

Capítulo 5. Evaluación por competencias para el trabajo del futuro. Preparando a las nuevas generaciones para la empleabilidad

Francisco Saucedo Espinosa

Universidad Autónoma de Nuevo León
(francisco.saucedoes@uanl.edu.mx)

Lewis Dawson Story Rodríguez

Universidad Autónoma de Nuevo León
(lewis.storyrd@uanl.edu.mx)

Juan Manuel Rivera Mendoza

Universidad Autónoma de Nuevo León
(juan.riveramnz@uanl.edu.mx)

Ana Paola Padilla Tavitas

Universidad Autónoma de Nuevo León
(paola.padillat@uanl.edu.mx)

Resumen

Este capítulo analiza la importancia de evaluar las competencias de los estudiantes universitarios para prepararlos para el futuro mercado laboral. Destaca que la empleabilidad se ha convertido en una prioridad, lo que implica un mayor enfoque en desarrollar competencias que les permitan adaptarse a las cambiantes demandas. Las universidades deben reestructurar sus planes de estudio y metodologías para garantizar la adquisición de competencias clave, como creatividad, trabajo en equipo, adaptabilidad e inteligencia emocional, las cuales se alinean con las habilidades más valoradas por los empleadores. El capítulo también examina estrategias y metodologías que las instituciones pueden implementar para evaluar

y desarrollar estas competencias, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los estudiantes. Además, se destaca la importancia de brindar retroalimentación a los estudiantes sobre su nivel de competencias, lo que les permite tomar conciencia de sus áreas de mejora y asumir un papel activo en su desarrollo profesional.

Palabras clave

Competencias, Evaluación, Empleabilidad, Educación superior, Habilidades del siglo XXI.

Abstract

This chapter analyzes the importance of evaluating the competencies of university students to prepare them for the future job market. It highlights that employability has become a priority, which implies a greater focus on developing skills that allow them to adapt to changing demands. Universities must restructure their curricula and methodologies to ensure the acquisition of key competencies such as creativity, teamwork, adaptability, and emotional intelligence, which align with the skills most valued by employers. The chapter also examines strategies and methodologies that institutions can implement to evaluate and develop these competencies, with the aim of improving the employability of students. In addition, it highlights the importance of providing feedback to students on their level of competencies, which allows them to become aware of their areas for improvement and take an active role in their professional development.

Keywords

Competencies, Evaluation, Employability, Higher education, 21st century skills.

1. Introducción

La empleabilidad se ha convertido en uno de los principales objetivos en la formación universitaria, lo que implica un mayor enfoque en el desarrollo de competencias que permitan a los estudiantes adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral. Esto conlleva la necesidad de reestructurar los planes de estudio y metodologías de enseñanza para garantizar la adquisición de competencias relevantes para el futuro del trabajo (Cerno, 2016).

Diversos estudios han destacado que, en este contexto, el desarrollo de un conjunto integral de competencias en los estudiantes es fundamental para mejorar sus perspectivas de empleabilidad, ya que dichas competencias se alinean con las habilidades más valoradas por los empleadores en el futuro del trabajo (Sáez-López et al., 2021; Caballo et al., 2022; Lee y Reyes, 2020).

Entre estas competencias se encuentran la creatividad, el trabajo en equipo, la adaptabilidad y la inteligencia emocional (García et al., 2019 y Muñoz, 2014).

El presente capítulo tiene como objetivo analizar cómo las universidades pueden preparar a las nuevas generaciones para la empleabilidad a través de la evaluación y el desarrollo de competencias clave como habilidades digitales, adaptabilidad, resolución de problemas, creatividad, trabajo en equipo e inteligencia emocional (Sospedra-Baeza et al., 2022; Monroy y Villamil, 2023).

Se aborda también la importancia de la evaluación de competencias para la empleabilidad de los estudiantes universitarios, analizando las

estrategias y metodologías que las instituciones de educación superior pueden implementar con el fin de preparar a las nuevas generaciones para hacer frente a los desafíos que plantea el futuro del trabajo.

Además, se presentarán ejemplos de buenas prácticas y casos de estudio que ilustren cómo las universidades están integrando la evaluación de competencias en sus programas académicos, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de sus egresados.

1.1. El contexto del futuro del trabajo y las demandas cambiantes del mercado laboral

Los cambios acelerados en el mundo laboral, impulsados por la digitalización y la automatización, han generado una necesidad urgente de reevaluar las competencias que requieren los egresados para triunfar en el mercado laboral del futuro.

Hoy en día, las organizaciones buscan profesionales con un perfil más versátil, capaz de adaptarse a entornos laborales cambiantes y resolver problemas complejos de manera creativa. Además, se valoran cada vez más competencias interpersonales como la comunicación efectiva y el trabajo en equipo (Muñoz, 2014).

1.2. El papel de la universidad en la preparación de los estudiantes para la empleabilidad

Las instituciones de educación superior se enfrentan al reto de alinear sus programas académicos con las necesidades del mercado laboral, fomentando el desarrollo de competencias que permitan a los futuros egresados ser más competitivos y adaptarse a los cambios (Sánchez y Pihuave, 2021; Cerno, 2016).

Para ello, es necesario implementar estrategias innovadoras en los planes de estudio que vayan más allá de la mera transmisión de conocimientos técnicos, e incorporen el desarrollo de habilidades blandas, capacidad de resolución de problemas, pensamiento crítico y aprendizaje continuo (Abelha et al., 2020).

1.3. La importancia de la evaluación de competencias para la empleabilidad

La evaluación de competencias desempeña un papel fundamental en la preparación de los estudiantes para el mercado laboral. Al identificar las fortalezas y debilidades de los estudiantes, las universidades pueden diseñar planes de desarrollo que permitan reforzar las competencias clave para la empleabilidad (Martin et al., 2021 y Muñoz, 2014).

Asimismo, la retroalimentación a los estudiantes sobre su nivel de competencias les permite tomar conciencia de sus áreas de mejora y asumir un papel activo en su propio desarrollo profesional (Lee & Reyes, 2020 y Sedlan-König et al., 2018).

2. Antecedentes

La integración de competencias en el diseño curricular de la educación superior ha sido objeto de estudio y análisis en los últimos años, con diversos enfoques y estrategias implementadas por las instituciones universitarias (González-Yebra et al., 2020).

Uno de los referentes clave en este ámbito es el Proyecto Tuning, una iniciativa europea que ha promovido la armonización de los programas académicos a nivel internacional, enfocándose en el desarrollo de competencias genéricas y específicas de cada titulación (Cerno, 2016). Esto ha impulsado a las universidades a replantear sus planes

de estudio y metodologías de enseñanza-aprendizaje, con el fin de garantizar que los estudiantes adquieran las competencias necesarias para su futuro desempeño profesional (Avendaño et al., 2016).

Asimismo, diversos estudios han analizado la importancia de competencias como la creatividad, el trabajo en equipo, la adaptabilidad y la inteligencia emocional para la empleabilidad de los graduados (Aránega, 2014 y Latorre et al., 2010). Estas competencias, denominadas "habilidades blandas" o "competencias transversales", se han posicionado como elementos clave en el perfil de los futuros profesionales, complementando las competencias técnicas o específicas de cada titulación (Caballo et al., 2022).

2.1. Competencias clave para el futuro del trabajo

Las organizaciones actuales y futuras demandan un perfil de egresado con una combinación de competencias técnicas y transversales que les permita adaptarse a entornos laborales cambiantes y resolver problemas de manera creativa e innovadora (Monroy y Villamil, 2023).

Algunas de las competencias clave que se han identificado para el futuro del trabajo incluyen:

2.1.1. Habilidades digitales

Dominio de herramientas y tecnologías digitales, así como la capacidad de adaptarse a los cambios tecnológicos. Esto implica no solo el conocimiento de las últimas tecnologías, sino también la habilidad de aprender y adoptar nuevas herramientas y aplicaciones de manera rápida y eficiente. Las universidades deben fomentar en los estudiantes un espíritu de curiosidad y adaptabilidad frente a la evolución tecnológica, preparándolos para mantenerse actualizados y relevantes en el

mercado laboral (Sospedra-Baeza et al., 2022; Lee & Reyes, 2020; Las tecnologías emergentes y la docencia, 2021).

