de los modernos sistemas de comunicación, como los correos electrónicos o el uso de mensajes de texto tan en boga en la actualidad.

Los informes técnicos y otros tipos de texto requieren preparación metodológica y práctica para ser efectivos y ejecutivos, enfocándose en objetivos organizacionales sin exceso de retórica académica. Según Rueda Gómez *et al.* (2022), la competencia comunicativa intercultural se compone de conciencia, sensibilidad y efectividad. Es crucial que las empresas utilicen diversos medios de comunicación y faciliten la interacción personal para abordar temas laborales y de gestión de manera abierta, honesta y tranquila.

Competencias tecnológicas

Estamos viviendo la cuarta revolución industrial, en la cual la innovación y los avances tecnológicos marcan la pauta en todos los ámbitos de la sociedad, desde lo personal hasta lo colectivo, desde lo privado hasta lo público; de tal manera que es necesario que el profesional del siglo XXI comprenda y maneje la tecnología de punta conforme con su área de conocimiento, pero aún más, acorde con las exigencias de un mundo totalmente cambiante. Como lo menciona Espinach (2018), hoy se requieren profesionales con competencias laborales que les permitan asertividad, inteligencia emocional y agilidad de conocimientos para gestionar los cambios que implica el usar la tecnología más moderna.

Lo reconoce la OCDE (2019) al afirmar que las TIC, así como los avances en inteligencia artificial (IA) y la robótica, están cambiando la forma no solo de pensar, sino la comunicación y la vida de las personas. Incluso aquellas que no utilizan las TIC en su mundo laboral se ven llamadas a cambiar las formas tradicionales de trabajo, pues muchos de los procesos están automatizados, de tal manera que alguien que no emplee y no pueda manejar estos recursos, lastimosamente ha quedado obsoleto en el ámbito laboral.

La era digital ha permitido a las empresas generar recursos económicos importantes, ya que forja ganancias en la productividad, estimula el crecimiento, crea modernos puestos de trabajo y favorece procesos de autogestión del aprendizaje, entre

otros beneficios (Montás y Christopher, 2021). De tal manera que el profesional debe conocer y reconocer el uso pertinente de dichas tecnologías, ya que esto posibilita ampliar su accionar y su rol en el mercado laboral y económico, aumentando de esta forma las oportunidades de emprendimiento (OCDE, 2019).

El profesional tiene por lo tanto acceso a más información, así como a servicios públicos y privados, de tal manera que debe desarrollar competencias adecuadas para acceder, seleccionar, organizar, sistematizar y procesar información, además de realizar tareas que se pueden hacer utilizando las herramientas que ofrece el mundo digital. Elemento clave en momentos de una rápida expansión de las tecnologías en todos los campos de conocimientos, que requiere manejo de grandes cantidades de datos, aspecto central a la hora de comprender la compleja relación entre la recopilación y el procesamiento de la información, lo que genera también formas diversas de gobernanza y vigilancia digital, así como retos para la ciudadanía (Valenzuela-Fernández *et al.*, 2020).

Estas competencias facilitan la difusión del conocimiento y la colaboración entre compañeros, lo cual mejora la operatividad en muchos casos (Baymetov *et al.*, 2025); sin embargo, es crucial que las personas desarrollen competencias para discernir el uso adecuado de herramientas digitales, ya que el exceso de contacto digital puede afectar las relaciones humanas y la toma de decisiones, tanto en contextos sociales como corporativos. Los profesionales deben manejar herramientas TIC de manera sincrónica, como sistemas interconectados que permiten la comunicación en tiempo real, como el chat y las videoconferencias, fundamentales durante la pandemia del COVID-19 para trabajar desde cualquier lugar. También existen instrumentos asincrónicos, que posibilitan la comunicación en tiempos diferentes, como foros y correos electrónicos, tan esenciales actualmente para fortalecer la interacción entre estudiantes y docentes en el campo de la educación virtual (Camuñas-García *et al.*, 2025).

Es necesario que el profesional adquiera o desarrolle las competencias para el uso adecuado de programas de aplicación y análisis, que favorecen

la interconectividad de información y facilitan el procesamiento de bases de datos, lo cual genera mayor productividad en el mercado laboral, como el SAP, el Project Management y el Microsoft Office, por mencionar los más populares y comunes en la actualidad, resaltando la importancia de manejar programas del campo de acción del profesional, los cuales se encuentran en el mercado a disposición del público. De igual manera, el profesional estará en condición de emplear y usar plataformas digitales, cuyo propósito es facilitar la ejecución de tareas a través de programas en un lugar web, las cuales varían según las necesidades de los usuarios. Entre las plataformas educativas están Blackboard, e-College y Moodle, principalmente; también hay plataformas sociales que permiten una comunicación asertiva, tales como Facebook, Instagram y X (Twitter), principalmente, y unas más que posibilitan el acceso al comercio electrónico, como Magento y Shopify, además de plataformas especializadas, dependiendo de las necesidades, como se ha mencionado. Lo importante es que el profesional esté en capacidad de discernir su uso, y optimizar y priorizar el tiempo que les dedica a ellas, teniendo como punto central el objetivo de comunicación.

