

PERTINENCIA DE LAS COMPETENCIAS EMOCIONALES REQUERIDAS POR EL MERCADO LABORAL*

LEIDY JHOANA BARBOSA MUÑOZ**
DANIELA RAMÍREZ SEGURA***
HORTENCIA BEATRIZ RUEDA LIZARAZO****
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

Recibido/ 20 de noviembre de 2016 - Aceptado/ 5 de diciembre de 2016

Resumen

Existen diversos tipos de clasificación de las competencias, en algunos casos se encuentran agrupadas en modelos: holístico, conductista y de 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, para lo cual se han consultados diversas fuentes, también se llevará a cabo, un análisis y referenciación, a las aplicaciones de las competencias emocionales en la empresa.

Palabras clave: Competencias, aptitud, habilidad, competencias emocionales

Barbosa, L., Ramírez, D. & Rueda, H. (2016). Pertinencia de las competencias emocionales requeridas por el mercado laboral. En: CRITERIOS, Revista de Estudiantes Facultad de Ciencias Económicas. Vol. VI, N° 1

1. Introducción

En la actualidad el contexto en que se desarrollan las organizaciones, se caracteriza por la presencia de enormes retos y desafíos. Es por esto que, para la asignación de puestos de trabajo por parte de los empleadores, se tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de los empleados, con el fin de obtener mayor desempeño de la persona, al realizar su trabajo. 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 amplios conocimientos y 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. Se puede entender que, con el paso del tiempo, en aspectos profesionales, las competencias de tipo socio-emocional toman mayor importancia (Bisquerra & Pérez, 2007).

Teniendo en cuenta el entorno, al que comúnmente se enfrentan las organizaciones, caracterizado por cambios sociales, económicos y ambientales, entre otros, se hace cada vez más importante que los futuros profesionales, adquieran un campo más amplio de competencias y destrezas, con el fin de lograr una adaptación rápida

* Artículo derivado de Ponencia presentada en el XIV Encuentro Regional de Semilleros de Investigación- RedCOLSI del 11 al 13 de mayo de 2016, que se realizó en la Universitaria Agustiniense como asesora la Docente Hortencia Rueda Lizarazo, Bogotá.

** Estudiante de Administración de Empresas, de quinto semestre, Universidad Militar Nueva Granada. Campus-Cajicá. Miembro del Semillero SIPA. Correo electrónico: u4700338@unimilitar.edu.co

*** Estudiante de Administración de Empresas, de cuarto semestre, Universidad Militar Nueva Granada. Campus-Cajicá. Miembro del Semillero SIPA. Correo electrónico: u4700381@unimilitar.edu.co

**** Docente Investigadora y miembro del Grupo SIPA, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Militar Nueva Granada (Campus - Cajicá). Correo electrónico: hortencia.rueda@unimilitar.edu.co

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.

2. Revisión teórica

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 información, similitudes y destacando evidencias relevantes, con el fin de identificar con la información teórica obtenida, un mayor conocimiento de las competencias emocionales, así como lograr identificar la pertinencia de estas en las empresas, específicamente en los empleados.

A lo largo de la historia, las competencias, habilidades, aptitudes e inteligencias, hacen parte de la vida diaria de las personas. Estas se encuentran expresadas en los comportamientos que asumen los individuos en diversos espacios y momentos. Los términos habilidad y aptitud en varias ocasiones están íntimamente relacionados o confundidos con el término de competencia, dando lugar a pensar que significan lo mismo.

2.1. Aptitud, habilidad y competencia

Se hace necesario realizar una comparación de estos conceptos. “Las aptitudes son atributos relativamente permanentes de las personas que hacen posible el desempeño de una variedad de tareas” (Grau & Agut, 2001). Así como “las aptitudes son capacidades específicas que las personas deben poseer y que facilitan el aprendizaje de alguna tarea o puesto” (Grau & Agut, 2001).

Si se continúa abarcando el concepto de aptitud, muchos autores comprenden 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 (Grau & Agut, 2001).

La habilidad, hace referencia a la capacidad para desarrollar diversas operaciones o labores de los puestos de trabajo con cierta facilidad y precisión, estas habilidades son de tipo “psicomotor”, de igual manera, la habilidad se entiende, como la capacidad de ejecutar

las tareas de un puesto de trabajo de manera competente (Grau & Agut, 2001).

