

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PRESENTACIÓN DE OPCION DE GRADO POR SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN

Señores

Comité de opciones de grado FACCEC-Campus

Universidad Militar Nueva Granada.

Campus-Cajicá

Como coordinadora del semillero de investigación SIPA del Grupo de estudios Contemporáneos en Contabilidad, Gestión y Organizaciones informo que la Integrante **Leidy Jhoana Barbosa Muñoz** identificado con **C.C. 1.078.371.539** de Tenjo, estudiante del Programa de Administración de Empresas, ha estado vinculado al semillero "SIPA" desde **Agosto de 2015** hasta la fecha, con una duración de 100 horas bajo mi tutoría.

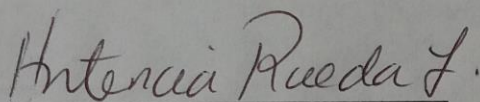
Durante este tiempo **Leidy Jhoana Barbosa Muñoz** elaboró y desarrolló con éxito los requisitos estipulados para la opción de grado, donde se obtuvieron los siguientes resultados:

PRODUCTO	DETALLE DEL PRODUCTO
Publicación de Artículo (A1)	Revista estudiantes Universidad Militar Nueva Granada, facultad de ciencias económicas CRITERIOS VOL N°1 - 2016 ISSN: 2248-8472 del artículo " <i>Pertinencia de las competencias emocionales requeridas por el mercado laboral</i> "
Ponencia REDCOLSI (A2)	XIV ENCUENTRO REGIONAL DE SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN, GUARDIANES DEL ETORNO. Por la RED COLOMBIANA DE SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN (REDCOLSI) Realizada en MAYO días 11,12 y 13 de 2016 en la universidad Agustiniiana de Bogotá, con la ponencia " <i>Pertinencia de las competencias transversales para la demanda laboral</i> "
Ponencia Internacional (A3, A4, A5, A6)	2do ENCUENTRO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACION Y ORGANIZACIONES con enfoque epistémico, de gestión, ambiental y latinoamericano, MAYO 03 DE 2017 en la Universidad Libre de Bogotá con la ponencia " <i>importancia de las competencias emocionales requeridas por el mercado laboral</i> "
Participación en eventos como asistente (Encuentro Institucional y Distrital de Semilleros de Investigación) (A7, A8)	IV ENCUENTRO INSTITUCIONAL Y III DISTRITAL DE SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN UNIMINUTO VRBS llevado a cabo el 12 de Noviembre de 2016 en la Universidad Minuto de Dios en la ciudad de Bogotá

Participación en eventos como asistente (Seminario Internacional)	VII SEMINARIO INTERNACIONAL NUEVO PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO, llevada a cabo en SEPTIEMBRE 21, 22 Y 23 DE 201 en la Universidad del Valle en la ciudad de Santiago de Cali
NOTA: Aceptación de Ponencia UNAL Titulo ponencia: <i>"Pertinencia de las competencias transversales para la demanda laboral"</i> . No se aprobó movilidad. (A9)	No se pudo asistir a este evento: para participación como ponentes en el I CONGRESO NACIONAL "RETOS DE LA ADMINISTRACIÓN" por parte de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA el día 20 de Abril de 2017 en la Universidad Nacional sede Manizales, del trabajo "Importancia de las competencias emocionales requeridas por el mercado laboral", por motivos administrativos del programa y Universidad Militar Nueva Granada, sin embargo se anexa la carta de aceptación del trabajo otorgada por la Universidad Nacional de Colombia

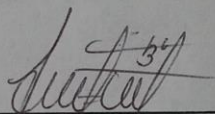
Como soporte se adjuntan las certificaciones de las participaciones en los eventos y de publicación del artículo.

Cordialmente,



Hortencia Rueda Lizarazo
Docente Investigadora, Centro de Investigaciones
Facultad de Ciencias Económicas UMNG

VoBo Pedro Emilio Sanabria Rangel
Líder Grupo de Estudios Contemporáneas
en Contabilidad, gestión y organización.



