

## COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES EN LA EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO UNIVERSITARIO: UNA VISIÓN SISTÉMICA

Zoricar Ojeda Díaz<sup>8</sup>

Enviado: 01-05-2024 • Aprobado 28 /05/2024 Publicado: 30/06/2024

### Resumen

La sociedad del conocimiento plantea actualmente un escenario educativo en el que el desempeño profesional y la inserción laboral de estudiantes universitarios ha impulsado transformación en los procesos formativos generando un cambio de paradigma propulsor de innovación y desarrollo tecnológico. En la realidad se develan indicadores que revelan la necesidad de cambios de paradigma en el entorno de aprendizaje donde los esquemas de organización laboral exigen la existencia de una relación sólida entre habilidades formativas y satisfacción profesional. Desde esa visión, se tiene como propósito generar constructos teóricos de competencias socioemocionales en la empleabilidad del egresado universitario desde una visión sistémica, basado en el aprendizaje por competencias socioemocionales según UNESCO y fundamentado en la Pedagogía Productiva y un enfoque Transdisciplinario, que suscite unir las diferentes áreas del conocimiento permitiendo a docentes, empleadores y estudiantes acercarse a la realidad. El abordaje epistemológico se asume desde el paradigma interpretativo por tener su fundamento principal en la interpretación y comprensión de la realidad, enfoque cualitativo, método fenomenológico crítico. Se concluye, que las competencias socioemocionales en la empleabilidad del egresado universitario coadyuvan aptitudes y actitudes que conectan el conocimiento con el mundo de la producción, el trabajo y la vida social, con actitud humanista y responsabilidad intelectual.

Palabras clave: Competencias Socioemocionales, Empleabilidad, Egresado Universitario, Visión Sistémica

### SOCIOEMOTIONAL SKILLS IN THE EMPLOYABILITY OF UNIVERSITY GRADUATES: A SYSTEMIC VISION

#### Abstract

The knowledge society currently presents an educational scenario in which the professional performance and job placement of university students has driven transformation in training processes, generating a paradigm shift that drives innovation and technological development. In reality, indicators are revealed that reveal the need for paradigm changes in the learning environment where work organization schemes require the existence of a solid relationship between training skills and professional satisfaction. From this vision, the purpose is to generate theoretical constructs of socio-emotional competencies in the employability of university graduates from a systemic vision, based on learning through socio-emotional competencies according to UNESCO and based on Productive Pedagogy and a Transdisciplinary approach, which encourages uniting the different areas of knowledge allowing teachers, employers and students to get closer to reality. The epistemological approach is assumed from the interpretive paradigm as it has its main foundation in the interpretation and understanding of reality, qualitative approach, critical phenomenological method. It is concluded that socio-emotional competencies in the employability of university graduates contribute to skills and attitudes that connect knowledge with the world of production, work and social life, with a humanistic attitude and intellectual responsibility.

Keywords: Socio-emotional Skills, Employability, University Graduate, Systemic Vision.

<sup>8</sup>Doctora en Ciencias de la Educación, Decana de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Universidad Bicentennial de Aragua, [https://orcid.org/0000-0002-0992-7932\\_zoricar.ojeda@uba.edu.ve](https://orcid.org/0000-0002-0992-7932_zoricar.ojeda@uba.edu.ve)

## Introducción

La necesidad imperante de proveer una mayor cantidad y calidad de educación a la sociedad actual da origen a emprender constantes innovaciones pedagógicas, tecnológicas y científicas para ir en concordancia con los requerimientos de la sociedad globalizada en la que reaparece la relación del conocimiento con el mercado.

Indudablemente que las universidades, deben crear espacios necesarios para ajustarse a los retos y necesidades de la sociedad del conocimiento, actualmente relacionados con los medios de producción, portadores de una abrumadora cantidad de nuevos saberes, los cuales deben ser compartidos en diversos ámbitos geográficos y dirigidos a una población cada vez más ávida de aprendizajes.

Es por ello que uno de los retos que deben enfrentar las universidades es la reconfiguración de los procesos de formación de los futuros egresados para la inserción laboral y que en las últimas décadas tienen preponderancia las competencias socioemocionales, concebidas como las nuevas exigencias que demandan los empleadores al elegir su personal y que se refieren al dominio de un conjunto de conocimientos, actitudes y destrezas necesarias para el ejercicio de un rol profesional y de sus funciones correspondientes, con cierta calidad y eficacia, concebidas bajo las denominaciones de competencia socioemocional.

