

## Vigencia de *El Polímata* de Peter Burke: revisión crítica sobre la especialización y el liderazgo en el siglo XXI

The relevance of Peter Burke's *The Polymath*: a critical review of specialization and leadership in the 21st century



Lorena Martínez-Zavala<sup>1</sup>

<https://orcid.org/0000-0003-0836-7344>

Arturo Martínez-Zavala<sup>2</sup>

<https://orcid.org/0009-0009-9479-182X>

El Colegio de Puebla A.C. (ColPue) | Puebla - México | CP 72490

Correspondencia: [lorena.martinez.zavala@gmail.com](mailto:lorena.martinez.zavala@gmail.com)

<https://doi.org/10.26423/r79fzt65>  
Páginas: 99-108

### RESUMEN

Este artículo de revisión tiene como objetivo analizar y discutir la actualidad del libro “El Polímata. Una historia cultural desde Leonardo da Vinci hasta Susan Sontag” para debatir la necesidad de virar hacia una educación polímata sobre la hiperespecialización, específicamente, en la formación de profesionistas con miras a desempeñar puestos de liderazgo en organizaciones. Es una investigación cualitativa, se utilizó la metodología interpretativa y la técnica de investigación documental, el cual se desarrolló desde junio del 2024 a enero de 2025. En una primera fase, se llevó a cabo una profunda revisión sobre los trabajos académicos que abordan el estudio de la polimatía. Posteriormente, se identificaron las demandas laborales actuales que solicita una bolsa de trabajo para cubrir puestos directivos en México; para ello, se empleó la teoría fundamentada estableciendo cuatro códigos: tipo de empresa, puesto, actividades a realizar, habilidades, cualidades y conocimientos solicitados. Finalmente, se retomó las habilidades cognitivas del polímata, en el que se examina los aportes académicos que vinculan dichas cualidades con la óptima dirección y liderazgo empresarial. En la sociedad actual se caracteriza por cambios repentinos e impredecibles, en el que se requiere directivos que posean una diversidad de conocimientos que amplíen su capacidad creativa, innovadora, resolución de problemas, y comunicación con los colaboradores, para consolidar organizaciones que afronten la vorágine social. En puestos directivos, las demandas y requerimientos en vacantes laborales solicitan profesionales que cuenten con habilidades, capacidades y conocimientos blandos y técnicos que requieren de habilidades cognitivas de un polímata, tales como la curiosidad, la concentración y la imaginación.

**Palabras clave:** nuevos liderazgos, educación holística, bolsa de trabajo, habilidades cognitivas.

### ABSTRACT

This review article aims to analyze and discuss the relevance of the book “The Polymath: A Cultural History from Leonardo da Vinci to Susan Sontag” to debate the need to shift towards a polymath education over hyper-specialization, specifically in the training of professionals with a view to performing roles in the digital economy. A cultural history from Leonardo da Vinci to Susan Sontag” to debate the need to shift towards polymath education over hyper-specialization, specifically in the training of professionals with a view to holding leadership positions in organizations. It is a qualitative research study, using interpretive methodology and documentary research techniques, which was carried out from June 2024 to January 2025. In the first phase, an in-depth review was conducted of academic works addressing the study of polymathy. Subsequently, the current job requirements for management positions in Mexico were identified using grounded theory, establishing four codes: type of company, position, activities to be performed, and required skills, qualities, and knowledge. Finally, the cognitive skills of the polymath were revisited, examining the academic contributions that link these qualities to optimal business management and leadership. Today's society is characterized by sudden and unpredictable changes, requiring managers who possess a diversity of knowledge that expands their creative and innovative capacities, problem-solving skills, and communication with collaborators, in order to consolidate organizations that can face social upheaval. In management positions, job vacancies demand professionals with soft and technical skills, abilities, and knowledge that require the cognitive abilities of a polymath, such as curiosity, concentration, and imagination.

**Keywords:** new leadership, holistic education, job bank, cognitive skills.

Recepción: 13 febrero 2025 | Aprobación: 11 diciembre 2025 | Publicación: 26 diciembre 2025

<sup>1</sup> Doctora en Sociología, por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla – México. SNII Nivel 1

<sup>2</sup> Doctor en Ciencias Administrativas, por la Universidad Instituto de Estudios Universitarios - México

## INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia del Estado moderno se han generado una serie de cambios que han impactado en todas las esferas sociales: estructura, ideología, organización, conocimiento científico, conocimiento vulgar y vida cotidiana. Schwab (2016) denomina esos cambios como “revoluciones”, pues generan transformaciones contundentes en una sociedad, que se experimenta cada vez más como “profusa y heterogénea” (Carrillo y Benavides, 2022).

El Estado moderno –según Schwab (2016)- ha presenciado cuatro revoluciones. La primera es aquella provocada por la invención del ferrocarril y la máquina de vapor. La segunda, por la electricidad y la cadena de montaje. La tercera fue resultado de la creación del ordenador y del internet. Y, la cuarta y actual, se refiere a la revolución digital, la cual consiste en el internet móvil, la inteligencia artificial y el aprendizaje de la máquina. Esta revolución implica la gestación de nuevas tecnologías y la demanda de acciones innovadoras; pues como señala Schwab (2016), lo que caracteriza a la cuarta revolución industrial es la existencia de “un mayor poder cognitivo que aumenta la producción humana” (p.12).

Schwab (2016) sostiene que “la velocidad de innovación en términos tanto de su desarrollo como de su difusión es más alta que nunca” (p.14). Si se parte de esa premisa, se puede sostener que la sociedad actual requiere líderes creativos que generen soluciones a problemas previstos, pero también, a dificultades impensables que requieran una diversificación y multiplicación de soluciones, al interior de una organización. Es un replanteamiento de los liderazgos y profesionistas que requiere una organización para afrontar dichas transformaciones sociales.

