

LA PEDAGOGÍA SOCIOLABORAL COMO RESPUESTA ANTE LA CRISIS: COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES REQUISITO PARA BECARIOS EN LAS OFERTAS LABORALES

Castilla Galán, Irene

Complutense de Madrid

Ireisis17@gmail.com

Díaz García, Estefanía

Complutense de Madrid

Estefania.diazgar@gmail.com

García Horcajada, Sheila

Complutense de Madrid

Sheila.garcia.horcajada@gmail.com

Palabras clave: competencia socioemocional, modelo de organización social, ofertas de empleo, becarios.

1. Introducción

Según la oficina estadística europea Eurostat (Eurostat, 2013), España es uno de los países junto a Grecia que registran los niveles más altos de desempleo de toda la Unión Europea. Eurostat emplea dos indicadores para calibrar el desempleo juvenil: la *tasa*, que se calcula teniendo en cuenta a todos los que constituyen la población activa de ese grupo de edad, es decir, que están en búsqueda activa de trabajo y la *ratio de desempleo* que incluye a todos los jóvenes. El último dato del 2012 sitúa el desempleo juvenil (menos de 25 años) en un 53,2%. Según el diario El Economista (El Economista, 2013) esta cifra está hinchada, porque la tasa de paro juvenil calculada sobre la población activa también engloba a aquellos que aún están estudiando. Por su parte, el estudio internacional realizado por la Fundación BBVA (Fundación BBVA, 2013) titulado “Values and Worldviews” pone de relieve que tanto las altas tasas de desempleo como la crisis económica son las principales preocupaciones de la población europea. Todo ello exige un análisis exhaustivo de la importancia que toman las actitudes y las competencias socioemocionales en el ámbito laboral.

La situación de desempleo juvenil actual, que ha supuesto un retraso en la edad de emancipación hasta los 28-29 años (INJUVE, 2013, p. 27), junto con la incorporación de los nuevos modelos de organización social, han promovido que mostremos especial interés en estudiar este ámbito: la valoración de las actitudes en la incorporación de los becarios al mercado laboral cuyos resultados puedan servir de orientación en la búsqueda de su primer empleo, siendo éste el principal objetivo de nuestra comunicación; el de promover la reflexión y concienciación para lograr la mejora de la competencia profesional individual y organizacional.

Por ello, en primer lugar comenzaremos con una aproximación a los conceptos de “actitud” y de “competencia socioemocional”; en segundo lugar, proseguiremos con un pequeño análisis de campo donde seleccionaremos aquellas ofertas de trabajo dirigidas a un perfil becario y comprobaremos las actitudes que se demandan en éstas, para ello nos centraremos en la sección de *requisitos*, entendiéndolos como exigencias que se solicitan, ya sean actitudinales o cognitivas. Continuaremos con unas pequeñas nociones del nuevo modelo de gestión organizacional en donde las competencias toman un nuevo significado y; para finalizar, hablaremos sobre la figura del buen profesional en la actualidad y las posibilidades de mejorar continuamente a través del ámbito educativo.

2. Aproximaciones teóricas al concepto de actitud

En general se entiende la actitud (R.A.E.) como una “disposición de ánimo manifestada de algún modo”. Esto nos resulta de suma importancia por dos motivos: porque la disposición de ánimo responde a cómo nos sentimos anímicamente, lo que implicará el que actuemos de un modo determinado u otro; es decir, que nuestras acciones reflejarán ese estar anímico de nuestro interior y, por otra parte, porque esta disposición de ánimo que se manifiesta de algún modo, hace que nuestra conducta sea percibida por los demás.

Esta idea nos sugiere que la actitud será un predictor tan relevante como nuestro currículum vitae, tanto a la hora de encontrar trabajo como a la hora de permanecer en un puesto laboral

determinado, independientemente del puesto en cuestión pero con más intensidad a medida que el puesto esté más relacionado con atención directa al cliente.

