

**Artículo de investigación**

**Cómo citar:** Rueda Lizarazo, H., Canós-Darós, L., Cristina Santandreu Mascarell & Guijarro, E. (2023) Competencias socioemocionales de pensamiento crítico y resolución de problemas en la formación universitaria. *PRA*, 23(35), 232–256. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.praxis.23.35.2023.232-256>

**ISSN:** 0124-1494

**eISSN:** 2590-8200

**Editorial:** Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO

**Recibido:** 7 septiembre 2023

**Aceptado:** 24 noviembre 2023

**Publicado:** 28 diciembre 2023

**Conflicto de intereses:** los autores han declarado que no existen intereses en competencia.

**Hortencia Rueda Lizarazo**

Universitat Politècnica de València (España)  
Universidad Militar  
Nueva Granada, Bogotá  
[hruedalizarazo@gmail.com](mailto:hruedalizarazo@gmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0001-5549-9150>  
Colombia

**Lourdes Canós-Darós**

Universitat Politècnica de València (España)  
[loucada@omp.upv.es](mailto:loucada@omp.upv.es)  
<https://orcid.org/0000-0002-9609-2880>  
España

**Cristina Santandreu Mascarell**

Universitat Politècnica de València  
[crisanma@omp.upv.es](mailto:crisanma@omp.upv.es)  
<https://orcid.org/0000-0002-9574-9852>  
España

**Ester Guijarro**

Universitat Politècnica de València  
[esguitar@doe.upv.es](mailto:esguitar@doe.upv.es)  
<https://orcid.org/0000-0003-1988-0397>  
España

# Competencias socioemocionales de pensamiento crítico y resolución de problemas en la formación universitaria

## Socio-emotional competences of critical thinking and problem solving in university education

## Habilidades socioemocionais de pensamento crítico e resolução de problemas no ensino universitário

### Resumen

El presente artículo tiene como objetivo analizar las competencias socioemocionales en el ámbito de la formación universitaria, así como el pensamiento crítico y la resolución de problemas. Dado que, de acuerdo con el Foro Económico Mundial (FEM), pocas investigaciones se centran en la relación de estas competencias en el área de conocimiento gerencial, a pesar de su impacto en el futuro del empleo. Prueba de ellos es que se hizo una revisión de literatura en la base de datos Web of Science, por medio de las palabras claves: “competencias socioemocionales”, “educación” y “asociación a la gestión”, correspondientes a los campos de la gerencia, economía y finanzas —búsqueda realizada en agosto de 2022—. En esta indagación se encontraron 7557 artículos, de los 500 más citados, solo 27 evidenciaron alguna relación con el campo de interés del trabajo, lo que muestra una escasez en la literatura y oportunidades de investigación planteada. Asimismo, 15 documentos de organismos multilaterales (como: el Banco Mundial, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Foro Económico Mundial, la Organización Internacional del Tra-



bajo (OIT), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID)) también se relacionan con las competencias socioemocionales, desde una perspectiva multilateral o gremial. Dichas brechas entre la literatura académica y los estudios de los organismos multilaterales poseen un impacto en las diferencias acerca de las expectativas del mercado sobre las competencias socioemocionales de los trabajadores y la oferta de las instituciones de educación superior.

**Palabras clave:** competencia socioemocional, educación superior, futuro del trabajo, pensamiento crítico, resolución de problemas.

### Abstract

The purpose of this article is to analyze socioemotional competencies in the field of university education, as well as critical thinking and problem solving. Given that, according to the World Economic Forum, little research focuses on the relationship of these competencies in the area of managerial knowledge, despite their impact on future employment. Proof of them is that a literature review was made in the Web of Science database, by means of the keywords: "socioemotional competencies", "education" and "association to management", corresponding to the fields of management, economics and finance -search performed in August 2022-. In this research, 7557 articles were found, of the 500 most cited, only 27 showed some relation with the field of interest of the work, which shows a shortage of literature and research opportunities. Likewise, 15 documents from multilateral organizations (such as: the World Bank, the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), the World Economic Forum, the International Labor Organization (ILO), the Inter-American Development Bank (IDB) are also related to socioemotional competencies, from a multilateral or trade union perspective. These gaps between the academic literature and the studies of multilateral organizations have an impact on the differences in market expectations about the socioemotional competencies of workers and the offerings of higher education institutions.