2.1.2. Pensamiento crítico y resolución de problemas

La capacidad de analizar información, identificar problemas, generar soluciones creativas y tomar decisiones fundamentadas. Esta competencia es clave para enfrentar retos complejos y situaciones impredecibles en el ámbito laboral, y debe ser desarrollada a través de metodologías de enseñanza-aprendizaje. Además, es importante promover en los estudiantes universitarios una actitud de cuestionamiento y apertura al aprendizaje continuo (Sospedra-Baeza et al., 2022).

2.1.3. Adaptabilidad y flexibilidad

Habilidad para adaptarse a entornos laborales cambiantes, asumir nuevos desafíos y roles, y responder de manera ágil a los cambios. Esto implica también la capacidad de aprender y desarrollar nuevas competencias de manera continua, a fin de mantenerse relevante y competitivo en el mercado laboral en constante evolución (Brătianu et al., 2020).

2.1.4. Comunicación efectiva y trabajo en equipo

Capacidad de comunicarse de manera clara y asertiva, tanto de forma oral como escrita, y de colaborar de manera efectiva en equipos multidisciplinarios. Estas competencias son fundamentales para el desempeño laboral en la mayoría de los campos, y permiten a los profesionales interactuar de manera productiva con colegas, clientes y stakeholders (Vega et al., 2021; López, 2021).

2.1.5. Liderazgo y emprendimiento

Habilidad para asumir roles de liderazgo, tomar iniciativas, y generar soluciones innovadoras a problemas y oportunidades. Estas competencias son cada vez más valoradas en el mercado laboral, ya que permiten a los profesionales convertirse en agentes de cambio y contribuir al desarrollo de las organizaciones (Caballo et al., 2022).

2.1.6. Creatividad

Habilidad para generar ideas innovadoras, explorar soluciones creativas a problemas complejos y aprovechar oportunidades de mejora. Esto se ha convertido en una competencia clave para la empleabilidad, ya que las organizaciones buscan profesionales que puedan aportar perspectivas nuevas y contribuir al desarrollo de productos, servicios y procesos innovadores (Vásquez, 2021).

2.2 Modelos de evaluación de competencias

Para evaluar el desarrollo de estas competencias clave, las universidades han implementado diversos modelos y estrategias, entre los que se destacan:

2.2.1. Enfoques tradicionales

Las universidades también han utilizado enfoques tradicionales, como exámenes, ensayos y trabajos finales, para evaluar el nivel de adquisición de competencias por parte de los estudiantes. Si bien estos méto-

dos pueden tener limitaciones para evaluar competencias más complejas, siguen siendo herramientas valiosas cuando se combinan con estrategias de evaluación más holísticas (Benítez y Gamboa, 2022).

2.2.2. Evaluación basada en evidencias

Enfoque que se centra en la recopilación y análisis de evidencias del desempeño de los estudiantes, como trabajos, proyectos, presentaciones y ejercicios prácticos, para valorar el desarrollo de sus competencias. Este enfoque permite una evaluación más holística y auténtica, ya que se basa en evidencias reales del aprendizaje y desempeño de los estudiantes, en lugar de únicamente en evaluaciones tradicionales (Cerno, 2016 y Caballo et al., 2022).

2.2.3. Enfoques emergentes centrados en habilidades del siglo XXI

Algunas universidades han implementado enfoques de evaluación más innovadores, enfocados en el desarrollo de habilidades del siglo XXI, como el pensamiento crítico, la comunicación, la colaboración y la creatividad (Molano, 2021).

Estos enfoques pueden incluir la evaluación de proyectos interdisciplinarios, análisis de casos, simulaciones y portafolios, entre otros, con el objetivo de valorar de manera integral el desarrollo de competencias clave como el pensamiento crítico, la comunicación efectiva, la colaboración y la creatividad. Estas estrategias de evaluación permiten a las universidades obtener una visión más completa del nivel de adquisición de las habilidades necesarias para el futuro del trabajo por parte de los estudiantes (Vásquez, 2021).

2.3. Evidencia empírica sobre la efectividad de la evaluación de competencias

Los estudios muestran que la implementación de modelos de evaluación por competencias en el ámbito educativo ha generado importantes avances, como una mejor alineación entre los procesos de enseñanza-aprendizaje y las demandas del mercado laboral, así como una mayor participación y motivación de los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje (Muñoz y Araya, 2017; Molano, 2021).

Asimismo, se ha observado que una evaluación enfocada en el desarrollo de competencias ha contribuido a mejorar la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, al permitir a los estudiantes adquirir habilidades más relevantes para el mercado laboral. La retroalimentación y el seguimiento personalizado que brinda este enfoque de evaluación ha sido clave para orientar a los estudiantes en su desarrollo de competencias y prepararlos mejor para los desafíos del futuro del trabajo (Meneghel et al., 2021 y Molano, 2021).

Sin embargo, también se han identificado algunos desafíos en la implementación de estos modelos, como la falta de claridad conceptual sobre el enfoque de competencias, la dificultad para diseñar instrumentos adecuados que permitan evaluar de manera integral el desarrollo de competencias complejas, y la resistencia al cambio por parte de algunas instituciones educativas que se muestran reacias a adoptar estos nuevos enfoques (Muñoz y Araya, 2017).

La evaluación de competencias ha demostrado ser una herramienta valiosa para preparar a las personas para el éxito en el mercado laboral actual, que demanda cada vez más habilidades del siglo XXI como las digitales, la adaptabilidad, la resolución de problemas y la creatividad. A continuación, se presentan algunos ejemplos de evidencia empírica que respaldan la efectividad de la evaluación de competencias:

1. Estudios de correlación:

- a. Relación entre las competencias evaluadas y el desempeño laboral: Diversos estudios han encontrado correlaciones significativas entre las competencias evaluadas a través de diferentes métodos (pruebas psicométricas, simulaciones, portafolios digitales) y el desempeño laboral posterior de los individuos (Molano, 2021). Por ejemplo, hay evidencia de que las puntuaciones en una prueba de resolución de problemas se correlacionaban positivamente con el éxito de los empleados en puestos de trabajo que requerían esta habilidad (Castelo et al., 2020).
- b. Relación entre la evaluación de competencias y la empleabilidad: Los estudios también han demostrado que la evaluación de competencias puede mejorar las probabilidades de encontrar empleo. Hay evidencia de que los candidatos que participaron en un programa de evaluación de competencias tenían un 30% más de probabilidades de ser contratados que aquellos que no lo hicieron (Molano, 2021).

2. Estudios de impacto:

- a. Efectos de la evaluación de competencias en el aprendizaje: Se ha demostrado que la evaluación de competencias puede tener un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes, pues aquellos que participaron en programas de evaluación de competencias muestran una mayor comprensión de las habilidades evaluadas y una mejor capacidad para aplicarlas en situaciones reales (Molano, 2021 y Rodas, 2020).
- b. Efectos de la evaluación de competencias en la empleabilidad: Varios estudios han encontrado que los programas de evaluación de competencias tienen un efecto positivo en la empleabilidad

- de los estudiantes, pues les permiten desarrollar y demostrar habilidades clave para el mercado laboral (Muñoz y Araya, 2017).
- c. Efectos de la evaluación de competencias en el desarrollo profesional: La evaluación de competencias también puede contribuir al desarrollo profesional de los individuos. Se ha demostrado que los participantes de programas de evaluación de competencias muestran áreas de mejora en sus habilidades y desarrollaron planes para fortalecerlas (Molano, 2021 y Borbón et al., 2020).

3. Metodología

En la elaboración de este capítulo de libro se realizó una revisión sistemática de la literatura sobre la evaluación de competencias para el futuro del trabajo, con especial énfasis en estrategias e instrumentos innovadores.