Aristóteles ya preveía la importancia de las emociones, los sentimientos, y del carácter en general en nuestra vida, y así nos lo hace ver Goleman cuando dice:

En su *Ética a Nicómaco*, Aristóteles realiza una indagación filosófica sobre la virtud, el carácter y la felicidad, desafiándonos a gobernar inteligentemente nuestra vida emocional. Nuestras pasiones pueden abocar al fracaso con suma facilidad y, de hecho, así ocurre en multitud de ocasiones; pero cuando se hallan bien adiestradas, nos proporcionan sabiduría y sirven de guía a nuestros pensamientos, valores y supervivencia. Pero, como dijo Aristóteles, el problema no radica en las emociones en sí sino en su conveniencia y en la oportunidad de su expresión. La cuestión esencial es ¿de qué modo podremos aportar más inteligencia a nuestras emociones, más civismo a nuestras calles y más afecto a nuestra vida social? (Goleman, 2012, p. 35).

De alguna manera, en la actualidad, podemos englobar el concepto de actitud dentro del marco amplio de competencia socioemocional. Gonzzi y Athanasou (1996 citado en González 2002, p. 3) expresan: “La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.” La competencia socioemocional que, según Goleman (1999) es:

Una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente. Consideremos, por ejemplo, la sutileza mostrada por nuestra azafata, que demostró ser emocionalmente muy diestra para influir en los demás en la dirección deseada. Y en el núcleo de esta competencia se encuentran dos habilidades, la *empatía* y las *habilidades sociales*. (Goleman, 1999, p. 33).

Nosotras la definimos como la habilidad que nos permite desempeñar una ocupación eficazmente, tan de actualidad, y que no surge como mera moda sino como consecuencia de los nuevos modelos de organización social en donde las actitudes juegan un importante papel dentro del desempeño de cada ocupación.

A menudo, entre las competencias que se requieren para desempeñar un puesto laboral en la actualidad, algo que contemplaremos más adelante, se encuentran por ejemplo las conductas prosociales, esto es, el tomar la iniciativa y responsabilizarse en la toma de decisiones, lo que lleva implícito varias habilidades o competencias dentro de dicho factor. Esta serie de competencias exigen que la persona a la que se le supone su desarrollo tenga un alto nivel en competencia emocional: *paciencia* y no tomar decisiones apresuradas; *tolerancia a la frustración* si algo sale mal ya que se le supone la responsabilidad; *ser creativo*; y un sinfín de muchas otras capacidades. El asunto es, por tanto, de gran importancia; de ahí la necesidad de la aproximación conceptual al tema que aquí queremos abordar. Chiavenato (Chiavenato, 2002) dice que actualmente las competencias emocionales, fundamentales en la pedagogía sociolaboral o del trabajo, han facilitado un cambio organizacional en el que no sólo se desarrolla la fuerza de trabajo sino aspectos como la creatividad y la innovación, considerándose elementos importantes de las *habilidades de empleabilidad*. En el mundo laboral se acepta que la productividad depende de una fuerza de trabajo que sea emocionalmente competente (Elias et al., 1997, p.6). Curiosamente algunos de los recursos utilizados en los procesos de selección reciben recientemente el nombre de: hoja de vida emocional y mapa emocional del candidato.

¿Hasta qué cierto punto son importantes las competencias socioemocionales? Sáez Carreras (2009), afirma que: “toda profesión es consciente de que su supervivencia como ocupación depende, en buena medida, de la destreza que muestre en hacer surgir y mantener la creencia pública en las competencias ofrecidas que les son necesarias a la población” (p.13). De esta forma, el poseer o no dichas competencias será un indicador importante para averiguar la habilidad que una persona tiene para crear y mantener relaciones interpersonales o la habilidad que tiene para la resolución de conflictos, el manejo del personal o los procesos de aprendizaje.

