



LUIS MANUEL TUBIÑEZ

Arquitecto, Magister en Informática Educativa, Doctorante de la cohorte XVII del Programa Doctorado en Arquitectura de la Universidad del Zulia, Docente Agregado y Coordinador del Comité Académico de Trabajo Especial de Grado del Programa de Arquitectura de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad del Zulia.

Recepción: 05/05/2025 - Aprobación: 08/06/2025

RESILIENCIA COMO COMPETENCIA PROFESIONAL EN ARQUITECTOS DE LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

RESUMEN

La sociedad de las primeras décadas del siglo XXI se encuentra sumergida en continuas transformaciones que afectan los niveles sociales y económicos, entre otros, siendo el mercado laboral uno de los más impactados, especialmente con la incorporación de la inteligencia artificial (IA), lo cual impulsa a las empresas a modificar las competencias requeridas a medida que evoluciona la tecnología. Esta realidad genera una disrupción entre las competencias que ellas exigen y las competencias con las que egresan los profesionales de la arquitectura, impidiéndoles su inserción exitosa en un ámbito profesional totalmente inmerso en la denominada Cuarta Revolución Industrial. Enmarcado en ese contexto, el presente artículo analiza la resiliencia como competencia profesional en los arquitectos de la Cuarta Revolución Industrial, sustentada en los planteamientos de Bunk (1994), Galdeano y Valiente (2010), Schwab (2017), Luthar y Cicchetti (2000), entre otros autores. A través de una revisión documental, así como de un reflexivo análisis, se pudo constatar que la resiliencia se presenta como una alternativa capaz de ayudar al profesional de la arquitectura a solventar una parte significativa de esta situación disruptiva, perseverando, formándose, adaptándose, reinventándose, entre otras cosas, sin desistir en su propósito de insertarse exitosamente en el actual campo laboral para alcanzar su pleno desarrollo profesional.

Palabras clave: competencia profesional, cuarta revolución industrial, resiliencia.

RESILIENCE AS A PROFESSIONAL COMPETENCE IN ARCHITECTS OF THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION

ABSTRACT

In the first decades of the 21st century, society is immersed in continuous transformations that affect social and economic levels among others. The labor market is one of the most impacted, especially with the incorporation of artificial intelligence (AI), which drives companies to modify the required skills as technology evolves. This reality generates a disruption between the skills they demand and the skills with which architectural professionals graduate, preventing their successful insertion into a professional field fully immersed in the so-called Fourth Industrial Revolution. Within this context, this article analyzes resilience as a professional competence in architects of the Fourth Industrial Revolution, based on the approaches of Bunk (1994), Galdeano and Valiente (2010), Schwab (2017), Luthar and Cicchetti (2000), among other authors. Through a documentary review and thoughtful analysis, it was found that resilience is presented as an alternative capable of helping architecture professionals overcome a significant part of this disruptive situation by persevering, training, adapting, reinventing themselves, among other things, without giving up on their goal of successfully entering their current field of work to achieve their full professional development.

Keywords: professional competency, fourth industrial revolution, resilience.

RESILIENZA COME COMPETENZA PROFESSIONALE NEGLI ARCHITETTI DELLA QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE

RIASSUNTO

Nei primi decenni del XXI secolo, la società è immersa in continue trasformazioni che colpisce la sfera sociale ed economica. Il mercato del lavoro è uno dei più colpiti, soprattutto con l'integrazione dell'intelligenza artificiale (IA), che spinge le aziende a modificare le competenze richieste di pari passo con l'evoluzione della tecnologia. Questa realtà crea una disgregazione tra le competenze richieste e quelle con cui si laureano i professionisti dell'architettura, impedendo loro di entrare con successo in un ambito professionale pienamente immerso nella cosiddetta Quarta Rivoluzione Industriale. In questo contesto, l'articolo analizza la resilienza come competenza professionale negli architetti della quarta rivoluzione industriale, basandosi sugli approcci di Bunk (1994), Galdeano e Valiente (2010), Schwab (2017), Luthar e Cicchetti (2000), tra altri autori. Attraverso una revisione documentale e un'attenta analisi, si è scoperto che la resilienza viene presentata come un'alternativa in grado di aiutare i professionisti dell'architettura a superare una parte significativa di questa situazione dirompente, perseverando, formandosi, adattandosi, reinventandosi, tra le altre cose, senza rinunciare al loro obiettivo di entrare con successo nel loro attuale campo di lavoro per raggiungere il loro pieno sviluppo professionale.

