



<http://capadmon.wixsite.com/>

Importancia de las competencias emocionales requeridas por el mercado laboral

*Leidy Jhoana Barbosa Muñoz**, *Eduardo Correa Pérez***
y *Daniela Ramírez Segura****

Citar este artículo como: Leidy Jhoana Barbosa Muñoz, Eduardo Correa Pérez y Daniela Ramírez Segura. (2017). Importancia de las competencias emocionales requeridas por el mercado laboral. *Revista Perfiles gerenciales*, 6(2), pp. 88-97.

- * Semillero de investigación en Pensamiento Administrativo - SIPA Universidad Militar Nueva Granada – Sede Campus, Cajicá
- * Estudiante de sexto semestre de Administración de Empresas, Universidad Militar Nueva Granada. Campus-Cajicá. Correo electrónico: u4700338@unimilitar.edu.co
- ** Estudiante de quinto semestre de Administración de Empresas, Universidad Militar Nueva Granada. Campus-Cajicá. Correo electrónico: u4700416@unimilitar.edu.co
- *** Estudiante de quinto semestre de Administración de Empresas, Universidad Militar Nueva Granada. Campus-Cajicá. Correo electrónico: u4700381@unimilitar.edu.co

RESUMEN

Existen diversos tipos de clasificación de las competencias, en algunos casos se encuentra agrupadas en modelos: holístico, conductista y cualidades, también se encuentran agrupadas como técnicas, profesionales, transversales, básicas, genéricas, específicas, socio-emocionales; este trabajo busca hacer un análisis de las competencias emocionales entendidas como un subconjunto de las competencias personales, y la importancia de estas para las empresas en los estudiantes egresados de las instituciones de educación superior; para lo cual se han consultado diversas fuentes con el fin de realizar un estudio, identificando dichas competencias y así mismo la aplicación de estas mediante una fase de investigación práctica en el mercado laboral.

Palabras clave: Competencias, aptitud, habilidad, competencias emocionales.

ABSTRACT

There are various types of classification of powers in some cases are grouped into types: holistic, behavioral and qualities, are also grouped as technical, professional, cross, basic, generic, specific, socio-emotional; This paper seeks to analyze emotional competencies understood as a subset of personal skills, for which they have consulted various sources, an analysis is also made reference and applications of emotional competencies in the company.

Key words: Skills, aptitude, emotional skills.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad son muchos los retos y desafíos a los que se enfrentan en su día a día las organizaciones, adicionalmente para la asignación de puestos de trabajo por parte de los empleadores se tienen en cuenta aspectos como conocimientos y habilidades en sus empleados, con el fin de generar mayor desempeño de la persona al realizar su labor. Sin embargo, las organizaciones con sus respectivos puestos de trabajo y tareas, están en un constante cambio, es por esto que la demanda del mercado, requiere profesionales que se adapten a dichas situaciones y que más allá de contar con capacidades técnicas, aunque fundamentales e inherentes a su formación académica, cuenten también con competencias socioemocionales, que les permitan ser más competentes para el mercado laboral, De acuerdo con los estudios de Goleman, Boyatzis, y McKee, (2002); Donaldso-feilder

y Bond, (2004); Alberici y Serreri (2005); Hughes, (2005); Navio, (2005); Giardini y Frese,(2006) entre otros, citados por Bisquerra & Pérez (2007), se puede entender que con el paso del tiempo, en aspectos profesionales las competencias de tipo socio- emocional toman mayor importancia.

Teniendo en cuenta el entorno, al que comúnmente se enfrentan las organizaciones, caracterizado por cambios sociales, económicos y ambientales, se hace cada vez más importante que los futuros profesionales, adquieran un grupo de competencias y destrezas, con el fin de lograr una adaptación rápida a dicho entorno. No obstante se evidencia, que no se le da la suficiente importancia a la enseñanza de competencias socioemocionales, en comparación con la enseñanza de competencias técnicas, lo que converge en un profesional recién egresado o empleado con serias desventajas frente al

mercado laboral. Lo anterior como consecuencia del poco conocimiento acerca de competencias de aspecto emocional requeridas por las organizaciones.