En palabras del mismo Peiró (citado por Grau & Agut, 2001), la habilidad se define como: “Ser capaz de hacer algo”. Sin embargo, se pueden encontrar algunas definiciones, que podrían considerarse más elaboradas, como lo es el postulado por, Hontangas (citado por Grau & Agut, 2001), que establece diversos puntos para diferenciar ambos términos: a) Las aptitudes son de carácter permanente mientras que las habilidades pueden modificarse, b) las aptitudes son propias de las personas, o no aprendidas, mientras que las habilidades son aprendidas con el tiempo, c) Las aptitudes se derivan a partir de conductas, mientras que las habilidades son observables.

Por otra parte, el término competencia aparece vinculado a una forma de evaluar aquello que, en palabras de Vargas, Casanova y Montanaro, 2001: “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”.

Adicionalmente Boyatzis (citado por Zayas, 2010), quien realizó un análisis de las competencias que influían en el desempeño de los directivos, utilizando lo que él llama la adaptación del análisis de incidentes críticos, concluye la existencia de una serie de características personales que deberían tener de manera general los líderes, pero también otras que solo poseían distintos individuos y estos desarrollaban de una manera excelente sus responsabilidades.

De igual manera se cuenta con postulados adicionales como que 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, 2010).

2.2. Modelo de competencia

La investigación realizada con relación a las competencias, permite verificar, que se han realizado varias clasificaciones, las cuales en palabras de Reppeto y Pérez, (2007, se pueden segregar en diversos modelos:

- *Modelo conductista:* Las competencias se ven como comportamientos observables, las cuales permiten un adecuado desarrollo de determinadas tareas o actividades, con el estudio de ellas se llega a determinar perfiles de conductas propias de trabajadores excelentes.
- *Modelo de cualidades:* También llamado de atributos personales, allí se crea una combinación de algunos rasgos con el desempeño, o que pueden ser generados en diversas situaciones como por ejemplo el trabajo en equipo, liderazgo, entre otros.
- *Modelo holístico o integrado:* Las competencias se conciben como el resultado de la interacción entre habilidades, actitudes, aptitudes, rasgos de personalidad, entre otros, con el contexto en el que se encuentre el individuo.

Por otra parte, podemos diferenciar tres tipos de competencias específicas: Las propias de la disciplina, las básicas, que facilitan a la persona su permanencia en el mundo laboral como la lectura, idiomas, escritura por ejemplo y las transversales que son las de interés de esta reflexión, que son aquellas transferibles a una variedad de tareas y funciones, o que no están relacionadas a ninguna disciplina en específico y reflejan un modo de entender y actuar (Reppeto & Pérez, 2007).

El proyecto Tunning Educational Structures in Europe (citado por Reppeto & Pérez, 2007), busca iniciar un aprendizaje a través de intercambio de información y colaboración entre instituciones de educación superior buscando identificar puntos de referencia común en diversas áreas de conocimiento, reconociendo en las universidades su carácter de foco de desarrollo social y económico. En este se plantean las competencias genéricas las cuales son transferibles en gran cantidad de trabajos, incluyen en ellas las competencias sociales, emocionales o socio-emocionales, las específicas cuyo contenido está ligado a un área concreta de trabajo y a una actividad concreta, por lo que suelen adquirirse en la especialización profesional.

Al abarcar estas comparaciones, se enfatiza, en las competencias emocionales, también llamadas de modelo holístico, genéricas o transversales, sin embargo, es importante realizar una distinción entre este tipo de competencias y la inteligencia emocional, dado que puede generar ciertas confusiones. En palabras de Bisquerra y Pérez (2007), definen o agrupan la inteligencia emocional de la siguiente manera:

Tabla 1. Dominios de la inteligencia emocional y competencias asociadas

Competencia personal	Competencia social
<i>Conciencia de sí mismo</i> - Conciencia emocional de uno mismo. - Valoración adecuada de uno mismo. - Confianza en uno mismo	<i>Conciencia social</i> - Empatía. - Conciencia de la organización. - Servicio.
<i>Autogestión</i> - Autocontrol emocional. - Transparencia. - Adaptabilidad. - Logro. - Inicialiva. - Optimismo.	<i>Gestión de las relaciones</i> - 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 (Bisquerra & Pérez, 2007).

2.3. Competencias emocionales

Centrándonos en la competencia emocional, para Saarni (citada por Bisquerra & Pérez, 2007), ésta hace referencia a la autoeficacia en el momento de dar a conocer las emociones en las transacciones sociales también llamadas. La autoeficacia para Saarni hace referencia a la capacidad de un individuo para lograr sus objetivos.