3. Investigación de campo: exposición de ofertas de empleo dirigido a becarios

Análisis 1

Portal de empleo: Infoempleo (<http://www.infoempleo.com/>)

Perfil: becario

Fecha: 23 Septiembre 2013

OFERTA 1: Beca: Ingeniero (Control de Costes) Madrid

Requisitos: inglés alto imprescindible (se realizará prueba de nivel).
Ingeniero Industrial (cualquier especialidad), Ingeniero Químico / Ingeniero Químico + ADE o Ingeniero Informático, titulado en los últimos dos años.
Valorable experiencia previa de prácticas en empresa en funciones similares.
Valorable formación adicional en el área.

OFERTA 2: Beca Ingeniero/a - Investigación

Requisitos: Ingeniería Superior
No haber tenido un contrato laboral desde la finalización de los estudios de Ingeniería.
Imprescindible aportar un nivel alto de Inglés valorándose los conocimientos de Euskera.
Nociones básicas de resistencia de materiales y de MEF (preferible Abaqus e HyperWorks)
Perfil metódico, organizado y riguroso en el trabajo.

OFERTA 3: Becarios/as para el área de selección y desarrollo. Madrid

Requisitos: El perfil del puesto se corresponde con estudiantes de últimos cursos (Licenciaturas en Psicología, Pedagogía, Derecho, etc.) o de Postgrado/Master en el área de RR.HH., que posean gran capacidad de trabajo, dinamismo, sentido de colaboración y capacidad organizativa. Además, deberá aportar un nivel alto de inglés.

OFERTA 4: Becarios Departamento de Marketing Madrid

Requisitos: - Formación: Licenciatura o Diplomatura: Estadística, Investigación de Técnicas de Mercados, Marketing, Empresariales.
Informática: Conocimiento avanzado en bases de Access y Excel
Idiomas: Inglés medio-alto
Flexibilidad y disponibilidad para trabajar en jornada completa o fin de semana según proyectos.

OFERTA 5: Beca de orientador/a laboral en Mollet

Requisitos: Recién Licenciados/as en Psicología, Relaciones Laborales o similares.
Persona proactiva, dinámica, capacidad de autogestión e iniciativa

Análisis 2

Portal de empleo: Monster (<http://www.monster.es/geo/siteselection>)

Perfil: becario

Fecha: 23 de Septiembre 2013

OFERTA 1: Becario/a Ingeniero Técnico/a Industrial (Mecánico)

Requisitos: imprescindible formación en Ingeniería Técnico/a, especialidad Mecánico/a.
imprescindible conocimientos de informática a nivel de usuario.
Valorable manejo de Catia y Autocad.
Persona extrovertida, organizada y orientada a resultados.
Disponibilidad para desplazamientos.

OFERTA 2: Beca Comercial Sector IT

Requisitos: Estudios universitarios finalizados y con un master o un postgrado en una business school.
Experiencia mínima: Entre 5 y 10 años como comercial en el sector de IT, idealmente en la venta de servicios de IT.
Nivel avanzado de francés e inglés, tanto a nivel oral como escrito.
Persona organizada, autónoma, flexible y adaptable. Autónomo y proactivo con capacidad para trabajar en equipo y habilidades comunicativas.

OFERTA 3: Beca en Consultoría de RRHH. Barcelona

Requisitos: Titulación: Psicología, Pedagogía, ADE/Economía, RRLL.
Conocimientos específicos: Ofimática a nivel de usuario (Excel, Outlook).
Postgrado: se valorará formación específica en RRHH.
Nivel alto de inglés.
Experiencia mínima: 6-12 meses en Selección.

OFERTA 4: Beca Gestión de Formación. Madrid

Requisitos: Titulación: FP2: Administración y finanzas, ADE, Biblioteconomía/Documentación.
Conocimientos específicos: Excel avanzado (deberá superar una prueba).
Persona emprendedora, dinámica y con orientación al cliente.