En la primera etapa, se realizó una revisión sistemática de la literatura, consultando fuentes académicas y científicas relevantes, con el fin de identificar las principales tendencias, estrategias e instrumentos innovadores en evaluación de competencias para el futuro del trabajo (Benítez y Gamboa, 2022; Martínez-Acosta et al., 2019; Muñoz & Araya, 2017).

Se consultaron fuentes académicas y científicas en español, como artículos publicados en revistas especializadas, libros y capítulos de libros, así como documentos institucionales y estudios de organismos internacionales y gubernamentales relevantes para el tema de evaluación de competencias y su relación con el futuro del trabajo.

Para la selección de las fuentes se aplicaron criterios de inclusión como la relevancia, actualidad y calidad de la información proporcionada. También se consideraron fuentes que abordaran la evidencia empírica sobre la efectividad de la evaluación de competencias en el desarrollo de habilidades para el futuro del trabajo.

En cuanto al análisis de la información, se realizó una síntesis de los principales hallazgos y tendencias identificados en la literatura consultada, estructurando el contenido en función de los objetivos planteados. Se analizaron las estrategias e instrumentos innovadores de evaluación de competencias, así como la evidencia empírica sobre su efectividad para preparar a las personas para los desafíos del futuro del trabajo. El análisis se enfocó en destacar los avances, desafíos y recomendaciones clave en torno a la implementación de modelos de evaluación por competencias en el ámbito educativo.

La segunda etapa consistió en el diseño y aplicación de una encuesta o cuestionario a una muestra por conveniencia de educadores, profesionales de recursos humanos y/o responsables de políticas para recopilar datos cuantitativos sobre sus percepciones, experiencias y prácticas en relación con la evaluación de competencias para el futuro del trabajo (González-Fernández et al., 2019; Molano, 2021).

3.1. Diseño de investigación mixto

Para llevar a cabo esta investigación, se realizó una revisión de la literatura existente sobre evaluación de competencias y su relación con la empleabilidad, utilizando un diseño de investigación mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos.

Enfoque cualitativo: La revisión sistemática de literatura realizada en la primera etapa permitió identificar las principales tendencias, estrategias e instrumentos innovadores en evaluación de competencias, así como la evidencia empírica existente sobre su efectividad.

Enfoque cuantitativo: En la segunda etapa, se aplicó un cuestionario a una muestra por conveniencia de educadores, profesionales de recursos humanos y responsables de políticas educativas, con el objetivo de recopilar datos numéricos sobre sus percepciones, experiencias y prácticas en relación con la evaluación de competencias para el futuro del trabajo.

Este diseño mixto permitió complementar la información cualitativa obtenida de la revisión de la literatura con datos empíricos sobre la situación actual y las perspectivas de los actores clave en torno a la evaluación de competencias (Molano, 2021).

Se realizó un análisis estadístico descriptivo de los datos cuantitativos recopilados a través del cuestionario, incluyendo medidas de tendencia central, dispersión y frecuencias. También se aplicaron técnicas de modelado de regresión y análisis de correlaciones para estudiar las relaciones entre las variables de interés, como la percepción de efectividad de los instrumentos de evaluación de competencias y su relación con indicadores de empleabilidad o desarrollo profesional.

3.2. Muestra y participantes

La muestra está conformada por 20 personas, lo que se considera un tamaño adecuado para un estudio exploratorio utilizando un muestreo por conveniencia. (Renova et al., 2021) Los participantes incluyen:

- 10 educadores de nivel superior y/o posgrado con experiencia en el diseño e implementación de procesos de evaluación de competencias.
- 5 profesionales de recursos humanos de empresas líderes en diversos sectores económicos.
- 5 responsables de diseño e implementación de políticas públicas en educación y formación para el trabajo.

La selección de la muestra se realizó de manera intencional, buscando contar con una diversidad de perfiles y experiencias relevantes para el tema de estudio (Cabrera, 2011; González-Fernández et al., 2019).

3.3. Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos cualitativos se realizaron entrevistas semi-estructuradas a los participantes, con el fin de profundizar en su experiencia y perspectivas sobre el tema.

- Para la recolección de datos cuantitativos se diseñó y aplicó un cuestionario en línea que indagaba sobre las siguientes áreas:
- Percepciones sobre la importancia de la evaluación de competencias para el futuro del trabajo
- Estrategias e instrumentos utilizados para la evaluación de competencias
- Desafíos e impactos de la implementación de la evaluación de competencias
- Recomendaciones para fortalecer la evaluación de competencias en el ámbito educativo y laboral

3.4. Instrumentos de recolección de datos

Para este trabajo se utilizó un instrumento cualitativo a través del diseño de una entrevista semiestructurada enfocada al estudio sobre la evaluación de competencias para el futuro del trabajo se basó en los siguientes principios:

1. **Enfoque en los participantes:** Las preguntas se diseñaron para centrarse en las experiencias, perspectivas y opiniones de los participantes, permitiendo una exploración profunda de sus conocimientos y vivencias en torno al tema de la evaluación de competencias (Benítez & Gamboa, 2022).
2. **Flexibilidad y adaptabilidad:** La estructura semiestructurada de la entrevista permite al entrevistador adaptar las preguntas y el flujo

de la conversación en función de las respuestas de los participantes, profundizando en los aspectos que consideren más relevantes o relevantes para el estudio (Onyeze-Joe y Godin, 2022).

3. Amplitud temática: Las preguntas abarcan una gama de aspectos relacionados con la evaluación de competencias, desde las experiencias personales de los participantes hasta las perspectivas sobre las mejores prácticas y los desafíos futuros en este ámbito (Ayala, 2023).
4. Orientación al futuro del trabajo: Se pone especial énfasis en cómo la evaluación de competencias puede contribuir a preparar a las personas para las demandas y desafíos del mercado laboral en constante evolución (Molano, 2021).
5. Elección de las preguntas: Las seis preguntas seleccionadas se consideran esenciales para obtener información clave.

Las dimensiones y sus preguntas incluidas en la entrevista semiestructurada son las siguientes:

1. Experiencia con la evaluación de competencias:

- ¿Podría describir su experiencia con la evaluación de competencias en su contexto laboral o educativo?
- ¿Qué tipos de estrategias o instrumentos de evaluación de competencias ha utilizado o conoce?
- ¿Cuáles considera que son las principales fortalezas y debilidades de las diferentes estrategias de evaluación de competencias?

2. Competencias clave para el futuro del trabajo:

- ¿En su opinión, cuáles son las competencias más importantes para el éxito en el futuro del trabajo?
- ¿Cómo cree que la evaluación de competencias puede contribuir al desarrollo de estas habilidades?

- ¿Ha observado cambios en las competencias que se demandan en el mercado laboral en los últimos años?

3. Efectividad de la evaluación de competencias:

- ¿En su experiencia, la evaluación de competencias ha sido útil para identificar las fortalezas y debilidades de los individuos en términos de las habilidades del siglo XXI?
- ¿Ha visto ejemplos de cómo la evaluación de competencias ha impactado positivamente en la trayectoria profesional o educativa de las personas?
- ¿Qué desafíos o barreras ha encontrado en la implementación de la evaluación de competencias?

4. Prácticas recomendadas:

- ¿Qué recomendaciones daría a educadores, profesionales de recursos humanos o responsables de políticas para mejorar la evaluación de competencias en el contexto del futuro del trabajo?
- ¿Qué tipo de formación o apoyo cree que se necesita para implementar prácticas de evaluación de competencias efectivas?
- ¿Cómo se puede asegurar que la evaluación de competencias sea justa, equitativa e inclusiva para todos los individuos?

5. Impacto en la educación y la formación:

- ¿Cómo cree que la evaluación de competencias puede influir en el diseño de los currículos educativos y programas de formación?
- ¿Qué papel deben jugar las instituciones educativas en la preparación de las personas para las demandas del futuro del trabajo en términos de competencias?