**Palabras clave:** critical thinking, future of work, higher education, problem solving, socioemotional competence.

### Resumo

O objetivo deste artigo é analisar as competências socioemocionais no âmbito da formação universitária, bem como o pensamento crítico e a resolução de problemas. Dado que, de acordo com o Fórum Económico Mundial, pouca investigação se centra na relação entre estas competências na área do conhecimento de gestão, apesar do seu impacto no futuro emprego. Prova disso é que foi realizada uma revisão da literatura na base de dados Web of Science, utilizando as palavras-chave: "competências socioemocionais", "educação" e "associação com a gestão", correspondentes aos domínios da gestão, economia e finanças - uma pesquisa realizada em agosto de 2022-. Nesta pesquisa, foram encontrados 7557 artigos, dos 500 mais citados,

apenas 27 mostraram alguma relação com o campo de interesse do trabalho, o que mostra uma escassez de literatura e oportunidades de pesquisa. Da mesma forma, 15 documentos de organizações multilaterais (tais como: Banco Mundial, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), Fórum Económico Mundial, Organização Internacional do Trabalho (OIT), Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) também se relacionam com as competências socioemocionais, numa perspetiva multilateral ou sindical. Estas lacunas entre a literatura académica e os estudos das agências multilaterais têm impacto nas diferenças entre as expectativas do mercado sobre as competências socioemocionais dos trabalhadores e a oferta das instituições de ensino superior.

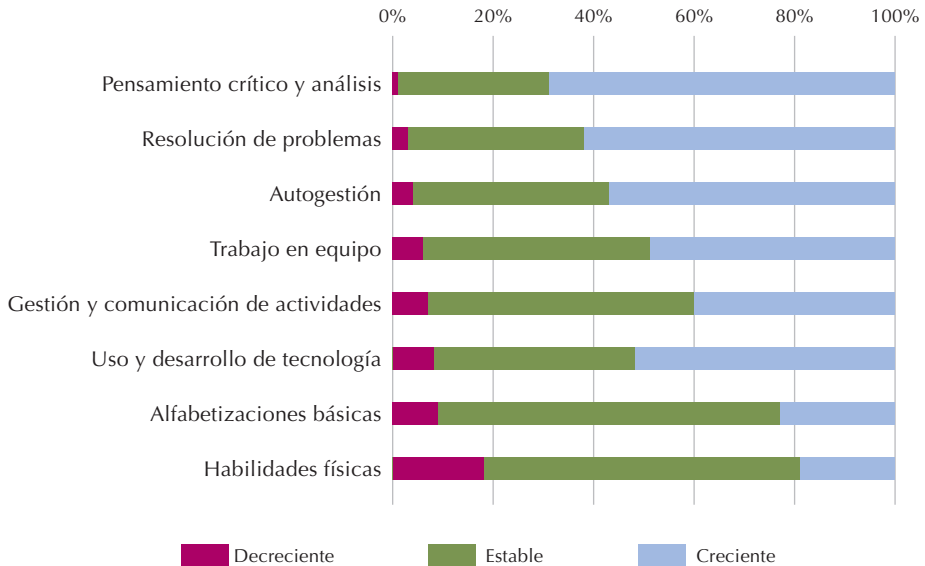
**Palavras-chave:** competência socioemocional, ensino superior, futuro do trabalho, pensamento crítico, resolução de problemas.

