



Autopercepción de empleabilidad y competencias socio-emocionales en jóvenes graduados de Psicología.

Mariela Lindozzi⁽¹⁾⁽²⁾
Mariel Decuzzi⁽¹⁾

Recibido: Abril 2019 – Aceptado: Octubre 2019

✉: mariela.lindozi@uai.edu.ar

(1) Universidad Abierta Interamericana

(2) Universidad Nacional de Rosario

1. Introducción

El presente artículo deriva de una ponencia realizada para el Congreso Nacional de ADEIP, que se llevó a cabo el día 26 de septiembre de 2019, en la ciudad de Santiago del Estero, Argentina. Este trabajo se realizó durante el año 2018, como parte de un proceso de investigación en el área de Orientación Vocacional y Psicología Laboral, radicado en la Universidad Abierta Interamericana, que devino en la tesis de grado "Autopercepción de empleabilidad, proceso de búsqueda y perspectiva laboral en jóvenes graduados de la carrera de Psicología", defendida y aprobada en ese mismo año.

La inquietud que se tuvo inicialmente fue reflexionar sobre las dimensiones que intervienen en la inserción laboral- profesional en egresados de dos Carreras de Psicología de la ciudad de Rosario. Creemos que, ante la diversidad de situaciones del proceso de inserción, es necesario analizar otros factores para responder a los comportamientos y logros de jóvenes con similares oportunidades ^(Martínez Martin, 2000).

El joven graduado universitario, realiza el pasaje de la vida estudiantil al mundo laboral – profesional y esto constituye uno de los momentos más críticos del individuo, ya que finaliza un período de formación y debe acceder al mundo del trabajo. A partir de la década de los años setenta, la inserción laboral deja de ser automática, y se convierte en un proceso complejo, objeto de estudio de múltiples investigaciones ^(Martin, 2000; Estrada, 2012).

Esta complejidad, se encuentra en estrecha relación con los ciclos económicos y los cambios que ello conlleva, en el ámbito social y en el mercado laboral. En relación a esto, Estrada⁽²⁰¹²⁾ refiere que la educación basada en las competencias surge asociada a procesos de reestructuración productiva que caracterizaron la economía a partir de la década de 1970, dada la crisis del modelo de acumulación basado en la producción y el consumo en masa cimentados en los principios del taylorismo y del fordismo. En las décadas recientes, al estado le resulta imposible cumplir con las tareas de resolver las crisis económicas, lo cual hace que el mismo se aparte de su misión económica y patrocine los mecanismos de mercado, al mismo tiempo que trata de manejar la crisis de motivación poblacional. En este sentido, siguiendo al autor, queda explícita la relación entre los cambios vertiginosos del mundo laboral y una nueva formación educativa que considere al mismo tiempo la capacidad de gestión, de aprendizaje, de trabajo grupal y de auto capacitarse.

Así, las características del mercado laboral actual, exigen tanto a los trabajadores activos como a los potenciales, no sólo un nivel elevado de capacitación profesional, sino que también requiere gran capacidad de adaptación en un entorno que cambia con mucha rapidez. (Hernandez-Fernaud, Ramos-Sapena, Negrin, Ruiz- de la Rosa y Hernández, 2011). En este sentido, han destacado la importancia del desarrollo de competencias transversales para afrontar las demandas del mercado laboral.

El presente trabajo hace foco en las competencias socio-emocionales basadas en el desarrollo teórico que aportan Repetto Talavera y Pena Garrido ⁽²⁰¹⁰⁾, quienes hacen un desglose de las mismas, que nos resulta conveniente revisar a través del material empírico que poseemos. Para esto indagamos la autopercepción de empleabilidad en psicólogos de hasta tres años de graduación provenientes de dos universidades de Rosario, una de gestión pública y otra de gestión privada.

2. Materiales y métodos

Se diseñó un estudio descriptivo y transversal, con fuentes primarias. La metodología utilizada fue cualitativa. La misma permite indagar en profundidad las vivencias y percepciones de quienes integran una comunidad determinada. Las categorías de análisis se construyeron en las voces de los actores. A partir de los egresados de las facultades de psicología, se tomó una muestra por disponibilidad de los mismos. Los criterios de selección fueron:

- La accesibilidad de los graduados, que se contactaron a través del sistema de información que se implementa en ambas facultades para mantener vínculos con los egresados (vía Facebook, Twitter, mails, etc.).
- Tener como máximo tres años de egresado, dado que se estima es el tiempo necesario para la construcción de estrategias personales y de vinculación con el contexto para el desarrollo de la empleabilidad.
- La voluntad expresa de participar en el estudio.