En este sentido, lo interesante es adjudicarse lo que la sociedad actual pronostica, viéndose subyugada por el supra valor del mercado como principal orientador de la acción humana, que ha ido convirtiendo el conocimiento en un bien que se consume. Es por ello que la finalidad del presente artículo, se configura como una iniciativa académica, científica e institucional donde es asumido el desafío que enfrenta la educación para generar referentes teóricos que permitan fomentar significativamente en los actores socioeducativos el desarrollo de competencias socioemocionales, concebidas por la investigadora, como una combinación dinámica de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, como factor clave para la empleabilidad.

Para el desarrollo de tales aspectos, se hace necesario transformar los procesos de enseñanza y aprendizaje para que favorezcan el cambio de paradigmas, suscitando el

desarrollo de capacidades básicas vinculadas al autodesarrollo del individuo, quien debe asumir el compromiso de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades coyunturales, y en esa línea de pensamiento.

La investigación se fundamenta en las teorías que permiten generar aportes al objeto de estudio, en particular, los aportes de la teoría del Constructivismo Social según Vygotsky (1970), Pedagogía Liberadora (1997), Pedagogía Productiva (2013) de Freire las cuales postulan descubrimiento e innovación, reflexiones que procuran la formación y concientización humana de la liberación de esquemas preconcebidos y aportes de la Transdisciplinariedad (1997) según Nicolescu.

El abordaje epistemológico se asume desde el paradigma interpretativo, por tener su fundamento principal en la interpretación y comprensión de la realidad contextual, con empleo de la metodología cualitativa y el método hermenéutico, con apoyo en fuentes documentales con soporte tecnológico.

## Metodología

El abordaje epistemológico se asume desde el paradigma interpretativo por tener su fundamento principal en la interpretación y comprensión de la realidad, enfoque cualitativo, método fenomenológico crítico con base en el pensamiento de Merleau-Ponty aplicado a la investigación sobre las vivencias.

En base a ello, se extrae desde los resultados de un proceso de interpretación de fuentes documentales y comprensión desde la experiencia de la investigadora, como fuente, dada a su amplia experiencia en la gerencia educativa.

Explica Moreira (2004) en Dantas y Moreira (2009), el método fenomenológico crítico “privilegia la profundidad y la variabilidad de los significados producidos. La comprensión de las vivencias parte de la minuciosa descripción de experiencia vivida (...) enfatizamos el entrenamiento de intervenciones fenomenológicas y el ejercicio de la reducción para que se pueda dar cuenta de los diferentes matices de la vivencia en su campo inter-subjetivo e intra-subjetivo” (p. 248).

## Resultados y Discusión

### *Educación: Un espacio para reflexionar el devenir del conocimiento*

Actualmente se habla de la sociedad del conocimiento y de lo importante que es el aprendizaje significativo para lograr en los estudiantes futuros ciudadanos activos que construyan una nueva sociedad, significando para Fullat (2010:29) que “a través de la educación logramos el ser humano que la sociedad requiere para su desarrollo, direccionando la finalidad de la educación y los perfiles de los futuros profesionales”.

Por eso, es importante realizar una ligera visión retrospectiva de la educación teniendo en cuenta lo señalado por la UNESCO (2015), donde se expresa que la educación debe servir para aprender a vivir en un planeta bajo presión, donde se debe adquirir competencias básicas en materia de cultura, sobre la base del respeto y la igual dignidad, favoreciendo la situación del ser humano en sus dimensiones sociales, económicas y medioambientales del desarrollo sostenible. Desde la perspectiva de la construcción del conocimiento y de una sociedad democrática, en la cual el desarrollo de competencias profesionales, constituyen y posibilitan a las personas, en el que el contexto de la sociedad del conocimiento actual, sean capaces de posicionarse e integrarse en ella, aportando reflexiva y crítica, la construcción y desarrollo del ser humano como individuo.

A ese tenor, para Giraldo y Ortiz (2006) las universidades en todo el mundo han empezado a enfocarse en el aseguramiento de calidad para satisfacer las necesidades, tanto de sus estudiantes como de la sociedad. Por tanto, el conocimiento bien establecido de las fuerzas y las debilidades de sus programas de estudio, son esenciales para el éxito de las universidades.