OFERTA 5: Beca Acogida y Selección LLODIO

Requisitos: FP II Gestión de RRHH, Administración y finanzas, Grado RRLL y RRHH, Psicología, Pedagogía...
Residencia en Llodio.
Persona emprendedora, dinámica y con orientación al cliente.

Análisis 3

Portal de empleo: Infojobs (<http://www.infojobs.net/>)

Perfil: becario

Fecha: 23 Septiembre 2013

OFERTA 1: Beca Departamento Financiero

Requisitos: Estudiante de último año Diplomatura/Grado en Ciencias Empresariales o bien Licenciatura/Grado en ADE. Posibilidad de convenio con la universidad. Posibilidad de beca en jornada de mañana

OFERTA 2: Beca Ingeniería Organización Industrial

Requisitos: Disponibilidad de jornada completa y posibilidad de realizar convenio de colaboración con la Universidad durante 1 año (situación ideal a falta de proyecto final de carrera para poder valorarse por la empresa posibilidad de incorporación como titulado).
Nivel avanzado de inglés es imprescindible.

OFERTA 3: Beca Departamento Comunicación

Requisitos: IMPRESCINDIBLE cursando Licenciatura en Publicidad y Relaciones Públicas, Bellas Artes y/o Comunicación,... en las universidades citadas con las que se tiene acuerdo de colaboración.
Nivel medio de inglés.
Alto nivel de ofimática.
Habilidades mínimas: Comunicación (alto nivel escrito y oral, buena capacidad redacción, estructuración y comunicación de mensajes). Iniciativa. Creatividad. Constancia. Autonomía. Trabajo en equipo. Organización. Resolución.

OFERTA 4: Beca Marketing Pharma

Requisitos: Jóvenes que hayan terminado sus estudios universitarios en los últimos dos años.
Buen expediente académico.
Cursando estudios de postgrado o máster de especialización en una escuela de negocios con la que se pueda realizar convenio de prácticas.
Nivel alto de inglés.
Mucha motivación, dinamismo y ganas de crecer en un entorno multinacional.
Lugar de residencia en Madrid

OFERTA 5: Beca departamento RRHH

Requisitos: Haber obtenido una Licenciatura.
Haber realizado una beca Erasmus en el extranjero u otro programa internacional durante la carrera.
Nivel de inglés alto (se comprobará en entrevista)
Valorable: persona con alta motivación, organizada, con iniciativa y proactividad, metódica, orientada a la tarea y al trabajo en equipo. Interés en la rama social del derecho aunque también habrá implicaciones en la rama contencioso-administrativa.

3.1. Análisis de las ofertas de empleo:

Un estudio llevado desde la web yoriento.com (Yoriento, 2013) en su sección *Guía del Empleo 2.0* muestra un ranking de los treinta mejores portales para buscar empleo en Internet, encontrándose entre éstos los portales que hemos seleccionado para el estudio de campo. Para su clasificación han contado con la valoración de profesionales en selección de personal que estimaban los portales de empleo para el reclutamiento de buenos candidatos calificándolos de "Muy bien" en un 42%, por

encima de las empresas de selección (17%) y de las webs corporativas, las Redes Sociales (10%), los anuncios en prensa (8%) y otros las asociaciones profesionales, los servicios públicos de empleo (SEPE) o los centros de formación. Además, de estos portales hemos seleccionado quince ofertas al azar, donde a través de la categoría de *requisitos* demandados por cada empresa sabremos los criterios mínimos y la naturaleza emocional/actitudinal que tendrán que tener los empleados para optar a dicho empleo. Consideramos el número de ofertas factible y suficiente como para obtener una visión general de los aspectos actitudinales más demandados por las empresas en general, así como de carácter actual ya que la fecha o temporalidad de las ofertas coincide con la elaboración de dicho artículo.