La singularidad de la sociedad actual (cambiante e impredecible) agita las estructuras clásicas y promueve la reflexión y el replanteamiento de su organización y/o idearios. De manera específica, dicha dinamicidad social pone en cuestionamiento qué tipo de profesionistas deben formar las instituciones educativas, qué habilidades, capacidades y competencias requieren los estudiantes para responder satisfactoriamente a las demandas del mercado laboral y empresarial; sobre todo, para aquellos que asumirán posiciones de liderazgo, pues la dirección de toda empresa requiere de los conocimientos, habilidades y capacidades que permitan la generación de soluciones.

El análisis aquí expuesto ofrece una mirada educativa que, si bien no es nueva, sí ha sido restringida y sustituida por una educación hiperespecializada. Las sociedades actuales requieren que los profesionistas cuenten con una educación holística, que rompa con la perspectiva inmediatista y fragmentaria. Desde este postulado, el presente ensayo tiene como objetivo analizar la importancia de virar hacia una educación polimata sobre una educación hiperespecializada,

específicamente, en la formación de profesionistas que fungirán como directivos y líderes de organizaciones, tomando como base los aportes de Peter Burke.

Este análisis es un punto medio entre dos vertientes educativas cuyas propuestas se contraponen. Es decir, por un lado, encontramos aportaciones teóricas que se enmarcan en la visión capitalista y de progreso de la educación, como lo son los estudios sobre educación virtual (OEI, 2022); el desarrollo de competencias interpersonales (OEI, 2021); la importancia de la vinculación universidad-sociedad (OEI, 2021); promover las metodologías activas (OEI, 2021; OEI, 2021a; Mercado-López y Escudero-Nahón, 2021), etc.; aspectos que sin duda son importantes, pero que no implican un replanteamiento ni una reorganización del principio de la enseñanza.

Por otro lado, se generó en la década de los sesenta y setenta del siglo XX un auge teórico rupturista, que plantea no solo la necesidad de reestructurar la educación, sino la importancia de una educación desalineada que cambie la estructura social. En este pensamiento surgieron grandes reflexiones desarrolladas por Paulo Freire, Iván Illich, Henry Giroux, Enrique Dussel, por nombrar algunos, que desde una mirada subversiva plantean la necesidad de una educación decolonial.

Esta perspectiva teórica ha tenido un nuevo auge en el pensamiento educativo contemporáneo. Millán (2025), en el artículo *Reimaginar la Universidad: Reflexiones para una educación más justa, integradora y consciente*, hace una perfecta reflexión sobre lo imperativo que es instaurar una educación que forme una “ciudadanía crítica, plural, y comprometida con la democracia y la justicia social” (p.4). Desde esta perspectiva teórica, la autora vislumbra que la Ilustración colocó al hombre/mujer en el centro y condujo a la separación del conocimiento en campos disciplinarios, suscitando el aprendizaje especializado. Para la autora, dicho principio debe ser cuestionado, pues sostiene que la educación debe ser el fundamento constructor de la emancipación y la defensa de los derechos humanos.

Trascender la visión disciplinar de la educación es un punto de convergencia; sin embargo, este encuentro puede trazar caminos distintos. Se señala esto, porque el presente trabajo parte de una crítica a la hiperespecialización, pero mira hacia la recuperación de una educación formal polimata. Esta es una propuesta formativa que busca superar el conocimiento fragmentado; ya que las sociedades actuales, caracterizadas por sufrir cambios vertiginosos, requieren conocimientos integrales. Como señala Rodríguez (2023), las y los profesionistas que se especializan en una sola área son, sin duda, expertos en ese conocimiento; pero, desconocen el resto. Esto es viable y requerido en sociedades más estables, pero en sociedades dinámicas puede convertirse en una limitante profesional, principalmente en aquellas y

aquellos que dirigen y toman decisiones en una organización.

El artículo se estructura a partir de una introducción. Posteriormente, se desarrolla un primer apartado dedicado al análisis del concepto de polimatía a partir de la obra de Peter Burke y otras aproximaciones teóricas relevantes. En el segundo capítulo, examina las demandas laborales actuales, con el fin de identificar los perfiles profesionales que hoy exige el mercado. Luego, en el tercer capítulo, se aborda las principales características de la figura del polímata, con especial énfasis en sus habilidades cognitivas. Finalmente, las conclusiones y perspectivas del estudio.

## I. El polímata de Peter Burke y otras aproximaciones

El libro de Peter Burke, *El polímata. Una historia cultural desde Leonardo da Vinci hasta Susan Sontag*, consiste en una profunda revisión de artistas, intelectuales y científicos que sobrepasaron el dominio de una disciplina o campo de conocimiento, logrando comprender y aportar nuevos vestigios a campos disciplinares diversos. Esta capacidad -denominada polimatía- es una singularidad que confronta la creciente

especialización del saber que demandan las sociedades modernas e industrializadas.

Un aspecto fundamental a destacar, la polímata alcanza un conocimiento notable de cada disciplina; es decir, dicha capacidad no consiste en un conocimiento superficial del todo, sino de un manejo y saber profundo de diversas disciplinas. Este talento lo desarrollan múltiples personajes que generaron, a través de su conocimiento, un impacto en la construcción, debate y reestructuración de la ciencia en los siglos XV y XXI.

El libro está estructurado en ocho capítulos. Cada uno aborda una época histórica específica: el capítulo 1 se enfoca en los antecedentes de Grecia, Roma y China clásica, por nombrar algunos; posteriormente, se introduce a la Edad Media. El capítulo 2 aborda el Renacimiento, el capítulo 3 el siglo XVII, el capítulo 4 desarrolla el siglo XVIII, el capítulo 5 plantea la existencia de polímatas durante los años 1850 a 2000, tiempo en que se fortalece la especialización, el capítulo 6 Burke caracteriza la personalidad del polímata, en el capítulo 7 analiza el contexto en el que han emergido los polímatas, para cerrar en el capítulo 8 con un análisis sobre el impulso actual de la interdisciplinariedad. La Tabla 1 sintetiza dicha estructura.