El tamaño final de la muestra dependió de criterios de saturación de la información, constituyéndose en 30 sujetos entrevistados.

El enfoque cualitativo privilegia interpretar las experiencias vertidas por los propios sujetos en su "cotidianeidad", entendiendo a esta como "un conjunto de prácticas, relaciones, significaciones diversas y heterogéneas que construyen sujetos particulares al interior de una realidad concreta" (Achilli, 2015, p. 22). El mismo supone un proceso de interpretación de la realidad donde los procesos de organización y de interpretación se hacen de forma simultánea (Sagastizabal y Perlo, 2006), y donde "generalmente lo más significativo del hecho que nos interesa no es lo que vemos, lo externo, sino lo que está detrás" (Perlo, 2007, p.195).

El artículo se presenta estructurado en tres elementos constitutivos: la empleabilidad como competencia socio-emocional y antecedentes de otros estudios y teorías que abordaron la temática, denominado *¿Qué se ha dicho acerca de la empleabilidad?*; análisis del trabajo de campo basado en entrevistas semiestructuradas (las mismas se aplicaron a los graduados los días martes 3, miércoles 4, viernes 6 de julio del año 2018), denominado *Cómo se desarrollan las competencias socio-emocionales en graduados de Psicología* y las *discusiones finales*.

3. ¿Qué se ha dicho acerca de la empleabilidad?

En relación a este concepto, Hernández Fernaudi y otros autores⁽²⁰¹¹⁾ relacionan el constructo de empleabilidad con el de autoeficacia, conceptualizando esta última como la confianza que posee la persona en su propia capacidad para lograr afrontar una determinada situación, evidenciando así el nivel de control que el individuo cree tener sobre las circunstancias que afectan a su vida. Por tal motivo, tales investigadores se proponen poner a prueba una concepción unidimensional de la empleabilidad percibida, y analizar la relación que mantiene con la auto-eficacia para la búsqueda de empleo. Por su parte Molero López Barajas y Estévez⁽²⁰¹²⁾ en su trabajo: *Competencias socio-emocionales y actitud para la empleabilidad en desempleadas universitarias*, sostienen que actualmente existe un elevado interés en la formación de competencias, que se ha manifestado en las diferentes y significativas instituciones a nivel internacional. A consecuencia de esto, dichos autores se plantean como objetivos de su investigación, desde el ámbito de la pedagogía, valorar las competencias socio-emocionales de un grupo de mujeres estudiantes y/o tituladas universitarias desempleadas, que participaron del programa Universem 2009 (Universidad y Empleo de Mujeres) desarrollado por la Unidad de Orientación Profesional "Andalucía Orienta" de la Universidad de Jaen (España). Dicho objetivo se llevó a cabo a través de una evaluación auto-informada de las competencias socio-emocionales, tales como: auto-conciencia, auto-regulación emocional, regulación interpersonal, empatía, motivación, trabajo en equipo y resolución de conflictos.

El enfoque sobre la empleabilidad ha variado históricamente, adoptando diversos constructos. Si bien es amplia la bibliografía al respecto, en este trabajo haremos foco en el análisis de la temática desde la siguiente perspectiva: considerar qué es lo que buscan los empleadores al elegir a su personal, cuales son las nuevas exigencias que engloban por un lado competencias básicas que permiten la comunicación, y por otro, actitudes y buena disposición al trabajo en equipo. Se resalta el predominio de habilidades relacionadas con la afectividad y la capacidad de ofrecer un buen trato. Así se resta importancia a las habilidades ocupacionales específicas y se otorga real protagonismo a las habilidades de lectura, de responsabilidad, de actitudes hacia el trabajo, de comunicación y las relacionadas con la capacidad de aprendizaje constante. Estas habilidades las deberá desarrollar el sujeto de manera individual, aunque recientemente se ha comenzado a reconocer su importancia social, al punto que también se plantea como una responsabilidad de la escuela y de los gobiernos (Campos Ríos, 2003).