Parole chiave: competenza professionale, quarta rivoluzione industriale, resilienza.

INTRODUCCIÓN

La sociedad contemporánea se encuentra sujeta a constantes y aceleradas transformaciones que afectan al mercado laboral, los profesionales en formación adquieren en su proceso de enseñanza-aprendizaje, un cúmulo de competencias coherentemente estructuradas dentro del currículo de la carrera con la finalidad de prepararlo cabalmente para que una vez egresado pueda insertarse exitosamente en el ámbito profesional, dado que las mismas son factores condicionantes para que eso ocurra, no

solo se corresponden a los contenidos propios de la profesión si no que, principalmente responden a las exigencias del mercado laboral, determinando la empleabilidad del profesional, es decir, de acuerdo con Pelayo (2012), la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan un puesto de trabajo.

En tales circunstancias, las competencias son factores claves en la actualidad donde la demanda de puestos de trabajo supera la oferta, aunado a la incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el ámbito laboral, transformándolo de manera constante y propiciando que las empresas modifiquen las competencias requeridas en la misma medida que evoluciona la tecnología, fundamentalmente con la aparición e incorporación de la IA, por lo que las exigencias de hoy no serán las mismas dentro de un año.

Sin embargo, la formación universitaria no siempre responde a las necesidades de su esfera profesional; de hecho, está desfasada, dado que su ritmo de actualización no se corresponde al ámbito de acción profesional, siempre en constante y cada vez más rápida evolución. Esta disociación se manifiesta en mayor o menor medida en todas las profesiones, siendo palpable en el campo de la arquitectura, profesión donde la influencia de las nuevas tecnologías y, particularmente a raíz de la incorporación de la IA, propicia que las competencias que requiere el campo de acción profesional se modifiquen casi que constantemente.

Por consiguiente, en la sociedad del siglo XXI, los profesionales en Arquitectura de reciente egreso se encuentran con dificultad para insertarse en el campo laboral, en virtud de no poseer las competencias que este exige. Esta disrupción entre la formación universitaria y las necesidades del ámbito profesional, aunado a los grandes retos que debe enfrentar en un entorno cada vez más competitivo, más digitalizado, así como más influenciado por la IA, pudiera en cierta medida minimizarse con el desarrollo de la resiliencia en ellos, es decir, capacidad para adaptarse a la adversidades o situaciones estresantes del trabajo, permitiéndoles afrontar con persistencia, constancia y seguridad los constantes desafíos de una sociedad cada vez más inmersa en la IA.

1. COMPETENCIA PROFESIONAL

De acuerdo a los planteamientos de Bunk (1994), posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas, así como de aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma tanto autónoma como flexible, estando capacitado para colaborar en su entorno profesional, así como en la organización del trabajo. De esta definición se puede extraer que una competencia profesional es una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes que las personas ponen en juego en diversas situaciones reales de trabajo; por tanto, su posesión es una capacidad que facilita la inserción de los profesionales en el mercado laboral, haciendo referencia a: requisitos técnicos del trabajo (conocimientos, estudios, entre otros), capacidad para poner en práctica (habilidades y aptitudes) y actitudes o rasgos psicológicos (habilidades blandas).