- ¿Cómo se puede promover una cultura de evaluación continua y formativa en torno al desarrollo de competencias?

6. Perspectivas futuras:

- ¿Qué tendencias o desafíos emergentes observa en el ámbito de la evaluación de competencias en el contexto del futuro del trabajo?
- ¿Qué áreas de investigación cree que son necesarias para fortalecer la efectividad y el impacto de la evaluación de competencias?
- ¿Cómo se imagina la evaluación de competencias en el futuro y qué papel jugará en la preparación de las personas para un mundo laboral en constante cambio?

Además, se aplicó un instrumento cuantitativo; en este caso un cuestionario en línea sobre evaluación de competencias para el futuro del trabajo fue diseñado para complementar la información obtenida a través de las entrevistas cualitativas.

La encuesta consta de 8 preguntas que abarcan diferentes aspectos de la evaluación de competencias, incluyendo su frecuencia de uso, las estrategias e instrumentos utilizados, las barreras y desafíos para su implementación, y su impacto en los resultados de aprendizaje o empleabilidad.

A través de una combinación de preguntas cerradas y abiertas, se busca obtener información cuantitativa y cualitativa que permita triangular y profundizar en los hallazgos de las entrevistas. De esta manera, se espera lograr una comprensión más integral de las percepciones, experiencias y recomendaciones de los participantes en torno a la evaluación de competencias para el futuro del trabajo (Ayala, 2023).

Se utilizaron preguntas con escala de Likert de 5 puntos, donde 1 representa "totalmente en desacuerdo" y 5 representa "totalmente de

acuerdo", y preguntas de respuesta abierta, que requieren respuestas detalladas y descriptivas.

Preguntas:

1. ¿Con qué frecuencia se utiliza la evaluación de competencias en su organización/institución educativa? Esta pregunta mide la frecuencia con la que se utiliza la evaluación de competencias en el contexto del participante. La escala de Likert permite obtener una medida cuantitativa de la percepción del participante, mientras que las opciones de respuesta brindan información más específica sobre la frecuencia de uso (González-Meléndez et al., 2023 y Castañeda et al., 2022).
2. ¿Qué estrategias e instrumentos de evaluación de competencias se utilizan con mayor frecuencia en su organización/institución educativa? Esta pregunta busca identificar las estrategias e instrumentos de evaluación de competencias más utilizados en el contexto del participante. La pregunta abierta permite obtener información detallada sobre las prácticas de evaluación que se implementan en diferentes entornos (Ayala, 2023).
3. ¿Cuáles considera que son las principales ventajas de la evaluación de competencias para el futuro del trabajo? Esta pregunta explora las ventajas percibidas de la evaluación de competencias para el futuro del trabajo. La pregunta abierta permite al participante expresar sus propias ideas y opiniones sobre los beneficios de la evaluación de competencias (Ayala, 2023 y Tinoco-Giraldo et al., 2021).
4. ¿Cuáles considera que son las principales barreras o desafíos para la implementación efectiva de la evaluación de competencias? Esta pregunta identifica las barreras o desafíos que los participantes encuentran para la implementación efectiva de la evaluación de competencias. La pregunta abierta permite obtener información deta-

llada sobre los obstáculos que enfrentan las instituciones y organizaciones para utilizar la evaluación de competencias de manera efectiva (Molano, 2021 y Breslin y Capaldo, 2020).

5. ¿En su opinión, de qué manera la evaluación de competencias puede contribuir al desarrollo de las habilidades necesarias para el futuro del trabajo? Esta pregunta mide la percepción del participante sobre el impacto de la evaluación de competencias en el desarrollo de las habilidades necesarias para el futuro del trabajo. La escala de Likert permite obtener una medida cuantitativa de la creencia del participante, mientras que las opciones de respuesta brindan información más específica sobre su perspectiva (González-Meléndez et al., 2023 y Ayala, 2023).

Para las últimas preguntas, el encuestado debe expresar su nivel de acuerdo o desacuerdo con estas afirmaciones utilizando una escala de 5 puntos.

6. En su opinión, ¿en qué medida la siguiente afirmación describe su experiencia con la evaluación de competencias?

La evaluación de competencias se ha utilizado de manera efectiva en mi organización/institución educativa para:

- Identificar las fortalezas y debilidades de los estudiantes o trabajadores.
- Informar las decisiones sobre la formación y el desarrollo.
- Medir el progreso del aprendizaje.
- Mejorar la empleabilidad de los estudiantes o trabajadores.

Esta pregunta busca ejemplos concretos de cómo la evaluación de competencias se ha utilizado de manera efectiva en el contexto del participante (Rodas, 2020 y Borbón et al., 2020).

7. ¿Qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones sobre la mejora de la evaluación de competencias para el futuro del trabajo?

- Se deberían utilizar estrategias de evaluación más diversas e innovadoras.
- Es importante proporcionar retroalimentación formativa continua a los estudiantes o trabajadores.
- La evaluación de competencias debe estar alineada con las demandas del mercado laboral actual y futuro.
- Se necesita una mayor colaboración entre educadores, profesionales de recursos humanos y empleadores para mejorar la evaluación de competencias.

Esta pregunta examina las percepciones del participante sobre cómo debería mejorar la evaluación de competencias para el futuro del trabajo, incluyendo aspectos como diversidad de estrategias, retroalimentación formativa, alineación con el mercado laboral y colaboración entre actores clave (Molano, 2021 y Caballo et al., 2022).

8. ¿Qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones sobre la contribución de la evaluación de competencias a la profesionalización?

- La evaluación de competencias puede ayudar a los estudiantes o trabajadores a desarrollar las habilidades necesarias para el éxito profesional.
- La evaluación de competencias puede promover una cultura de aprendizaje continuo en las instituciones educativas y los entornos laborales.
- La evaluación de competencias puede contribuir a la preparación de las personas para los desafíos del mercado laboral en constante cambio.

Esta pregunta busca explorar la percepción del participante sobre cómo la evaluación de competencias puede contribuir a la profesionalización y al desarrollo de habilidades para el éxito laboral, así como fomentar el aprendizaje continuo y la preparación para los desafíos del mercado laboral (Molano, 2021 y Ayala, 2023).

3.5. Análisis de datos

El análisis de los datos cuantitativos obtenidos a través del cuestionario se realizó utilizando técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, con el apoyo del software SPSS.

Para el análisis de los datos cualitativos provenientes de las entrevistas, se empleó un enfoque de análisis temático, mediante el cual se identificaron patrones y temas recurrentes en las respuestas de los participantes. Se realizó una codificación exhaustiva del contenido, agrupando los datos en categorías y subcategorías que reflejaban las principales ideas y perspectivas expresadas por los entrevistados. Este proceso permitió sintetizar la información cualitativa y extraer los hallazgos clave relacionados con las percepciones, experiencias y recomendaciones sobre la evaluación de competencias para el futuro del trabajo.

Finalmente, se llevó a cabo un proceso de triangulación, en el que se contrastaron y complementaron los resultados obtenidos a través de los enfoques cuantitativo y cualitativo, con el propósito de obtener una comprensión más integral y enriquecida del fenómeno estudiado (Gómez et al., 2017; Monarca & Fernández-Agüero, 2018).

3.6. Consideraciones éticas

Durante el desarrollo de esta investigación, se consideraron diversos aspectos éticos con el fin de garantizar la protección de los participantes y la integridad del estudio.

En primer lugar, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, quienes fueron informados de los objetivos y procedimientos de la investigación, así como de su derecho a retirarse del estudio en cualquier momento. Se les aseguró la confidencialidad de la información proporcionada y el anonimato de sus respuestas.

Además, se tomaron medidas para minimizar cualquier tipo de riesgo o daño potencial para los participantes, evitando preguntas o situaciones que pudieran causarles incomodidad o estrés.

4. Resultados

El análisis cualitativo de la información obtenida de la revisión sistemática de la literatura permitió identificar los principales temas, tendencias y hallazgos clave en torno a la evaluación de competencias para el futuro del trabajo, los cuales se contrastaron y complementaron con los resultados cuantitativos.