Competencias emocionales

Bisquerra (2019) entiende como competencias emocionales aquel conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes para comprender, expresar y regular de forma conveniente los fenómenos sociales. Tal es el caso de la educación, en la que son fundamentales para los procesos de enseñanza y aprendizaje en todos los niveles educativos (Bulás *et al.*, 2020). Esto favorece una adaptación adecuada al contexto, así como la posibilidad de enfrentar las circunstancias de la vida con grandes posibilidades de éxito.

Es necesario recordar que toda organización o empresa está conformada por seres humanos, cuya pulsión no puede ser desconocida; se asientan ahí sentimientos y emociones, y lo importante es que el profesional esté en capacidad de manejarlos, de tal manera que su actitud genere confianza y desprenda amabilidad hacia los demás. El profesional

crea conciencia, empatía y colaboración, y ayuda a crear sociedades tolerantes, amables y agradables (OCDE, 2019).

Un aspecto determinante de las competencias emocionales es el denominado autocontrol, que es la capacidad para dominar las emociones personales e impedir reacciones negativas ante situaciones adversas, en las cuales aparecen provocaciones, hostilidades u oposiciones, especialmente cuando se trabaja bajo presión, lo que causa estrés. El profesional debe controlar y manejar efectivamente sus emociones, y evitar expresar sus fracasos o el mal genio, de tal modo que demuestre que puede seguir laborando con tranquilidad y que, con ayuda del equipo de trabajo, puede encontrar soluciones a los factores estresantes que se puedan presentar; está en capacidad de aplicar técnicas o actividades para manejar el estrés, como son el diálogo y las actividades lúdicas y de esparcimiento, las cuales ayudan a crear la confianza entre los miembros del grupo; es decir, antepone la razón a lo irracional, ira o agresividad, y así mismo está en capacidad de escuchar y de dejar que pase un determinado tiempo para manifestar sus frustraciones en un lenguaje moderado y calmado (Goleman, 2002). Además, tiene el control para no caer en la tentación de la ira, y muchas veces prefiere salir un momento del espacio donde se genera ese estrés, para meditar y regresar con soluciones propositivas; jamás emplea un lenguaje inadecuado u ofende a sus compañeros o su equipo de trabajo.

En las competencias emocionales es importante tener presente los siguientes aspectos: la conciencia emocional, que implica reconocer y comprender las propias emociones y las de los demás para lograr empatía; la regulación emocional, que es la capacidad de manejar y expresar las emociones adecuadamente, manteniendo serenidad y calma, controlando la impulsividad, tolerando la frustración y persiguiendo los objetivos pese a las dificultades; y el manejo de emociones negativas, que incluye usar estrategias para controlar su intensidad y generar emociones positivas, creando ambientes amables y favorables para una comunicación fluida y respetuosa. Además, la habilidad para autogenerar emociones positivas favorece la creación de espacios donde la conversación y la

discusión pueden fluir sin alteraciones que inciten a antipatías u ofensas, permitiendo así un entorno colaborativo y armonioso.

Asimismo se propone la autonomía emocional, que tiene que ver con la autogestión personal, en la cual la autoestima, que requiere tener una imagen positiva de sí mismo, y la automotivación, ayudan a implicarse emocionalmente en actividades que favorezcan el crecimiento personal y profesional. Se incluye, además, la actitud positiva, que es el sentido constructivo del yo y de la sociedad, y que implica el deseo de ser justo, compasivo y caritativo; la responsabilidad, relacionada con comportamientos éticos, saludables y seguros. Todo esto tiene una connotación individual muy grande, ya que está ligado con la satisfacción personal, pero también tiene implicaciones sociales que inciden frente a los demás, y de ahí la honestidad y el manejo adecuado de los recursos confiados.

Se adiciona la autoeficiencia emocional, que es la aceptación de la propia experiencia emocional, relacionada con creencias propias y en consonancia con los propios valores morales; se refiere a tener certeza de que lo que se haga implica una consecuencia para sí mismo y para los demás. En este punto aparece algo muy importante: el poder de resiliencia, entendida como la posibilidad de afrontar las situaciones adversas y sacar de ellas el mejor provecho.

En la competencia social, según Bisquerra (2019), entendida como la habilidad de mantener buenas relaciones con los otros, mediante el dominio de las habilidades sociales básicas, es importante escuchar, saludar y tener un comportamiento amable frente a los demás, sin importar el rango que detenten o el rol que desempeñen en la compañía, institución u organización; es el respeto por los demás, aceptar las diferencias, valorar y reconocer los derechos de los otros. Es necesario además practicar la comunicación receptiva y expresiva, reconocida como la capacidad para atender a los otros, y emplear la comunicación verbal o no verbal para comprender los mensajes emitidos y recibidos. También es fundamental compartir emociones, entendiendo que la naturaleza humana está cargada de ellas, lo cual permite acercarse al otro y valorarlo en sus propios sentimientos;

es el comportamiento prosocial y de cooperación, acatando las normas establecidas y ayudando a los demás.

Otro aspecto está directamente relacionado con la asertividad, en otras palabras, el mantener un comportamiento equilibrado, tener la capacidad de poder decir no y enfrentar las presiones del grupo; es sentirse preparado para defender los ideales y también para aceptar los errores y reconocer la importancia de lo que dicen o valoran los demás. En otras palabras, las equivocaciones pueden ser vistas también como una oportunidad relevante de aprendizaje.