**Tabla 1.** Síntesis capitular

Capítulo	Período	Polímatas	Diferencia
1	Grecia, Roma, China, el mundo islámico y la Edad Media europea	Aristóteles, Hipias, Plinio el Viejo y Shen Kuo	Amplitud del conocimiento
2	Renacimiento (1400-1600)	Leonardo da Vinci	Hombre universal (conocimientos amplios y diversos)
3	Siglo XVII	Leibniz, Comenio y Kircher	Conocimiento enciclopédico
4	Siglo XVIII (1700-1850)	Goethe, George Eliot y Jefferson	Empieza a dominar la especialización
5	1850-2000	Susan Sontag y Umberto Eco	Se acentúa la especialización
6			Análisis de rasgos comunes entre polímatas
7			Examina los entornos que favorece el desarrollo de los polímatas
8	Siglo XX en adelante		Interdisciplinariedad

Nota: Elaboración propia tomando la información de Burke (2022).

A través de este trabajo genealógico, Burke (2022) muestra que las y los grandes constructores del conocimiento a lo largo de la historia de la humanidad eran polímatas; es decir, detentadores y conocedores de diversos campos disciplinares. Sostiene que una o un polímata es “alguien que se interesa por muchas materias y aprende sobre ellas” (p.14). De manera concordante, Torres *et al.* (2021) definen polimatía como la capacidad de “aprender en muchos campos o experiencia en múltiples áreas” (p. 126) y Loera y Moreno (2023) conciben dicho concepto como la capacidad de “aprender de diversas áreas disciplinarias obteniendo conocimientos diversos, los cuales son atípicos y variados, ya que pueden o no tener relación

entre sí” (p. 76).

Este talento permite la interconexión de diversos saberes disciplinarios para generar soluciones innovadoras; pues como señalan Loera y Moreno (2023), el conocimiento plural les permite “ver conexiones en donde las personas normalmente no las ven” (p. 76). Los saberes diversos instauran un pensamiento que trasciende la fragmentación del conocimiento, construyendo maneras inéditas de percibir el mundo y reflexionar sobre este. Waqas (citado por Loera y Moreno, 2023) sostiene que la polimatía es una habilidad inherente en los seres humanos, se nace con dicho potencial, pero se restringe socialmente, pues los sistemas educativos favorecen el aprendizaje

especializado.

A lo largo del libro, el autor ofrece las bases necesarias para considerar a una persona como polímata, eliminando la idea de que este amplio conocimiento es somero. La polimatía tiene tres dimensiones, las cuales se esquematizan en la Tabla 2. La primera es la amplitud, la cual se refiere al extenso conocimiento que se tiene sobre diversas disciplinas. Esta dimensión requiere que el conocimiento adquirido sea minucioso y heterogéneo. La segunda dimensión es la profundidad, esta se refiere a que el conocimiento debe ser amplio y detallado, eliminando la idea de que la polimatía consiste en un conocimiento superficial. Y, la tercera dimensión se refiere a la integración, es decir, tiene que ver con la capacidad de conectar diversos conocimientos (Torres *et al.*, 2021).

**Tabla 2.** Dimensiones de la polimatía

Amplitud	El conocimiento que posee el polímata es riguroso y variado.
Profundidad	El conocimiento es extenso y preciso.
Integración	Poder vincular distintas áreas del saber.

Nota: Elaboración propia tomando la información de Burke (2022).

Burke (2022) recupera y analiza a las y los próceres por períodos históricos, partiendo de la Grecia clásica, la edad media, el periodo renacentista, la época de la erudición (1600-1700), el siglo XVIII y del 1850 al 2000, colocando un apartado especial de las mujeres polímatas en cada etapa histórica. Así mismo, identifica, analiza y construye las cualidades y características comunes que poseen las y los polímatas en todos los períodos históricos. Y finalmente, ofrece un capítulo en el que discute las diversas disertaciones que se generaban entre teóricos acerca de la especialización y la interdisciplinariedad.

La interdisciplinariedad es un enfoque que hace énfasis en la necesidad de que una problemática sea abordada desde diversas disciplinas científicas. La interacción entre dos o más especialistas de diversos ámbitos de conocimiento permiten una aproximación más completa al problema (Leal y Araya-Crisóstomo, 2024; Bell *et al.*, 2022; Carrillo y Benavides, 2022). Este enfoque ha sido proyectado y plasmado en el currículo escolar, la cual conforma contenidos en los que discuten diversas disciplinas o áreas de conocimiento, el cual ofrece una enseñanza global a nivel educativo básico, que posteriormente, a nivel profesional se fundamenta en un currículum de la especialización. Dicho concepto se aplica en el ámbito empresarial para enfatizar la necesidad de integrar un equipo interdisciplinario y multidisciplinario, con el objetivo de que la solución de un problema sea analizada desde la perspectiva de diversos profesionistas formados en diferentes disciplinas o áreas de conocimiento.

A contra pelo de esta visión interdisciplinaria, Burke (2022) sostiene que los pensadores más críticos,

postulan que la formación debería ir enfocada a la polimatía sobre la interdisciplinariedad. Burke (2022) narra:

El polímata Herbert Simon criticaba el trabajo en equipo en el campo de las ciencias sociales, diciendo que «reúne a científicos sociales muy dispares». A su juicio, lo que hacía falta era un polímata, que «reúna en un solo hombre ciencias sociales muy dispares» (p.337).

Dicho planteamiento es un postulado central en las sociedades actuales, las cuales tienen como necesidad obtener respuestas integrales frente a realidades complejas y cambiantes (Bell *et al.*, 2022).

## II. La demanda laboral actual: perspectiva desde México

En 2019, el Banco Mundial llevó a cabo un diagnóstico sobre la situación y los retos que enfrenta la organización del trabajo actual. Estas demandas son resultado de los cambios sociales que -como torbellino- se atraviesan y desequilibran la concepción tradicional de este, obligando a las organizaciones a replantear sus estrategias y a modificar las necesidades y requerimientos de empleabilidad. Dicho organismo sostiene que:

La época en que se permanecía en un empleo, o en una empresa, durante muchas décadas está desapareciendo. En la economía del trabajo esporádico (*gig economy*), los trabajadores probablemente realizarán muchas actividades diferentes en el curso de sus carreras, por lo cual deberán seguir aprendiendo a lo largo de toda su vida (Grupo Banco Mundial, 2019, p.vii).