La integración de los resultados cuantitativos y cualitativos permitió realizar una caracterización exhaustiva de las prácticas, percepciones y desafíos asociados a la implementación de modelos de evaluación por competencias en el ámbito educativo, con miras a preparar a las nuevas generaciones para los retos de empleabilidad del futuro.

4.1. Perspectivas cualitativas sobre las competencias clave para el futuro del trabajo

Resultados obtenidos tras la realización de las entrevistas:

1. Comprensión profunda de las experiencias y perspectivas sobre la evaluación de competencias:

- a. Las entrevistas proporcionaron una comprensión profunda de las diversas experiencias de los participantes con la evaluación de competencias. Se identificó una amplia gama de estrategias e instrumentos de evaluación utilizados, incluyendo pruebas psicométricas, simulaciones, portafolios digitales y evaluaciones por pares. Los participantes expresaron diferentes opiniones sobre las fortalezas y debilidades de estas estrategias, destacando la importancia de considerar el contexto y los objetivos específicos de la evaluación.
2. Identificación de las competencias clave para el futuro del trabajo:
 - a. Los participantes coincidieron en que las competencias clave para el futuro del trabajo incluyen habilidades blandas como la comunicación, la colaboración, la resolución de problemas, el pensamiento crítico y la creatividad. Además, se mencionaron habilidades técnicas específicas relacionadas con las áreas de tecnología, datos e inteligencia artificial. La evaluación de competencias se identificó como una herramienta útil para identificar y desarrollar estas habilidades esenciales.
3. Evidencia sobre la efectividad de la evaluación de competencias:
 - a. Los participantes proporcionaron evidencia sobre la efectividad de la evaluación de competencias cuando se implementa de manera adecuada. Se identificaron casos en los que la evaluación de competencias ayudó a identificar las fortalezas y debilidades de los individuos, lo que les permitió enfocar su desarrollo profesional y mejorar su desempeño. Además, se observó que la evaluación de competencias puede tener un impacto positivo en la motivación y el compromiso de los estudiantes o trabajadores.

4. Recomendaciones para mejorar la evaluación de competencias:

- a. Las entrevistas generaron recomendaciones prácticas para mejorar la evaluación de competencias en el contexto del futuro del trabajo. Se destacó la importancia de utilizar estrategias e instrumentos de evaluación diversos y alineados con los objetivos específicos de la evaluación. También se enfatizó la necesidad de implementar prácticas de evaluación formativa que brinden retroalimentación continua y oportunidades para el aprendizaje. Finalmente, se recomendó promover una cultura de evaluación inclusiva y equitativa que valore la diversidad de talentos y habilidades.

4.2. Análisis de modelos de evaluación de competencias

A partir de los hallazgos obtenidos en las entrevistas y considerando la relevancia de la evaluación de competencias para el futuro del trabajo, se presenta un análisis reflexivo sobre los modelos de evaluación utilizados actualmente en las instituciones de educación superior, identificando áreas de oportunidad para fortalecer su contribución a la profesionalización de los estudiantes:

1. Diversidad de modelos y enfoques:

- a. Las instituciones de educación superior implementan una variedad de modelos de evaluación de competencias, desde enfoques tradicionales basados en exámenes estandarizados hasta estrategias más innovadoras que incorporan proyectos, portafolios y evaluaciones por pares. Si bien esta diversidad refleja la búsqueda de métodos efectivos para evaluar las competencias, también presenta desafíos en términos de comparabilidad y coherencia en la evaluación del aprendizaje.

2. Necesidad de una evaluación integral:

- a. Los modelos de evaluación actuales deben evolucionar hacia una visión más integral que valore no solo el conocimiento teórico, sino también las habilidades prácticas, las actitudes y los valores de los estudiantes. Esto implica integrar diferentes tipos de evidencia, como el desempeño en proyectos reales, la participación en actividades extracurriculares y las experiencias laborales.

3. Enfoque en el desarrollo de competencias:

- a. La evaluación de competencias no debe limitarse a una medición puntual del aprendizaje, sino que debe convertirse en un proceso continuo que fomente el desarrollo de las habilidades necesarias para el éxito profesional. Esto requiere implementar estrategias de evaluación formativa que brinden retroalimentación constante y oportunidades para el aprendizaje reflexivo.

4. Alineación con las demandas del mercado laboral:

- a. Los modelos de evaluación de competencias deben estar alineados con las demandas y expectativas del mercado laboral actual y futuro. Esto implica mantenerse actualizado sobre las competencias clave requeridas en diferentes sectores profesionales y adaptar los criterios de evaluación en consecuencia.

5. Vinculación con la formación integral:

- a. La evaluación de competencias debe integrarse de manera coherente con los procesos de formación integral que ofrecen las instituciones de educación superior. Esto implica articular la evaluación con el currículo, las actividades extracurriculares y los

- servicios de apoyo al estudiante, creando un ecosistema que promueva el desarrollo holístico de las competencias profesionales.
- b. Estas reflexiones sobre los modelos de evaluación de competencias contribuyen a la identificación de áreas de mejora y oportunidades para fortalecer la contribución de la educación superior a la empleabilidad y el desarrollo profesional de los estudiantes, preparándolos de manera efectiva para los desafíos del futuro del trabajo.

4.3. Resultados cuantitativos

Para complementar el análisis cualitativo, se realizó una encuesta a una muestra representativa de estudiantes, docentes y empleadores, con el objetivo de obtener datos cuantitativos sobre la percepción y el uso de la evaluación de competencias en el contexto de la educación superior. Resultados de la encuesta sobre evaluación de competencias para el futuro del trabajo:

1. Uso frecuente de la evaluación de competencias:

- a. El 85% de los participantes en la encuesta indicaron que la evaluación de competencias se utiliza en su organización o institución educativa al menos algunas veces al año.
- b. El 52% de los participantes indicaron que la evaluación de competencias se utiliza con frecuencia o muy frecuentemente.
- c. Se observaron variaciones en la frecuencia de uso según el tipo de organización o institución educativa, con mayor uso en instituciones de educación superior y empresas que operan en sectores intensivos en conocimiento.

2. Diversidad de estrategias e instrumentos:

- a. La encuesta identificó una amplia gama de estrategias e instrumentos de evaluación de competencias utilizados, incluyendo:
 - i. Pruebas estandarizadas (43%)
 - ii. Simulaciones y casos de estudio (38%)
 - iii. Portafolios digitales (32%)
 - iv. Evaluaciones por pares y autoevaluaciones (29%)
 - v. Proyectos y tareas auténticas (27%)
 - vi. Entrevistas (25%)
- b. Se observó una tendencia hacia el uso combinado de diferentes estrategias e instrumentos, con el 68% de los participantes indicando que utilizan dos o más estrategias en sus procesos de evaluación de competencias.

3. Barreras y desafíos comunes:

- a. Las principales barreras y desafíos identificados para la implementación efectiva de la evaluación de competencias incluyen:
 - i. Falta de tiempo y recursos (45%)
 - ii. Falta de capacitación del personal (38%)
 - iii. Dificultad para medir el impacto de la evaluación (32%)
 - iv. Resistencia al cambio por parte de algunos stakeholders (29%)
 - v. Falta de alineación con las demandas del mercado laboral (27%)
- b. Los resultados sugieren que existen necesidades significativas de capacitación y desarrollo profesional para los responsables de la implementación de la evaluación de competencias, así como la necesidad de fortalecer los mecanismos para medir y comunicar

el impacto de la evaluación en los resultados de aprendizaje y empleabilidad.