Por esto, inicialmente se realiza una investigación de tipo exploratoria a información científica y bases de datos, con el fin de estudiar las diferentes posturas frente a los conceptos de competencias emocionales, así como lograr la descripción de la influencia de las competencias emocionales en las organizaciones para finalmente conocer la demanda y el impacto de dichas competencias en el sector sabana centro del departamento de Cundinamarca, por medio de análisis de datos estadísticos y planteamiento de estudio práctico en las empresas con mayor empleabilidad del sector.

MARCO TEÓRICO

A lo largo de la historia, las competencias, las habilidades, aptitudes e inteligencias han hecho parte de la vida diaria de las personas, estas expresadas en los comportamientos que asumen los individuos en las diversas situaciones en la cuales se encuentre. Los términos habilidad y aptitud en varias ocasiones están íntimamente relacionados o confundidos con el termino de competencia, dando lugar a pensar que significan estos conceptos lo mismo.

Para ello, entraremos en una comparación de diversas conceptualizaciones como lo son: primeramente los trabajos de Fleishman (1964, 1972, 1975), de los cuales se desprende que las aptitudes son atributos relativamente permanentes de las personas que hacen posible el desempeño de una variedad de tareas, así como Hontangas (1994) establece que las aptitudes son capacidades específicas que las personas deben poseer y que facilitan el aprendizaje de alguna tarea o puesto. Si

se sigue abarcando este concepto muchos autores abarcan este término como los conocimientos, destrezas, la capacidad para formarse y aprender y también en parte lo que puede llegar a diferenciar a una persona. Así como se encuentra el aporte de Peiró (1999) quien en su Modelo Proactive, da a entender la aptitud como una capacidad para “saber cómo” desempeñar el puesto de trabajo.

El siguiente concepto a estudiar es: habilidad; para revisar este concepto se referencia en autores como Mc Gehee y Thayer (1961); y Goldstein (1986, 1991, 1993) quienes definen habilidad como la capacidad para desempeñar las operaciones del puesto con facilidad y precisión, además hacen referencia a que las actividades suelen ser de tipo psicomotor, de igual manera autores como Peiró (1999) define la habilidad como la capacidad de realizar un desempeño competente del puesto de trabajo (Ser capaz de hacer algo), sin embargo se pueden encontrar algunas definiciones que podrían considerarse más construidas, como lo es el postulado, Murphy (1988) quien da la afirmación que las habilidades se diferencian de las aptitudes, en tanto que las habilidades se aprenden en un período de tiempo relativamente corto, están dirigidas a una meta, usualmente connotan desempeño físico o motor y son más bien específicas para una determinada tarea, así como Hontangas (1994) establece una diferenciación entre aptitud y habilidad en base a tres criterios: 1) las aptitudes tiene un carácter permanente estable, mientras que las habilidades son modificables, 2) las aptitudes tienen un carácter innato, no aprendido, mientras que las habilidades son aprendidas y por último, 3) las aptitudes se infieren a partir de la conducta, mientras las habilidades son observables.

Por otra parte el término competencia aparece vinculado a una forma de evaluar

aquello que “realmente causa un rendimiento superior en el trabajo” y no “a la evaluación de factores que describen confiablemente todas las características de una persona, en la esperanza de que algunas de ellas estén asociadas con el rendimiento en el trabajo” (McClelland, 1973).

Un autor muy alusivo en estas investigaciones es R. Boyatzis (1982) quien en uno de sus estudios realizó un análisis profundo de las competencias de los directivos las cuales incidían en el desempeño, utilizando la adaptación del Análisis de Incidentes Críticos. Y de esta manera se concluía la existencia de una serie de características personales que deberían tener de manera general los líderes, pero también otras que solo poseían otros individuos y estos desarrollaban de una manera excelente sus responsabilidades, de igual manera se cuenta con demás postulados como: Las competencias son configuraciones en las que se produce una integración de los objetivos, los resultados esperados, las características de la actividad y los valores organizacionales, con los requisitos cognitivos, afectivos, físicos y sociales integrados que son necesarios para desempeñar con éxito determinadas funciones (Zayas, P. 2002).