Asimismo, Saarni (citada por Bisquerra & Pérez, 2007), postuló un modelo de competencias emocionales, compuesto por capacidades y habilidades que debe poseer un individuo para lograr un correcto desarrollo en ambientes cambiantes, de esta manera menciona 8 capacidades componentes de las competencias socio-emocionales, entre las cuales se destacan: Autoconciencia de las propias emociones, capacidad para discernir 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.

Como ejemplo de estas competencias sociales, se observan, la capacidad de adaptación social, la cooperación, el espíritu de equipo, capacidad de intervención, honradez, altruismo entre otras, que implican el conjunto de conductas emitidas por un individuo que sabe colaborar, y muestra comportamientos orientados al grupo (Bunk, 1994).

Teniendo en cuenta lo anterior, se postulan 20 competencias socio-emocionales fundamentales para el éxito que según Reppeto y Pérez, (2007), se encuentran agrupadas

en cuatro categorías las cuales son: 1) Autoconciencia emocional, 2) Autogestión o autogobierno, también llamado autocontrol, 3) Conciencia social, y 4) Gestión de relaciones o habilidades sociales.

En la siguiente tabla se incluyen las competencias socio personales y las técnico profesionales.

Tabla 2. Clases de competencias

Socio-personales	Técnico-profesionales
- Motivación.	- Dominio de los conocimientos básicos y especializados.
- Autoconfianza.	- Dominio de las tareas y destrezas requeridas en la profesión.
- Autocontrol.	- Dominio de las técnicas necesarias en la profesión.
- Paciencia.	- Capacidad de organización.
- Autocrítica.	- Capacidad de coordinación.
- Autonomía.	- Capacidad de gestión del entorno.
- Control del estrés.	- Capacidad de trabajo en red.
- Aserividad.	- Capacidad de adaptación e innovación.
- Responsabilidad.	-
- Capacidad de toma de decisiones.	
- Empatía.	
- Capacidad de prevención y solución de conflictos.	
- Espíritu de equipo.	
- Altruismo.	
-	

Fuente: Bisquerra & Pérez, 2007.

De acuerdo con los estudios de Goleman (citado por Bisquerra & Pérez, 2007), 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.

Para concluir esta parte en palabras de Goleman y Bar-On (citados por Frago, 2015), “la inteligencia emocional representa el núcleo de las habilidades para razonar con las emociones, mientras la competencia emocional es cuando el individuo ha alcanzado un nivel determinado de logro emocional”

3. Reflexiones

En la revisión bibliográfica se observa conceptos equivalentes frente a los términos de habilidad, aptitud y competencia. como menciona Fleishman (citado por Grau & Agut, 2001), las aptitudes son atributos relativamente permanentes de las personas que hacen posible el desempeño de una variedad de tareas, por otra parte Goldstein (citado por Grau & Agut, 2001), postula que la habilidad está definida como la capacidad para desempeñar las operaciones del puesto con facilidad y precisión, además de hacer referencia a que las actividades suelen ser de tipo psicomotor y finalmente el concepto de competencia definido como una forma

de evaluar aquello que “realmente causa un rendimiento superior en el trabajo” como lo expresa McClelland (citado por Grau & Agut, 2001).

Existen tantas definiciones de estos términos como modelos y se observan asimismo similitudes, por ejemplo se toman tres modelos de competencias, conductista; como los comportamientos observables y determinados a actividades formalizadas, así como el modelo de cualidades o de atributos personales, donde las competencias pueden ser desarrolladas en diversos contextos y por último el modelo holístico: donde las competencias se conciben como el resultado de la interacción dinámica entre habilidades, actitudes y rasgos de personalidad (Vargas, et al., 2001). Dichas similitudes se evidencian también al revisar el Proyecto Tunning del periodo (2004-2008), donde se mencionan competencias de tipo genéricas: transferibles en gran cantidad de trabajos, y las cuales incluyen a las competencias socio-emocionales, así mismo plantea las competencias de tipo específicas, que son aquellas cuyo contenido está ligado a un área concreta de trabajo y a una actividad en específico. De esta manera se abre campo al estudio enfocado hacia una claridad en el concepto de las competencias emocionales.

Al momento de finalizar una carrera universitaria, no existe suficiente conocimiento sobre el mundo laboral y por eso, la mayoría de los jóvenes, tardan bastante en encontrar un empleo acorde a sus estudios. No obstante, y en relación a lo anterior, es evidente el déficit que existe en los estudiantes egresados, y el impacto que éste genera frente a la demanda en las empresas en cuanto al desarrollo de dichas competencias, es por esto que inicialmente se hace un estudio teórico con el fin de sentar las bases para futuros estudios que permitan solventar problemáticas como dicho déficit.