Por otra parte, Fullat (2010) expresa que la sociedad actual exige profesionales competentes y para ello se requiere fomentar en el estudiante su disposición y capacidad para adquirir nuevos conocimientos, habilidades y hábitos a partir de distintas fuentes y emplearlos para la autosuperación ulterior o en la resolución de problema real, permitiendo desarrollar una actividad intelectual independiente, reflexiva y crítica, en contraposición con la imitación o la copia. Repensar la educación, según Fullat (2010) en función de los requerimientos de la sociedad actual, ha hecho reestructurar la educación.

Pasando de una educación con énfasis en lo cognitivo a una educación basada en competencias, en la que el sujeto se involucre el conocer, hacer, ser y el convivir; para lograr un proceso de construcción del conocimiento que le permita desarrollar un pensamiento y modo de actuar lógico, crítico y creativo; y, esto para el bienestar de sí mismo y de los demás, sobrepasando el individualismo para lograr el buen vivir.

Todo ese pensar y actuar, en la actualidad ha llevado a nuevas concepciones y acciones en el quehacer educativo; por eso, las reflexiones educativas han sobrepasado los límites, porque las metas que se esperan cubrir, están dirigidas a concretar perfiles de egreso de los estudiantes de pregrado y procesos de construcción del conocimiento para lograr los objetivos propuestos en los procesos de enseñanza y aprendizaje, dirigidos a la obtención de títulos universitario de cualquier grupo profesional, desde su egreso académico hasta su inserción en el mercado de laboral, nacional o internacional, en virtud que el credencial académico encajaría con los estándares de calidad para programas de empleabilidad (2011) según Fondo Multilateral de Inversiones del Banco Interamericano de Desarrollo.

Entre los desafíos mundiales está la dinámica del sistema productivo que en el siglo actual demanda nuevas competencias y habilidades para el empleo, en el entendido, que el mercado laboral prioriza el rendimiento, productividad y capacidad de respuesta, lo cual no es suficiente, ya que además de poseer conocimientos, habilidades, bases de datos, entre otros; hay que saber usarlos en contextos particulares.

Es de allí que, en la actualidad, las empresas, organizaciones y clientes dependen de los empleados que tienen esas habilidades y que pueden actuar de manera competente en diferentes situaciones. Al respecto Le Boterf (2015) indica que se distinguen por la capacidad demostrada para utilizar todos los recursos de manera apropiada en situaciones específicas y saben actuar en forma sostenible.

Las recomendaciones que plantea Le Boterf (2019) se relacionan con el desarrollo de una educación basada en competencias, pero en competencias socioemocionales, como el puente entre la educación universitaria y el mundo del trabajo, dado que se espera que la universidad conceda relevancia a las nuevas demandas del mercado laboral, de modo que las competencias en el empleo y la adecuación de la formación recibida, alcancen el equilibrio en correspondencia con el binomio formación-empleo.

Desde esa perspectiva, en la actualidad la mayoría de las empresas requieren el desarrollo de capacidades, cualidades, habilidades y actitudes en cada uno de sus miembros, teniendo en consideración aspectos como creatividad, lógica, flexibilidad, comprensión y otros en los que se reconoce la importancia de la inteligencia emocional,

Actualmente, las personas con competencias emocionales bien desarrolladas según Le Boterf (2015) tienen más probabilidades de sentirse satisfechas al ser eficaces en su vida personal y profesional, dominar los hábitos mentales que favorezcan su propia productividad y su capacidad de concentrarse en el trabajo y pensar con claridad los procesos en los cuales se encuentra inmerso.

### *Frente a una educación basada en competencias*

La Educación basada en Competencias se ha convertido en el nuevo paradigma educativo, fomentado por las organizaciones internacionales más relevantes y adoptado por los gobiernos de los países occidentales, en los que se atiende el objetivo de la formación en competencias según informe de la UNESCO (2015), señala que educar en competencias, es formar a las futuras generaciones a que promueva su desarrollo personal y éxito profesional para enfrentar las nuevas realidades personales, sociales, laborales, entre otras.

Según la UNESCO, la educación es la base para el desarrollo de las competencias del futuro, y debe estructurarse con atención a los cuatro pilares del conocimiento: (1) aprender a conocer para adquirir los instrumentos de la comprensión; (2) aprender a hacer, para influir sobre el entorno donde el individuo se desenvuelve; (3) aprender a vivir juntos, para ser parte colectiva de las actividades humanas; y, (4) aprender a ser, que permita articular y practicar los tres pilares anteriores para que dure toda la vida en los ámbitos cognoscitivo y práctico.

