

Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)**ScienceDirect**

Procedia - Social and Behavioral Sciences 139 (2014) 380 – 386

**Procedia**  
Social and Behavioral Sciences

XIII Congreso Internacional de Teoría de la Educación

XIII International Congress on Theory of Education

## The improvement of employability among Higher Education students: the use of emotional intelligence as an educational strategy

### La mejora de la empleabilidad en los estudiantes de Educación Superior: el uso de la inteligencia emocional como estrategia educativa

M<sup>a</sup> del Carmen Ortega Navas<sup>a,\*</sup><sup>a</sup> *Universidad Nacional de Educación a Distancia, C/ Juan del Rosal, 14, 28040, Madrid, España*

---

#### Abstract

One of the basic objectives of the implementation of the European Higher Education Area is the achievement of employability in students based on quality higher education focused on learning skills.

More and more college students need to acquire, develop and update a solid background at different levels (theoretical, practical and emotional). Indeed, the emotional components relating to the skills demanded by the current labour market play an important role in the achievement of a better and productive personal and professional career for students.

Interest in emotional intelligence in the world of education and organizations is growing. There is a slow but progressive trend to consider it as a determining factor in productivity and employability. The use of emotional intelligence facilitates the affective-behavioural balance essential to facing the needs required by the current society. Emotional intelligence as an educational strategy contributes to enhancing emotional skills and employability in the labour activity.

© 2014 The Authors. Published by Elsevier Ltd. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>).

Peer-review under responsibility of the Organizing Committee of CITE2014.

---

\* M<sup>a</sup> del Carmen Ortega Navas. Tel.: +0-034-91-3988873; fax: +0-034-91-91-3988277.  
*Correo electrónico:* [cortega@edu.uned.es](mailto:cortega@edu.uned.es)

*Keywords:* employability; higher education; socio-emotional skills; emotional intelligence

---

---

## Resumen

Uno de los objetivos básicos de la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior es el logro de la empleabilidad en los estudiantes en base a una enseñanza superior de calidad centrada en el aprendizaje de competencias.

Los estudiantes universitarios necesitan adquirir, desarrollar y actualizar, incluso cada día más, su sólida formación en diferentes niveles (teóricos, prácticos y emocionales). Precisamente, los componentes emocionales conforme a las competencias que demanda el mercado laboral actual, desempeñan un papel importante en el logro de una mejor y productiva trayectoria personal y profesional de los estudiantes.

El interés por la inteligencia emocional en el mundo de la educación y las organizaciones es un hecho creciente. La tendencia a ser considerada, lenta y progresivamente, como un factor determinante en la productividad y empleabilidad se está incrementando. El uso de la inteligencia emocional facilita el equilibrio afectivo-conductual esencial para enfrentar las necesidades requeridas en la sociedad actual. La inteligencia emocional como estrategia educativa contribuye a potenciar las competencias emocionales y la empleabilidad en la actividad laboral.

© 2014 The Authors. Published by Elsevier Ltd. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>).

Peer-review under responsibility of the Organizing Committee of CITE2014.

*Palabras clave:* empleabilidad; educación superior; competencias socioemocionales; inteligencia emocional

---

## 1. Introducción

La empleabilidad ocupa un lugar importante en la realidad personal y social actual. Las exigencias del mercado laboral se han ido incrementando progresivamente. Uno de los objetivos básicos de la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) es, precisamente, el logro de la empleabilidad en los estudiantes en base a una enseñanza superior de calidad centrada en el aprendizaje de competencias.

La competencia para la empleabilidad como tal, incluye aspectos relativos al saber, saber hacer y al saber ser-estar. Ello implica que es conveniente que la empleabilidad se vaya aprendiendo y desarrollando desde los estudios universitarios, e incluso antes, para continuar perfeccionándose a lo largo de la vida de la persona. El aprendizaje de la empleabilidad va a contribuir a que el estudiante universitario se encuentre en mejor preparado de cara al desafío de lograr una mejor situación en su trayectoria profesional, así como para, desarrollarla convenientemente al finalizar sus estudios.