Como demostración de lo anterior, Carrizos (2015; citado por Ministerio de Educación Nacional.), expone que: “La alta demanda laboral juvenil se mantiene y entre los factores que reducen las oportunidades es la falta de experiencia” y así mismo expresa un interrogante, el ¿por qué las empresas son tan reacias a contratar recién graduados sin experiencia?, a esto el mismo Carrizos (2015), responde que una de las razones eran los 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” (Carrizos (citado por Ministerio de Educación Nacional, 2015).

Adicionalmente Carrizos (2015), afirma que 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 para resolver problemas eficientemente. La problemática con el déficit de habilidades en los estudiantes egresados, lejos de ser un problema personal, es el reto de la academia, la cual 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. (Carrizos, 2015)

En la actualidad existe una brecha entre la formación que reciben los jóvenes universitarios y las demandas del mercado laboral “Las habilidades de una persona en su trabajo no tiene ninguna relación con las que se exigen en la universidad” (Bock, 2016).

De igual forma resulta fundamental, que un futuro empleado cuente con la capacidad de aprender y de manera ágil, en otras palabras, una rápida adaptación a los cambios organizacionales, además de contar con competencias como el liderazgo, el trabajo en equipo, toma de decisiones, asumir responsabilidades, resolución de conflictos y compromiso con la organización. (Bock, 2016)

Es muy importante, que un trabajador tenga humildad. “La pasión y el empuje deben equilibrarse por medio de la humildad” (Bock, 2016), esto implica estar dispuesto a aceptar las ideas de los demás así sean mejores que las propias (Bock, 2016).

La encuesta realizada por la Asociación Nacional de Universidades y Empleadores (NACE), donde 260 empleadores, más específicamente, los gerentes de recursos humanos de diversas empresas, debían seleccionar cuales de las habilidades propuestas se priorizaban al momento de aceptar trabajadores en sus empresas, las 10 habilidades postuladas, y priorizadas por los empleadores según Adams (2014), fueron: a) Capacidad para trabajar en equipo, b) Capacidad de toma de decisiones y resolución de problemas, c) Capacidad de comunicarse en todos los ambientes de

la organización, d) Capacidad de planificar, organizar y dar prioridad en tareas, e) Capacidad para obtener y procesar información, f) Capacidad para analizar datos, g) Conocimientos técnicos que se relacionan con los trabajos o tareas, h) Dominio de software, i) Capacidad de generar informes de manera escrita, j) Posibilidad de influir en otras personas

Las habilidades cognitivas y socioemocionales, permiten el desarrollo de la persona en diferentes campos, pero tiene un especial aporte en el ámbito laboral, los dos tipos de habilidades que demandan los empleadores en sus trabajadores, son: habilidades de tipo tradicional, es decir relacionadas con números, solución de problemas así como la adecuada comunicación; así como las habilidades de tipo socioemocional, donde se muestran responsabilidad, perseverancia, trabajo en equipo, entre otros (Arias, 2011).

El desarrollo de dichas competencias se evidencia, desde las primeras etapas de vida, es decir inician en la concepción, siendo reforzadas en los dos primeros años de vida, y en etapas iniciales de escolaridad, considerando a esta una de las etapas más importantes en el desarrollo individual. Resulta clave, consolidar las bases necesarias para el desarrollo de las habilidades cognitivas, es decir las capacidades verbales, de lectura, escritura, análisis, entre otro; así como las socio-emocionales como autoestima, autocontrol, perseverancia, trabajo en equipo, entre otros, siendo estas competencias de vital importancia, resulta fundamental, para lograr un mejor desarrollo personal y profesional de la persona y a futuro incrementar las oportunidades en cuanto a logros e ingresos laborales (Arias, 2011).

Así mismo, como aporte y apoyo a lo mencionado en aspectos anteriores, Arias, (2001) recalca: “La importancia de contar con estas habilidades en todos los puestos de trabajo”.

Se ha evidenciado también que, 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.

De acuerdo con el blog Primerempleo.com (2016), el cual permite la búsqueda de empleos, becas, pasantías y demás, se plantea algunos de los aspectos que demandan las empresas en los jóvenes que están en búsqueda de

un empleo, son el conocimiento en idiomas, informática, y cursos complementarios, la motivación e iniciativa, en donde la actitud es un factor incluso más importante que los mismos conocimientos, la seguridad y disposición, mostrar el interés real en ingresar a la compañía, la capacidad para trabajar en equipo que permita un entorno sano labora, la empatía que permita un buen entendimiento del cliente y sus necesidades, finalmente la capacidad para la resolución de problemas y manejo de situaciones bajo presión.