Finalmente, la prevención y solución de conflictos, entendidos como la habilidad para identificarse y anticiparse a estos, que puedan presentarse en la vida en sociedad o laboral, evaluando riesgos y tratando de encontrar soluciones concertadas que favorezcan a la comunidad en general. Estos deben ser enfrentados de forma positiva y con capacidad de negociación.

Para culminar este apartado, están las competencias para la vida y el bienestar, como elementos determinantes para afrontar los desafíos, tanto personales como profesionales, además de aquellas situaciones excepcionales que suelen presentarse cuando hay relacionamiento, para lo cual es importante fijar objetivos adaptativos, es decir, positivos y realistas; tener la habilidad de tomar decisiones, asumiendo responsabilidades y contemplando los factores éticos, sociales y de seguridad; gestionar ayudas y recursos cuando sea necesario, implica la capacidad para crear condiciones óptimas en el campo donde uno se desenvuelve, en este caso en la actividad laboral profesional, de tal manera que el trabajador con estas competencias sea un motor de esos impulsos positivos, y de generar diálogos constructivos para encontrar soluciones asertivas a los problemas que aparecen en el desempeño laboral (Bisquerra, 2019).

Lo descrito antes, de manera sucinta, representa un giro y a la vez un reto, por ejemplo para el sistema educativo, ya que es pasar de un sistema centrado en lo cognoscitivo y en resultados, a considerar procesos centrados en las emociones y en el desarrollo de los sujetos (Gómez Veloz y García González, 2022), aspecto que requiere una

continua revisión de los propósitos, planes de estudio, estrategias, recursos físicos y tecnologías, para alcanzar los niveles de calidad proyectados en el proceso de formación integral de profesionales.

Competencias de evaluación

En este punto resulta importante aclarar que las competencias no son una adición de cualidades, sino, como lo reconocen Fernández y Ruiz (2016), un ensamblaje dinámico interaccional entre diferentes componentes, es decir, que se debe tener en cuenta como un proceso antes que como un conjunto separado de estos elementos, muchos de los cuales se han mencionado ya en este trabajo, de tal manera que no basta con tener los recursos, sino que es necesario utilizar bien estos en los contextos particulares. Esto nos integra con el tema de la evaluación, ya que considerar las competencias profesionales como un saber complejo requiere un planteamiento evaluativo, que proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazo según el rol en una organización.

En ese orden de ideas, se destacan beneficios para el gerente o líder como un sistema menos subjetivo para evaluar el desempeño y comportamiento de los trabajadores, mejorando la comunicación y proporcionando información sobre su actuación. Para el trabajador, la evaluación muestra los aspectos que la empresa y las instituciones valoran, aclara las expectativas, identifica fortalezas y debilidades, sugiere mejoras y fomenta la autocrítica.

La evaluación permite medir el potencial humano, definir contribuciones individuales, identificar candidatos para promoción o despido, y dinamizar las políticas de recursos humanos en términos de oportunidades, productividad y relaciones interpersonales.

Por tanto, la competencia de evaluación cobija, entre muchas cosas, la construcción de criterios y el uso de recursos y mecanismos, por ejemplo, para la evaluación del desempeño laboral, que para el caso deben entenderse como un proceso que considera las características de la empresa, institución y organización, empleándola como una estrategia que toma en cuenta la eficiencia, eficacia y calidad de los propósitos. Junto a la competitividad y las

capacidades laborales, con base en los resultados hace una evaluación integral de los trabajadores y cómo afecta al cumplimiento de los objetivos de la organización (Chuang, 2025; Guartán *et al.*, 2019; Obied y Alajmi, 2024).

Esta evaluación, fundamentada en las competencias de los trabajadores, brinda información orientada hacia la acción, lo cual ayuda a conocer el desarrollo de los individuos en el desempeño para alcanzar los objetivos trazados.

Es importante que se evalúe la interacción de los siguientes elementos: el individuo, en sus actitudes, percepciones, creatividad, motivaciones y manejo del estrés; los grupos, formales e informales, en su integración, cohesión y roles; la estructura, en sus jerarquías, políticas, carga y presión del trabajo; las políticas del personal, en sus recompensas, incentivos, reconocimientos, capacitaciones y ascensos; el liderazgo, en su ejercicio del poder, comunicación, confianza, influencia y supervisión; los procesos de trabajo, en su flujo de decisiones, sistemas de trabajo, esfuerzo, protocolos e interacciones; los factores físicos, en sus instalaciones, ruido, mobiliario y materiales; y los factores externos, como demanda y oferta laboral, clientes, proveedores, competencia y ambiente social, entre otros. Estos aspectos son importantes para el llamado clima organizacional y su incidencia en la conformación de equipos de trabajo (Niebles *et al.*, 2019); por ello, cada corporación, institución o empresa debe diseñar, con base en sus características particulares, sus modelos de evaluación, y aplicar las dimensiones que son más pertinentes.

El seguimiento y la retroalimentación, en todos los casos, son fundamentales en la evaluación, independientemente de las dimensiones que se apliquen. Se entiende como seguimiento, la observación de la evolución de las competencias de los trabajadores en la organización, lo cual es un elemento estratégico para el desarrollo continuo, ya que de eso dependen las futuras modificaciones, sobre todo porque estamos en un mundo en permanentes cambios (Casallas, 2016).