## Introducción y antecedentes

Las universidades tienen la responsabilidad de formar profesionales competitivos, que cumplan los requerimientos laborales, permitiendo ser más productivos y con capacidad para resolver problemas en su entorno (Elias *et al.*, 1997; Frederickson *et al.*, 2012). Con mayor frecuencia, los requerimientos de universitarios y egresados se centran en la necesidad de incluir en la formación académica el aprendizaje sobre las competencias socioemocionales, dado su alto valor en el mercado de trabajo (Machera & Machera, 2017; Pérez Escoda *et al.*, 2019); en ese sentido, y de acuerdo con Rodríguez Sánchez y Revilla Rodríguez *et al.* (2016), en las carreras de Administración y Dirección de Empresas su implementación en el contexto universitario es aún escasa. La valoración y el orden de importancia que dan los empleadores a los distintos tipos de competencias a la hora del reclutamiento se centra en: 51 % de habilidades socioemocionales, seguidas de las cognitivas avanzadas con un 29 %, técnicas 16 % y cognitivas básicas 4 % (Vargas Zúñiga y Carzoglio, 2017). Sin embargo, a pesar de diversos estudios académicos, así como investigaciones y trabajos por parte de los organismos multilaterales como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (UNESCO), o el Foro Económico Mundial (FEM), entre otros, aún persisten quejas de empresarios frente al desarrollo de estas competencias para el trabajo. De acuerdo con lo anterior, los vacíos frente al uso de términos asociados a las competencias socioemocionales, su priorización en el campo de la formación gerencial y los reales requerimientos del mercado laboral aún persisten (Ramazani & Jergeas, 2016; Staboulis & Lazaridou, 2020; Goulart *et al.*, 2021).

La figura 1 muestra aspectos importantes de la encuesta del Foro Económico Mundial de 2020, sobre el trabajo del futuro. En esta se observa que, para los próximos años, habrá una mayor importancia en cuanto a las habilidades de pensamiento crítico, análisis y resolución de problemas y autogestión. Por lo tanto, es importante avanzar en la comprensión de las competencias socioemocionales, en general, que permitan aportar y profundizar su análisis en la formación del pensamiento crítico y resolución de problemas en particular.

**Figura 1.** Cambio y evolución de prioridades - Importancia relativa de las habilidades.



Fuente: World Economic Forum (2020).

Existe un consenso sobre la importancia en cuanto a desarrollar las competencias socioemocionales, ya que el conocimiento técnico, aunque necesario, ya no es suficiente frente a los retos del mercado laboral del futuro (Busso *et al.*, 2012; Rodríguez Sánchez y Revilla Rodríguez, 2016; Pérez Escoda *et al.*, 2019; Aloui y Shams Eldin, 2020); por lo tanto, se debe repensar la forma de evaluar los procesos de formación y evaluación de estudiantes y trabajadores. No obstante, estos vacíos existen dadas las brechas identificadas entre la literatura científica y los documentos de los organismos multilaterales, presentándose cierta controversia y confusión por la falta de un criterio común en el campo de investigación (Conte, 2005; Mattingly & Kraiger, 2019).

Aunque existe un consenso frente a la importancia del estudio y los aspectos socioemocionales, es necesario ampliar la comprensión desde una perspectiva académica en el trabajo de la investigación, como la perspectiva empresarial y, claramente, desde la formación académica impartida en las escuelas y

universidades. Sin embargo, avanzar en la comprensión de las competencias socioemocionales, desde las brechas identificadas, permite aportar y profundizar sus análisis en la formación a partir del campo de la gerencia, frente al uso de la terminología, priorizando las competencias en el ámbito empresarial y la oferta de estudio y demanda real en el mercado laboral (Parhomenko, 2014; Tarasova, 2016; Hernández Madroñero *et al.*, 2019; Llorent *et al.*, 2020).

Como se ha expuesto anteriormente, la encuesta del Foro Económico Mundial de 2020, sobre el trabajo del mañana, indica que en los próximos años habrá una mayor importancia con respecto a las competencias como el pensamiento crítico, análisis y resolución de problemas. No obstante, los trabajos que tratan la relación entre el pensamiento crítico y resolución de problemas son escasos en las áreas de gestión organizacional (Hernández Madroñero *et al.*, 2019). Pero, es importante recapitular sobre los contenidos de los planes de estudio con aplicación al mundo real por parte de los estudiantes (Cho & Jonassen, 2002; Brundiens *et al.*, 2010).