Continuando con la investigación y buscando acercar más a la realidad esta problemática y así conocer el déficit de estas competencias en los estudiantes, se considera importante hacer una revisión a los planes de estudio, y así evidenciar la poca importancia que se les da al estudio de competencias, como las estudiadas anteriormente, para esto se analizó el Plan de estudios o “Pensum” de 10 de las universidades más reconocidas a nivel Bogotá, universidades como Los Andes, Pontificia Universidad Javeriana, Universidad La Salle, Universidad de la Sabana, Universidad Externado de Colombia, Universidad El bosque, Universidad del Rosario, Universidad Militar Nueva Granada, Universidad EAN y Universidad Nacional, de esta manera se puede encontrar, una amplia variedad de materias, en su mayoría relacionadas con ciencias básicas, y en una minoría, casi nulas, clases dedicadas al crecimiento personal, y desarrollo de competencias a nivel socio-emocional.

Siendo este un factor determinante para las empresas de hoy en día, que emplean personas que adicionalmente a su parte técnica aprendidas en diversas instituciones, se espera, tengan competencias emocionales formando un complemento entre lo técnico y lo emocional, para un buen desempeño en su puesto de trabajo, ya que inclusive se puede contratar a una persona por sus estudios y conocimientos pero suele ser despedida por no saber manejar su aspecto emocional.

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 de herramientas, 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 desempeño a nivel personal, social y laboral, generando en la empresa mejores resultados y aportes.

De ser necesario, y al momento de 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.

4. Conclusiones

Inicialmente en la población 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.

Los jóvenes actualmente cuentan con conocimientos en gran parte de carácter técnico, es decir que, durante su vida escolar y universitaria, han sido educados para el 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 y de su poca permanencia y adaptación al mercado laboral.

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, que lleve a demostrar la importancia de desarrollar las diversas habilidades, inteligencias y competencias emocionales a lo largo de la experiencia de vida de todos los habitantes de una sociedad.

5. Referencias

- Adams, S. (2014, 11, 17). Las 10 habilidades que las empresas buscan en un recién graduado. Forbes. Recuperado de: <http://www.forbes.com.mx/las-10-habilidades-que-las-empresas-buscan-en-un-recien-graduado/#gs.AncZL3k>
- Arias, O. (2011, 07,11). El desarrollo de habilidades socio-emocionales promueve las oportunidades laborales. Banco Mundial. Recuperado de: <http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2011/06/21/world-bank-calls-for-prioritizing-the-development-of-cognitive-and-socio-emotional-skills-to-promote-employment-opportunities>
- Bizquerra, R. & Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. Educación XX1,(10), 61-82. Recuperado de: <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:EducacionXXI-2007numero10-823/Documento.pdf>

PERTINENCIA DE LAS COMPETENCIAS EMOCIONALES REQUERIDAS POR EL MERCADO LABORAL

- Bock, L. (2016, 01, 25). ¿Las empresas ya no quieren universitarios?. *Semana*. Recuperado de: <http://www.semana.com/educacion/articulo/google-no-contrata-trabajadores-con-titulos-universitarios/457637-3>
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y el perfeccionamiento profesional de la RFA. *Europea de Formación Profesional* (1), 8-14. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Fragoso, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Iberoamericana de educación superior* (6) ,110-125. Recuperado de: <https://ries.universia.net/article/viewFile/1085/1514>
- Grau, R., & Agut , S. (2001). Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias. *Relaciones Laborales* (9),13-24. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209924>
- Ministerio de Educación Nacional (2015,11,18). ¿Por qué a los jóvenes sin experiencia se les dificulta tanto encontrar trabajo?. *Dinero*. Recuperado de: <http://www.dinero.com/economia/articulo/el-mercado-laboral-para-jovenes-egresados-tiene-muchas-dificultades/216142>
- Primerempleo.com (2016). Encontrar trabajo: Qué buscan las empresas en los jóvenes. [Web log post]. Recuperado de: <https://www.primerempleo.com/blogs/blog.asp?id=595>
- Repetto, E. & Pérez J. (2007). Formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresas . *Europea en formación profesional*, (21), 13-22. Recuperado de: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/40_es_repetto.pdf
- Vargas, F., Casanova, F & Montanaro, L. (2001). El enfoque de competencia laboral. *Manual de formación*, (13), 13-23. Recuperado: http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/events/cinterfor/manual_cl.pdf
- Zayas, P. (2010). Las competencias. Una visión teórico-metodológica. *Contribuciones a la Economía* (24), 12-17. Recuperado de: <http://www.eumed.net/ce/2010a/pmza.htm>