Dentro de ese contexto, el modelo de competen-

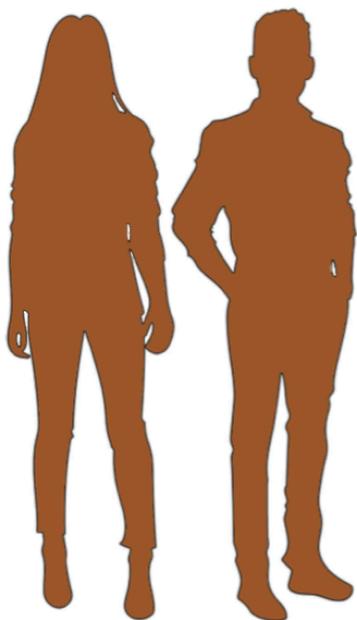
cias profesionales, tal como lo señalan Galdeano y Valiente (2010), establece tres niveles de competencias: las básicas, las genéricas y las específicas o técnicas, que van de lo general a lo particular:

1.1. LAS COMPETENCIAS BÁSICAS

El Área Europea de Educación (European Education Area) definió en 2022 la competencia clave o básica como una combinación de destrezas, conocimientos y actitudes adaptadas a los diferentes contextos, sustentando la realización personal, la inclusión social, la ciudadanía activa y el empleo; por consiguiente, permiten a los individuos adaptarse a un entorno laboral cambiante, además de obtener buenos resultados durante la actividad profesional en diferentes dominios o contextos sociales. Constituyen, pues, la clave para la flexibilidad profesional o funcional de los trabajadores al posibilitar su movilidad, ya sea dentro de un mismo campo ocupacional o de un



Figura 1. Competencias Básicas. Fuente: Tubiñez (2025)



Competencias instrumentales, en las que se incluyen habilidades cognoscitivas, capacidades metodológicas, destrezas tecnológicas y destrezas lingüísticas.

Competencias interpersonales, en las que se incluyen las capacidades individuales y las destrezas sociales.

Competencias sistémicas, que son las destrezas y habilidades del individuo relativas a la comprensión de sistemas complejos.

Figura 2. Competencias Genéricas. **Fuente:** Tubiñez (2025).

campo a otro, debiendo haber sido alcanzadas al final de la etapa obligatoria de enseñanza, es decir, al finalizar el bachillerato. Es por ello, de acuerdo con Yániz (2005), que se han establecido ocho competencias básicas, íntimamente relacionadas entre sí, reflejadas en la figura 1.

Para ejercer cualquier profesión, entre ellas la arquitectura, es necesario haberse capacitado en los conocimientos propios de esa profesión y desarrollar las competencias específicas que esa actividad o puesto de trabajo requiere; sin embargo, estas por sí mismas no son suficientes para el ejercicio profesional y el desarrollo en los puestos laborales. Es por ello, que para lograr la excelencia, se debe también saber conversar, coordinar acciones, organizar, negociar, liderar, entre otros aspectos, que conforman las denominadas competencias genéricas.

1.2. Las Competencias Genéricas

Conocidas también como competencias transversales, se definen como los atributos que debe tener un graduado universitario con independencia de su profesión; en ellas, se pueden recoger aspectos genéricos de conocimientos, habilidades y destrezas, así como capacidades que debe tener cualquier titulado antes de incor-

porarse al mercado laboral, siendo la base común de la carrera o referidas a las situaciones concretas de la práctica profesional que requieren de respuestas complejas. Aunado a esto, no sólo presentan un componente técnico, sino también uno esencialmente humano.

Es por ello, que se consideran las habilidades y recursos que todas las personas poseen, por el simple hecho de ser humanos; ahora bien, tener esas habilidades en potencia no significa que estén desarrolladas. Generalmente, de acuerdo a lo señalado por Galdeano y Valiente (2010), no se valora la necesidad de entrenar a las personas para que desarrollen esas habilidades al máximo, por lo que un porcentaje de los problemas de efectividad y sufrimiento que enfrentan las personas en el mundo está relacionado con incompetencias que presentan en la forma de conversar o de relacionarse con los otros. Estas competencias se organizan en tres grupos, tal como se observa en la figura 2, las competencias Instrumentales, las competencias Interpersonales y las competencias Sistémicas:

Es por ello, que se consideran las habilidades y recursos que todas las personas poseen, por el simple hecho de ser humanos; ahora bien, tener esas habilidades en potencia no significa que estén desarrolladas. Generalmente, de acuerdo a lo señalado por Galdeano y Valiente (2010), no se valora la necesidad de entrenar a las personas para que desarrollen esas habilidades al máximo, por lo que un porcentaje de los problemas de efectividad y sufrimiento que enfrentan las personas en el mundo está relacionado con incompetencias que presentan en la forma de conversar o de relacionarse con los otros. Estas competencias se organizan en tres grupos, tal como se observa en la figura 2, las competencias Instrumentales, las competencias Interpersonales y las competencias Sistémicas:

1.3. Las Competencias Específicas

Son la base particular del ejercicio profesional, estando vinculadas a condiciones específicas de ejecución; por consiguiente, se consideran como los atributos que deben adquirir los futuros graduados durante la estancia en la universidad, las cuales deben ser definidas por la experiencia propia de los titulados; en ese sentido, lo que se busca es, a partir de las funciones típicas o rol del profesional en la sociedad y de las situaciones típicas del campo profesional al que generalmente se incorporan los egresados, identificar las competencias profesionales en términos de las acciones, contexto o condiciones de realización para llevarlas a cabo y los criterios de calidad de su ejecución.

Se dividen en dos grandes grupos, los cuales aparecen reflejados en el gráfico 3, mostrado a continuación.

Las competencias profesionales están siendo redefinidas casi que constantemente en la actual sociedad digital, denominada a partir de 1917 como Cuarta Revo-

lución Industrial, donde las convergencias tecnológicas transforman de forma acelerada el campo laboral de todas las profesiones, incluyendo el entorno profesional de la arquitectura. Por consiguiente, los arquitectos se encuentran con un medio intimidante, exigente y competitivo al que deben adaptarse para poder insertarse de manera exitosa.

2. CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Cuando se escuchan juntas las palabras Revolución Industrial, inmediatamente se infiere un cambio tanto abrupto como radical en la industria, hechos similares han ocurrido a lo largo de la historia, donde nuevas tecnologías, así como de formas novedosas de percibir el mundo propiciaron cambios profundos en los sistemas económicos, sistemas productivos incluso a las estructuras sociales de la época; dentro de ese contexto, Schwab (2017), considera que la sociedad actual se encuentra al principio de una revolución que está cambiando de manera fundamental la forma de vivir, trabajar y relacionarse los seres humanos, cuya escala, alcance y complejidad, no se parece a nada que la humanidad haya experimentado antes, denominándola como Cuarta Revolución Industrial, la cual propicia cambios significativos en todo ámbito de la sociedad.

De igual manera, Schwab (2017, pág. 14), señaló lo siguiente:

Los cambios son históricos en términos de su magnitud, velocidad y alcance. Mientras que la profunda incertidumbre que rodea al desarrollo y la adopción de tecnologías emergentes significa que aún no sabemos cómo se desarrollarán las transformaciones impulsadas por esta revolución industrial, su complejidad y la interconexión entre sectores implican que todos los actores de la sociedad global, los gobiernos, las empresas, la academia y la sociedad civil tienen la responsabilidad de trabajar conjuntamente para comprender mejor las tendencias emergentes.

Competencias Disciplinarias Académicas, aquellas relacionadas con el “saber”, es decir, con los conocimientos teóricos que deben adquirir los graduados en cuanto a las materias impartidas durante la carrera.

Competencias profesionales, se asocia a las habilidades, destrezas y conocimientos prácticos que deben ser aprendidos durante la estancia del estudiante en la universidad.