Además, el seguimiento tiene como fin verificar el buen desarrollo de los planes de acción direccionados para alcanzar las metas trazadas por la organización; esto requiere que ella garantice

los recursos para hacer el seguimiento continuo, lo que implica la elaboración de un cronograma que permita medir esos progresos alcanzados en las diferentes acciones tomadas por la corporación, como reubicaciones o capacitaciones, entre otros. En algunos modelos de evaluación se emplean programas que permiten ir midiendo esos avances, tales como Webspev, en el cual se organizan los datos recolectados, se suministra información específica a un área determinada, se registra y siguen los planes de mejora y se hace un seguimiento de la información recolectada en la evaluación, lo que facilita la información y el seguimiento para futuros planes pertinentes al factor humano laboral en las corporaciones (Casallas, 2016).

Es importante que la corporación, institución u organización posibilite la evaluación en los grupos de trabajo, lo cual tiene una razón en la evaluación de competencias, y es que, como se ha dicho ya, estas son integrales y no pueden ser vistas como elementos separados, de tal manera que la evaluación grupal permita tener diferentes valoraciones sobre el desempeño de los trabajadores, con el concurso de las visiones y apreciaciones profesionales, y se puede tener una mirada más amplia de ese rendimiento. Además, como lo anotan París *et al.* (2016), el trabajo en equipos es la forma que se ha impuesto en el mundo organizacional, económico, educativo e investigativo, entre otros, generando mayores beneficios, así que es lógico que, si se espera que haya un trabajo en equipo efectivo, también la evaluación se haga desde esa perspectiva, dado que esto puede crear mayor compromiso, eficiencia y calidad, así como mayor satisfacción en el trabajo.

En la evaluación deben también valorarse los procesos de cualificación, entendidos como el conjunto de conocimientos y capacidades que posibilitan responder a las necesidades laborales, las cuales se adquieren a través de la formación y la experiencia. Cuesta-Mena *et al.* (2019) anotan que la evaluación posibilita identificar las brechas de formación y cualificación de los trabajadores, para de esta manera implementar políticas para el desarrollo y la gestión del talento humano. En cuanto a los aprendizajes, permiten evidenciar no solamente los conocimientos requeridos, sino

los desempeños asociados a las competencias, así como a los efectos de la aplicación de estas.

Un personal cualificado debe estar en concordancia con los requerimientos de un mundo moderno, por eso la corporación debe adelantar jornadas constantes de actualización de esos conocimientos; además, porque los planes de mejoramiento deben contemplar aspectos instrumentales, estratégicos, disposición de recursos físicos, humanos, tecnológicos y financieros, entre otros, para así responder a las transformaciones permanentes de esta contemporaneidad. Es decir que se contempla al ser humano, quien con sus conocimientos y capacidades ayuda a alcanzar las metas trazadas por la corporación, pero así mismo el componente físico y externo, en el cual se desenvuelve laboralmente el profesional, evaluación que en su conjunto logra medir los estándares de la organización, así como tomar las decisiones de mejora de manera holística.

Competencias de diseño

Todo profesional crea diseños de distintos tipos, independiente de su campo especializado de formación y desempeño. Este es un principio básico de la capacitación de profesionales en la actualidad que marca la diferencia al momento de pensar en programas de calidad.

Para comenzar analicemos el concepto de diseño y sus características, y las posibles implicaciones para la formación de profesionales. El diseño ha tenido diferentes interpretaciones: una es asumirlo como el proceso previo a la concepción o creación de un producto. Se refiere al proceso de programar, proyectar, coordinar, seleccionar y organizar unos factores y elementos con miras a la realización de objetos, por ejemplo, de videojuegos. Perkins (1989) planteó que el diseño es el esfuerzo humano por dar forma a los objetos de acuerdo con propósitos, es decir, que un diseño es una estructura adaptada a esos objetivos, y en este sentido el conocimiento mismo es diseño.

En esta línea, el conocimiento, según Perkins (1989), puede asumirse como información o como diseño; el conocimiento como información proporciona un punto de vista pasivo de este, uno que

subraya el conocimiento almacenado en vez de uno como implemento de acción. El conocimiento como diseño se asume como algo que es generado por la creatividad del ser humano, es cambiante, evoluciona y se transforma, crea nuevas posibilidades y perspectivas para crear más conocimiento.

Para hacer comprensible el proceso del diseño, Perkins (1989) planteó cuatro preguntas que ayudan a comprender la naturaleza de cualquier diseño: ¿cuál es su propósito o cuáles sus propósitos?, ¿cuál es su estructura?, ¿cuáles son casos modelo del diseño en cuestión? y ¿qué argumentos lo explican y lo evalúan? En síntesis, la comprensión del propósito, la estructura, los casos modelo y los argumentos explicativos y evaluativos posibilitan la comprensión completa de cualquier cosa.

En este documento se asume el diseño como un proceso que implica un acto creativo de producción intelectual en el cual el ser humano, a partir de unos propósitos, sus conocimientos, experiencias y el contexto, empieza a generar algo (que presenta una estructura) y que desea hacer visible para comunicarlo, en busca de producir un resultado esperado que posibilite una transformación en el conocimiento mismo mediante la producción de argumentos explicativos de un fenómeno en el que interactúa el diseño. El contexto, los fundamentos, la comunicación y la transformación están ligados a los campos disciplinares en los que se circunscribe el diseño mismo.