A ese tenor, Bisquerra y Pérez, (2007) definen las competencias emocionales o socio-emocionales (2007:8) como “el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales”. Entre otros aspectos que se ven favorecidos por las competencias emocionales o socio-emocionales (CE) están los procesos de aprendizaje, las relaciones interpersonales, la solución de problemas, la consecución y mantenimiento de un puesto de trabajo.

Bisquerra y Pérez (2007) agrupan las CE en cinco dimensiones: conciencia emocional, regulación emocional, autonomía emocional, competencia social, competencias para la vida y el bienestar, para enfrentar los retos y los problemas que presenta el contexto, señalan que la competencia, desde un enfoque educativo, es susceptible de ser aprendida y desarrollada en un proceso de formación profesional, esta dinámica permite establecer un grado de necesidad o importancia y un grado de dominio o realización en un contexto de titulación universitaria.

Por lo que se hace necesario, que el aprendizaje como la enseñanza logren sentido, tanto para el que aprende como para el que enseña, siendo esto un reflejo de la calidad del modelo educativo implementado, según UNESCO (ob cit), potenciar las capacidades de cada ser humano de manera individual, pero, a la vez, permitir la confluencia de todas las capacidades individuales como una sola fuerza.

Desde la visión de Tobón (2013) el enfoque por competencias está centrado en la propia actividad, responsabilidad del estudiante y en el desarrollo de su autonomía. Supone el desarrollo de competencias genéricas (comunes a diferentes profesiones, como trabajo en equipo, comunicación entre otras) y competencias específicas que permiten a la persona adquirir los conocimientos científicos y técnicos propios de su profesión, aplicarlos en contextos diversos y complejos, e integrarlos a su vez con sus propias actitudes y valores en un modo propio de actuar personal y profesionalmente.

Para Tobón (2013) las competencias desarrollan procesos complejos que las personas ponen en acción – actuación - creación, para resolver problemas y realizar actividades de la vida cotidiana y del contexto laboral-profesional, aportando a la construcción y transformación de la realidad. En ese particular, señala Nicolescu (2011) que la transdisciplinariedad se preocupa por aquello que está entre las disciplinas, a través de ellas y más allá de toda disciplina. Su objetivo es la comprensión del mundo actual, en el cual uno de los imperativos es la unidad del conocimiento.

En tal sentido, el enfoque por competencias, de acuerdo a Tobón (2013), está centrado en la actividad y responsabilidad del estudiante y en el desarrollo de su autonomía para la comprensión del mundo, por ello, la convicción de que las competencias juegan un rol importante para el avance de la cohesión y exclusión social, se ha ido consolidando en contextos universitarios e integran el saber ser (automotivación, iniciativa y trabajo



colaborativo con otros), el saber conocer (observar, explicar, comprender y analizar) y el saber hacer (desempeño basado en procedimientos y estrategias).

Las competencias están constituidas por procesos cognitivo y afectivos; así como por procesos públicos y demostrables, en tanto implican elaborar algo evidente para los demás desde una perspectiva global tal como se señala a continuación en el siguiente cuadro N° 1.:

**Cuadro 1**  
**Competencias y los procesos cognitivos/ afectivos.**

COMPONENTE	AUTOR	DEFINICIÓN
<b>Conductas</b>	Woodruffe (2003)	Conjunto patrones/pautas de conducta para desempeñar las tareas y funciones de un puesto de forma eficaz.
	Levy-Leboyer (2007)	Repertorio de comportamientos que personas dominan mejor que otras, haciendo más eficaces en una situación determinada.
<b>Conocimiento y habilidades</b>	Quinn Thomson y McGrath (2010)	Conocimientos o habilidades para desempeñar una cierta tarea o rol de forma apropiada.
<b>Conocimiento habilidades y otras características individuales.</b>	Boyatzis (2002)	Mezcla de motivos, rasgos, conocimientos, habilidades y aspectos de autoimagen o rol social que se relacionan causalmente con un desempeño efectivo y superior en el puesto.
	Spencer y Spencer (1993)	Características esenciales (motivos, rasgos, auto concepto, conocimientos y habilidades) de una persona, relacionado de forma causal, con un criterio establecido efectivo y un desempeño superior en un puesto de trabajo o situación.