La investigación realizada acerca de las competencias nos permite verificar que se han realizado varias clasificaciones de autores como Bunk (1904), Vargas, Casanova, y Montanaro (2001), entre otros. Como algunas de estas clasificaciones se presentan (Vargas, Casanova y Montanaro, 2001):

- Modelo conductista: las competencias se ven como comportamientos observables, que permiten la realización de una actividad, con el estudio de ellas se llega a determinar perfiles de conductas propias de trabajadores excelentes, en otras palabras está enfocado a competencias para actividades formalizadas.

- Modelo de cualidades: también llamado de atributos personales, allí se concibe una combinación de algunos rasgos con el desempeño, o que pueden ser desarrollados en diversos contextos, como por ejemplo el trabajo en equipo, liderazgo, entre otros.
- Modelo holístico: o integrado allí las competencias se conciben como el resultado de la interacción dinámica entre habilidades, actitudes y aptitudes y rasgos de personalidad, todo esto de acuerdo al contexto en el que se encuentre el individuo.

Otra manera de presentar las competencias es la postulada por el proyecto Tunning Educational Structures in Europe (2000) las plantea:

- Genéricas: son transferibles en gran cantidad de trabajos, incluyen en ellas las competencias sociales, emocionales o socio-emocionales.
- Específicas: son aquellas cuyo contenido está ligado a un área concreta de trabajo y a una actividad concreta, por lo que suelen adquirirse en la especialización profesional.

Durante el desarrollo de esta investigación se realiza un enfoque en las competencias emocionales, también llamadas de modelo holístico, genéricas, transversales ente otros, sin embargo también es importante realizar una distinción entre este tipo de competencias



Fuente: <https://www.connectfranchise.com>

y la inteligencia emocional dado que puede generar ciertas confusiones; analizando algunos autores que soportan esta idea como los modelos de inteligencia emocional de Mayer y Salovey (1997), Goleman (1995) y el de Bar-On (2010, 2006), quienes definen o agrupan la inteligencia emocional de la siguiente manera:

Grafica 1.

Dominios de la inteligencia emocional y competencias asociadas	
Competencia personal	Competencia Social
Conciencia de sí mismo <ul style="list-style-type: none"> • Conciencia emocional de uno mismo • Valoración adecuada de uno mismo • Confianza en uno mismo Autogestión <ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol emocional • Transparencia • Adaptabilidad • Logro • Iniciativa • Optimismo 	Conciencia social <ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Conciencia de la organización • Servicio Gestión de las relaciones <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo inspirado • Influencia • Desarrollo de los demás • Catalizar el cambio • Gestión de los conflictos • Establecer vínculos • Trabajo en equipo y colaboración

Fuente: Dominios de la inteligencia emocional y competencias asociadas, Boyatzis y Mckee, 2002, pp. 72-73

Continuando con el enfoque en la competencia emocional, es importante conocer los componentes de estas y para ello es fundamental referenciar autores, como por ejemplo:

- Carolyn Saarni, en 1999 con su postulado sobre psicología evolutiva, menciona 8 capacidades componentes de las competencias socio-emocionales como: autoconciencia de las propias emociones, capacidad para discriminar y comprender las emociones de los demás, para la implicación hepática,

para diferenciar la experiencia subjetiva interna de la expresión emocional externa, conciencia de la comunicación emocional de las relaciones y capacidad para autoeficacia emocional. Por otra parte;

- Mayer y Salovey (1997): postulan 4 ramas o capacidades: 1. Percepción, valoración y expresión de las emociones. 2. Facilitación emocional del pensamiento. 3. Comprensión de las emociones y conocimiento emocional y 4. Regulación reflexiva de las emociones.

Entrando a estudiar la problemática donde se trabajan las competencias emocionales y la relación con la demanda laboral, se presenta inicialmente un cuadro donde se incluyen estas competencias así como técnico profesional.

Grafica 2.