A partir de esta perspectiva, la formación de un profesional para la sociedad actual implica desarrollar unas competencias de diseño que le permitan abordar diferentes retos al crear “algo” para su campo de desempeño profesional. Ese “algo” es un diseño y puede interpretarse desde muchas perspectivas dependiendo de la profesión a la que se refiera, por ejemplo: un *diagnóstico de un paciente* en el caso de un médico, un *análisis contable* para el contador, un *plano* para un arquitecto, una *unidad didáctica* para un profesor, un *video* para un diseñador audiovisual o un *cuento* para un escritor, entre otros.

Las competencias del diseño se ubican desde la perspectiva planteada, y en ese sentido aparece el *desarrollo de la creatividad*, que está presente en todo el proceso del diseño, ya que, por ejemplo,

posibilita la generación de ideas originales e innovadoras, permite identificar los problemas por resolver y delimita *los propósitos del diseño*.

El *reconocimiento de qué conocimiento se requiere para identificar y construir la estructura del diseño* es una habilidad importante en la medida en que le ayuda al profesional a diferenciar qué necesita saber para estructurar su diseño, qué partes lo conforman, cómo se relacionan esas partes y qué interacciones se necesitan dependiendo de los propósitos del diseño. Aquí se aplica el conocimiento del campo disciplinar de la profesión para la generación de la estructura.

Otra competencia es la relacionada con los modelos, y en este contexto se propone la necesidad de *identificar los modelos del diseño objeto de estudio*, reconocer qué perspectivas teóricas, metodológicas, instrumentales y técnicas, entre otras, se plantean para la creación del modelo por diseñar. Es importante tener conocimiento sobre qué modelos se han planteado y cuáles son los más aceptados en el campo profesional de desempeño, y, a partir de allí, tener claros los propósitos del ejercicio que se va a desarrollar; es decir, ¿se va a diseñar un nuevo modelo o se va a trabajar en el modelo de consenso de la profesión en el momento actual? El diseño implica la creación de conocimiento desde un paradigma nuevo o el trabajar en el mismo paradigma actual y emplear lo que existe, a partir de un momento de ciencia normal, como lo plantea Thomas Kuhn.

En relación con la competencia de *construcción de argumentos que explican y evalúan el modelo*, es de vital importancia que en los procesos de formación se enfatice en formar a los profesionales en aprender a argumentar en su campo profesional. El argumentar está estrechamente relacionado con la justificación de una afirmación o una tesis por medio de la producción de razones, y contempla dos procedimientos: el producir las razones o argumentos y el examinar la aceptabilidad de estos. Es decir, que implica establecer relaciones entre las razones o los argumentos que lleven a modificar el valor epistémico desde el punto de vista del destinatario (Jorba *et al.*, 2000).

La argumentación en su campo profesional es muy importante, y esto implica que los profesores

de los campos específicos deben enseñar a los futuros profesionales a escribir, leer, exponer y sustentar en su profesión, lo cual es la base para poder argumentar. En diferentes universidades se delega esta responsabilidad a lingüistas y otros expertos en comunicación, y estaría bien en un nivel inicial, pero es necesario que la formación en argumentación en la profesión se haga por expertos en la profesión, ya que ellos conocen la profesión por su ejercicio y saben los énfasis en argumentación, su estructura y su construcción. Otra opción de formación es que se realice un ejercicio de trabajo colaborativo entre un experto en lenguaje y uno en la profesión.

Competencias éticas

La ética debe acompañar al ser humano en todo su actuar, en la medida en que implica reconocer la preponderancia del bien sobre su contrario; de ahí que en la vida laboral profesional deben seguirse unos códigos y unas normas de conductas. Además, hay unos campos profesionales que exigen unas comprensiones específicas, como es la ética médica o del abogado, del empresario o de los periodistas, aunque, se reafirma, es un actuar que debe estar *per se* en el accionar humano.

En el caso particular de la ética profesional, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2019) anota que esta se ocupa de establecer los principios, los valores y las normas que subyacen a la responsabilidad en el ejercicio profesional; esta representa los valores y objetivos de la profesión, tales como la rendición de cuentas, la transparencia, la prestación eficiente de servicios y la responsabilidad ante los clientes o consumidores, de lo cual se colige que algunos aspectos varían de una profesión a otra.

La ética profesional, además de estar en el fuero interno de cada persona, puede asimismo ser exigida por fuentes de carácter legal, como son leyes o reglamentos administrativos. La ONU (2019) resalta su importancia sobre todo en aquellos trabajos en los cuales el cliente confía plenamente en el profesional o en el grupo de profesionales, quienes deben ceñirse a ciertas normas establecidas. Por ello, la actuación del profesional debe ser abierta y transparente, siguiendo los códigos de conducta

establecidos, los cuales incluyen los valores principales de la profesión, muchos de los cuales están definidos formalmente, escritos en la mayoría de los casos; estos códigos son considerados como necesarios, en especial en temas de negocios, públicos o privados, ya que es una forma de prevenir la corrupción, ligada al ejercicio de una actividad determinada, pero también a la decisión personal de quien se ve inmerso en esa abominable actividad; sin embargo, también la ONU (2019) reconoce que la ética se enmarca fuera de esos códigos de ética formales, ya que se acude al sistema de valores que cada individuo posee, fruto de su experiencia social, familiar y educativa, de tal manera que implica una observancia de las convicciones personales, primando, por ejemplo, el bien común sobre el particular.