Leidy Johana Barbosa Muñoz
Estudiante programa Administración de Empresas
Integrante del Semillero de Investigación SIPA- Campus Cajicá
Universidad Militar Nueva Granada

ANEXOS:

A1. PUBLICACIÓN UMNG

A2. CERTIFICADO COMO PONENTE EN REDCOLSI

A3. CARTA DE ACEPTACION PARA PONENCIA Y PUBLICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD LIBRE

A4. CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN EN LA REVISTA DE LA UNIVERSIDAD LIBRE

A5. CORREO CON INDICACIONES QUE INCLUYE LA PUBLICACIÓN EN LA REVISTA

A6. CERTIFICADO DE PONENCIA DE LA UNIVERSIDAD LIBRE

A7. CARTA DE INVITACIÓN UNIVERSIDAD MINUTO DE DIOS

A8. CERTIFICACIÓN DE PARTICIACIÓN ENCUENTRO UNIVERSIDAD MINUTO DE DIOS

A9. CARTA DE ACEPTACIÓN PARA PONENCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

A1. PUBLICACIÓN UMNG



ISSN 2248-8472

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

CRITERIOS
REVISTA ESTUDIANTES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

Medio
gestión
control Mercado
laboral Pobreza
Sistema petróleo Hogares
Creación ambiente Migrantes Colombia Precios
Conflicto Colombia Brasil
Corrupción Geopolítica Practicas
Competencias oferta
Latinoamérica
Instituciones
Posconflicto
ambientales
Hotelería
Política
Remesas

VI - 1 - 2016

CRITERIOS REVISTA ESTUDIANTES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
VOLUMEN VI N.º 1 - 2016 ISSN: 2248-8472

CONTENIDO

Vol. VI N.º 1, Enero-Diciembre 2016

Editorial <i>Ángel David Roncancio García</i>	3
El acto creador de la escritura académica y la conservación cultural <i>Ángel David Roncancio García</i> <i>David Andrés Camargo Mayorga</i>	5
Incidencia de las remesas en la condición de pobreza de los hogares colombianos (2015) <i>Jorge Enrique Pinzón</i> <i>Adriana Carolina Silva Arias (Asesor)</i>	9
Conflicto armado, posconflicto con las Farc-EP y medio ambiente en Colombia. Una mirada coyuntural del departamento de Putumayo <i>Jeniffer Natalia Martínez</i> <i>Carlos Andrés Vergara Tamayo (Asesor)</i>	19
Comportamiento de la demanda y oferta de dinero en Colombia en el periodo comprendido entre 1990-2014 <i>Ronal Stivens Gómez Rojas, Yulieth Londoño Murcia,</i> <i>Francy Lizeth Peña González</i> <i>Alejandro Ramírez Vigoya (Asesor)</i>	31
Perfil de los migrantes colombianos entre 1970-1999 <i>Paula Angélica Laiton Monroy, María Paola Urrego Narváez</i> <i>Jaime Andrés Sarmiento Espinel (Asesor)</i>	41
Fluctuaciones en los precios internacionales del petróleo y su influencia en el precio de la gasolina en Colombia, una comparación con Bolivia, Ecuador y EE.UU., durante el periodo comprendido entre los años 2000 y 2015 <i>Darwin Méndez Bertel, Maira Alejandra Ríos Gil,</i> <i>Diego Yasso Pineda</i>	49
Auge y caída del PT en Brasil en los gobiernos de Luiz Inacio Lula Da Silva y Dilma Rouseff <i>Diana Paola Franco Garzón, Juan Sebastián Vegas,</i> <i>Hugo Javier Echavarría Benítez</i>	63
Estudio de caso, sistema de control de gestión en la empresa Meyan S.A. <i>Lizeth Cárdenas Chona, María Isabel Fandiño Rodríguez</i> <i>Edgar Germán Vásquez Vásquez (Asesor)</i>	71
Pertinencia de las competencias emocionales requeridas por el mercado laboral <i>Leidy Jhoana Barbosa Muñoz, Daniela Ramírez Segura</i> <i>Hortencia Rueda Lizarazo (Asesor)</i>	85
Prácticas de gestión innovadoras en una empresa del sector servicios como factor de creación de valor <i>Catherine González Cabra, Diana Babativa Herrera, Paola Andrea Plata Pacheco</i> <i>María Eugenia Morales Rubiano (Asesor)</i>	93
Prácticas ambientales para hoteles ecológicos en Bogotá <i>Andrea Catalina Solorza Chica, Dario Sáenz García</i> <i>Enrique Hurtado Aguirre (Asesor)</i>	99
Corrupción, instituciones y desempeño económico en el Perú (1996-2014) <i>Daniel Peres Díaz</i>	113
Política editorial	125