Cómo se han relacionado empleabilidad y competencia

Uno de los aspectos que hacen al concepto de empleabilidad, está focalizado en factores personales, referidos a las competencias de la persona, que favorecen o no la predisposición del individuo a afrontar de forma proactiva las situaciones y a ser flexibles ante las demandas del entorno, y que necesita de la conjugación de dichas características personales con el mercado laboral existente (Hernández-Fernaud, et al, 2011).

El término competencia se refiere 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 (Repetto, 2003). Existen competencias genéricas, y competencias específicas (Levy- Leboyer, 1997). Las primeras, son el conjunto de conocimientos, actitudes, valores y habilidades que están relacionados entre sí, y que en combinación, permiten el desempeño satisfactorio de la persona que aspira a alcanzar metas superiores a las básicas. Sirven para cualquier actividad profesional, ya que pueden ser transferibles a diferentes contextos y situaciones. Dentro de estas competencias, se encuentran las competencias socio-emocionales. En cambio, el contenido de las específicas está ligado a un área específica de trabajo, y a una actividad concreta, por lo que son poco transferibles y suelen adquirirse en la especialización profesional. Dentro de las competencias genéricas, se incluyen las competencias socio- emocionales (Repetto & Pérez, 2003). En relación a estas, hasta el día de hoy, es un área de debate, en el que todavía no existe un acuerdo unánime entre los expertos. Tanto es así, que hasta la designación del concepto está en discrepancia. Hay quienes se refieren como "competencia emocional", otros prefieren referirse como "competencia socio-emocional", y otros utilizan el término en plural "competencias socio-emocionales" (Molero López Barajas &, Estévez, 2012). Esta última manera de referirse es la que vamos a dar uso en la presente investigación.

¿Qué son las competencias socio-emocionales?

Como consecuencia de las transformaciones que se fueron sucediendo en el entorno empresarial, sumadas a las necesidades sociales vinculadas a dichas transformaciones, se dio lugar a otro tipo de competencias. Así es que surge el concepto de "Competencias Socio-emocionales" (Molero-López & Barajas 2012). Para poder conceptualizar el término de competencias socio-emocionales, hay que hacer alusión al término de Inteligencia Emocional planteado por Mayer y Salovey⁽¹⁹⁹⁷⁾, quienes la describen como la habilidad para manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones. Desde la aparición del término Inteligencia Emocional, diferentes autores han propuesto su definición, incluyendo un conjunto de competencias, rasgos o habilidades. (Repetto-Talavera, E. & Pena-Garrido, M., 2010). En la actualidad se pueden diferenciar modelos de Inteligencia Emocional basados en el procesamiento de la información emocional centrado en las habilidades emocionales básicas (Mayer & Salovey, 1997), y aquellos otros que se denominan mixtos, los que incluyen entre sus diferentes contenidos, los diversos rasgos de la personalidad (Mayer, Salovey & Caruso, 2000). En la presente investigación nos focalizaremos en los modelos mixtos, los cuales proponen

que los sujetos emocionalmente inteligentes, poseen en mayor o menor medida una serie de competencias, más vinculadas al constructo de la personalidad que a habilidades cognitivas (Repetto-Talavera, E. & Pena-Garrido, M., 2010). Repetto Talavera y Pena Garrido⁽²⁰¹⁰⁾ establecen en su programa de Formación en Competencias Socioemocionales (FOSOE) la distinción y definición de siete competencias socio-emocionales: auto-conciencia, auto-regulación, empatía, asertividad, motivación, trabajo en equipo y resolución de conflictos. Estos puntos nos parecen relevantes por la forma en que desglosan estas competencias, ante esto, nos proponemos analizar cada uno de los resultados que nos arrojan las entrevistas realizadas en el trabajo de campo.

4. Resultados: ¿Cómo se desarrollan las competencias socio-emocionales en graduados de Psicología?

Auto-Regulación

La auto-regulación implica la habilidad para moderar las respuestas emocionales ante distintas situaciones. También incluye la capacidad para tolerar la frustración y posponer la gratificación inmediata en pos de objetivos a largo plazo.