En la actualidad, la globalización y el Espacio Europeo de Educación Superior han propiciado que los estudiantes necesiten cada día más adquirir, desarrollar y actualizar su sólida formación en diferentes niveles (teóricos, prácticos y emocionales). Cabe destacar que entre las competencias que demanda el mercado laboral actual, los componentes emocionales desempeñan un papel importante, fruto de la creciente caída de las barreras comerciales y tecnológicas, la liberalización de los mercados, la globalización y la multiculturalidad, lo que va a permitir a los estudiantes universitarios dadas las actuales exigencias laborales, acceder al mundo del trabajo con una mejor cualificación.

La inteligencia emocional es una de las competencias que facilita a las personas aprender a actuar adecuada y convenientemente en el mercado laboral, entorno altamente competitivo en el que cada profesional se diferencia del resto, mediante el uso y manejo de las potencialidades demandadas por las organizaciones actuales.

De este modo la inteligencia emocional viene a constituir una estrategia educativa que contribuye a incrementar el aprendizaje, a efectos de un mayor abanico competencial con el que los estudiantes se encuentren más preparados para adaptarse a las necesidades del mercado laboral actual.

## 2. ¿Qué se entiende por empleabilidad?

La empleabilidad es un término que está de gran actualidad y que en nuestro idioma es considerado como un neologismo. Numerosas son las definiciones que la literatura científica nos aporta. Los orígenes hay que situarlos a partir de la palabra inglesa *employability*, que fue construida a partir de la unión de las palabras: *employ* y *ability*, que significan empleo y habilidad respectivamente (Campos, 2003).

Pero, no será hasta la década de los cincuenta cuando se emplee este término en las publicaciones referidas a personas con cierto desamparo en el mundo laboral, teniendo en cuenta las características de su entorno socioeconómico y sus problemas laborales.

A partir de finales de los años 70, en Europa se debate sobre la empleabilidad en relación a la capacidad de las instituciones para combatir el desempleo reinante, y cómo éstas descubren que existe un gran número de personas con una probabilidad de reinsertarse casi nula al mercado laboral.

Posteriormente, en la década de los ochenta la noción de empleabilidad surge con un marco más empírico. El vínculo de la teoría del capital humano viene motivado por la crisis del mercado laboral que hace difícil recuperar los bajos niveles de empleabilidad y que requieren una mayor participación en la escuela, agentes de mercado y del gobierno.

La empleabilidad es entendida como un factor que predice la capacidad de éxito para conseguir un puesto de trabajo, teniendo en cuenta la motivación de la persona, el propio conocimiento de las habilidades y fortalezas, el interés e implicación en las tareas, la capacidad de liderazgo, la constancia y las habilidades comunicativas, entre otras. También se habla de la empleabilidad como la capacidad de una persona para conseguir un trabajo, mantenerse en él y aprender posteriormente los elementos específicos propios de la actividad.

Tampoco debe olvidarse que bajo el concepto de empleabilidad de una persona no sólo se entiende la posesión de una serie de competencias requeridas para satisfacer las cambiantes demandas de los empleadores, sino también aquellas requeridas para inicialmente obtenerlo.

Según (Gazier, 2001, 5) la empleabilidad es “la habilidad para obtener o preservar un trabajo pago (asalariado o no), [...] más que eso, es el asunto de identificar problemas y prioridades ligadas a las acciones de personas e instituciones implicadas en el acceso al trabajo y al empleo”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la empleabilidad como la capacidad de conseguir y conservar un empleo. Weinberg (2004), director de la OIT/Cincerfort, incluye que es la capacidad de mejorar el trabajo y adaptarse al cambio [...] e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes periodos de su vida.

El discurso sobre la empleabilidad de los universitarios ha sabido trasladar la presión del logro de un empleo a la formación del individuo, dejando en un segundo término la atención a los factores estructurales del mercado de trabajo (Moreau y Leathwood, 2006).