Clases de competencias	
Socio-personales	Técnico-profesionales
<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Autoconfianza • Autocontrol • Paciencia • Autocrítica • Autonomía • Control del estrés • Asertividad • Responsabilidad • Capacidad de toma de decisiones • Empatía • Capacidad de prevención y solución de conflictos • Espíritu de equipo • Altruismo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de los conocimientos básicos y especializados • Dominio de las tareas y destrezas requeridas en la profesión • Dominio de las técnicas necesarias en la profesión • Capacidad de organización • Capacidad de coordinación • Capacidad de gestión del entorno • Capacidad de trabajo en red • Capacidad de adaptación e innovación

Fuente: "clases de competencias" Facultad de Educación. UNED Educación XX1. 10, 2007, pp. 61-82

De acuerdo con los estudios de Goleman, Boyatzis, & McKee, (2002); Donaldso-Feilder & Bond, (2004); Alberici & Serreri, (2005); Hughes, (2005); Navio, (2005); Giardini & Frese, (2006) entre otros, se puede llegar a una afirmación en la cual, se ha incrementado, en el ámbito profesional las competencias socio-personales tomando éstas una mayor importancia.

Como ejemplo de ello se ve como en la actualidad como las competencias emocionales juegan un papel importante en las habilidades de empleabilidad. En el mundo laboral se acepta que la productividad depende de una fuerza de trabajo que sea emocionalmente competente (Elias y otros 1997, 6).

De acuerdo con el rector de Uniempresarial, Álvaro Carrizos explicó a Dinero que la alta demanda laboral juvenil se mantiene y entre los factores que reducen las oportunidades es la falta de experiencia. Así mismo surge otra interrogante. ¿Por qué las empresas son tan renuentes a contratar recién graduados sin experiencia? A lo cual el rector de Uniempresarial afirma que es por un lado es una cuestión de costos. “Las empresas no están dispuestas a asumir el costo de una persona a la que deben capacitar y que al mismo tiempo carece de ciertas habilidades que no se suelen aprender en la academia”. Entre las habilidades que las empresas buscan en los egresados y no suelen encontrar destacan la falta de comunicación asertiva y el hecho de que los jóvenes no saben priorizar sus responsabilidades.

Adicional, según Carrisoza (2015), quizás la habilidad que más necesaria se hace y al mismo tiempo la menos común entre los recién egresados es la capacidad de resolver problemas eficientemente. Lejos de ser un problema personal, es la academia en general

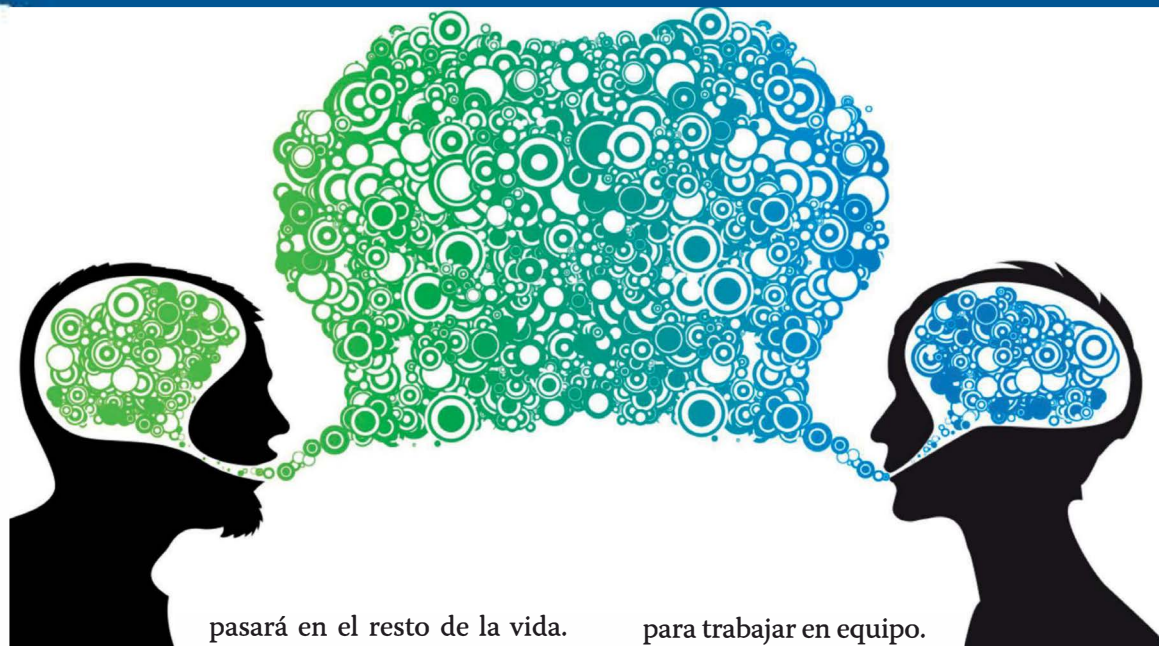
la que debe replantearse la forma en la que está enseñando la resolución de problemas y no únicamente la educación superior. Desde la infancia el problema se encuentra latente.