Cualquier inquietud sobre la originalidad de un contenido incluido en la Revista, deberá hacerse directamente al correo electrónico del autor. Rectificaciones y otros procesos, deberán ser reportados al editor de la Revista, con el fin de aclarar dudas o posibles omisiones. En todo caso, ni la Revista ni la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada, será responsable de esta situación.

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 influyen 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 (Repetto & Pérez, 2007).

El proyecto Tunning Educational Structures in Europe (citado por Repetto & 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. - Iniciativa. - 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 Repetto 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.
- Asertividad.	- 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 Fragoso, 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 laboral, 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 acercarse 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>
- Bizquera, R. & Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. Educación XXI,(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>

ENCUENTRO REGIONAL
DE SEMILLEROS DE
INVESTIGACION
GUARDIANES DEL ENTORNO



Certifica que:

Leidy Jhoana Barbosa Muñoz

Identificado(a) con Cedula de Ciudadanía No. 1.078.371.539

Asistió como

PONENTE

De la

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

Los días 11, 12 y 13 de Mayo de 2016 en la Universitaria Agustiniana.

GERMÁN EDUARDO VARGAS ZAPATA
Coordinador RedCOLSI
Nodo Bogotá - Cundinamarca

LILIANA GARZÓN FORERO
Secretaria RedCOLSI
Nodo Bogotá - Cundinamarca

A3. CARTA DE ACEPTACION PARA PONENCIA Y PUBLICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD LIBRE



UNIVERSIDAD LIBRE
ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL DE ALTA CALIDAD
RESOLUCIÓN No. 16892 (22-08-2016) VIGENCIA 4 AÑOS

MIEMBRO
DE LA ASOCIACIÓN COLOMBIANA
DE UNIVERSIDADES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Bogotá D.C., 15 de abril de 2017

Señor (es)

Leydi Jhoana Barbosa Muñoz

Eduardo Correa Pérez

Daniela Segura Ramírez

Ciudad

El II Encuentro Internacional de Administración y Organizaciones, con enfoque epistémico, de gestión ambiental y latinoamericano, se complace en informar que su ponencia titulada **“IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS EMOCIONALES REQUERIDAS POR EL MERCADO LABORAL”**, una vez revisada por los respectivos pares evaluadores tras sus ajustes, fue aprobado para participar en el evento a realizarse el próximo, miércoles 03 de mayo de 2017 en el Campus El Bosque de la Universidad Libre Bogotá.

El valor de la inscripción deberá ser consignado a más tardar el viernes, 21 de abril de 2017 en la cuenta de ahorros No. 033-55035-1 del Banco de Bogotá y cuyo titular es la Universidad Libre Bogotá. **El anterior plazo de consignación, incluye el envío del recibo de pago debidamente escaneado al mismo e-mail al que se envió la ponencia.** Para aquellas ponencias que tengan más de un autor, se solicita un solo envío escaneado de los respectivos recibos de pago. En el envío antes mencionado y junto con el respectivo recibo de pago escaneado, deberá remitirse la carta firmada por el (la) o los (las) autores en la que autorizan la publicación en las memorias del Encuentro.