De acuerdo con Secanella (2011) la praxis educativa que se enseña a los estudiantes universitarios tiene efectos en su empleabilidad y están en la raíz de las competencias que la favorecen.

Nuestra propuesta es referirnos a la empleabilidad como al conjunto de conocimientos, competencias y habilidades con las que deben contar los titulados universitarios, los cuales necesitan una formación multidisciplinar que ayude a desarrollar competencias relacionadas con la innovación, el control de las emociones, el afrontamiento del estrés, y la motivación, etc. y que aumentan su capacidad para integrarse más fácilmente y mantenerse con éxito en el mercado laboral.

## 3. Formación en competencias socioemocionales

La literatura sostiene que las exigencias para la empleabilidad se asocian más a competencias o habilidades de tipo socioemocional, relacional, estratégicas y metacognitivas, que a competencias de tipo técnico. Además, señala que las deficiencias en las habilidades de inteligencia emocional afectan a los estudiantes universitarios dentro y fuera de las aulas (Extremera, Fernández- Berrocal, 2003; Mestre y Fernández- Berrocal, 2007; Sánchez-Núñez, Fernández- Berrocal, Montañes y Latorre, 2008; García, et. al.; 2009; entre otros).

Las competencias socioemocionales son consideradas un atributo significativo de las habilidades de empleabilidad. En el mundo laboral se acepta que la productividad depende de los dispositivos de formación y estrategias para ser emocionalmente competente.

La necesidad de formación en competencias para los estudiantes de enseñanzas universitarias es un requerimiento fundamental en los planes de estudio de la Unión Europea, y por distintas instituciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OECD).

En nuestro país, la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional señala la importancia de reforzar las destrezas, actitudes y conocimientos para potenciar la competitividad nacional y europea. Además, las competencias socioemocionales (percepción y regulación de las emociones, empatía, automotivación, capacidad de comunicación y no verbal, la negociación, tolerancia a la frustración, y las relaciones interpersonales, control de las emociones, etc.), que algunos autores las engloban dentro de las competencias clave, son cada vez más consideradas como determinantes de una mejor empleabilidad.

Las importantes relaciones entre las competencias socioemocionales, liderazgo efectivo, afrontamiento de estrés laboral y desarrollo personal son estudiadas por (Wrong y Law, 2002)

Por su parte, Palací y Moreno (2003) inciden igualmente en el planteamiento que las competencias socioemocionales son fundamentales para el desarrollo profesional, la inserción laboral y la empleabilidad.

Los programas de formación dirigidos al desarrollo de las competencias socioemocionales y la inteligencia emocional son fundamentales para el desarrollo personal y profesional, el afrontamiento de situaciones estresantes y de relaciones interpersonales conflictivas, la adaptación y la inclusión social de los estudiantes universitarios, debido a que, precisamente, los desajustes emocionales y sociales son consecuencia entre otras variables de las limitaciones educativas de las personas en competencias socioemocionales e inteligencia emocional.

Desde mediados de los años 90 el interés progresivo de la inteligencia emocional ha potenciado su redescubrimiento como una competencia y una estrategia educativa que es fundamental para la mejora de la empleabilidad de los jóvenes universitarios en los tiempos que corren.

#### **4. La inteligencia emocional como estrategia educativa**

El interés por la inteligencia emocional en el mundo de la educación y las organizaciones es un hecho creciente. El futuro educativo es impensable sin el aprendizaje emocional que impulsa el éxito personal y profesional tanto como el académico, enseñando a triunfar y ser una persona capaz de adaptarse y convivir en un mundo en permanente transformación. Además se habla del aprendizaje social y emocional para la coordinación de los procesos cognitivos, el afecto y la gestión de las emociones propias y ajenas.