Esta nueva realidad social y laboral precisa que las y los profesionistas desarrollen tres habilidades fundamentales. En primer lugar, se requieren, “habilidades cognitivas avanzadas, como la capacidad para resolver problemas complejos” (Grupo Banco Mundial, 2019, p.4). En segundo lugar, “habilidades socioconductuales, como el trabajo en equipo” (p.4). Y, en tercer lugar, habilidades que permitan la adaptabilidad, “como el razonamiento y la autoeficacia” (p.4). Esto implica, desde la perspectiva del Grupo Banco Mundial (2019), la necesidad de que los gobiernos destinen mayor presupuesto al ámbito educativo en todos sus niveles.

La CEPAL y OEI (2020) agrega que el mercado laboral requiere “habilidades cognitivas complejas, [...] habilidades socioemocionales, [...] de adaptabilidad, [...] digitales y de ciudadanía global” (p.18). Dicho organismo engloba estas habilidades en tres ámbitos: “cognitivas y metacognitivas; sociales y emocionales y prácticas y físicas” (p.31). Las empresas solicitan que el personal cuente con determinadas competencias que respondan a las necesidades y demandas de la sociedad. Ramírez (2022) recuperó que las competencias solicitadas por las empresas son la “resistencia a la

adversidad, comunicación, establecimiento de relaciones, influencia, innovación y creatividad, conocimiento de la empresa, orientación al cliente y desarrollo de otros, dirección, liderazgo, organización, tenacidad, asesoría, entre otras” (p.6).

Por otra parte, un informe elaborado por Man Power (2024) aseveró que la época actual es la era de la adaptabilidad, esto se debe a la ininterrumpida contienda que genera el cambio frente a la búsqueda de equilibrio. Dicha característica social ha promovido un “nuevo pacto empleador-empleado” (Man Power, 2024, p.4), el cual requiere en ambos las habilidades de creatividad, colaboración y flexibilidad (Tabla 3).

**Tabla 3.** Habilidades laborales requeridas

Organismo	Habilidades
Banco Mundial	Cognitivas avanzadas
	Socioculturales
	Adaptabilidad
CEPAL	Cognitivas y metacognitivas
	Sociales y emocionales
	Prácticas y físicas
Man Power	Adaptabilidad
	Creatividad
	Colaboración
	Flexibilidad

Nota: Elaboración propia tomando la información de Grupo Banco Mundial (2019); Man Power (2024); CEPAL y OEI (2020).

Estas demandas responden al imperativo que tienen las organizaciones de enfrentar los cambios generados en el entorno, y uno de los ámbitos clave para seguir siendo competitivos consiste en la capacitación y fortalecimiento del personal que trabaja al interior de la empresa. Bajo el tenor de que la sociedad actual está fundamentada en una economía del conocimiento, se debe reconocer que el activo más valioso con el que cuenta toda organización es el capital humano, razón por la cual, es clave la formación integral que considere conocimientos, habilidades, creatividad, talento, entre otros (Ramírez, 2022).

Para este artículo, se llevó a cabo una revisión en la bolsa de trabajo OCCMundial (Online Career Center), la más grande y conocida modo on-line en México. Las categorías de búsqueda fueron “Directivos empresariales”, “Méjico”, “Sueldo mayor a \$35 000 (treinta y cinco mil pesos mexicanos). Sobre las habilidades y capacidades tanto técnicas como blandas, que solicitan las y los empleadores para cubrir puestos de liderazgo en empresas situadas en México. Se exploraron organizaciones de diferente giro; es decir, se revisaron las demandas o requerimientos establecidos por organizaciones educativas, textiles, bancarias, de refrigeración y climatización, de limpieza, seguridad, distribución y de agroindustria.

De manera global y concordante, estas organizaciones solicitan el liderazgo de una o un profesionista implicado en el manejo de personal, la solución de

problemas, la toma de decisiones y el diseño e implementación de estrategias directivas. Sin duda, estas vacantes solicitan habilidades técnicas como conocimientos en educación, cobranza, tecnología y análisis de datos, inglés, medicina, administración, operaciones industriales, mecánica, certificaciones en calidad y en inocuidad; la función directiva trasciende estas capacidades y habilidades técnicas, requiriendo que la o el profesionista cuente con determinadas capacidades y habilidades blandas.

Las empresas examinadas solicitan de manera concordante -independientemente del giro- que las o los directivos posean las capacidades y habilidades de enfocarse a obtener resultados, de liderazgo, entablar una comunicación efectiva, capaces de motivar a los demás, identificar oportunidades, fomentar el trabajo en equipo y generar estrategias que permitan la solución de conflictos. Estas habilidades y capacidades trascienden el conocimiento especializado, el cual, se establece como un conocimiento tangencial, que, sin duda, es imprescindible, pero el cual, es limitado si la o el profesionista no logra condensar dicho conocimiento, con los metaconocimientos o las metahabilidades que requiere una o un líder empresarial.

Salguero y García (2024) y Chavarría-Briceño (2023) sostienen que las sociedades cambiantes que caracterizan los tiempos actuales, precisan liderazgos que cuenten con inteligencia emocional y con una perspectiva y pensamiento innovador. Sobre la inteligencia emocional Schutte *et al* (citado por Salguero y García, 2024) sostienen que “las personas con un alto nivel de inteligencia emocional utilizan sus capacidades para entender y regular sus emociones, lo que les permite manejar mejor las amenazas situacionales” (p.46). Es decir, una o un directivo que posea el conocimiento técnico, pero que carezca de inteligencia emocional, tendrá dificultades para resolver los problemas o acontecimientos que trascienden lo técnico, sino que implique lo incierto, lo humano y lo organizacional.