**Fuente:** Extraído de Palací y Moriano (2003).

Bajo la percepción de Palací y Moriano (2003) las competencias se sustentan en cuatro componentes fundamentales, cuyos indicadores requeridos incluyen desempeños y criterios que reflejan el alcance o resultados del aprendizaje. El significado de los conceptos de competencia según Palací y Moriano (2003), destacan la combinación de atributos que atañen a diversas órdenes como el valor de la experiencia y de la práctica, en tanto busca integrar los saberes: conocimientos, habilidades y actitudes con un fuerte compromiso con la interdisciplinariedad, que permite vincular los saberes para distanciarse de perspectivas estandarizadas de comportamiento, relacionadas con los conocimientos, aptitudes y destrezas técnicas – saber, las formas metodológicas de proceder en una actividad -saber hacer, las



pautas y formas de comportamiento individuales y colectivas -saber estar y las formas de organización e interacción del saber ser.

### *Competencias socio-emocionales para el desempeño laboral y empleabilidad*

La Percepción de las Competencias socio-emocionales para el desempeño laboral y empleabilidad, constituye un número considerable de estudios indican que las competencias socioemocionales son características personales que determinan en gran medida la empleabilidad de una persona, tales como los niveles de empatía, el potencial para trabajar de forma armoniosa en equipo, la resistencia ante la adversidad, entre otras. Generalmente, muchos de esos factores son competencias y destrezas que se adquieren a través de la experiencia directa, el aprendizaje por imitación de modelos valiosos o el aprendizaje por medio de instrucciones durante el proceso de socialización en familia o en el aula.

Bisquerra (2007) enfatiza que las habilidades emocionales no sólo ayudan a encontrar trabajo más rápidamente; también conceden más opciones de promocionar y ascender dentro de la organización, asimismo, facilita mantener el puesto en un mundo laboral cambiante y dinámico que requiere de personas fluidas y flexibles que se adapten con mayor disposición.

Es importante destacar, que esas habilidades actúan como factor protector o de resistencia, lo que se asocia a menos bajas laborales, menos víctimas del malestar o tensión en el trabajo, menor aparición del síndrome de burnout (estar quemado), menor cantidad de depresión y de todas las enfermedades psicosomáticas asociadas al estrés laboral crónico. Por todo ello, educar en competencias sociales y emocionales a los futuros egresados, aunque apenas requiera de esfuerzo en el día a día, puede ser una de las inversiones laborales más segura y de mayor futuro para su empleabilidad.

Conforme al entramado de las ideas presentadas, se reafirma como se ha señalado previamente, que las competencias socioemocionales son consideradas tanto competencias genéricas como competencias clave y por ello pueden ser útiles para una gran gama de trabajos y profesiones, implican habitualmente condiciones de trabajo en equipo de trato directo y personal entre ellas y cada uno de los ámbitos académico-profesionales.

Para la UNESCO (2016) las competencias socioemocionales son fundamentales para la vida profesional e inciden profundamente en la salud, el progreso social, la felicidad e incluso

en la misma mortalidad del ser humano. El éxito profesional y personal dependerá, en gran medida, de la capacidad que tengan para generar emociones positivas en su entorno o de su habilidad para ponerse en el lugar de otra persona. Por tanto, invertir en educación emocional es asegurar un brillante futuro laboral.

En el marco de adaptación de los estudios y programas basados en competencias, el Consejo Europeo de Lisboa (2012) señala que ha de “convertirse en la economía basada en el conocimiento, más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”. En consonancia con esa concepción, se asume para la investigación que se presenta los aportes UNESCO (2016) para abrir un espacio común de conversación a nivel mundial, donde las competencias socioemocionales son fundamentales para la vida profesional e inciden profundamente en la salud, el progreso social, la felicidad e incluso en la misma mortalidad del ser humano.

La UNESCO denomina competencias transferibles aquellas que le permiten a un joven prepararse para el trabajo y adaptarse a los cambios del mercado laboral; se adquiere como consecuencia de una educación de calidad. El estudio realizado por el Banco Mundial sobre competencias para el empleo y la productividad muestra que las competencias más demandadas por los empleadores son las socioemocionales, creatividad, iniciativa, liderazgo y capacidad para trabajar con independencia. Las competencias transversales permiten a los jóvenes adaptarse a las nuevas tecnologías, a las exigencias de una economía verde o llegar a ser emprendedores de éxito.