La inteligencia emocional permite tomar conciencia de nuestras emociones y entender a los demás, incrementar nuestra capacidad de trabajar en equipo, adoptar una actitud empática y social y tolerar las situaciones conflictivas en el trabajo. Las exigencias profesionales actuales son cada vez más exigentes, los cambios más rápidos y el volumen de negocios aumenta considerablemente. En este contexto donde la competitividad está presente y los enfrentamientos por el control y poder la inteligencia emocional juega un papel fundamental en el logro del éxito en la vida personal y laboral. De manera que las personas tendrán que desarrollar la capacidad de trabajar en equipo, potenciar la perseverancia, el liderazgo, la resolución de conflictos y la motivación de logro, la capacidad de comunicación, la capacidad de adaptación, la creatividad, la innovación y la participación activa entre otras habilidades para el logro de una mejor empleabilidad.

La Inteligencia emocional es un concepto cada vez más valorado y con una marcada tendencia a la influencia en el aprendizaje y en el área laboral, que acentúa la capacidad de trabajar en equipo, permitiendo una mejor relación entre las personas. La inteligencia emocional contribuye a adoptar una actitud empática y social que facilita un desarrollo personal y productivo más equilibrado. De hecho, frente a la nueva realidad competitiva y al creciente nivel de exigencia del mundo laboral y profesional, se hace prioritaria la aplicación de la inteligencia emocional para una más eficiente planificación de las capacidades empresariales en lo relacionado a la gestión, organización y liderazgo, entre otras.

La inteligencia emocional como estrategia educativa favorece el aprendizaje como un proceso de interacción, reconstrucción, comprensión, innovación, sistematización, y transferencia de la información para una mejor

recuperación de nuestro equilibrio emocional y un mejor afrontamiento ante las dificultades y retos de la vida a nivel personal y relacional. Además, va a permitir a que las personas conozcan, desarrollen y mejoren una variedad de habilidades para poder conocer y gestionar el conocimiento de sus fortalezas y debilidades, ayudándoles asumir su propia identidad para adaptarse, proyectarse y resolver los conflictos positiva, inteligentemente y de manera creativa en su entorno personal y profesional.

El uso de la inteligencia emocional facilita el equilibrio afectivo-conductual esencial para enfrentar las necesidades que son requeridas en la sociedad actual. Además, el estudio de la motivación se ha revitalizado tras la publicación del libro *La inteligencia emocional* de Goleman (1999) al ser una de las cinco competencias (capacidad de motivar) que forman la habilidad intrapersonal de la inteligencia emocional y que contribuyen a que las personas que dominan esta competencia suelen tener más empuje, resolución y son más eficaces y productivas.

Por otra parte, señalar que, actualmente, uno de las temáticas de debate que más se repite en los contextos educativos está relacionada con el estudio de que no solamente un alto cociente intelectual (CI) como un buen predictor para triunfar personal y profesionalmente, para competir o crear una empresa, sino que además se requiere un control emocional adecuado, que facilite una mejor adaptación e interacción con nuestro ambiente socio-laboral, siendo una competencia crítica para una mejora de los resultados que alcancemos. De hecho, de lo que no cabe duda es que, cada vez más, para tener mayor éxito es necesario no sólo tener presente la inteligencia cognitiva sino, fundamentalmente, la inteligencia emocional, aspecto de nuestra capacidad mental que tan olvidado habíamos tenido.

Goleman (1999) incluso habla de un cociente emocional (CE) que complementa el cociente intelectual (CI). Expone como las dos mentes, la emocional (alimenta e informa de las operaciones mente-racional) y la racional (depura y a veces veta la energía de entrada de las emociones), funcionan en estrecha armonía la mayor parte del tiempo, entrelazando sus modos de conocimiento para orientarnos en el mundo. Además, señala que las aptitudes consideradas esenciales para el desempeño laboral exitoso son de tipo emocional. Igualmente sugiere que los elementos que determinan la relación laboral, son la relación que tengamos con nosotros mismos, y del modo que nos relacionemos con los demás, de nuestra capacidad de liderazgo y de nuestra habilidad para trabajar en equipo. También, afirma que más que nunca, la iniciativa y la empatía, la capacidad de trabajo en equipo, la flexibilidad y el liderazgo son cualidades fundamentales en el currículo de cualquier profesional.