El sistema de valores profesionales está enmarcado en ese contexto interno y externo anotado por la ONU (2019), aunque es importante mencionar algunos que se postulan como universales y que permiten un desempeño profesional acorde con los objetivos trazados por las corporaciones, como son el compromiso, la responsabilidad, el diálogo, el respeto, la honestidad, la eficiencia y la solidaridad (Corporación Universitaria de Asturias, 2019). Lo que se busca es que los conocimientos y las competencias desarrollen un sentido de compromiso en el profesional; la responsabilidad permite generar calidad y excelencia, el diálogo una comunicación abierta, el respeto es considerado como el principio de toda interrelación, la honestidad es la anteposición de los principios ante el beneficio personal, la eficiencia implica el cumplimiento de los deberes y la solidaridad conlleva el servicio desinteresado hacia los demás, reconocidos en su dignidad.

Las competencias profesionales deben apuntar al respeto hacia el otro, es ese el fundamento de toda ética. Desde el campo axiológico, entendiendo la importancia de los valores en el ejercicio laboral profesional (Ali y Khalifa, 2025), además porque los sistemas de valores en un mundo globalizado se ven frecuentemente alterados, y por eso la necesidad de la apertura hacia el otro, en la cual el reconocimiento de la dignidad no sea retórica; por esto es que las organizaciones deben no

solamente contemplar las dimensiones técnicas y doctrinarias, sino también las axiológicas, en las que la rentabilidad, la competitividad y la supremacía deben ser sopesadas frente a lo que implica el bienestar común, en el que muchas veces están en juego los derechos humanos.

Chica-Pinargote y Vegas-Meléndez (2020) reconocen que los mercados modernos, sobre todo desde las multinacionales, parecieran desconocer esos modelos axiológicos, y de ahí que los procesos gerenciales en el siglo XXI deben abordar las nuevas formas de conducción de las empresas, permitiendo generar confianza entre sus pares, entre sus clientes y entre sus propios trabajadores, en los que los principales referentes están enmarcados por valores universales, como la justicia, la equidad, la solidaridad, la puntualidad, la honestidad y la flexibilidad, además de los valores de clase, que cubren el reconocimiento, la emocionalidad, la capacidad, el compromiso, la vocación de servicio, la mística en el trabajo y la calidad en las relaciones interpersonales; y los valores organizacionales, reconocidos como principios, centrados en la producción, la sostenibilidad y la búsqueda del bienestar colectivo.

Concluyen los autores, que las corporaciones sigan los valores sociales que permitan un crecimiento de bienestar global, en el cual los profesionales que allí laboran sean conscientes de sus actos, reconociendo que estas están formadas por personas y que este reconocimiento potencia las competencias, en la medida en que el ambiente de trabajo sea óptimo para experimentar una ética laboral plena.

No podemos cerrar este apartado sin desconocer la importancia que tiene el reflexionar críticamente sobre estos aspectos, vistos como valores o virtudes entre otros, a partir de los centros educativos (Sánchez Pérez, 2022), en todos los niveles educativos, pues muchos de estos conceptos se enfocan en la acción y el comportamiento humano, con propósitos claros y enfocados a su interiorización, que a la postre generan cambios en las personas, en coherencia con los fines de la acción educativa. Esto lleva a identificar y caracterizar dichos valores o virtudes para priorizar su desarrollo desde los espacios escolares.

Conclusiones

El enfoque por competencias, que actualmente se fundamenta y usa en el campo educativo y laboral para formar y evaluar, entre otros aspectos, abrió nuevas formas de pensar las necesidades de los futuros profesionales para ejercer su profesión, que estaba centrada especialmente en títulos académicos y en los test psicotécnicos, que se exigían como requisito para seleccionar y contratar a un profesional, para dar paso a las capacidades, las habilidades y los comportamientos que requiere un profesional, de cualquier área de conocimiento, para realizar actividades de su proceso de formación.

Desde la mirada que se expone en este texto, las competencias profesionales superan los conocimientos disciplinares, abarcan aspectos que se consideran fundamentales para la labor profesional en contextos específicos como la creatividad, el pensamiento crítico, lógico y divergente, la colaboración y el trabajo en equipo, entre otras, que es necesario que las organizaciones e instituciones educativas, de todo tipo y nivel, tengan presente para establecer funciones, responsabilidades y directrices específicas al seleccionar el personal, evaluar sus compromisos y los perfiles de ingreso y egreso, entre otros.

En este marco, si bien los profesionales deben desarrollar las competencias descritas en el presente artículo, es fundamental que quienes se encargan de la selección de personal, de acuerdo con criterios acordes con el sector o campo profesional de acción, estén preparados y facultados para identificarlas, aprovecharlas y maximizarlas desde una mirada colaborativa para que tanto el profesional como la organización se beneficien mutuamente, sin olvidar que cada uno exige competencias específicas.

A este respecto, y desde el campo profesional de los autores del texto, es central que se comprenda que las competencias no se desarrollan de modo aislado de los contenidos que son materia de estudio en los diversos programas de formación profesional; por lo tanto, incorporarlas en el currículo, además de ser una necesidad, debe darse de manera transversal en cualquier área de conocimiento, y de forma paralela a los diferentes tipos de

contenidos que son objeto de estudio. Un ejemplo de lo que se describe en este párrafo es precisamente lo que está pasando en la actualidad con la IA: todos los futuros profesionales deben conocer las diversas plataformas (Claude, Qween, Deep Seek, Gemini y Huggin Face, entre otras), incluidos sus beneficios, potencialidades y criterios de uso.