Por otra parte, hemos llevado a cabo este estudio apoyándonos en un análisis documental de diversos autores destacados en esta temática y bajo las categorías o variables de: formación académica, formación complementaria, experiencia laboral, grado de especialización y competencia emocional o actitud, entre otros, aunque centrándonos en éste último, a través de lo cuáles podemos observar que se siguen priorizando los aspectos cognitivos frente a los emocionales o actitudinales. A pesar de ello, muchas organizaciones parecen empezar a tener en mayor consideración las competencias socioemocionales incorporándolas en sus ofertas laborales como requisitos para determinados perfiles de trabajo en función de la responsabilidad que cada ocupación requiera; un ejemplo de ello sería la diferencia entre los puestos de trabajo de ingeniería donde apenas demandan estas actitudes en comparación con los cargos caracterizados por el trato directo con el público donde la demanda es mucho mayor. Como han demostrado Spencer y Spencer (1993 citado en Cherniss y Goleman, 2005): “cuanto mejor encajan los requisitos de un trabajo y las competencias de una persona, más elevado será el rendimiento de la persona en ese puesto, y la satisfacción en el empleo” (p. 241).

De alguna manera podemos constatar que a pesar de que muchas organizaciones todavía no adoptan los nuevos modelos de organización empresarial, las competencias socioemocionales juegan un papel cada vez más importante en las mismas. Este dato es altamente significativo teniendo en cuenta que no hace muchos años las competencias actitudinales quedaban completamente relegadas a las competencias puramente cognitivas.

Otro dato a destacar es que la mayoría de empresas que demandan este tipo de actitudes coinciden en que la persona sea un trabajador joven, proactivo, con capacidad organizativa y de trabajo en equipo.

4. Un nuevo modelo de organización social:

Como consecuencia del nuevo modelo social y de los puestos de trabajo relativamente recientes, las empresas se están estructurando en torno a un nuevo modelo de gestión basado en competencias. La principal característica de este modelo de gestión es que produce ciertas ventajas competenciales frente a los puestos que se van quedando obsoletos. Pero para que la organización basada en competencias pueda llevarse a cabo, requiere de un andamiaje; esto es, algo en lo que sustentarse. “Las empresas, - como contemplan Tejada y Navío (Tejada y Navío, 2005, p. 6) - cuentan con unas determinadas características previas para implantar exitosamente la organización basada en competencias”; estas son:

- Liderazgo dinámico y visionario con soporte desde la alta dirección.
- Voluntad para asumir los riesgos confiando en las competencias de sus colaboradores.
- Existencia de un marco general que oriente el proceso de cambio.
- Creación de una visión compartida sobre la ejecución del proceso de cambio.
- Conocimiento para el desarrollo del programa de cambio...

...Dichas empresas, al entrar en la dinámica de la competencia, entran igualmente en la dinámica de la organización que aprende, cuyas características distintivas son:

- Versatilidad en una parte de su fuerza de trabajo.
- Mayor importancia dada a las relaciones horizontales que a las verticales y jerárquicas.
- Trabajo en equipo y remoción de las barreras para la integración entre los niveles inferiores y superiores.
- Gran participación y responsabilidad de los trabajadores por su propio trabajo.
- Búsqueda de la innovación como opuesto a la repetición. (Tejada y Navío, 2005, p.6).

Tal y como se observa, éstas son algunas de las conductas que se habrían de requerir a un trabajador a la hora de incorporarle al mercado laboral; y sigue:

De manera que las nuevas competencias requeridas por la nueva organización no son sólo individuales, aparece el concepto de competencia colectiva, incluso con mayor importancia e incidencia que la competencia individual. De ahí que las estrategias de desarrollo de recursos humanos consideren la importancia del grupo en el desarrollo de la "organización que aprende". (Tejada y Navío, 2005, p.6).

Todo lo anterior se puede entrever en la investigación de campo que hemos realizado con la intención de averiguar cuáles son las competencias más demandadas por las empresas a los jóvenes becarios, y cuáles son las actitudes más requeridas para los mismos jóvenes trabajadores. Y es que, cada vez con más intensidad, son más valoradas las actitudes referidas al trabajo en equipo, capacidad para llevar a cabo conductas pro sociales, iniciativa, entre otras muchas otras.