Cabe destacar que hoy en día, se discute de que si bien las nuevas generaciones están mejor preparadas intelectualmente, no podemos decir lo mismo en cuanto a sus competencias emocionales y sociales que parecen ir disminuyendo lentamente. Así, el interés en las organizaciones por la inversión de destrezas que faciliten la búsqueda del bienestar y la satisfacción de las personas, orientadas a la mejora de las competencias emocionales y sociales que se pueden aprender y desarrollar y que influyen en los niveles de productividad es creciente. También, se hace más frecuente hablar de otro tipo de inteligencia, la denominada inteligencia ejecutiva que se caracteriza porque organiza todas las demás y tiene como gran objetivo dirigir la emoción al comportamiento a través de la acción psicofísica. Además se encarga de tomar decisiones, utilizar los conocimientos, gestionar las emociones, mantener el esfuerzo y realizar metas a largo plazo, entre otras competencias.

Por otra parte, cabe señalar que la inteligencia emocional está conformada por numerosos aspectos como el uso de las emociones positivas y las redes de apoyo social (Chan, 2006; Montes-Berges y Augusto, 2007; Kruger, 2009, Hernández-Fernaud et al. 2011; entre otros) y es considerada como una estrategia activa para la resolución de problemas, la toma de decisiones y la empatía, fundamentales a la hora de superar una situación de estrés de forma positiva.

El conjunto de habilidades de carácter socio-emocional que conforman la inteligencia emocional como estrategia educativa fomenta en los estudiantes la capacidad de regular las emociones, la empatía y la capacidad de motivarse, afrontar el estrés y persistir frente a las decepciones más significativamente en el desempeño de las tareas. Así, uno de los recursos sociales que mejoran las oportunidades de encontrar trabajo, de controlar el estrés, de liderar y asimilar los cambios organizacionales es, precisamente, la inteligencia emocional. De hecho, las competencias socioemocionales tienen un gran alcance en el logro de la adaptación y la inclusión social de las personas para su inserción laboral y el mantenimiento del trabajo (Gohm, et. al., 2005).

Ciertos niveles de estrés, les va a permitir a las personas “mejorar sus perspectivas de carrera profesional, un nivel de participación en la adopción de decisiones satisfactorias, un sistema de apoyo social, etc.” (Ortega Navas,

2006, 488). Además, continua señalando que el estrés a pesar de tener carga negativa y ser un factor de alto riesgo para la salud, es imprescindible en nuestra vida al potenciar capacidades como la creatividad, el sentido positivo, la capacidad de aprendizaje y la toma de decisiones, entre otras.

La inteligencia emocional hace posible que las personas se encaminen hacia estados de mejor rendimiento mediante habilidades tales como el control de los impulsos, la motivación, la perseverancia, la autogestión, entre otras, favoreciendo a que las personas aprendan un mejor control de su propio estrés incluso en las situaciones más críticas que suponga un beneficio individual y social.

En este punto queremos destacar que numerosos autores han investigado sobre la relación entre la inteligencia socioemocional que contribuye al mejor éxito en la labor profesional de las personas y no solo la inteligencia general (Mayer y Salovey, 1997; Goleman, 1999, 2001; Boyatzis, 2001) y la relación entre el rendimiento y las competencias emocionales (Murga y Ortego, 2003; Boyatzis, 2008; Brotheridge y Lee, 2008; Dreyfus, 2008; Koman y Wolff, 2008; Pérez y Serrano, 2012).