En primer lugar, el futuro empleado debe tener la capacidad de aprender y hacerlo más rápido que sus competidores. Esta premisa tiene sentido en cuanto las compañías deben estar en continua transformación para adaptarse al vertiginoso ritmo de cambio en el que se encuentra el sector empresarial. La generación de ideas cobra especial relevancia en este punto. También la capacidad de innovar e ir un paso más allá en la resolución de problemas.

El liderazgo es otra facultad clave de un trabajador, sin importar el nivel jerárquico que ocupe en la empresa. Para ello, es imprescindible que la persona sea capaz de formar equipo y trabajar mano a mano con él. Guiar e influir con sus decisiones y respetar las de los demás: discernir cuando hay que tomar las riendas y cuando hay que apartarse para que el liderazgo lo tome otro.

Arias, (2011), dijo que las habilidades cognitivas y socioemocionales permite el desarrollo humano en diversos aspectos, especialmente en el laboral. Así mismo, explicó que las habilidades que piden los empleadores de sus trabajadores son de dos tipos: habilidades tradicionales, que son las numéricas, capacidad de resolver problemas, de saber comunicarse; y las socioemocionales, en las que se demuestra su responsabilidad, perseverancia, capacidad de trabajar en equipo, entre otras.

“Las habilidades socio-emocionales son tan importantes como las habilidades cognitivas para conseguir un buen empleo”, señaló Omar Arias. “Lo que ocurra en el trato, cuidado, en la nutrición de los niños en los primeros mil días de su vida, determina mucho lo que le



Fuente: <https://es.linkedin.com>

pasará en el resto de la vida. Es allí donde comienza el desarrollo del cerebro que lo llevará, posteriormente, a tener un adecuado aprendizaje en la escuela y mejorar sus competencias laborales” (Arias, 2011).

Al momento de finalizar una carrera universitaria, existe poco conocimiento sobre el mundo laboral y por eso, la mayoría de los jóvenes, tardan bastante en encontrar un empleo acorde a sus estudios. Algunas recomendaciones para los jóvenes que se encuentren en búsqueda de un empleo, pero no conozcan algunos de los requisitos, o los aspectos que actualmente buscan las empresas, fuera del ámbito técnico son:

- Conocimientos: A parte de los conocimientos adquiridos en los estudios realizados, se tiene en cuenta el conocimiento de idiomas, de informática y cursos que complementen la formación.
- Motivación e iniciativa. La actitud para encontrar trabajo es muy importante, a veces, incluso más que los conocimientos.
- Debes mostrar seguridad y disposición si quieres formar parte de la empresa.
- Para que el trabajo sea más productivo, las empresas quieren jóvenes con capacidad

para trabajar en equipo. Esto también crea una mejor relación laboral y un buen ambiente de trabajo.

- Empatía y buen trato al cliente, para poder entendernos con él y tener una buena relación.
- Capacidad para resolver situaciones tensas. Ser capaz de controlar y aliviar el estrés en el momento es fundamental para estar centrado, y no perder el control de la situación.
- En muchos casos, lo que buscan las empresas en los jóvenes son perfiles internacionales. Por ello quieren candidatos con perspectiva global.

(Primer empleo.com)

Lo que esperan es un contexto un poco complicado para la nueva generación, ya que muchas veces no entienden la forma en la que existen ciertas normas o procedimientos pero, su característica principal radica en que siempre tienen disposición para aprender cosas nuevas y mejorarlas (Mejía, 2016).