5. El trabajador valioso

Como hemos visto, el nuevo modelo de organización social expone que son numerosas las competencias que se demandan en una empresa, y es que a nivel individual lo que hace destacar a un buen profesional ya no es tanto el dominio de un determinado conocimiento sino el conjunto de competencias que posee, entre las que se incluye la competencia socioemocional. Además, hay que tener en cuenta dos aspectos: *la globalización* y *el auge* de las nuevas tecnologías, aspectos que han influido en un cambio de paradigma referido al ámbito profesional. Y es que precisamente dada la gran cantidad, facilidad y al mismo tiempo, necesidad de establecer relaciones organizacionales, tanto internas como externas, ha dado lugar a que un individuo tenga varias funciones no sólo referidas a su propia tarea sino también en relación a la de sus compañeros. Esto requiere de competencias socio-afectivas como algunas de las que ya hemos nombrado, tales como: trabajo en equipo, comunicación, adaptabilidad,... entre otras.

Ahora bien, ¿las competencias son aprendidas o innatas? "Son aprendizajes mayores o comprensivos, resultado de la totalidad de experiencias educativas formales e informales" (Rodríguez García, 2007, p. 2). Es evidente, que no existe una predisposición genética que haga a una persona más emprendedora que a otra, sino que han influido una serie de factores a lo largo de toda su vida que han ido conformando esa persona. Ocurre lo mismo con el lenguaje, comúnmente entendido como cualidad innata, cuando supone que toda persona dispone de la capacidad para comunicarse y establecer relaciones. Pero ¿sucede lo mismo a nivel laboral? A través de la educación podemos intervenir sobre las competencias innatas y considerarlas potencialidades a desarrollar y ampliar. En este sentido, es preciso destacar que además de desarrollar o ampliar las competencias requeridas para cada una de las tareas es importante no olvidar que dicha práctica se realice de un modo profesional, ético y responsable; lo cual supone educar en valores.

Aquí entran en juego conceptos como teoría de las *Inteligencias múltiples* (Gardner, 1993) o la *Inteligencia emocional* acuñada en 1990 por Mayer y Salovey (Mayer y Salovey, 1990). Tener en cuenta ambas aproximaciones teóricas supone considerar a la persona y en consecuencia a la empresa, ya que se compone de seres humanos, un ser integral. Algunas de las ventajas que se deducen para la empresa si potencia este tipo de competencias serían:

- Motivación para alcanzar las metas propuestas.
- Establecer de forma correcta los roles dentro de la empresa permite la optimización de los recursos humanos y materiales.
- Solicitar feed-back que nos haga mejorar.
- Ser conscientes y responsables de nuestro propio trabajo.
- Ética profesional, de manera que actuemos de forma honesta y transparente, respetando la dignidad que toda persona posee.
- Puesta en práctica de conductas prosociales: compañerismo, asertividad, generosidad, etc.

En este sentido, y tomando como referencia Vargas (Vargas Hernández, 2001), podremos apreciar que aunando todas estas competencias actitudinales el trabajador se convierte en el activo más valioso de las organizaciones modernas, lo cual permite lograr de un modo más efectivo y eficiente los objetivos propuestos por cualquier empresa.

Igualmente y situándonos en el marco tan complejo y cambiante en el que nos encontramos, donde es fácil que las tareas y cargos se transformen en poco tiempo, estimar y dar voz (también referido a darle la oportunidad y hacerle sentir participe en los objetivos de la empresa) al individuo supone una constante motivación por conocer, mejorar y, en definitiva, fomentar la educación permanente, beneficiando aún más a la propia organización o empresa.