Por otra parte, fomentar "la capacidad de dirigir bien el comportamiento, eligiendo las metas, aprovechando la información y regulando las emociones" es fundamental (Marina, 2012, 21), de modo que se potencien aquellas destrezas que sirven para elegir objetivos, elaborar proyectos y organizar la acción para realizarlos. Sigue señalando que "ha llegado el momento de elaborar una pedagogía de la atención, del autocontrol y de la perseverancia, esto es, de forjar el carácter" (Marina, 2012, 182)

Igualmente en palabras de (Manzano, 2011, 126) en el aula universitaria se trata de "incentivar el uso del cerebro, lo que implica no solo el intelecto sino también a las emociones, a la sensibilidad social".

## 5. Conclusiones

En el siglo XXI cada vez más se está tomando conciencia lenta y progresivamente a la importancia a la educación de los aspectos emocionales y sociales como indicadores de la empleabilidad.

La educación y el empleo van unidos, por tanto, a través de las competencias y la empleabilidad. De hecho se hace cada vez más patente la necesidad de cambio, dado que el mercado laboral ha evolucionado y se requieren nuevas competencias para acceder y conservar un puesto de trabajo, siendo precisamente, las competencias socioemocionales las que van ganado terreno a las competencias académicas. En consecuencia, aspectos como la motivación, el control del estrés, la capacidad de liderazgo, de comunicación, de resolución de problemas, etc. adquieren un protagonismo inédito hasta el momento.

Educar en inteligencia emocional se ha convertido en una tarea primordial en el ambiente educativo que favorezca la capacidad de percibir, comprender y regular las emociones convirtiéndola en una respuesta adaptativa a las circunstancias personales y profesionales.

En la actualidad los líderes más eficaces tienen un denominador común: poseen un alto nivel de coeficiente emocional (CE). Esto no quiere decir que el coeficiente intelectual (CI) y las competencias técnicas o analíticas sean irrelevantes. Pero, sin duda, la inteligencia emocional es un requisito de partida para llegar a ser un buen empleado y líder, puesto que las personas que aprenden habilidades sociales y emocionales tienen mayor éxito en todas las áreas de la vida.

El aprendizaje de competencias emocionales basadas en un buen uso de habilidades adquiridas mediante estrategias educativas apoyadas en inteligencia emocional son las que van a determinar nuestra capacidad de afrontar la frustración, o nuestra manera de reaccionar ante la adversidad. Igualmente entendemos que la inteligencia emocional es la capacidad que nos va a permitir entender, usar y controlar las emociones inteligentemente para rentabilizarlas en función de nuestras metas personales y profesionales.

En resumen, el sistema educativo, sin duda, debería contemplar dada su finalidad de formación integral de la persona, la posibilidad de proponer y potenciar más los recursos y estrategias educativas que consigan favorecer el control de las emociones y las motivaciones mediante el desarrollo emocional. Debido que aunque la educación dada día está avanzando hacia una educación más centrada en la vertiente emocional, la educación centrada en los contenidos intelectuales sigue aún dominando en detrimento de la vertiente emocional, siendo la inteligencia emocional una de las competencias que facilita un mejor enfrentamiento a los inevitables retos que la vida nos depara y a los requerimientos cada vez más cambiantes de los mercados.



No queremos terminar sin manifestar que la inteligencia emocional como estrategia educativa es una forma de educar para la vida enfocada al bienestar personal, profesional y social que potencia la mejora de la proyección en la productividad en las diferentes áreas de la actividad de las personas.