Es importante destacar que en un ámbito organizacional es fundamental contar con competencias técnicas, así como con

competencias socio-emocionales, con el fin de generar un conjunto que facilite al desarrollo de la persona en todas las tareas y situaciones que se puedan llegar a presentar en la organización, de acuerdo con los autores postulados, competencias socio emocionales como el trabajo en equipo, el control del estrés, la adaptación social, entre otras son básicas y necesarias de tal manera que generan en el trabajador un mejor desenvolvimiento a nivel personal, social y laboral, generando en la empresa mejores resultados y aportes. De ser necesario, y evidenciar un déficit de estas competencias en los trabajadores es fundamental generar diversas alianzas con el fin de implementar el desarrollo de estas competencias en las personas, desde las primeras instituciones en las cuales se encuentra involucrado.

METODOLOGÍA

Inicialmente, se realizó una investigación de tipo exploratoria, donde se consultó literatura científica y no científica en bases de datos, revisión de documentos y datos obtenidos de estudios anteriores, recopilando similitudes y destacando información relevante. Como segunda fase de trabajo se llevará a cabo una investigación aplicada, por medio de un trabajo de campo realizando entrevistas a las personas encargadas de selección de personal, de las 5 principales empresas con mayor porcentaje de empleo y mayor productividad, ubicadas en sabana centro, con el fin de identificar una relación con la información teórica obtenida y así conocer qué tipo de competencias emocionales, son las que esperan encontrar dichas empresas en sus empleados. Finalmente se espera plasmar los resultados, planteando modelos educativos para el desarrollo de las competencias encontradas.

ANÁLISIS Y RESULTADOS

Luego de una amplia revisión teórica, con el fin de conocer las diferentes posturas frente al concepto de competencias emocionales, se encuentra que no tiene una definición fija, ya que son muchos los autores que plantean diversas formas de ver este tipo de competencias, así como la manera en que se refieren a estas debido a que algunos las clasifican como aspectos únicamente emocionales, así como otros las denominan socio-emocionales, transversales, de modelo holístico, genéricas, entre otras; sin embargo y para facilitar el entendimiento en esta investigación se toma de manera general a las competencias socio emocionales como: Competencias de tipo transferible para diversas tareas, incluyen la relación de la persona con su ambiente, y los comportamientos que esta presenta ante diferentes situaciones, es decir que reflejan un modo de ver y actuar.

Identificando más a fondo este tipo de competencias se presentan perspectivas como Carolyn Saarni, quien en 1999 con su postulado sobre psicología evolutiva, menciona 8 capacidades componentes de las competencias socio-emocionales como: Autoconciencia de las propias emociones, capacidad para discriminar y comprender las emociones de los demás, para la implicación hepática, para diferenciar la experiencia subjetiva interna de la expresión emocional externa, conciencia de la comunicación emocional de las relaciones y capacidad para autoeficacia emocional.

Por otra parte y como objetivo de la investigación se propuso identificar la importancia y el desarrollo de las competencias a nivel organizacional, o que llevo a evidenciar un déficit de estas en los estudiantes egresados, y el impacto que éste genera frente a la demanda en las empresas, así como lo demuestra el rector de Uniempresarial,

Álvaro Carrizos quien en una entrevista con la revista Dinero en 2015 explicó: “Las empresas no están dispuestas a asumir el costo de una persona a la que deben capacitar y que al mismo tiempo carece de ciertas habilidades que no se suelen aprender en la academia”, “entre las habilidades que las empresas buscan en los egresados y no suelen encontrar destacan la falta de comunicación asertiva y el hecho de que los jóvenes no saben priorizar sus responsabilidades... quizás la habilidad que más necesaria se hace y al mismo tiempo la menos común entre los recién egresados es la capacidad de resolver problemas eficientemente” a demás como el informe presentado en 2009 por el observatorio laboral del ministerio de educación, donde se mostraba que los estudiantes adquirirían competencias técnicas inherentes a su campo laboral, pero no contaban con competencias a nivel personal, y en relación con su ambiente, es decir, los estudiantes evidencian poco liderazgo, trabajo en equipo y solución de conflictos entre otras.