Asimismo, la Agenda 2030 reconoce y valora las competencias socioemocionales como una clave esencial para mejorar el empleo de los ciudadanos, el aumento de la productividad y el crecimiento de los países. Monitorear el nivel de competencias invita a la reflexión sobre las fronteras semánticas matizadas que las caracterizan: habilidades, capacidades, competencias, conductas, actitudes, comportamiento, destreza...

Justamente a causa de esa permeabilidad semántica, frecuentemente estos conceptos son utilizados como conceptos sueltos y, a veces, intercambiables. Y es que como destaca el último informe de Tendencias Mundiales del empleo OIT (2015) propone promover la inversión en empleos decentes para los panoramas juveniles, en el que la crisis del empleo se está atenuando según estadísticas mundiales.

Tal complejidad conlleva la necesidad de aclarar el espacio conceptual de referencia y precisar el nivel que se pretende posicionar la acción pedagógica; es decir, referida a una acción intencional dirigida al fortalecimiento y empoderamiento de una persona en su actuar libre y responsable en relación con un determinado contexto relacional: trabajo y procesos productivos, espacios educativos y aprendizaje, formación y procesos de profesionalización, vida social y participación pública.

Desde esa perspectiva, señala Pool y Sewell (2007) que la competencia emocional es una de las razones de ser de las universidades ya que garantiza la empleabilidad de los futuros egresados. En la actualidad, y en algunas áreas de la teoría de desarrollo profesional se reconoce ya el poder de la experiencia emocional en el desarrollo de carreras según Jackson y Hirsh (2003). En consecuencia, si se quiere que los egresados universitarios aprovechen el verdadero potencial de su propia empleabilidad, necesitarán tener bien desarrollada su competencia emocional, así lo afirman Pool y Sewell (2007).

Si el desarrollo intelectual de los estudiantes preocupa y se hace lo posible por mejorar su nivel de aprendizaje, conviene recordar que, aun cuando el intelecto pueda estar excelentemente desarrollado, el sistema de control emocional puede no estar maduro y en ocasiones logra sabotear los logros de una persona altamente inteligente.

Al respecto Pool y Sewell (2007) plantean tres enfoques que caracterizan las competencias socioemocionales desde distintos puntos de vista, en el que uno de los retos, implica un constante esfuerzo y motivación, teniendo en cuenta las metas y propósitos personales, académicos y laborales. A saber:

- *Empresarial: La competencia vista en el desempeño eficiente del trabajador*
- *Psicológica: La competencia como una conformación psicológica compleja, que implica componentes motivacionales y afectivos del sujeto.*
- *Curricular: Formación de un profesional con conocimientos, procedimientos y actitudes requeridos para la empleabilidad.*

En términos de Bisquerra (2007) la estructura de las competencias emocionales se agrupa en cinco dimensiones; tal como se señala en la figura N° 4, a saber:

**Figura 1**  
**Competencias socio-emocionales para el desempeño laboral y empleabilidad**



Fuente: Ojeda (2023)

A partir de su estructuración, se presenta detalladamente las competencias, en conjunto con los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que integran cada una (Bisquerra y Pérez, 2007). Cabe destacar que es un modelo *in fieri*, es decir, un modelo abierto y dinámico inmerso en un constante proceso de construcción, en el que algunas de las subcompetencias que conforman las cinco competencias básicas principales revisada y actualizadas a lo largo del tiempo:

- Autonomía personal se evidencia a través de la autoestima; la actitud positiva; la responsabilidad; el análisis crítico de normas sociales; la búsqueda de ayuda y recursos; y la auto-eficacia emocional.
- Habilidades de vida y bienestar contemplan habilidades de vida; identificación de problemas; fijar objetivos adaptativos; solución de conflictos; negociación; y bienestar subjetivo.
- Conciencia emocional contempla la toma de conciencia de las propias emociones; dar nombre a las propias emociones; y comprensión de las emociones de los demás.
- Inteligencia interpersonal y habilidades sociales se evidencian al dominar las

habilidades sociales básicas; el respeto por los demás; la comunicación receptiva; la comunicación expresiva; compartir emociones; el comportamiento pro-social y cooperación; y la asertividad.

- Regulación de las emociones: como sub-competencias: toma de conciencia e interacción entre emoción, cognición y comportamiento; expresión emocional: capacidad para la regulación emocional; habilidades de afrontamiento; y competencia para auto-generar emociones positivas.