## Referencias

- Wrong, C.S y Law, K.S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*, 13, 243-274.
- Weinberg, P. (2004). Formación profesional, empleo y empleabilidad. *Foro Mundial de Porto Alegre*. En: <http://www.ilo.org/public/apanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg>
- Secanella, J. (2011). Nuevas competencias para la empleabilidad de los estudiantes universitarios. *La Cuestión Universitaria*, 7, 40-47.
- Sánchez-Núñez, M. T. et al. (2008). Does emotional intelligence depend on gender? The socialization of emotional competencies in men and women and its implications. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 14.
- Pérez, F., y Serrano, L. (Eds.) (2012). *Universidad, universitarios y productividad en España*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Palaci, F.J. y Moreno, J.A. (2003). *El nuevo mercado laboral: estrategias de inserción y desarrollo profesional*. Madrid: UNED.
- Ortega Navas, M. C. (2006.). La educación para la salud en el ámbito laboral. *Revista Española de Pedagogía*, 64, (235), 483-502.
- Murga, J. y Ortego, E. (2003). La importancia de la inteligencia emocional en el funcionamiento de las organizaciones. *Encuentros en Psicología Social*, 1 (4), 79-82.
- Moreau, M. y Leathwood, C. (2006). Graduates' employment and the discourse of employability: a critical analysis. *Journal of Education and Work*, 19 (4), 305-324.
- Montes-Berges, B., y Augusto, J. M. (2007). Exploring the relationship between perceived emotional intelligence, coping, social support and mental health in nursing students. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 14 (2), 163-171.
- Mestre, J.M. y Fernández-Berrocal, P. (2007). *Manual de Inteligencia Emocional*. Madrid: Pirámide.
- Mayer, J. D., y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey and D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-34). New York, NY: Basic Books.
- Marina, J.A. (2012). *La inteligencia ejecutiva*. Barcelona: Ariel.
- Manzano, V. (2011). *La universidad comprometida*. Barcelona: Hipatia.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación (BOE, no, 147, de 20 de junio de 2002). Disponible: <http://www.mec.es/educa/formacion-profesional/files/LeyCualiFp.pdf>
- Kruger, J. (2009). Proceedings of the IADIS International Conference e-Learning 2009, *Part of the IADIS Multi Conference on Computer Science and Information Systems, MCCSIS 2009*, 1, 107-114.
- Koman, E. S. y Wolff, S. B. (2008). Emotional intelligence competencies in the team and team leader: A multi-level examination of the impact of emotional intelligence on team performance. *Journal of Management Development*, 27 (1), 55-75.
- Hernández-Fernaud, E. et al. (2011). Empleabilidad percibida y auto-eficacia para la búsqueda de empleo en universitarios, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27 (2), pp. 131-142.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairos.
- Goleman, D. (2001). Emotional intelligence: Issues in paradigm building. In C. Cherniss y D. Goleman (Eds.), *The emotionally intelligent workplace*, (pp. 13-26), Jossey-Bass: San Francisco.
- Gohm, C.L., et al. (2005). Emotional intelligence under stress: Useful, unnecessary, or irrelevant? *Journal of Personality and Individual Differences*, 29, 1017-1028.
- Gazier, B. (2001). Employability: The complexity of a policy notion. In P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapanne, & U. Walwei (Eds.), *Employability: From theory to practice* (pp. 3-23). New Brunswick, London: Transaction Publishers.
- García, L.; et al. (2009). Las competencias para el empleo en los titulados universitarios. Las Palmas de Gran Canaria: Ediciones Grupo Sedicana.
- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2003). La inteligencia emocional en el contexto educativo: Hallazgos científicos de sus efectos en el aula. *Revista de Educación*, 332, 97-116.
- Dreyfus, C.R. (2008). Identifying competencies that predict effectiveness of R&D managers. *Journal of Management Development*, 27(1), 76-91.
- Chan, D.W. (2006). Emotional intelligence, social coping, and psychological distress among Chinese gifted students in Hong Kong. *High Ability Studies*, 16 (2), 163-178.
- Campos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes*, 8(23), 101-111.
- Brotheridge, C.M. y Lee, R.T. (2008). The emotions of managing: An introduction to the special issue. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (2), 108-117.
- Boyatzis, R.E.. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27 (1), 5-12.
- Boyatzis, R.E. (2001). How and why individuals are able to develop emotional intelligence. In C. Cherniss y D. Goleman (Eds.), *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations* (pp.234-253). San Francisco: Jossey-Bass.