Cabe destacar que en un ámbito organizacional es fundamental contar con competencias tanto técnicas como socio-emocionales, con el fin de generar un conjunto que facilite al desarrollo de la persona en todas las tareas y situaciones que se puedan llegar a presentar en la organización, de acuerdo con los autores postulados, competencias socio-emocionales como el trabajo en equipo, el control del estrés, la adaptación social, entre otras son básicas y necesarias de tal manera que generan en el trabajador un mejor desenvolvimiento a nivel personal, social y laboral generando en la empresa mejores resultados y aportes.

Finalmente y con el fin de lograr una identificación específica de las competencias requeridas en el mercado laboral, se realizará como segunda fase de investigación un estudio

a las empresas que generen mayor empleo en el sector sabana centro y cuya productividad sea la más representativa; empresas como Alpina, Corona, Belcorp, Kimberly, entre otras, esto con el respaldo de la Universidad Militar Nueva Granada, con sede en Cajicá, lo que nos permite un acercamiento más directo con las empresas del sector.

CONCLUSIONES

Inicialmente tanto en profesionales, empresarios, estudiantes, existe gran confusión a la hora de reconocer la diferencia entre aptitudes, habilidades, y competencias, lo que genera una problemática en la enseñanza y desarrollo de estas.

Por otra parte, los jóvenes actualmente cuentan con conocimientos en gran parte técnicos, es decir, que durante su vida escolar y universitaria, han sido educados para desarrollo de procesos acordes a su campo laboral, más no al manejo de emociones en dicho campo, y estas posiblemente sean las causas de la existencia de problemas en su convivencia laboral.

Así mismo, es importante que el gobierno, las empresas, instituciones educativas y sociales, inicien en los jóvenes un desarrollo de competencias socio-emocionales, por medio de situaciones académicas, sociales familiares y demás, en cuanto a la formación, no solo implementar o enseñar conocimientos técnicos, sino también demostrar la importancia de desarrollar las diversas habilidades, inteligencias y competencias.

BIBLIOGRAFÍA

Adams, S. (2014). Las 10 habilidades que las empresas buscan en un recién graduado. *Revista Forbes*.

Antioquia, U. D. (2002). Universidad de Antioquia. Aprende en línea. Obtenido de Las competencias: http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/505/MOD_8_TEMAS_CONTEMPORANEOS_DE_RECURSOS_HUMANOS/MOD_12_GESTION_POR_COMPETENCIAS/LAS_COMPETENCIAS.pdf

Bizquera, R. & Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXI*, 10, pp. 61-82.

Bunk, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y el perfeccionamiento profesional de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8- 14.

U. P. (14 de Diciembre de 2009). Orientación Académica para futuros universitarios. Recuperado el 18 de Junio de 2016, de http://www.upct.es/seeu/_coie/documentacion/I.ORIENT.ACA.FUT.UNIV.4Las_competencias.pdf

Repetto E.; Pérez-González, J. C (2007). Formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresas. *Revista europea en formación profesional*, 21.

Empleo, P. (2015). [Web log post]. Primer empleo Blog Obtenido de que buscan las

empresas en los jóvenes? Recuperado de: <https://www.primerempleo.co/blogs/blog.asp?id=595>

Grau, R. & Agut, S. (2001). Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias. *Dialnet*, 24.

Catrejon, J. L. (2008). Diferencias en el goperfil de competencias socio-emocionales en estudiantes universitarios de diferentes ámbitos científicos. En Diferencias en el perfil de competencias socio-emocionales en estudiantes universitarios de diferentes ámbitos científico (p. 24). España. Obtenido de Aptitud y Actitud: http://www.degerencia.com/articulo/aptitud_actitud

Vargas, F.; Casanova, F. & Montanaro, L. (2001). El enfoque de competencia laboral: manual de formación. Cinterfor. Recuperado de: http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/man_cl/index.htm

Zayas, P. (2010). Las competencias. Una visión teórico-metodológica. Contribuciones a la Economía.

Convocatoria: II Encuentro Internacional de Administración y Organizaciones – 3 de mayo 2017 Línea temática: Gestión social, solidaria e institucional.