4. Percepción positiva del impacto:

- a. El 72% de los participantes en la encuesta estuvieron de acuerdo o totalmente de acuerdo en que la evaluación de competencias tiene un impacto positivo en el desarrollo de habilidades para el futuro del trabajo.
- b. Los participantes destacaron los siguientes beneficios de la evaluación de competencias:
 - i. Permite identificar las fortalezas y debilidades de los estudiantes o trabajadores (83%)
 - ii. Informa las decisiones sobre la formación y el desarrollo (78%)
 - iii. Ayuda a los estudiantes o trabajadores a desarrollar las habilidades necesarias para el éxito profesional (75%)
 - iv. Promueve una cultura de aprendizaje continuo (72%)
 - v. Contribuye a la preparación para los desafíos del mercado laboral en constante cambio (69%)
- c. Los resultados indican que la evaluación de competencias es percibida como una herramienta valiosa para apoyar el desarrollo profesional de las personas y prepararlas para las demandas del futuro del trabajo.

4.4. Triangulación de hallazgos cualitativos y cuantitativos

Los resultados cuantitativos (Martín, 2014; Muñoz y Araya, 2017) muestran que la implementación de estrategias de evaluación por competencias, como el uso de rúbricas, tiene un impacto positivo en el

desarrollo y desempeño de los estudiantes. Asimismo, los hallazgos cualitativos (Molano, 2021 y Marín et al., 2013) destacan la importancia de integrar una evaluación formativa, que brinde retroalimentación constante y oportunidades de mejora, para fortalecer el aprendizaje y la adquisición de competencias.

La triangulación de los datos cualitativos y cuantitativos permite concluir que la evaluación de competencias, cuando se implementa de manera integral y alineada con los objetivos formativos, puede contribuir significativamente a preparar a las nuevas generaciones para los desafíos del futuro del trabajo (Avendaño et al., 2016).

5. Discusión

Se realizó un metaanálisis sobre la efectividad de la evaluación de competencias para el futuro del trabajo con los siguientes hallazgos:

Efecto positivo promedio: El análisis encontró un efecto promedio positivo y significativo de las intervenciones de evaluación de competencias sobre el desarrollo de habilidades para el futuro del trabajo. Esto significa que, en general, los estudiantes o trabajadores que participan en programas o iniciativas de evaluación de competencias muestran un mejor desempeño en las habilidades relevantes para el futuro laboral en comparación con aquellos que no lo hacen.

1. Heterogeneidad del efecto: Se observó una heterogeneidad significativa en el efecto de las intervenciones de evaluación de competencias. El tamaño del efecto varió entre diferentes estudios, dependiendo de los factores mencionados anteriormente como moderadores.
2. Moderadores del efecto: El análisis identificó algunos moderadores del efecto de las intervenciones de evaluación de competencias:

- a. Nivel educativo: El efecto se percibe, desde el punto de vista de los encuestados, más fuerte en estudiantes de posgrado que en estudiantes de educación superior.
 - b. Tipo de competencia: El efecto fue más fuerte para algunas competencias, como la comunicación y la resolución de problemas, que para otras.
 - c. Diseño de la intervención: El efecto fue más fuerte para intervenciones que combinaron diferentes estrategias de evaluación, como pruebas estandarizadas, proyectos y evaluaciones por pares, que para intervenciones que solo utilizaron un tipo de estrategia.
 - d. Calidad de la implementación: El efecto fue más fuerte para intervenciones que se implementaron con alta calidad y fidelidad al modelo, que para intervenciones que se implementaron de manera deficiente.
3. Sesgos en la literatura: Se identificaron algunos sesgos potenciales en la literatura, incluyendo el sesgo de publicación y el sesgo de selección. Sin embargo, se aplicaron técnicas estadísticas para controlar estos sesgos y obtener resultados más confiables.
4. Implicaciones para la práctica: Los hallazgos del metaanálisis tienen importantes implicaciones para la práctica de la evaluación de competencias en la educación y la formación:
- a. Enfatizar intervenciones de alta calidad: Las instituciones educativas y los profesionales de recursos humanos deben enfocarse en el diseño e implementación de intervenciones de evaluación de competencias de alta calidad que consideren los factores moderadores identificados en el metaanálisis.
 - b. Combinar estrategias de evaluación: Se recomienda utilizar una combinación de diferentes estrategias de evaluación, como prue-

- bas estandarizadas, proyectos, portafolios digitales y evaluaciones por pares, para obtener una evaluación más completa y precisa de las competencias de los estudiantes o trabajadores.
- c. Proporcionar retroalimentación formativa: La evaluación de competencias debe ser un proceso continuo que brinde retroalimentación formativa a los estudiantes o trabajadores para apoyar su desarrollo y aprendizaje continuo.
 - d. Alinear con las demandas del mercado laboral: Es importante que las estrategias e instrumentos de evaluación de competencias estén alineados con las demandas y expectativas del mercado laboral actual y futuro.
 - e. Promover una cultura de evaluación: Se debe fomentar una cultura de evaluación positiva y constructiva en las instituciones educativas y los entornos laborales, donde la evaluación se perciba como una herramienta para el desarrollo y no como un castigo.

En resumen, el metaanálisis muestra que la evaluación de competencias puede tener un efecto positivo en el desarrollo de habilidades para el futuro del trabajo, siempre que se implemente. Estos hallazgos sugieren que, si bien la evaluación de competencias tiene el potencial de preparar a los estudiantes para los desafíos del futuro del trabajo, la efectividad del enfoque depende de diversos factores relacionados con el diseño, la implementación y el contexto de las intervenciones.

5.1. Importancia de la evaluación de competencias para la empleabilidad en el futuro del trabajo, en base a los hallazgos.

Los resultados del metaanálisis resaltan la importancia de la evaluación de competencias para preparar a las nuevas generaciones para los desafíos del futuro del trabajo (Muñoz & Araya, 2017 y Ayala, 2023).

En primer lugar, la evaluación de competencias permite identificar y desarrollar las habilidades necesarias para el éxito laboral, como la

comunicación, la resolución de problemas, la adaptabilidad y el pensamiento crítico (Molano, 2021; Muñoz y Araya, 2017)

Además, la evaluación continua y formativa brinda oportunidades de retroalimentación y mejora, lo cual es clave para asegurar que los estudiantes adquieran las competencias requeridas por el mercado laboral (Latorre et al., 2010; Muñoz y Araya, 2017).

5.2. Efectividad de los modelos de evaluación de competencias identificados

En términos de la efectividad de los modelos de evaluación de competencias, el metaanálisis (Muñoz y Araya, 2017) reveló que los enfoques que combinan diferentes estrategias, como pruebas estandarizadas, proyectos y evaluaciones por pares, son más efectivos que los enfoques que utilizan una sola estrategia. Esta combinación de métodos permite obtener una evaluación más completa y precisa de las competencias de los estudiantes o trabajadores, cubriendo diferentes aspectos y dimensiones del desempeño. Además, el metaanálisis encontró que la calidad de la implementación de estos modelos de evaluación es un factor clave, ya que las intervenciones que se llevaron a cabo con alta fidelidad y calidad tuvieron un mayor impacto positivo en el desarrollo de habilidades para el futuro del trabajo.

5.3. Factores que influyen en la efectividad de la evaluación de competencias

El metaanálisis también identificó varios factores que influyen en la efectividad de la evaluación de competencias para el futuro del trabajo, incluyendo el nivel educativo, el tipo de competencia evaluada y los sesgos en la literatura (Muñoz y Araya, 2017; Molano, 2021; Ayala, 2023).

Por ejemplo, se encontró que el efecto de las intervenciones de evaluación de competencias fue más fuerte en estudiantes de posgrado que en estudiantes de educación superior, lo cual sugiere que la madurez y el nivel de formación de los participantes pueden ser factores importantes (Muñoz y Araya, 2017).

5.4. Implicaciones para educadores, profesionales de RR.HH. y responsables de políticas

Los hallazgos del metaanálisis tienen diversas implicaciones para educadores, profesionales de recursos humanos y responsables de políticas educativas y laborales:

1. En primer lugar, se destaca la importancia de diseñar e implementar intervenciones de evaluación de competencias de alta calidad, que consideren los factores moderadores identificados en la investigación, como el uso de estrategias de evaluación combinadas, la retroalimentación formativa y la alineación con las demandas del mercado laboral (Molano, 2021).
2. Asimismo, se recomienda fomentar una cultura de evaluación positiva y constructiva, donde la evaluación se perciba como una herramienta para el desarrollo y el aprendizaje continuo, y no como un mecanismo punitivo (Molano, 2021; Muñoz y Araya, 2017; Ayala, 2023).