Finalmente, para su desarrollo es importante señalar cinco aspectos. Primero, estas competencias se deben potenciar desde el ámbito de la familia, seguir en el proceso de formación en la escuela y universidad, y consolidarse en el campo profesional de acción; segundo, todas son relevantes y

necesarias, pero su fortalecimiento depende de factores, necesidades e intereses diversos; tercero, cada persona desarrolla niveles diferenciados de las competencias; cuarto, las organizaciones e instituciones educativas deben abrir espacios para fomentar, fundamentar y potenciar las competencias que requieren sus estudiantes y profesionales, respectivamente, y quinto, es en el campo de acción que los propios profesionales deben, a partir de un proceso de reflexión y autoevaluación, reconocer cuáles competencias se manifiestan débiles para buscar mecanismos y recursos para fortalecerlas.

Referencias

- Acosta, S. F. (2023). Competencias de los profesores de Biología en formación. *Transformación*, 19(1), 53-69. https://www.researchgate.net/publication/373396253_Competencias_de_los_profesores_de_Biologia_en_formacion
- Ali, E. H. M. y Khalifa, M. A. G. (2025). Professional competency and moral courage among staff nurses. *BMC Nursing*, 24(557). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03197-4>
- Baymetov, B., Muratov, K., Yusupova, S., Norqulova, D., Muxitdinova, M., Khamraqulova, K., Yusupov, S. A. (2025). Technologies for the scientific and theoretical formation of professional competence in future fine arts teachers. *Journal of Engineering Science and Technology*, 20(3), 17-24.
- Bisquerra, R. (2019). *Competencias emocionales para un cambio de paradigma en educación*. Horsori. <https://www.puvill.com/toc/9788494985744.pdf>
- Bulás, M., Ramírez, A. y Corona, M. (2020). Relevancia de las competencias emocionales en el proceso de enseñanza aprendizaje a nivel de posgrado. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 19(39), 57-73. <https://www.redalyc.org/journal/2431/243162775004/html/>
- Camuñas-García, D., Cáceres-Reche, M. P., Cambil-Hernández, M. E. y Aznar-Díaz, I. (2025). Diseño de videojuegos sobre el patrimonio y su incidencia en las competencias digitales de los futuros docentes. *Campus Virtuales*, 14(1), 169-181. <https://doi.org/10.54988/cv.2025.1.1520>
- Casallas, D. (2016). *Aplicación de la evaluación de desempeño 360° como herramienta para alcanzar el éxito profesional del recurso humano en las empresas* (Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada). <https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/d72bfac9-e538-4dc0-94b8-de37cf298d49/content>
- Chica-Pinargote, I. y Vegas-Meléndez, H. (2020). Axiología empresarial para la innovación. Una visión gerencial desde la perspectiva del contexto ecuatoriano. *Polo de Conocimiento*, 5(8), 493-509. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1606>
- Chuang, J. Y., Liang, H. Y., Dai, H. D., Tseng, T. Y. y Yu, S. (2025). A Professional Nurse Competence Scale (PNCs): development and psychometric testing. *BMC Nursing*, 24(624). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03231-5>
- Cornelio-Ramos, J. M. (2022). Uso pedagógico del blog en el componente actitudinal de la competencia comunicativa escrita. *Revista Electrónica Educare*, 26(2), 1-19. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v26n2/1409-4258-ree-26-02-231.pdf>
- Corporación Universitaria de Asturias. (2019). *Valores profesionales*.
- Cuesta-Mena, J., Orozco-Gutiérrez, M. y Franco-Mejía, E. (2019). Metodología para el diseño curricular de programas de cualificación de operarios de equipos y sistemas de procesos industriales, basada en competencias laborales y necesidades particulares de las empresas. *Revista Educación en Ingeniería*, 14(28), 106-118. <https://educacioningenieria.org/index.php/edi/article/view/1008/963>
- Delgado, C. (2022). Estrategias didácticas para fortalecer el pensamiento creativo en el aula. Un estudio meta-analítico. *Revista Innova Educación*, 4(1), 51-64. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8152451>