Así mismo, la innovación es una cualidad directiva primordial para el buen funcionamiento y crecimiento de las organizaciones; pues estas tienen que enfrentar, y si es posible, prever las transformaciones sociales que se presentan. Como señala Chavarría-Briceño (2023), “el liderazgo eficaz se nutre de la capacidad de adaptarse y anticipar los cambios del entorno empresarial, así como de la disposición para innovar y explorar nuevas oportunidades” (p.127). Esta visión directiva no requiere únicamente, un conocimiento especializado y técnico; sino que precisa de un abanico de conocimientos y saberes que son parte de una diversidad de disciplinas que van desde la Psicología, la Sociología, la Administración de Empresas, el Arte, la Música, la Historia, y demás; lo cual demanda una formación polimata. La Tabla 4 muestra las destrezas requeridas predominantes de acuerdo con cada sector.

A

**Tabla 4.** Habilidades prevalentes por sector

Sector	Habilidades técnicas	Habilidades blandas	Habilidades transversales (comunes)
Educativo	Conocimientos en educación, inglés, administración	Enfoque en resultados, comunicación efectiva, motivación	Inteligencia emocional, innovación
Textil	Operaciones industriales, mecánica	Liderazgo, trabajo en equipo, solución de conflictos	Toma de decisiones, identificación de oportunidades
Bancario	Cobranza, tecnología, análisis de datos	Comunicación efectiva, motivación	Pensamiento innovador, manejo de personal
Refrigeración y climatización	Mecánica, certificaciones en calidad	Enfoque en resultados, liderazgo	Adaptación a cambios, inteligencia emocional
Limpieza	Administración, operaciones industriales	Trabajo en equipo, solución de conflictos	Motivación, innovación
Seguridad	Certificaciones en inocuidad, tecnología	Comunicación efectiva, identificación de oportunidades	Liderazgo, toma de decisiones
Distribución	Análisis de datos, administración	Motivación, solución de conflictos	Trabajo en equipo, inteligencia emocional
Agroindustria	Medicina, certificaciones en calidad e inocuidad	Enfoque en resultados, liderazgo	Innovación, manejo de personal

Nota: Elaboración propia tomando la información de bolsa de trabajo OCCMundial.

### III. Características de la o el polímata: habilidades cognitivas

Las habilidades cognitivas proveen a las personas la capacidad de procesar la información proveniente de los estímulos externos, aprender de dicho proceso y tomar decisiones para resolver determinadas problemáticas (Gatti, 2005). Burke (2022) elaboró una profunda revisión y caracterización de próceres cuyas obras han trascendido su tiempo y han impactado en sociedades venideras. Dicho autor se adentra en las biografías de cada una o uno y obtuvo un conjunto de atributos comunes en estas personalidades que históricamente han sido consideradas polímatas.

La primera característica es la curiosidad, la cual, es un rasgo que las personalidades analizadas estiman poseer. Burke (2022) explica:

Los polímatas a menudo se han descrito a sí mismos en esos términos. Por ejemplo, en el siglo XVIII, sor Juana de la Cruz le explicaba al obispo de Puebla su necesidad de adquirir conocimientos. [...] Pierre Bayle se describía a sí mismo como un <<hambriento de saberlo todo>> (*affamé de savoir tout*) (p.272).

La curiosidad es una cualidad que ha sido estudiada primordialmente por la psicología. Román (2016), Pérez-Carrero *et al.* (2015), Bernal y Román (2013) coinciden en que el origen del interés científico por este tema se remonta a los trabajos realizados por Berlyne; el cual, de acuerdo con dichas autoras, vislumbra la curiosidad como una energía que suscita en los individuos el interés por indagar. En palabras de Berlyne (1970), la curiosidad es “un estado de incomodidad que se debe a la falta de datos adecuados, la cual a su vez motiva una exploración con fines específicos” (p.152).

Berlyne (1970) sostiene que existen dos tipos de curiosidad: la específica y la epistémica. La curiosidad

específica, también denominada perceptual, “se considera como forma básica del comportamiento exploratorio y es generada por los estímulos externos, ya sean visuales, auditivos o táctiles” (p.118). Dicha curiosidad disminuye en la medida en que aumenta el contacto con el estímulo que genera dicho interés (Berlyne, 1970; Bernal y Román, 2013). En cambio, la curiosidad epistémica, no responde únicamente a nivel exploratorio; es decir, “no sólo se destinan a obtener acceso a una estimulación informativa sino también a la adquisición de conocimientos, o sean datos registrados en forma de estructuras de ideas; éstas suscitan respuestas simbólicas internas capaces de regir el comportamiento futuro” (Berlyne, 1970, p.163).

De acuerdo con Bernal y Román (2013) y Román (2016), diversas investigaciones han mostrado que las niñas y los niños que son más curiosos, son más creativos, buscan generar soluciones, muestran mayor liderazgo y mayor madurez emocional. La curiosidad se considera el punto inicial para generar interés en el ámbito intelectual, se vincula con el aprendizaje y la motivación. Bajo esta premisa, ¿por qué la curiosidad es un elemento importante en la formación de un profesionista, en la función de un líder empresarial y en el mantenimiento y crecimiento de una organización?

De acuerdo con un estudio realizado por la empresa multinacional SAS (2021), las y los empleadores han empezado a considerar la curiosidad como un activo clave que contribuye en el desempeño y éxito empresarial. Esto se debe a que dicha cualidad contribuye a que las organizaciones puedan “adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado y a las presiones externas [e] impulsar la innovación [...]. Ayuda a crear una mentalidad de crecimiento y permite que las organizaciones sigan siendo relevantes en un mundo de tendencias en constante evolución” (SAS, 2021, p.2). Dicho reporte sostiene que se ha generado un alza en la perspectiva que tienen las y los gerentes en

la necesidad de que las y los empleados tengan la cualidad de la curiosidad. El 72% de las y los entrevistados señaló su importancia y el 51% sostuvo que es un atributo buscado por las empresas que ha ido en aumento. Esto, debido a que “la curiosidad se vuelve valiosa cuando se innovan soluciones (62%), se abordan problemas complejos (55%) y se analizan datos (52%)” (SAS, 2021, p.5).