- *Me pidieron el curriculum en el lugar donde ya trabajo actualmente de psicopedagoga para poder iniciarme en psicología y trabajar en forma interdisciplinaria. Al tener ya una carrera anterior los temores disminuyen, uno se va haciendo más fuerte y seguro... Las presiones se reducen. (E3)*
- *Como todo lo nuevo... genera ansiedad e incertidumbre, de no saber cómo te va a ir. Igualmente disfruté mucho el proceso de armar el consultorio, elegir cada detalle, busqué hacer un consultorio que transmitiera calidez así los pacientes se sentían invitados a hablar. (E6)*
- *...tenemos muchas oportunidades y posibilidades de elección a la hora de decidir en qué trabajar, lo importante es poder ir dándose cuenta de los que a uno más le interesa y, de a poco, ir seleccionando el trabajo sin correr riesgos laborales. (E23)*
- *Comencé trabajando en un centro de día, al cual renuncié por elección, dado que sentía que no podía desarrollar todo mi potencial y preferí priorizar el consultorio. (E15)*

Empatía

Consiste en la capacidad de percibir los estados emocionales de los demás y poder acercarse al rol del otro. Hace referencia al *sentir con el otro*, como se muestra en los siguientes ejemplos en las entrevistas:

- *(...) si, la empatía y la capacidad de adaptación. Creo que eso me ayudó a saber cómo actuar en los diferentes contextos en los que me fui desempeñando... e ir aprendiendo a medida que ejercía la profesión. (E1)*

- *Como todas las carreras al principio siempre cuesta un poco más, porque uno es nuevo, y todavía no lo conocen... una vez dentro del ámbito laboral es más fácil, porque se va produciendo el efecto cadena (...) Los pacientes mismos te van recomendando y los colegas también derivan (...) Creo que la empatía y buena predisposición son fundamentales como también la responsabilidad ya que estamos trabajando con personas. (E3)*
- *(...) el tener conocidos en el ambiente, que me han recomendado en centros de salud (...) ese fue mi puntapié para lanzarme en la profesión. (E12)*
- *Al estar insertada ya en la docencia, me facilitó el contacto con jóvenes que se encuentran desorientados y con dificultades para armar su proyecto de vida: la maternidad y la profesión, la estabilidad laboral, la sensación de vacío en las nuevas formas de relacionarse, la ansiedad que provoca el futuro son algunas de las cuestiones que más aparecen en la consulta y más me movilizan. (E5)*
- *Ahora la búsqueda es distinta, no es por CV, sería por contactos afectivos que te recomiendan. Los pacientes mismos colaboran, con que uno siga. (E11)*
- *Yo había hecho un voluntariado, mientras cursaba la residencia educativa, por eso me conocían y armamos lazo. (E24)*

Asertividad

La asertividad puede ser comprendida como la capacidad de tomar decisiones desde nuestros propios intereses sin perjuicio propio ni de los demás. Implica no comportarse de manera agresiva ni tampoco inhibitoria. Es una habilidad que puede ser aprendida. Entre lo más notorio en las respuestas podemos destacar estos decires:

- *Yo conseguí trabajo en agosto, en un principio estaba entusiasmada, pero el clima laboral era muy tenso. Me tomé un tiempo para organizar mis ingresos y a pesar de que no cayó bien mi renuncia, decidí dejar el trabajo. Me fui muy agradecida por la oportunidad que recibí estando recién recibida. (E11)*
- *(...) eso es algo que alguien tiene que empezar a elaborar durante el proceso de la carrera, uno ya perfila sus preferencias, abrirse al mundo laboral y entonces cuando vos ya tenés un CV hecho desde la carrera tenés más posibilidades de conseguir trabajo. (E24)*
- *Tranquila, enfocada en lo que me quiero dedicar y buscando generar nuevas oportunidades laborales, pero al no tener una necesidad económica inmediata, hace que la búsqueda sea más consciente y selectiva. (E26)*

Motivación

Coincidimos con Chóliz⁽²⁰⁰⁴⁾ cuando afirma que "En cualquier condición es la motivación la que explica por qué se ha efectuado una determinada conducta, o por qué estaba en disposición de realizarse." (p. 13) Ante eso, es preciso puntualizar que "La mayoría de las concepciones teóricas reconocen que el proceso motivacional contiene

dos dimensiones fundamentales que lo definen y caracterizan, que son la dirección y la intensidad” (p. 14). Por lo tanto, pudimos identificar que esta competencia se destaca por sobre el resto, probablemente porque se encuentra influida por factores internos como externos. Los ejemplos principales que identificamos son los siguientes:

- *Creo que la situación laboral actual es difícil, por todo lo que se vive en relación a la situación actual del país, y la caída de la demanda laboral... pero el título tiene incumbencias interesantes. Personalmente hago clínica en consultorio privado y puedo pagar gastos generados por el ejercicio. (E5)*
- *Pero por suerte existen distintos ámbitos para ejercer la psicología por lo que tenemos muchas oportunidades (E 29)*
- *La situación del país no es la óptima, debido al periodo de recesión que existe, pero igual considero que trabajo hay, solo hay que salir a buscarlo. (E9)*
- *Presenta varias deficiencias por la inestabilidad del país en general, pero hay muchas propuestas donde poder insertarse. (E11)*
- *Está más complicado que en otras épocas encontrar trabajo, pero igualmente considero que es posible. (E15)*
- *Creo que es compleja debido a la inestabilidad del país. Pero por suerte el ámbito de la psicología es amplio, y hay diferentes opciones de trabajo. (E16)*
- *La situación es difícil, sobre todo cuando recién se comienza, pero lo bueno de esta carrera es que te abre un amplio abanico, es decir, que permite trabajar en distintas áreas, como educativa, social, una empresa, escuela, consultorio propio, etc. (E20)*
- *Actualmente veo que la psicología está muy reconocida en la sociedad porque ante cualquier problema en cualquier ámbito ya se incluye esta dimensión. (E23)*

Trabajo en equipo

Esta competencia hace referencia al aprovechamiento de los talentos personales puestos al servicio de lo colectivo, de un objetivo en común. En las respuestas sobresalientes respecto a este punto, podemos destacar las siguientes:

- *En cuanto a mi primer carrera, psicopedagogía, creo que me va a servir para favorecer mi inserción laboral en el ámbito de la psicología ya que me desempeño en el ámbito con colegas psicólogos. (E3)*
- *Si, el respeto, la empatía, la flexibilidad para adaptarse a los contextos laborales. La predisposición al trabajo interdisciplinario. (E14)*
- *Estoy contenta de mi situación laboral actual. Estoy haciendo consultorio privado, integrando un equipo con colegas y planeando un emprendimiento de consultora con otros colegas. (E17)*
- *Actualmente trabajo en equipos escolares, en gabinete como orientador educacional. Cuando me egresé, estuve 6 meses sin conseguir ningún empleo, hasta que salió este. (E20)*

Resolución de conflictos

Esta competencia implica poder transitar estados aversivos y contradictorios hacia otro estado que sea de bienestar y disolución de la contradicción. Como ejemplo de este proceso se observaron las siguientes respuestas:

- *Fue buena, aunque en algunos casos (los menos) creo que el hecho de ser graduada en una universidad privada me jugó en contra para insertarme en algunos ámbitos. Me sentí capaz de sobrellevar la situación, igualmente.... Fue un proceso, que llevó su tiempo...*

Por momentos uno se siente inseguro... viste como es... es todo un nuevo mundo. (E1)

- *No me sentía preparada de entrada para hacer consultorio privado, por lo cual necesitaba experiencia con pacientes desde otro lugar, en este caso como acompañante terapéutico. Eso me fue calmando mi ansiedad y generar un mejor vínculo con los mismos. (E8)*
- *Sí, me dedico al área laboral, a los dos meses de recibirme comencé. Y estoy en docencia e investigación. Puedo vivir del trabajo de psicóloga recién ahora, es decir dos años después de haberme recibido. (E14)*

Estas competencias que identificamos, constituyen aspectos subjetivos de los itinerarios vocacionales-ocupacionales de los entrevistados. A partir de esto podemos asegurar que la empleabilidad, implica educar a los individuos para aprender a aprender de manera permanente, a hacer y ser. Con esto nos referimos a la práctica de aprehender el significado de las cosas, obtener la cultura general, que fomente la capacidad de la persona de comprender los datos a los que se accede. También incluye la capacidad de crear y tomar decisiones con criterio. Aprender a hacer, está relacionado con la obtención de habilidades técnicas, mientras que el aprender a ser, se vincula con el desarrollo de habilidades personales, tales como autoestima, responsabilidad, sociabilidad, valores, capacidad de escucha, comunicación y relación con los demás, entre otras (CINTERFOR- OIT, 2005).

5. Discusiones finales:

Si bien, en el recorrido total del trabajo de campo los entrevistados refieren haber sentido temores y angustias en relación a la inserción laboral, fue nuestro interés centrarnos en los aspectos socio-emocionales que se enfocan en las posibilidades de enfrentar esta etapa -el egreso de la carrera de Psicología y el inicio del ejercicio profesional- y los cambios que lleva consigo. En este sentido el análisis de las entrevistas nos permitió observar la presencia de competencias socio-emocionales que favorecen la situación de inserción profesional de los graduados.