Tal resignificación demanda nuevos pensamientos, ideas, acciones que requieren un discurso diferente, una nueva visión epistemológica que trascienda no solo la razón instrumental del currículo tradicional, sino la puja existente entre las epistemologías emergentes. Eso requiere considerar las dimensiones empresarial, psicológica y curricular, para desarrollar las competencias socioemocionales, promoviendo en los estudiantes la adaptación al entorno y motivación para lograr el éxito. Es por ello que, en los últimos años los objetivos educativos han cambiado, y en la agenda 2030, se establece que el sistema educativo debe formar a jóvenes, capaces de enfrentar sus propios retos, desarrollar su autoestima y talento, gestores de sus emociones y tener buenas relaciones interpersonales.

### *Perfil del egresado*

Actualmente las organizaciones tienden a determinar el perfil de egreso, atendiendo a su entorno y su estrategia empresarial, las competencias que realmente producen un rendimiento acorde con las necesidades organizacionales, además, permite que la persona sea reconocida dentro de la sociedad como un profesional proactivo, por tanto, que logre acreditarse de manera satisfactoria en un programa eficiente, simbolizando que la eficiencia del programa es directamente proporcional a la cantidad de estudiantes que lograron el perfil esperado.

El perfil de egreso es algo integral que deben lograr los estudiantes al egresar de la carrera, en particular del pregrado. La necesidad de identificar las competencias más importantes para la formación de los graduandos, ha motivado importantes investigaciones que a partir de la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), se despliegan competencias para promover las posibilidades laborales de los egresados expresados en términos de competencias vinculadas a los perfiles profesionales y académicos en la búsqueda de mayores niveles de empleabilidad y de ciudadanía donde se involucren competencias,

capacidades, estándares y desempeños de grado y aporten a la obtención de una titulación. Para Bravo (2007), las competencias genéricas que se establece en el Proyecto Tuning describen las capacidades que los estudiantes deben desarrollar una vez terminados sus estudios, teniendo como puntos de referencia, comprensión y confluencia el espacio de Educación Universitaria, agrupadas en tres categorías:

- Instrumentales (capacidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas),
- Interpersonales (interacción y cooperación sociales)
- Sistémicas (comprensión, sensibilidad y conocimientos).

A partir de esa clasificación, en palabras de García (2016) se permite unificar criterios para tener resultados comunes que respeten la diversidad sociocultural del egresado de las instituciones objetos de investigación, por tanto, son plataformas que servirán de base para orientar el perfil competencial de los graduados de las carreras (psicología, ingeniería y educación) que participan en el estudio. Es por ello, que a continuación, se presentan algunas particularidades conceptuales más resaltantes que a juicio de Del Pozo (2013:89), “su puesta en práctica mejoraría los resultados esperados”, tal como se confieren:

- **Competencias:** Combinación de un conjunto de capacidades que se movilizan para solucionar un problema en un entorno determinado. La UNESCO establece las competencias transferibles como aquellas que le permiten a un joven prepararse para el trabajo y adaptarse a los cambios del mercado laboral; se adquiere como consecuencia de una educación de calidad.
- **Capacidades:** Recursos para actuar de manera competente: conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes utilizan para afrontar una situación determinada.
- **Estándares de aprendizaje:** Descripciones del desarrollo de la competencia en niveles de creciente complejidad desde el inicio hasta el fin de la educación básica.
- **Desempeños:** Descripciones específicas de lo que hacen los estudiantes respecto a los niveles de desarrollo de las competencias.

Para la investigación que se presenta, se asumen las competencias planteadas por el Proyecto Tuning, consideradas por los grupos sociales que participaron en el proyecto de las 62 universidades, correspondiente a 18 países, siendo los sujetos de investigación académicos, egresados y empleadores, quienes consultaron el grado de importancia (necesidad), el grado de realización (logro) y el ranking en base a la categorización, determinando como las cinco competencias más importantes, demandadas de acuerdo al rol



que cumpliría el egresado, específicamente en las áreas de ingeniería de sistema, psicología y educación, donde las competencias más valoradas para la empleabilidad, además de los conocimientos teóricos adquiridos, son competencias para el desarrollo de la responsabilidad, compromiso profesional, motivación, rigor profesional, capacidad de trabajo en equipo, entre otras.