Se recuerda que sólo se reconocerán certificaciones a trabajos cuyo ponente, tanto docente como joven semillero de investigación, que: se le haya aprobado su ponencia tras concepto de pares evaluadores, y, además, socialice o sustente personalmente su ponencia en el evento.

Cordialmente,

JAIME AUGUSTO PORRAS JIMÉNEZ, PhD
Coordinador Ejecutivo

NATALY FORERO AYALA
Asistente

II Encuentro Internacional de Administración y Organizaciones,
con enfoque epistémico, de gestión ambiental y latinoamericano

BOGOTÁ D.C. - SEDE BOSQUE POPULAR Carrera 70 No. 53 -40 Bloque C TEL: 4232733/32

www.unilibre.edu.co

A4. CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN EN LA REVISTA DE LA UNIVERSIDAD LIBRE

CAJICÁ. 28 DE ABRIL. 2017

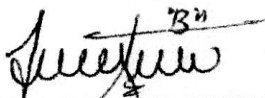
SEÑORES
UNIVERSIDAD LIBRE

De la manera más atenta nos permitimos enviar un cordial saludo, y agradecimiento por su invitación en la participación del II ENCUENTRO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y ORGANIZACIONES, a realizar el día 3 de mayo de 2017 en Campus El Bosque Popular, en la ciudad de Bogotá.

Por medio de la presente, los estudiantes relacionados al final, pertenecientes al Semillero de Investigación de Pensamiento Administrativo SIPA, de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada, campus Cajicá y como autores del trabajo IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS EMOCIONALES REQUERIDAS POR EL MERCADO LABORAL, autorizamos al II ENCUENTRO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y ORGANIZACIONES, y en su nombre a la UNIVERSIDAD LIBRE a publicar dicho trabajo en la revista PERFILES GERENCIALES "EL SER HUMANO DETRÁS DEL EMPRESARIO"

Agradeciendo su atención prestada

Atentamente,



LEIDY JHOANA BARBOSA MUÑOZ
C.C: 1078371539



EDUARDO ANTONIO CORREA PEREZ
C.C: 1013490600 de Bogotá



DANIELA RAMIREZ SEGURA
C.C: 1095877492 de Sopó

A5. CORREO CON INDICACIONES QUE INCLUYE LA PUBLICACIÓN EN LA REVISTA

----- Mensaje reenviado -----

De: Jaime Porras <perfilesgerenciales2389@gmail.com>

Fecha: 7 de abril de 2017, 15:12

Asunto: Re: Ponencia

Para: DANIELA RAMIREZ SEGURA <u4700381@unimilitar.edu.co>, EDUARDO CORREA PEREZ <u4700416@unimilitar.edu.co>, Leidy BARBOSA MUÑOZ <u4700338@unimilitar.edu.co>

Respetados Leydi Jhoana, Eduardo y Daniela:

Con gusto comunicamos que su ponencia titulada "**Importancia de las competencias emocionales requeridas por el mercado laboral**", una vez ha superado la revisión de los pares evaluadores y los ajustes que ha requerido, ha sido APROBADA. Por tanto, deberá:

- 1) Remitir a ésta dirección electrónica la carta de autorización firmada por TODOS los autores para que sea publicada en la revista Perfiles Gerenciales "El ser humano detrás del empresario".

- 2) Enviar junto con la anterior carta de autorización, el recibo de pago de inscripción por cada autor (a) debidamente escaneado, legible y en el que esté registrado el nombre completo del ponente al cual pertenece el pago.

- 3) Enviar a más tardar el 17 de abril de 2017, a través de ésta dirección electrónica, la presentación de su ponencia bajo .pdf, previendo un tiempo disponible de máximo 15 minutos para la sustentación pública el día del evento.

Reciba nuestro saludo de felicitaciones y de bienvenida al evento con un espíritu proactivo y de enriquecimiento humano e intelectual mutuo.