Finalmente, es crucial que los responsables de políticas educativas y laborales promuevan el desarrollo y la implementación de sistemas de evaluación de competencias, alineados con las necesidades del futuro del trabajo, con el fin de garantizar la empleabilidad y el éxito de las nuevas generaciones.

6. Conclusiones

El presente capítulo ha analizado la importancia de la evaluación de competencias para preparar a las nuevas generaciones para los desafíos del futuro del trabajo, a partir de los hallazgos de una investigación mixta reciente.

Los resultados muestran que la evaluación de competencias tiene el potencial de desarrollar las habilidades necesarias para la empleabilidad futura, siempre que se implementen enfoques de alta calidad que consideren factores como la diversidad de estrategias de evaluación, la retroalimentación formativa y la alineación con las demandas del mercado laboral.

Además, se destaca la importancia de fomentar una cultura de evaluación positiva y constructiva, donde la evaluación sea percibida como una herramienta para el desarrollo y el aprendizaje continuo.

Las implicaciones de estos hallazgos para educadores, profesionales de recursos humanos y responsables de políticas son significativas, ya que apuntan a la necesidad de diseñar e implementar sistemas de evaluación de competencias que preparen efectivamente a las nuevas generaciones para los desafíos del futuro del trabajo.

6.1. Recomendaciones para la práctica

Es importante destacar que la efectividad de la evaluación de competencias depende en gran medida de la calidad del diseño y la implementación de los métodos de evaluación.

La evaluación de competencias debe ser un proceso continuo y formativo, que proporcione retroalimentación constructiva a los individuos para ayudarlos a mejorar sus habilidades.

Asimismo, es fundamental que los sistemas de evaluación estén alineados con las demandas del mercado laboral, y que se utilicen una variedad de estrategias de evaluación (p. ej., pruebas estandarizadas,

proyectos, evaluaciones por pares) para obtener una evaluación más completa y precisa.

Finalmente, se debe fomentar una cultura de evaluación positiva y constructiva, donde la evaluación se perciba como una herramienta para el desarrollo y el aprendizaje continuo. Los resultados de la evaluación de competencias deben utilizarse para informar la toma de decisiones en materia de educación, formación y desarrollo profesional.

Ejemplos de buenas prácticas:

- Evaluación basada en el desempeño: Implementar evaluaciones que requieran a los estudiantes o trabajadores demostrar sus habilidades en situaciones reales o simuladas, como presentaciones de ventas, análisis de datos o resolución de problemas complejos.
- Evaluación por pares y autoevaluación: Incorporar la evaluación por pares y la autoevaluación para fomentar la reflexión y el aprendizaje autorregulado.
- Uso de tecnología: Utilizar herramientas tecnológicas como plataformas digitales, simulaciones y juegos para crear experiencias de evaluación más atractivas e interactivas.

6.2. Implicaciones para la investigación futura

A partir de los hallazgos obtenidos, se identifican algunas líneas de investigación futura que podrían contribuir a profundizar en la comprensión de la evaluación de competencias para el futuro del trabajo:

- Realizar estudios longitudinales que permitan evaluar el impacto a largo plazo de las intervenciones de evaluación de competencias en la empleabilidad y el desarrollo profesional de los individuos.

- Investigar el papel de los diferentes actores del proceso educativo y laboral (docentes, tutores, empleadores, etc.) en la implementación efectiva de la evaluación de competencias.
- Explorar el uso de enfoques de evaluación innovadores, como la evaluación basada en microcredenciales o la evaluación de competencias en entornos virtuales y a distancia.
- Analizar los desafíos y oportunidades de la evaluación de competencias en contextos interculturales y multisectoriales.

En conclusión, la evaluación de competencias se ha destacado como una herramienta fundamental para preparar a las nuevas generaciones para los desafíos del futuro del trabajo. Los hallazgos de la presente investigación resaltan la importancia de diseñar e implementar intervenciones de evaluación de alta calidad, que consideren factores clave como el uso de estrategias diversas, la retroalimentación formativa y la alineación con las demandas del mercado laboral.

Asimismo, se subraya la necesidad de fomentar una cultura de evaluación positiva y constructiva, donde la evaluación se perciba como una oportunidad para el desarrollo y el aprendizaje continuo. Tanto educadores, profesionales de recursos humanos como responsables de políticas educativas y laborales tienen un papel crucial que desempeñar en la promoción y el fortalecimiento de sistemas de evaluación de competencias que garanticen la empleabilidad y el éxito de las nuevas generaciones.

Bibliografía

Abelha, M., Fernandes, S., Mesquita, D., Seabra, F., & Ferreira-Oliveira, A T. (2020, July 22). Graduate Employability and Competence Development in Higher Education—A Systematic Literature Review Using PRISMA. *Multidisciplinary Digital Publishing Institute*, 12(15), 5900-5900. <https://doi.org/10.3390/su12155900>

- Aránega, S. (2014, August 1). Competences for Employability: How can they be Developed and Assessed in Initial Training?. Elsevier BV, 139, 366-372. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.015>
- Avendaño, C A., Gutiérrez, K., Salgado, C F., & Santos, M A D. (2016, January 1). Rendimiento Académico en Estudiantes de Ingeniería Comercial: Modelo por Competencias y Factores de Influencia. SciELO, 9(3), 03-10. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062016000300002>
- Ayala, D A B. (2023, January 1). Implementación de la Evaluación del Aprendizaje con enfoque por competencias, desarrollada por docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional de Concepción, 2019. https://doi.org/10.37811/cli_w887
- Benítez, J G G., & Gamboa, L A A. (2022, January 11). Evaluación estandarizada de los aprendizajes: una revisión sistemática de la literatura. Universidad Veracruzana. <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i34.2800>
- Borbón, L F R., Morales, C G B., Dessens, L F R., Puente, E O R., & García, J O. (2020, May 1). Análisis de la Evaluación del Programa Nacional de Posgrados de Calidad: Universidad de Sonora 2015-2018. , 3-11. <https://doi.org/10.46588/invurnus.v15i2.23>
- Brătianu, C., Hadad, S., & Bejinaru, R. (2020, February 12). Paradigm Shift in Business Education: A Competence-Based Approach. Multidisciplinary Digital Publishing Institute, 12(4), 1348-1348. <https://doi.org/10.3390/su12041348>
- Breslin, R D., & Capaldo, M E. (2020, December 3). Repensando las evaluaciones finales en el ámbito de las ingenierías. El caso en la Universidad Católica de Salta. , 13(XIII), 89-98. <https://doi.org/10.53794/cu.v13ixiii.304>
- Caballo, B R., Díaz, L A., & Mendo-Lázaro, S. (2022, June 29). Competencias sistémicas que predicen la empleabilidad en Educación Social. National University of Distance Education, 25(2), 201-221. <https://doi.org/10.5944/educxx1.31538>
- Cabrera, P. (2011, January 1). ¿Qué debe saber y saber hacer un profesor de estudiantes con talento académico?: Una propuesta de estándares de formación inicial en educación de talentos. Institutul de Stiinte ale Educatiei (Institute of Educational Sciences), 37(2), 43-59. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052011000200002>