Figura 2  
Perfil del egresado



Fuente: Propuesta Perfil de Egreso, según Bisquerria (2015)

### Conclusión

Las competencias emocionales juegan un papel importante en el desarrollo de competencias de tipo transversal mejorando la empleabilidad e inserción laboral, que a pesar de que es percibido como una mejora, no están obteniendo el resultado esperado, por lo que se hace que las universidades deben apropiarse del enfoque conceptual y metodológico para el desarrollo de las competencias socioemocionales en ejercicio de su autonomía institucional y diversas maneras de articular esas competencias a su modelo educativo vigente.



Además, la necesidad de desarrollar competencias socioemocionales más allá de los conocimientos en el contexto de la educación universitaria, evidencia el desarrollo de competencias fundamentales para dar respuestas a las nuevas demandas del mercado laboral a nivel competencial y la verificación de que la empleabilidad de los profesionales de éxito depende de las llamadas meta-competencias de carrera que varían en función del perfil profesional o las áreas de ocupación, cuyo enfoque resulta coherente con las tesis de García Espejo e Ibáñez Pascual (2016:146) para quienes “las competencias se ha de desarrollar muy pegado a las titulaciones concretas y los puestos de trabajo, de ahí que no resulte conveniente extrapolar las conclusiones de un análisis local a todo un país”.

Desde la perspectiva de la autora, el mejor engranaje entre competencias, titulación y lugar de trabajo, se localiza en las demandas de empleo con base en un perfil competencial ideal y genérico, más que en la opinión subjetiva del empleador. Por ello, la razón teleológica de la investigación suscita sentar las bases a futuro, la creación de un modelo educativo en procura de mejorar las competencias socioemocionales en universitarios ante la búsqueda de empleo, desarrollando las competencias que adquieran como punto de partida para la realización de actividades en el contexto de la formación y la orientación profesional.

## Referencias

- Abarca (2001). ¿La inserción laboral de los jóvenes en España? un enfoque micro econométrico. Tesis doctoral. Universidad de Málaga.
- Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. Educación XXI,
- Carballo, R. (2003). Innovación y Gestión del Conocimiento, Ed. Díaz de Santos, Madrid.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial N.º 36680. Extraordinario de Fecha 30 de diciembre de 1999.
- Dantas, D. y Moreira, V. (2009) El Método Fenomenológico Crítico de Investigación con Base en el Pensamiento de Merleau-Ponty. *Terapia Psicológica* Vol. 27, N.º 2, 247-257. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v27n2/art10.pdf>
- Espacio Europeo de Educación Superior (2014). *European Higher Education Area in Spain: Incorporating Gender to Communication Studies Contents and Methodologie e European Higher Education Area in Spain: Incorporating Gender to Communication Studies Contents and Methodologie - Universidad de Burgos (España)*
- Freire, P (2013). *Pedagogía Productiva*. Editorial Siglo XXI.199
- Palací, A. y Moriano, T., (2003) ¿El Nuevo mercado laboral? Estrategias de inserción y desarrollo profesional. Madrid: UNED.
- Sáenz-Rico (2015) Perfiles profesionales de futuros maestros para el desarrollo sostenible desde un modelo formativo centrado en el diseño de ambientes de aprendizaje. *Foro de Educación*, 13(19), 141-163. doi: <http://dx.doi.org/10.14516/fde.2015>

- Senge, P (1992) *Visión sistémica. Como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente.* Barcelona. Ediciones Granica.
- Singer, M., Guzmán, R., y Donoso, P. (2009). *Entrenando Competencias Blandas en Jóvenes* (Proyecto N°1080292). Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile e INACAP.
- Talavera, E. y Otros (2016) *Validación del inventario de competencias socioemocionales en estudiantes de ciclos formativos y de universidad.* REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía.
- Taylor y Bogan (1986), *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa.* Ediciones Morata, S. L. 1° ed., Madrid, 1986. Colección: Pedagogía
- Tobón, S. (2013), *¿Formación basada en competencias? Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica.* Bogotá: ECOE.
- UNESCO (1998). *Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción.* Conferencia mundial sobre la Educación Superior.
- UNESCO (2016). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Informe Delors.* Madrid: Santillana/EdicionesUNESCO.
- Universidad Bicentennial de Aragua (2021). *Modelo Educativo UBA, 1erA Edición.* Maracay. Venezuela.
- Vygotsky, L. (1979). *Constructivismo Social.* Barcelona. España. Grijalbo.