6. Conclusión

En conclusión, consideramos que los efectos que producen las competencias socioemocionales en la dimensión laboral han ido reclamando la atención de investigadores, formadores, empresarios y técnicos en desarrollo de recursos humanos a partir de los últimos años del Siglo XX. Éste último es probablemente uno de los ámbitos de aplicación de las competencias socioemocionales en el que existe mayor interés debido (Bisquerra, 2007, p.75), como ya hemos comentado, a las “consecuencias económicas que los avances en el tema han aportado a las organizaciones empresariales”. Esta situación de posible mejora personal y empresarial, ya que como nos recuerda Goleman (2012): “Cuando la gente se encuentra emocionalmente tensa no puede recordar, atender, aprender ni tomar decisiones con claridad. Como dijo un empresario: <<el estrés estupidiza a la gente>>” (p. 241) deja entreabierto la posibilidad de mejora emocional desde el ámbito educativo a lo largo de toda la vida.

Como dice März (2009, p.79) “La pedagogía es la ciencia del conducir al ser humano. Aquel que quiera conducir ha de conocer bien el camino y, principalmente, la meta.” Y esto es lo que intentamos hacer cada día desde el ámbito de la pedagogía sociolaboral, todo un reto para incorporar a los nuevos modelos de organización social: la dimensión humana en su totalidad, con la pretensión de su continua mejora.

7. Referencias bibliográficas y webgrafía

- Bisquerra, R., y Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXI*, 10, 61-82.
- Crece Negocios. Extraído de: <http://www.crecenegocios.com/los-objetivos-de-una-empresa/>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Ed. Mc. Graw Hill, Quinta Edición, Mexico.
- El paro juvenil, un modelo irreal que alimenta la leyenda negra de España (2013, 29 de Abril). *El Economista*, sección Economía [en línea]. Recuperado el 2 de Mayo de 2013 de: <http://www.economista.es/economia/noticias/4786756/04/13/El-paro-juvenil-un-modelo-irreal-que-alimenta-la-leyenda-negra-de-Espana.html>.
- Instituto de la juventud (2013). *Un futuro sin generación perdida. Una revisión de la situación de los jóvenes en España*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Madrid.
- European Commission. Eurostat. Recuperado el 2 de Mayo de 2013 de: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/>
- Fundación BBVA. Informe Internacional: Values and Worldviews. Valores políticos-económicos y la crisis económica [en línea]. Departamento de estudios sociales y de opinión pública 2013. Recuperado el 1 de Mayo de 2013 de: <http://www.fbbva.es/TLFU/dat/Presentacionvaluesworldwide.pdf>
- Gardner, H. (1993). *Frames of Mind. Theory Of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (2012). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Editorial Kairós.
- (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Ed. Kairos.
- y Cherniss, C. (2005). *Inteligencia emocional en el trabajo. Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Barcelona: Editorial Kairós.
- González Maura, V. (2002). ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. Universidad de la Habana. Cuba. *Revista Iberoamericana de Educación*
- März, F. (2009). *Introducción a la pedagogía*. Salamanca: Ediciones Sígueme.
- Real Academia Española. Extraído de: <http://www.rae.es/rae.html>
- Rodríguez García, G. (2007). ¿Qué son las competencias laborales? Universidad de Guadalajara. España. *Revista académica: Contribuciones a la Economía*.
- Sáez Carreras, J. (2009). El enfoque por competencias en la formación de los educadores sociales: una mirada a su caja de herramientas. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 16, 9-20.
- Salovey, P. y Mayer, J. (1990). *Emotional Intelligence*. Yale University. Department Psychology: New Haven.

Tejada Fernández, J. y Navío Gámez, A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. Universidad Autónoma de Barcelona, Grupo CIFO. España. *Revista Iberoamericana de Educación*.

Vargas Hernández, J. G. (2001). Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización. Sistema Nacional de Investigadores. México. *Revista Iberoamericana de Educación*.

Yoriento.com. Extraído de: <http://yoriento.com/2013/05/mejores-portales-buscar-empleo-trabajo-internet.html/>