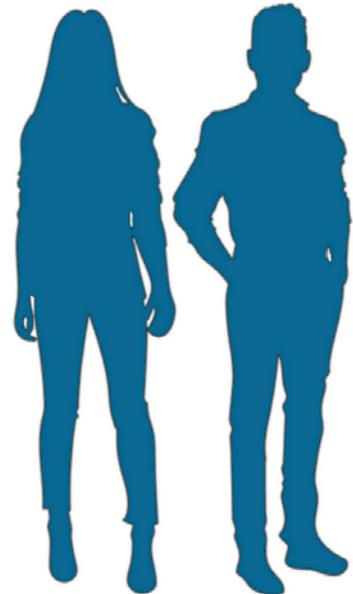


Figura 3. Competencias Específicas. **Fuente:** Tubiñez (2025).

Por otro lado, la escala del impacto y la velocidad de las modificaciones han hecho que la transformación que se está dando sea una diferente de cualquier otra revolución industrial en la historia humana, de acuerdo con lo señalado por Schwab (2017), evidenciando cambios profundos en todas las industrias, marcados por la aparición de nuevos modelos de negocios, la irrupción de operadores, así como la remodelación de los sistemas de producción, consumo, transporte y entrega; de igual manera, en el ámbito social, se está dando un cambio de paradigma sobre cómo trabajan, se comunican, se expresan e incluso cómo se entretienen las personas. Además, señala 3 razones que sustentan la convicción de que tanto una cuarta y particular revolución está en marcha, apreciadas en la siguiente tabla 1:

Ante tales evidencias, se considera que la humanidad se encuentra inmersa en la Cuarta Revolución Industrial, donde la convergencia de tecnologías digitales, físicas y biológicas “están cambiando de manera fundamental la forma de vivir, trabajar y relacionarnos unos con otros” (Schwab, 2017, pág. 13), impactando profundamente la economía, los negocios, la sociedad, los ámbitos profesionales, los individuos, entre otros, a la vez que propicia tanto oportunidades como nuevos desafíos. Esta

revolución se caracteriza por lo siguiente:

- * Integración de tecnologías: convergencia de diferentes tecnologías, como la inteligencia artificial, el Internet de las cosas, la robótica, la nanotecnología y la biotecnología, que se combinan para crear nuevas soluciones y oportunidades.
- * Automatización y digitalización: la automatización de procesos y la digitalización de la información son elementos clave, que permiten aumentar tanto la eficiencia como la productividad en la industria.
- * Personalización y flexibilidad: permite la producción de bienes y servicios personalizados y adaptados a las necesidades de cada cliente, así como la adaptación rápida a los cambios en el mercado.
- * Conectividad y colaboración: se basa en la conectividad y la colaboración entre diferentes actores, como empresas, trabajadores, clientes y proveedores, que pueden interactuar y compartir información en tiempo real.
- * Impacto social y económico: tiene un impacto significativo en la sociedad y la economía, generando nuevas oportunidades de empleo, pero también desafíos en términos de desigualdad y desempleo.

Ahora bien, tanto el empleo como la fuerza laboral, son aspectos que están siendo redefinidos en esta revolución, creando tanto oportunidades como desafíos que

requieren una adaptación continua, así como el desarrollo de nuevas habilidades, al respecto Schwab, considera que “dada la creciente velocidad del cambio tecnológico, la cuarta revolución industrial exigirá y se centrará en la capacidad de los trabajadores para adaptarse continuamente y aprender nuevas destrezas y enfoques dentro de una variedad de contextos” (2017, pág. 64), por lo que las competencias exigidas en el campo laboral están evolucionando rápidamente, donde requiere una combinación de habilidades técnicas, cognitivas, sociales y de gestión, con un énfasis creciente en la capacidad de adaptarse, aprender e incluso perseverar constantemente dentro de un entorno en rápida evolución, en pocas palabras, ser un profesional con un elevado desarrollo de la resiliencia.