Si bien es fundamental para la construcción de la identidad profesional el análisis de las características personales, que favorece la búsqueda laboral y consolidación del rol, no podemos eludir la dimensión del contexto y mercado laboral en que se sitúa el profesional. Esta discusión nos remite a la noción de empleabilidad de Hernández y

Fernaund, que se desarrolló en el marco teórico de este estudio, que incluye, tanto las competencias socio-emocionales como las posibilidades que ofrece el contexto laboral-profesional.

Sin embargo, consideramos que existe un aspecto que reviste especial importancia y del que observamos poca frecuencia en las respuestas de los entrevistados. Este aspecto, es necesario para poder pensar la dimensión contextual, nos estamos refiriendo a los procesos de orientación educativa y vocacional en el ámbito universitario.

La universidad tiene su cuota de responsabilidad en la construcción de competencias para la empleabilidad de sus estudiantes, así como la incorporación y progreso en el mercado de trabajo.

Así el sistema universitario se situará en el centro de un proceso que prioriza la socialización esencial para el desarrollo de actitudes, habilidades, valores y otras cuestiones que constituyen el sustrato de las competencias genéricas y específicas, así como de las competencias necesarias para acceder al mercado de trabajo.

Las universidades, en los contextos actuales, necesitan asegurar para los futuros profesionales el desarrollo de capacidades y competencias que tomen en cuenta el aprendizaje permanente como imperativo, más allá de la sola obtención de un título.

Entre los métodos y estrategias posibles los espacios de orientación vocacional, las tutorías, los seminarios estructurados donde se trabajen tanto el perfil profesional como los alcances de los títulos de carrera, constituyen sistemas de información profesional necesarios para el desarrollo de la empleabilidad.

El desafío, en este sentido, es diseñar e incorporar dispositivos estratégicamente planificados cuyo propósito sitúe al estudiante universitario en contextos de facilitación social para la inserción y el desarrollo profesional.

6. Bibliografía

- (1) Achilli, E. (2015) Investigar en Antropología Social. Los desafíos de transmitir un oficio. Laborde Editor, Rosario.
- (2) Campos Ríos, G. (2003). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana De Educación*, 33(2), 1-9. Recuperado a partir de <https://rieoei.org/RIE/article/view/3003>
- (3) Chóliz (2004). *Psicología de la Motivación: el proceso motivacional*. Recuperado de <http://www.uv.es/~cholz>
- (4) CINTERFOR-OIT. Educación y trabajo: *Una relación incluyente e inquietante*. Disponible en www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/silv/edu_trab/i_a.html (2005)
- (5) Hernández Fernandi, E.; Ramos Sapena, Y.; Negrín, F.; Ruiz de la Rosa, C.I.; & Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y auto-eficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142.
- (6) Hillage, J. & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. London: DfEE.

- (7) Martínez Martín, R. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 26, 65-92.
- (8) Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). What Is Emotional Intelligence?. (3-31). En Salovey, P. & Sluyter, D. J. (1997): *Emotional development and emocional intelligence*. New York: BasicBooks.
- (9) Mayer, J. D., Caruso, D. & Salovey, P. (2000). Emotional intelligence meets tradicional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27 (267-298, 68).
- (10) Molero López, D. & Barajas, A. (2012). Competencias Socioemocionales y actitud para la empleabilidad en desempleadas Universitarias. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía Vol. 23, núm. 2* <https://doi.org/10.5944/reop.vol.23.num.2.2012.11420>.
- (11) Repetto Talavera, E., & Pena Garrido, M. (2010). Las Competencias Socioemocionales como Factor de Calidad en la Educación. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8 (5), 82-95.
- (12) Repetto, E. & Pérez, J. C. (2003). *Orientación y Desarrollo de los Recursos Humanos en la pequeña y mediana empresa*. Madrid: UNED
- (13) Sagastizabal, M. y Perlo, C. (2006) *La investigación-acción como estrategia de cambio en las organizaciones*. La Crujía, Buenos Aires.
- (14) Perlo, C. (2007) *La gestión del cambio a través del aprendizaje de competencias formativas y organizativas en la escuela y la empresa*. Tesis de Doctorado inédita. Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional de Rosario, Rosario.