La segunda cualidad que poseen las y los polímatas es la concentración, entendiendo dicho término como “el aumento de la atención sobre un estímulo en un espacio de tiempo determinado” (Caamaño, 2018, p.11). Burke (2022) sostiene que las y los próceres que analizó tenían en común la capacidad de abstraerse de los estímulos existentes en el entorno y centrarse en la actividad requerida. Las y los polímatas son capaces de mantener la atención ejecutiva de manera sostenida, la cual es crucial en la adquisición de nuevos aprendizajes (Rotger, 2017). De acuerdo con Goleman (2016), “si nuestra destreza en la atención es pobre, también lo será nuestro desempeño, pero si, por el contrario, está bien desarrollada, nuestro desempeño puede llegar a ser excelente” (p.11).

Para Goleman (2016), la atención es un elemento vertebral en el desempeño de una o un líder, ya que la resolución de problemas, la negociación y el trato con el personal requieren del trabajo y fortalecimiento de tres niveles de atención. En primer lugar, considera la atención interna, la cual permite al directivo poder mirar hacia sí mismo y reflexionar sobre sus propias emociones, sentimientos y pensamientos, proceso que permite la toma de decisiones asertivas. En segundo lugar, retoma el foco externo, es decir, la capacidad de analizar los sucesos que se generan en el entorno y que tienen un impacto sobre la organización y sobre los miembros. Y, en tercer lugar, el foco en los demás, es decir, desarrollar la habilidad de comprensión y empatía que mejora la relación con los otros.

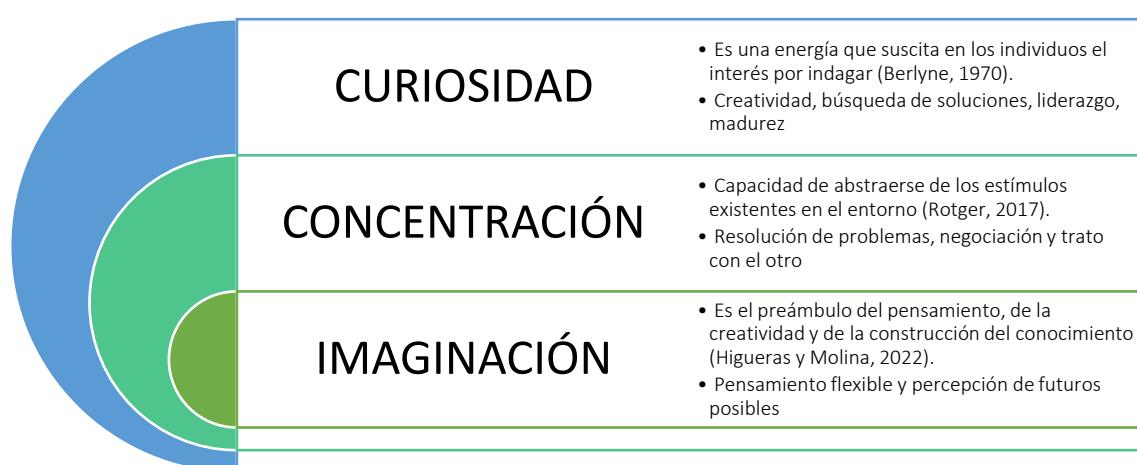
Sin duda, esto ha sido contemplado por las organizaciones y las empresas enfocadas al

reclutamiento de personal y a la oferta de vacantes laborales. Empresas como Randstad (30 noviembre 2022) sostienen que concentrarse en el trabajo “es clave tanto para ser más productivos como asegurarnos la obtención de buenos resultados” (párr.3). De manera concordante, Candelas (2024) vislumbra que “la concentración es fundamental para el éxito en cualquier actividad. Cuando estamos plenamente presentes en lo que hacemos, no solo mejoramos nuestra productividad, sino que también disfrutamos más del proceso” (párr.2).

La tercera habilidad cognitiva recuperada por Burke (2022) es la imaginación, sobre la cual establece: “una imaginación vivaz constituye una parte importante del equipamiento psicológico de un polímatata” (p.278). Esta le permite advertir “conexiones que a los demás se les pasan por alto [...]. Los polímatas tienen un don especial para la <<reutilización>> de las ideas en contextos nuevos” (p.278).

Es importante señalar que, la imaginación es el preámbulo del pensamiento, de la creatividad y de la construcción del conocimiento. De acuerdo con investigaciones (Higueras y Molina, 2022), la imaginación implica tener un pensamiento flexible que contribuye en las planeaciones que se trazan vislumbrando futuros posibles. Como señala Pérez-Fabello (2020) “una de las características más interesantes de la imaginación es su capacidad evocadora que permite al individuo liberarse del entorno inmediato del mundo físico y construir un mundo interior distanciado de la realidad” (p.65).

En el ámbito organizacional, la imaginación y la creatividad son piezas sustanciales en la resolución de problemas. La imaginación no debe visualizarse como un potencial que brota disparatadamente. Más bien, la imaginación es el inicio en la generación de una idea y el preámbulo de las acciones que se materializan en el actuar. Como señala López (2006) la imaginación “es una facultad creadora del ser” (Burke, 2022, p.16). En la Figura 1 se sintetizan las principales habilidades de un polímatata.



**Figura 1.** Habilidades cognitivas del polímatata.

## CONCLUSIONES

Toscano (2023) afirma que una de las limitantes en la educación de México es la obsolescencia curricular. Esto hace referencia al desfase existente entre lo que se enseña en la escuela y lo que demanda la sociedad. Las escuelas, como instituciones sociales, responden a los requerimientos de la comunidad; por lo cual, el currículo debe ir acorde con los impulsos de la época. De manera acertada, Toscano (2023) sostiene que lo que se enseña en las instituciones educativas “debe responder a la pregunta ¿qué está pasando ahora y que conocimientos se precisarán mañana?” (p. 4861). Pues no se debe olvidar, que las instituciones educativas tienen una importante responsabilidad social que trasciende la formación de individuos, más bien, dicha función consiste en la formación de ciudadanos que cohabitan en comunidad.