Cordial saludo,

A6. CERTIFICADO DE PONENCIA DE LA UNIVERSIDAD LIBRE



UNIVERSIDAD LIBRE

La Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables
Programa Administración de Empresas



Certifica que:

Leidy Joana Barbosa Muñoz

Participó como ponente en el 2do ENCUENTRO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y ORGANIZACIONES con enfoque epistémico, de gestión, ambiental y latinoamericano, realizado el día 03 de mayo de 2017 en Bogotá, D.C.,



FABIO ENRIQUE ROMERO ORDÓÑEZ
Director Programa Administración de Empresas

JAIME AUGUSTO PORRAS JIMENEZ
Director Ejecutivo del Evento

Bogotá D.C 12 de octubre de 2016.

Señor (es)
Semillero de Investigación en
Pensamiento Administrativo-SIPA
Universidad Militar Nueva Granada
Ciudad

Reciba un cordial saludo.

El 12 de noviembre de 2016 se realizará el IV Encuentro Institucional y III Distrital de Semilleros de Investigación UNIMINUTO VRBS en el centro de operaciones Rafael Uribe Uribe (Calle 22 sur –Avenida 1 de mayo- # 11 B- 51) en la ciudad de Bogotá de 7:00 am a 1:00 p.m.

Tendremos la conferencia principal a cargo del distinguido investigador colombiano Jorge Reynolds Pombo conocido internacionalmente como el inventor del primer marcapasos artificial. Esta es una valiosa oportunidad de escuchar al Dr. Reynolds, quien es representante de la comunidad científica colombiana a nivel internacional y nos dará a conocer sus últimos avances en investigación científica.

Esperamos contar con su participación en calidad de asistente. La participación será certificada y su ponencia será referenciada en las memorias del encuentro.

Esperamos su asistencia en la fecha prevista, agradecemos su atención y participación

Cordialmente



CÉSAR AUGUSTO AGUIRRE LEÓN
Director de Investigación
Vicerrectoría Regional Bogotá Sur
Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO
Bogotá D.C. Colombia.
caguirre@uniminuto.edu
301-6441949.



LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA VICERRECTORÍA REGIONAL BOGOTÁ SUR

Certifica que

Leidy Barbosa Muñoz

Participó en el **4to** Encuentro Institucional y **3ro** Distrital de Semilleros de Investigación realizado el 12 de noviembre de 2016.



César Aguirre
Director de Investigación
Vicerrectoría Regional Bogotá Sur

No. 00001 - 2016

Personería Jurídica otorgada por la Resolución No. 10345 del 1 de agosto de 1990.
Ministerio de Educación Nacional

Bogotá D.C., 12 de noviembre de 2016



A9. CARTA DE ACEPTACIÓN PARA PONENCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

Departamento de Administración
Facultad de Administración
Sede Manizales



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

Manizales, Caldas
4 de Abril de 2017

Estimada

Hortencia Rueda Lizarazo
Semillero de Investigación en Pensamiento Administrativo-SIPA.
Universidad Militar Nueva Granada

Cordial saludo,

Por medio de la presente les comunicamos el aval dado por el Comité Evaluador de ponencias del I Congreso Nacional "Retos de la Administración" para la presentación de la ponencia denominada "Importancia de las competencias emocionales requeridas por el mercado laboral" la cual será presentada por los estudiantes Daniela Ramírez Segura y Eduardo Correa Pérez en el eje temático Administración y Desarrollo Económico el día 20 de Abril del presente Año.

Sin otro particular, será un honor para nosotros contar con su presencia.

Atentamente,

LUIS IGNACIO LOPEZ VILEGAS

Director de departamento Administración de Empresas

Universidad Nacional de Colombia

Sede Manizales



1 CONGRESO
LOS RETOS DE LA
ADMINISTRACIÓN

Carrera 27 No. 64-60 Campus Palogrande
Bloque C, Piso 2, Oficina C 204
(57-6) 8879300 Ext. 50527 - 50132 Fax 50131
Manizales, Colombia
Depadmon_man@unal.edu.co

Patrimonio
de todos
los colombianos