3. RESILIENCIA

La resiliencia es un proceso dinámico en el que los individuos muestran una adaptación positiva a pesar de las experiencias de adversidad o trauma significativos. Es un constructo bidimensional que implica la exposición a la adversidad y la manifestación de resultados de adaptación positivos (Luthar y Cicchetti, 2000), donde la primera dimensión, la adversidad o riesgo, comprende en términos generales a circunstancias vitales negativas asociadas estadísticamente con dificultades de adaptación. Por ello, se considera a la resiliencia como una capacidad o habilidad para afrontar exitosamente las adversidades.

Velocidad	Al contrario que las anteriores revoluciones industriales, esta está evolucionando a un ritmo exponencial, como resultado del mundo polifacético y profundamente interconectado en que se vive, y del hecho de que la nueva tecnología engendra, a su vez, una más nueva y poderosa.
Amplitud y profundidad	Se basa en la revolución digital y combina múltiples tecnologías que están llevando a cambios de paradigma sin precedentes en la economía, los negocios, la sociedad y las personas, no solo está cambiando el qué y el cómo hacer las cosas, sino quienes somos.
Impacto de los sistemas	Se trata de la transformación de sistemas complejos entre y dentro de los países, las empresas, las industrias y la sociedad en su conjunto.

Tabla 1. Razones que sustentan la Cuarta Revolución Industrial. **Fuente:** Tubiñez. (2025)

Por otro lado, la segunda dimensión o constructo, la adaptación a las adversidades, se define habitualmente en términos de competencia social manifestada conductualmente, o éxito en el cumplimiento de tareas de desarrollo relevantes, e implica la superación de las exposiciones de riesgo o la vulnerabilidad.

Ser resiliente no solo significa enfrentarse a los desafíos, sino también aprender, evolucionar, así como prosperar en medio de ellos. En ese sentido, Sampredo (2009) define la resiliencia como la capacidad de un individuo o de un sistema social de vivir bien, desarrollarse positivamente a pesar de las difíciles condiciones de vida y, más aún, de salir fortalecidos siendo transformados por ellas, por lo que implica tener capacidad de superar la adversidad y de sobreponerse a los momentos críticos. Por otro lado, existen varias características únicas que la distinguen de la esperanza, el optimismo, así como de otras capacidades positivas, las cuales le permiten, de acuerdo a lo explicado por Youssef, C. y Luthans, F. (2007), reconocer la necesidad de adoptar medidas tanto proactivas como reactivas frente a las adversidades.

* Medidas Reactivas, la capacidad de resiliencia promueve el reconocimiento del impacto de identificar los fracasos o adversidades, lo que permite a la persona afectada dedicar tiempo, energía y recursos para recuperarse y volver a su punto de equilibrio.

* Medidas Proactivas, tienen el objetivo de anticipar, estructurar y minimizar el impacto de los acontecimientos estresantes que se pueden presentar a través de la capacidad de toma de decisiones, mantenimiento de una visión positiva y/o pensamiento optimista.

En tal sentido, desde la perspectiva de la resiliencia se pretende promover la competencia de las personas ante situaciones adversas (Becoña, 2006), es decir, la forma en que una persona se comporta en situaciones concretas para realizar las tareas de una forma óptima. En tales circunstancias, algunos individuos logran mantener una elevada autoestima y autoeficacia, a pesar de enfrentar las mismas adversidades que condujeron a otras personas a darse por vencidas y perder la esperanza.

Todo esto representa un valor esencial en el ámbito del trabajo, pues permite a los profesionales y trabajadores en general de una organización tanto adaptarse como salir

adelante frente a las situaciones difíciles, retos y transformaciones que van teniendo lugar. En ese sentido, no es sólo una cuestión de la fortaleza o la debilidad constitucional; también es un reflejo de lo que las personas hacen con respecto a una situación difícil (Rutter, 1987). La resiliencia le permitirá mantener el enfoque frente a estos reveses, guiándolo hacia el logro de sus objetivos a pesar de todo, proporcionando las credenciales para insertarse de manera efectiva en el ámbito profesional, así como lograr trabajos más calificados, lo que en última instancia lo llevará a una vida de éxito profesional.