Se están experimentando cambios rápidos y acontecimientos inesperados que requieren de la creatividad, innovación e inteligencia emocional para afrontarlos. Se están generando fenómenos sociales que implican la reflexión sobre la formación individual, acerca de las necesidades organizacionales actuales y reales. Fomentar la educación polímata sobre la hiperespecialización ofrece la formación de profesionistas capaces de afrontar situaciones cotidianas y acontecimientos inesperados e impensables.

En la actualidad, las organizaciones buscan líderes que tengan conocimientos técnicos sólidos, que se complementen con capacidades cognitiva y emocional que les permita una acertada resolución de problemas. Esta formación requiere trabajar el razonamiento lógico, el pensamiento crítico, habilidades socioemocionales, capacidad de adaptabilidad, de innovación y de interdisciplinariedad. A través de esta revisión es necesario replantear la educación formal, dejar de lado la especialización y construir un currículo que forme profesionistas polímatas, que gocen de capacidad cognitiva para resolver tanto problemas técnicos, como humanos y acontecimientos sociales imprevisibles.

Este trabajo es un aporte al limitado debate que existe sobre la polimatía y al impulso de una educación polímata. Sin lugar a dudas, esta propuesta tiene ciertos límites, ya que su introducción práctica requiere una modificación profunda de la estructura educativa. Como es sabido, estos cambios pueden generarse a través de introducciones paulatinas o a través de crisis rupturistas que obligan a un replanteamiento. Esta investigación de corte cualitativo e interpretativo propone ser una base para futuras investigaciones que busquen aterrizar la polimatía a un diseño curricular específico para educación superior; tratando de incorporar esta mirada formativa al sistema educativo formal, trascendiendo la perspectiva del conocimiento especializado (reforzado por ejes transversales enfocados a aspectos socioemocionales) consolidando un conocimiento holístico e integral.

La historia de la humanidad se ha construido con

mujeres y hombres polímatas que han otorgado a la sociedad riquezas económicas, científicas, artísticas y culturales, entre otras. Lo cual se suma a la mirada que ofrecen sobre la formación holística, técnica, humanística, psicológica y artística que requiere una sociedad cambiante y en tiempos de incertidumbre. Las organizaciones capaces de afrontar las transformaciones insospechadas son aquellas que miran al pasado para proyectar lo venidero.

### Financiamiento

Los autores expresan que no ha sido necesario financiamiento para realizar esta obra de investigación.

### Conflictos De Intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

### Contribuciones de los Autores

En base a la taxonomía CRediT, las contribuciones fueron: Lorena Martínez Zavala (65%) contribuyó en visualización, revisión y edición, redacción del borrador original, análisis de datos, conducción de la investigación, curación de datos, metodología y, conceptualización. Arturo Martínez Zavala (35%) participó en visualización, redacción del borrador original, análisis de datos, metodología y, conceptualización.

## 5. REFERENCIAS

- Bell, Rafael; Orozco, Irma; y Lema, Belinda (2022). Interdisciplinariedad, aproximación conceptual y algunas implicaciones para la educación inclusiva. Uniandes EPISTEME. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 9(1), 101-116. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2518>
- Berlyne, D. (1970). Curiosidad y exploración. *Revista Interamericana de Psicología*, 4(3), 149-169. <https://doi.org/10.30849/rip.ijp.v4i3%20&%204.588>
- Bernal, Andrea; y Román, Jenny (2013). La curiosidad en el desarrollo cognitivo: análisis teórico. *UNACiencia. Revista de Estudios e Investigaciones*, 6(11), 116-128. [https://revistas.unac.edu.co/ojs/index.php/una\\_ciencia/article/view/123](https://revistas.unac.edu.co/ojs/index.php/una_ciencia/article/view/123)
- Burke, P. (2022). *El Polímata. Una historia cultural desde Leonardo da Vinci hasta Susan Sontag*. Alianza editorial.
- Caamaño Silva, Carlos (2018). *Claves para potenciar la*