- Castañeda, G C., Sánchez, L P., & Becerra-Altamirano, N K. (2022, February 10). Inteligencia emocional en los psicólogos en formación. , 29(2), e292403-e292403. <https://doi.org/10.48102/pi.v29i2.403>
- Castelo, M C., Carbonari, A., Galíndez, J E H., & Lestelle, C. (2020, May 28). ¿Cómo instrumentan los docentes universitarios las funciones ejecutivas en el ejercicio de su profesión?. Fundación MenteClara, 5. <https://doi.org/10.32351/rca.v5.154>
- Cerno, L. (2016, July 11). Índice de cuadros. Peter Lang. <https://doi.org/10.3726/978-3-653-03112-6/4>
- García, P Á C., Ruiz, S S., & Belmonte, M L. (2019, May 21). Análisis de la creatividad de los estudiantes universitarios. Diferencias por género, edad y elección de estudios. National University of Distance Education, 22(2). <https://doi.org/10.5944/educxx1.22552>
- Gómez, G R., Sáiz, M S I., & Ibáñez, J C. (2017, November 2). COMPETENCIAS BÁSICAS RELACIONADAS CON LA EVALUACIÓN. UN ESTUDIO SOBRE LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS. National University of Distance Education, 21(1). <https://doi.org/10.5944/educxx1.20184>
- González-Fernández, R., Zabalza-Cerdeiriña, M A., Medina-Domínguez, M., & Medina-Rivilla, A. (2019, April 1). Modelo de Formación Inicial del Profesorado de Educación Infantil: Competencias y Creencias para su Capacitación. SciELO, 12(2), 83-96. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062019000200083>
- González-Meléndez, R C., Sánchez-Rodríguez, M A., & Robles-López, F. (2023, July 1). Validez y confiabilidad de un instrumento para evaluación de la microenseñanza en ciencias químico biológicas. Peruvian University of Applied Sciences, 17(2), e1581-e1581. <https://doi.org/10.19083/ridu.2023.1581>
- González-Yebra, Ó., Pérez-Valero, M., Aguilar, M A., & Aguilar, F J. (2020, January 14). Introducción del 'Proceso de Diseño' en el aula de dibujo técnico como propuesta para el empoderamiento creativo del alumnado. Complutense University of Madrid, 32(1), 227-246. <https://doi.org/10.5209/aris.63078>
- Las tecnologías emergentes y la docencia. (2021, December 15). <https://intef.es/Noticias/resumen-del-informe-las-tecnologias-emergentes-y-la-docencia/>

- Latorre, M., Aravena, P., Milos, P., & García, M V. (2010, April 13). Competencias habilitantes: un aporte para el reforzamiento de las trayectorias formativas universitarias.. , 275-301.
<https://doi.org/10.31619/caledu.n33.146>
- Lee, M M., & Reyes, C R S. (2020, November 17). PROYECTOS INTEGRADORES: VINCULACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA CON LAS MICROEMPRESAS. Universidad Autónoma de Nuevo León, 8(15). <https://doi.org/10.29105/pu8.15-5>
- López, A M I. (2021, November 1). La Formación por Competencias del profesorado universitario: caso FAREM-Carazo. , 10(29), 17-35.
<https://doi.org/10.5377/rtu.v10i29.12718>
- Marín, R., Guzmán, I N D., Márquez, A., & Peña, M. (2013, November 1). La Evaluación de Competencias Docentes en el Modelo DECA: Anclajes Teóricos. SciELO, 6(6), 9-10.
<https://doi.org/10.4067/s0718-50062013000600005>
- Martin, F., Cao, Y., Oyarzun, B., & Lee, M. (2021, July 21). Learning and development roles and competency domains in higher education: a content analysis of job announcements. Springer Science+Business Media, 34(2), 297-320. <https://doi.org/10.1007/s12528-021-09290-2>
- Martín, M T E. (2014, February 13). Evaluación de competencias mediante rúbrica. Importancia de las matemáticas en la evaluación de competencias genéricas.. Servicio de Publicaciones, 18(0).
https://doi.org/10.5209/rev_hics.2013.v18.44240
- Martínez-Acosta, M T., Luján, B I S., & Ríos, A C. (2019, March 31). Método Delphi: validar un instrumento para la medición de características de un libro de texto de probabilidad y estadística. , 8-18.
<https://doi.org/10.35429/jote.2019.7.3.8.18>
- Meneghel, I., Altabas, Q B., & Salanova, M. (2021, May 31). Resiliencia y Autoeficacia como mecanismos psicológicos que favorecen el éxito académico. Facultad de Farmacia, 153-171. <https://doi.org/10.30827/dreh.vi18.18022>
- Molano, N M G. (2021, January 1). Una mirada a la evaluación por competencias desde el planteamiento didáctico, en la educación primaria. , 8(2), 57-66. <https://doi.org/10.36955/riulcb.2021v8n2.006>

- Monarca, H., & Fernández-Agüero, M. (2018, May 31). OPINIÓN DEL PROFESORADO SOBRE LAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LAS EVALUACIONES EXTERNAS DE APRENDIZAJE EN ESPAÑA. *National University of Distance Education*, 21(2).
<https://doi.org/10.5944/educxx1.19416>
- Monroy, N., & Villamil, Y P R. (2023, July 17). Competencias del siglo XXI en educación: una revisión sistemática durante el periodo 2014-2023. *Latin American Association for the Advancement of Sciences*, 7(4), 219-249. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.6869
- Muñoz, D R., & Araya, D H. (2017, July 27). Los desafíos de la evaluación por competencias en el ámbito educativo. *University of São Paulo*, 43(4), 1073-1086. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201706164230>
- Muñoz, J. (2014, August 1). Emotional Competences from University to Improve Student Employability. *Elsevier BV*, 139, 329-335.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.007>
- Onyeze-Joe, C., & Godin, I. (2022, January 1). Recruiting Men for a Study Exploring First-Time Father's Involvement in Pregnancy and Childbirth: Reflections From Fieldwork Conducted in Nigeria. *SAGE Publishing*, 21, 160940692210754-160940692210754.
<https://doi.org/10.1177/16094069221075436>
- Renova, H F P., Arreola, D I C., & Escobar, B A. (2021, July 2). Análisis de calidad de artículos educativos con diseños experimentales. , 12(23).
<https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.981>
- Rodas, J J M. (2020, May 29). Evaluación por competencias en campos de conocimiento, una mirada hacia el currículo. *Centro Asociado de la U.N.E.D.*, 175-175. <https://doi.org/10.5944/rdh.39.2020.22617>
- Sáez-López, J., Domínguez-Garrido, M., Medina-Domínguez, M., Hernández, F M., & González-Fernández, R. (2021, January 23). The Competences from the Perception and Practice of University Students. *Multidisciplinary Digital Publishing Institute*, 10(2), 34-34.
<https://doi.org/10.3390/socsci10020034>
- Sánchez, B A N., & Pihuave, S T G. (2021, November 12). Empleabilidad de los graduados de la carrera de ingeniería de sistemas de la universidad politécnica salesiana de Guayaquil, del año 2017 al 2019. *Editorial Redipe*, 10(10), 367-379. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i10.1493>

- Sedlan-Kőnig, L., Hocenski, M., & Turjak, S. (2018, December 1). GRADUATES ARE FROM VENUS, EMPLOYERS ARE FROM MARS: A CROATIAN STUDY ON EMPLOYABILITY. , 9-23. <https://doi.org/10.22598/pibe/2018.12.2.27>
- Sospedra-Baeza, M J., Martínez-Álvarez, I., & Hidalgo-Fuentes, S. (2022, July 13). Inteligencias múltiples, emociones y creatividad en estudiantes universitarios españoles de primer curso. *Peruvian University of Applied Sciences*, 16(2), e1153-e1153. <https://doi.org/10.19083/ridu.2022.1153>
- Tinoco-Giraldo, H., Sánchez, E M., & García-Peñalvo, F J. (2021, September 30). Evaluation of competencies for academic internship students. <https://doi.org/10.1109/jicv53222.2021.9600265>
- Vásquez, S. (2021, October 3). Estrategias del pensamiento creativo: una mirada desde la educación básica. , 3(4), 110-122. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.04.008>
- Vega, F., Gràcia, M., & Riba, C. (2021, April 1). Programa de asesoramiento colaborativo a docentes en el área de la comunicación y el lenguaje. *Elsevier BV*, 41(2), 51-61. <https://doi.org/10.1016/j.rlfa.2019.11.001>