- Díaz, P., Meléndez, D. y Pulido, G. (2019). *Satisfactores desde el desarrollo a escala humana para la población del municipio de Viotá Cundinamarca-Colombia* (Tesis de Maestría, Universidad Santo Tomás). <https://repository.usta.edu.co/server/api/core/bitstreams/bel1f4c36-101a-4140-83ad-e375ba32c5ae/content>
- Echeverri, M. y Vargas, C. (2019). *El papel del dominio del inglés como segunda lengua en la competitividad de los países* (Tesis de grado, Universidad Eafit). <https://repository.eafit.edu.co/items/91c2ae4c-0dcc-40a4-b8e0-acb83d955f02>
- Espinach, M. (2018). Competencias laborales y tecnológicas requeridas en distintas carreras de administración de empresas. *Innovaciones Educativas*, 20(28), 66-80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6522029>
- Fernández, J. y Ruiz, C. (2016). Evaluación de competencias profesionales en educación superior: retos e implicaciones. *Educación xx1*, 19(1), 17-37. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70643085001.pdf>
- Función Pública. (2023). *Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2023. Proceso Gestión del Talento Humano*. https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/Plan_estrategico_talento_humano_v3.pdf/20421c50-6793-3241-d1ce-d32456528ea8?t=1675195978532
- Fundación Adecco. (2020). *20 competencias contra la exclusión social en el empleo*. <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2020/04/guia-2020.pdf>
- Gargallo, B., Pérez-Pérez, C., García-García, F. J., Giménez, J. A. y Portillo, N. (2020). La competencia aprender a aprender en la universidad: propuesta de modelo teórico. *Educación xx1*, 23(1), 19-44. <https://www.redalyc.org/journal/706/70663315001/html/>
- Gobierno Vasco. (2016). *Currículo de la educación básica*. <https://finantzazharatago.org/wp-content/uploads/Curr%C3%ADculo-Educaci%C3%B3n-B%C3%A1sica-en-la-CAE.pdf>
- Goleman, D. (2002). *Inteligencia emocional*. Kairós. http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia_emocional_daniel_goleman.pdf
- Gómez Veloz, G. y García González, M. (2021). Las competencias emocionales en la formación profesional del gestor sociocultural. *Mendive. Revista de Educación*, 19(4), 1310-1324. <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/2656/pdf>
- Guartán, A., Torres, K. y Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*, 4(6), 12-26. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/139/410
- Jorba, J., Gómez, I., Prat, Á. y Benejam, P. (2000). *Hablar y escribir para aprender: uso de la lengua en situación de enseñanza-aprendizaje desde las áreas curriculares*. Editorial Síntesis.
- Lora-Guzmán, H., Castilla-Paternina, S. y Góez-Flórez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83-94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Macías-Arteaga, M. y Mero-Vélez, J. (2022). Importancia de planeación estratégica en empresas en el siglo XXI. *Polo de Conocimiento*, 7(2), 31-39. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8331385.pdf>
- Montás, M. y Christopher, S. (2021). Autorregulación del aprendizaje a través de las tecnologías digitales. *Assensus*, 6(11), 38-54. <https://revistas.unicordoba.edu.co/index.php/assensus/article/view/2656>
- Navarro, F. (2018). Más allá de la alfabetización académica: las funciones de la escritura en educación superior. En M. A. Alves y V. Iensen Bortoluzzi (eds.), *Formação de Professores: Ensino, Linguagens e Tecnologias* (pp. 13-49).
- Niebles, W., Martínez, P. y De la Ossa, S. (2019). Clima organizacional y su incidencia en la conformación de equipos de trabajo en mipymes en Barranquilla, Colombia. *Revista Espacios*, 40(18), 17. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n18/19401817.html>
- Obied, A. y Alajmi, A. (2024). The professional competence of faculty members from the students' perspective at Kuwait University and Palestine Technical University Kadoorie. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, 42(4), 1755-1769. <https://doi.org/psk9>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2019). *Ética profesional. Integridad y ética 14*. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_14_-_Professional_Ethics_-_Spanish_v.pdf

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2019). *Estrategia de Competencias de la OCDE 2019. Competencias para construir un futuro mejor*. Fundación Santillana. https://www.oecd.org/es/publications/2019/05/oecd-skills-strategy-2019_g1g9ff20.html
- París, G., Mas, M. y Torrelles, C. (2016). La evaluación de la competencia “trabajo en equipo” de los estudiantes universitarios. *RIDU. Revista d’Innovació Docent Universitària*, (8), 86-97. <https://revistes.ub.edu/index.php/RIDU/article/view/RIDU2016.8.10>
- Perkins, D. N. (1989). *Conocimiento como diseño*. Publicaciones Pontificia Universidad Javeriana.
- Rodríguez, J. A. (2023). Escucha activa: una propuesta para el desarrollo de la comprensión oral. *Cuaderno de Pedagogía Universitaria*, 21(41), 93-101. <https://cuaderno.pucmm.edu.do/index.php/cuadernodepedagogia/article/view/555/663>
- Rueda Gómez, N. J., Martínez Lozano, C. P. y Río Contreras, J. M. (2022). La competencia comunicativa intercultural como herramienta de apoyo en la negociación internacional. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 3-33. <https://www.redalyc.org/comocitar.oi?id=667974505001>
- Ruiz, Y. E. y Sánchez, A. F. (2021). Caracterización de las actividades de trabajo en equipo en una empresa. *Revista Perspectiva Empresarial*, 8(2), 122-138. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=672271875011>
- Sánchez Pérez, Y. (2022). Entre la virtud y el utilitarismo: una aproximación a la educación moral. *RPP. Revista Panamericana de Pedagogía*, (33), 10-21. <https://doi.org/10.21555/rpp.v33i33.2389>
- Siddiqi, A., Beikzad, J., Nejadhaji Ali Irani, F. y Vedadi, A. (2025). Designing a professional competence model for emergency medical technicians of the National Emergency Management Organization. *Health in Emergencies and Disasters Quarterly*, 10(2), 143-152. https://www.researchgate.net/publication/387654208_Designing_a_Professional_Competence_Model_for_Emergency_Medical_Technicians_of_the_National_Emergency_Management_Organization
- Valenzuela-Fernández, L. A., Collantes-Inga, Z. M. y Durand-Hipólito, E. E. (2020). Sobre la gobernanza digital, política digital y educación. *Revista Eleuthera*, 22(2), 88-103. <https://doi.org/10.17151/eleu.2020.22.2.6>