CONSIDERACIONES FINALES

La constante evolución del campo laboral propiciado por la implementación de los medios digitales y fundamentalmente por la incorporación de la IA, hace que la relación entre las competencias requeridas en un campo laboral cambiante y las competencias con las que egresan los arquitectos sea cada vez más disruptiva, por lo que el arquitecto se ve con dificultad de insertarse en el ámbito profesional, la formación universitaria difícilmente va a compaginar las competencias profesionales que egresa con el exigido en su momento por el medio de trabajo, por lo que es conveniente considerar u optar por otros enfoques que le ofrezcan al profesional la capacidad de tomar las acciones necesarias que le permitan enfrentar las vicisitudes del actual campo laboral.

Entre esos cambios, se presenta como muy oportuno el desarrollo de la resiliencia, la cual le puede ofrecer al profesional de la arquitectura las capacidades para abordar las transformaciones, los retos, demandas y reveses, tanto del actual como del futuro mercado profesional; aunado a esto, diversos estudios internacionales realizados en el 2025 han expuesto que es una de las principales competencias básicas que identifican como necesarias para los trabajadores de la actualidad y fundamentales para el éxito profesional, dado que no solo se consideran críticas ahora, sino que también se proyecta que serán aún más importantes en el futuro próximo.

Sin embargo, no se puede suponer que la resiliencia sea la solución definitiva ni mucho menos la única opción, pero indudablemente puede ayudar a disminuir las distancias entre las competencias que presentan los profesionales de la arquitectura y las requeridas por un entorno laboral exigente y competitivo, enmarcado en la dinámica de la Cuarta Revolución Industrial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Becoña, E. (2006). Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 11(3), 125-146. <https://www.aepp.net/wp-content/uploads/2020/05/01.20063.Becona.pdf>. Fecha de consulta 02-02-2025.
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, N° 1, 1994, págs. 8-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>. Fecha de consulta 02-02-2025.
- European Education Area. (2022). Recomendación del Consejo relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente. <https://education.ec.europa.eu/es/focus-topics/improving-quality/key-competences>. Fecha de consulta 31-01-2025.
- Galdeano, C. y Valiente, A. (2010). Competencias profesionales. *Educación química*, 21(1). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2010000100004&lng=es&tlng=. Fecha de consulta 01-02-2025.
- Luthar, S. y Cicchetti, D. (2000). El Constructo de Resiliencia: implicaciones para intervenciones y políticas sociales. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC1903337/>. Fecha de consulta 01-02-2025.
- Pelayo, M. (2012) Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html#:~:text=La%20empleabilidad%20se%20refiere%20a,personas%20que%20buscan%20una%20vacante>. Fecha de consulta 15-02-2025.
- Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57(3), pp. 316-331. <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1987.tb03541.x>. Fecha de consulta 15-02-2025.
- Sampedro, J. (2009). Ingenio estratégico. Resiliencia e impulso creativo en tiempos de crisis. https://glc-consulting.com.ve/wp-content/uploads/2015/10/Articulo_Ingenio-Estrategico_Jesus-Sampedro.pdf. Fecha de consulta 15-02-2025.
- Schwab, K. (2017). Cuarta Revolución Industrial. Penguin Random House Grupo Editorial, S. A. México. <https://economyapoliticafeunam.files.wordpress.com/2020/05/klaus-schwab.la-4c2b0-rev.-industrial-2.pdf>. Fecha de consulta 15-02-2025.
- Yániz, C. (2005). Las competencias en el currículo universitario: implicaciones para la formación del profesorado, *Revista de la Red Estatal de Docencia Universitaria*, 4(2), 2005. <https://revistas.um.es/redu/article/view/10621>. Fecha de consulta 02-02-2025.
- Youssef, C. and Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. Management Department Faculty Publications. 36. <https://digitalcommons.unl.edu/managementfacpub/36>. Fecha de consulta 15-02-2025