- Atención/Concentración: Guía de Orientación para Universitarios.* Centro de Aprendizaje Campus Sur (CeACS) <https://uchile.cl/dam/jcr:a302554f-e353-47d7-8cf8-61808c182f32/cuadernillo-claves-para-potenciar-la-atencion-concentracion.pdf>
- Candelas, David (13 de septiembre de 2024). *¿Por Qué la Concentración es Clave para el Éxito? Descubre el Poder del Mindfulness.* <https://es.linkedin.com/pulse/por-qu%C3%A9-la-concentrac%C3%B3n-es-clave-para-el-%C3%A9xito-poder-david-vmmfp>
- Carrillo, María; y Benavides, Benigno (2022). El currículo en el siglo XXI: competencias, identidades y profesiones. *Pedagogía y Saberes*, (57), 25-37. <https://doi.org/10.17227/pys.num57-13577>
- CEPAL y OEI (2020). *Educación, juventud y trabajo. Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante.* CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46066/>
- Chavarría-Briceño, Randy (2023). Innovación y liderazgo. *Economía & Negocios*, 5(2), 127-141. <https://doi.org/10.33326/27086062.2023.2.1731>
- Gatti, B.A. (2005). Habilidades cognitivas y competencias sociales. *Enunciación*, pp. 123-132. <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/enunc/article/view/462>
- Goleman, Daniel (2016). *Focus. Desarrollar la atención para alcanzar la excelencia.* Kairós. [https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=ie2bDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Goleman,+D.+\(2016\).+Focus.+Desarrollar+l+a+atenci%C3%B3n+para+alcanzar+la+excelencia.+Kair%3B3s&ots=WTceSHMuga&ig=jwdVCuffFifVwmwdW\\_rCSKTqlWE0&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=ie2bDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Goleman,+D.+(2016).+Focus.+Desarrollar+l+a+atenci%C3%B3n+para+alcanzar+la+excelencia.+Kair%3B3s&ots=WTceSHMuga&ig=jwdVCuffFifVwmwdW_rCSKTqlWE0&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Grupo Banco Mundial (2019). *Informe sobre el desarrollo mundial 2019: La naturaleza cambiante del trabajo.* Cuadernillo del “Panorama general”, Banco Mundial, Washington, DC.
- Higueras, Yolanda; y Molina, Diana (2022). Imaginación, creatividad, diversión e innovación. *Revista Científica de la Sociedad Española de Enfermería Neurológica*, (56). <https://doi.org/10.1016/j.sedene.2022.10.001>
- Leal, Gabriela; y Araya-Crisóstomo, Sandra (2024). Interdisciplinariedad desde la mirada del futuro profesorado de Ciencias. *Pensamiento Educativo, Revista de Investigación*
- Eduacional Latinoamericana*, 61(3), 1-12. <http://dx.doi.org/10.7764/pel.61.3.2024.7>
- Loera, D. y Moreno, R. (2023). Polimatía en el Diseño Conceptual de Producto. *Academia Journals*, 15(11), 76- 81. [https://www.researchgate.net/publication/376514092\\_Polimati%C3%A1\\_en\\_el\\_Diseno\\_Conceptual\\_de\\_Producto](https://www.researchgate.net/publication/376514092_Polimati%C3%A1_en_el_Diseno_Conceptual_de_Producto)
- López Jiménez, D. (2006). Los límites de la imaginación y de la creatividad: el ingenio y la innovación en la gestión del conocimiento, el modelo de la inteligencia organizacional. *Universidad Eafit*, 42(144), 9-33. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21514403.pdf>
- Man Power. (2024). *La era de la adaptabilidad.* Man Power.
- Mercado-López, P. y Escudero-Nahón, A. (2021). El aula invertida como estrategia de reincorporación de las instalaciones universitarias ante una contingencia sanitaria. En Alejandro Escudero-Nahón y Rosalba Palacios-Díaz, *Tecnología y contingencias* (pp.18-27). Querétaro: Transdigital. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10143294>
- Millán Acevedo, N. (2025). Reimaginar la Universidad: Reflexiones para una educación más justa, integradora y consciente. *Revista Ciencias Pedagógicas E Innovación*, 13(1), 00-00. <https://doi.org/10.26423/raci.v13i1.815>
- Organización de Estados Iberoamericanos, OEI. (2021). *Educación superior, productividad y competitividad en Iberoamérica.* Organización de Estados Iberoamericanos. <https://oei.int/wp-content/uploads/2021/05/oei-educsupprodcomp-digital2.pdf>
- Organización de Estados Iberoamericanos, OEI. (2021a). *Ruta pedagógica 2030.* Organización de Estados Iberoamericanos. <https://oei.int/wp-content/uploads/2021/12/ruta-pedagogica-2030.pdf>
- Organización de Estados Iberoamericanos, OEI. (2022). *Informe diagnóstico sobre la educación superior y la ciencia post COVID-19 en Iberoamérica. Perspectivas y desafíos de futuro 2022.* Organización de Estados Iberoamericanos. <https://oei.int/wp-content/uploads/2022/05/informe-diagnostico-educacion-superior-y-ciencia-post-covid-19-oei.pdf>
- Pérez-Carrero, C.; Rodríguez-Moreno, S. y Sánchez-Mayorga, L. (2015). El cerebro tríadico y su relación con la curiosidad, el trabajo en equipo y la explicación de fenómenos para el desarrollo de actitud científica. *Rastros Rostros*

- 17(31), 93-103. DOI:  
<https://doi.org/10.16925/ra.v17i31.1106>
- Pérez-Fabello, M. J. (2020). Características de la imaginación en distintos campos creativos: Visualizador de objeto-espacial o verbalizador. *International Multidisciplinary Journal CREA*, 1, 64-79.  
<https://doi.org/10.35869/ijmc.v1i1.2847>
- Ramírez, W. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: una revisión de literatura. *Lúmina*, 23(1), 1-31.  
<https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n1.4081>. 2022
- Randstad. (30 de noviembre de 2022). *Concentración en el trabajo: consigue alcanzar tu máximo potencial*.  
<https://www.randstad.es/contenidos360/desarrollo-personal/concentracion-en-el-trabajo-consigue-alcanzar-tu-maximo-potencial/#:~:text=La%20concentraci%C3%B3n%20en%20el%20trabajo%20es%20la%20capacidad%20mental%20de,la%20obtenci%C3%B3n%20buenos%20resultados>.
- Rodríguez, R. (2023). La polimatía: elemento clave para los trabajos del futuro. *Tekné: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 1(3).  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.10499092>
- Román, J. (2016). La curiosidad en el desarrollo cognitivo: análisis teórico. *Folios de*
- Humanidades y Pedagogía*, 1-20.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/234807849.pdf>
- Rotger, M. (2017). *Neurociencia Neuroaprendizaje. Las emociones y el aprendizaje*. Brujas.
- Salguero, N. y García, C. (2024). Inteligencia emocional y liderazgo en las organizaciones. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, V(6), 44-54.  
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i6.2990>
- SAS. (2021). *Curiosity@Work Report 2021*. SAS.  
<https://www.sas.com/content/dam/SAS/documents/corporate-collateral/brochures/en-curiosity-at-work-112457.pdf>
- Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial. Debate*.
- Torres, J.; Olmos, I.; y González, J. M. (2021). Polimatía: una aspiración de aprendizaje permanente. *Revista RD*, 7(20), 125–132.  
[https://www.academia.edu/114861744/Polimati%C3%A1a\\_una\\_aspiraci%C3%B3n\\_de\\_aprendizaje\\_permanente](https://www.academia.edu/114861744/Polimati%C3%A1a_una_aspiraci%C3%B3n_de_aprendizaje_permanente)
- Toscano, L. (2023). Análisis de la educación en México: barreras y limitantes para la congruencia, la calidad y la cobertura educativa actual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 4851-4883.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4805](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4805)

Artículo en normas APA 7ma. Edición.



Artículo de libre acceso bajo los términos de la **Licencia Creative Commons Reconocimiento – NoComercial – CompartirIgual 4.0 Internacional**. Se permite que otros remezclen, adapten y construyan a partir de su obra sin fines comerciales, siempre y cuando se otorgue la oportuna autoría y además licencien sus nuevas creaciones bajo los mismos términos.