Conforme a lo anterior, los profesionales en las diferentes disciplinas se mantienen en ambientes de cambios continuos, por tal motivo, es importante crear espacios de aprendizajes, que permitan a los educandos implementar este tipo de competencias (Dunlap, 2005). Para el caso de Latinoamérica, como punto de referencia, se evidencian bajos niveles de formación en pensamiento crítico y resolución de problemas en estudiantes universitarios (Macedo Dávila 2018; Ossa-Cornejo *et al.*, 2018).

De manera que, abordar y avanzar en la comprensión de las brechas sobre las competencias socioemocionales, se describen en dos partes, como primer punto: una revisión de los conceptos de competencias socioemocionales desde la literatura científica, particularmente de algunos autores como Pérez Escoda y Bisquerra Alzina (2007), Pérez Escoda *et al.*, (2019); Llorent *et al.*, (2020), así como Macêdo y Silva (2020), dada su perspectiva en el campo de interés de este trabajo y otros que permiten ampliar su conceptualización. En una segunda parte, con el fin de ampliar esta perspectiva, se revisan trabajos desde los organismos multilaterales, caso puntual y como referencia, el Foro Económico Mundial, organismo que ha enfrentado las discusiones sobre habilidades frente al futuro laboral para Latinoamérica y el mundo. Organismos que asimismo

son los que generan una demanda sobre los sistemas educativos a través de las políticas públicas de los gobiernos, afectando las inversiones y las políticas públicas de estos. Finalmente, en la última parte, se identifican las brechas con el objetivo de ampliar su comprensión a partir de la discusión sobre estas.

## Metodología

La investigación está bajo el foco del paradigma cualitativo, base de la revisión en la base de datos Web of Science (WoS), realizando un filtro de búsqueda en el campo de la gerencia, los negocios, la educación, la economía, a fin de seleccionar un conjunto de artículos relacionados con el campo de interés.

Se utilizó el *software* Bibliometrix R con el fin de hacer una revisión exhaustiva de los artículos seleccionados, en función de las palabras claves para determinar tendencias y obtener clústeres de palabras que guían el análisis. Junto al estudio en la base de Web of Science y se ha consultado también diversos documentos publicados por organismos multilaterales como, por ejemplo, el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), entre otros.

## Resultados

Después de la revisión, se describen resultados importantes, iniciando con la exploración de documentos académicos y organismos multilaterales; posteriormente, se revisaron las competencias socioemocionales; y finalmente, la comprensión de las habilidades del pensamiento crítico y la resolución del problema planteado.

## Estudios previos

Existen estudios en cuanto la distinción de términos, entre *competencia socioemocional*, *inteligencia emocional*, *habilidades*, que a pesar de la ambigüedad, se mantiene sin un criterio claro. A pesar de lo anterior, persiste el debate frente al término y lo que constituye como *competencia socioemocional*, su campo de estudio, su constructo conceptual y los

posibles métodos utilizados para medirlo (Higgs y Dulewicz, 2007; Pérez Escoda y Bisquerra Alzina, 2007; Voronov & Weber, 2017; Mattingly y Kraiger, 2019), referido tanto a la oferta de las universidades —prestadoras del servicio de formación— como la demanda de los empleadores en el mercado laboral.

De acuerdo con Ramazani, y Jergeas (2015), estas brechas podrían llenarse o mitigarse en gran medida durante el proceso de educación y capacitación continua. En cuanto a esto, el documento “La brecha de habilidades para el trabajo en América Latina y análisis en la región” (Vargas Zuñiga y Carzoglio, 2017), de la Organización Internacional del Trabajo, indica que es necesario por parte de los países identificar una manera eficaz de recopilar información sobre las competencias que poseen las personas y las que realmente requieren las empresas, lo cual permitiría tener una mejor claridad frente a las brechas y desarrollar un plan futuro.

El Banco Interamericano para el Desarrollo (BID), a través de la encuesta “Desconectados” para América Latina —Chile, Argentina, Brasil— (Prada y Rucci, 2016), busca proporcionar información acerca de la brecha entre las habilidades de egresados de los sistemas educativos y las que necesita realmente el sector productivo. Por su parte, el documento *Desconectados: habilidades, educación y empleo en América Latina* (Busso, M., *et al*, 2012) plantea que la formación de las competencias socioemocionales ocurre en un periodo más amplio del trayecto educativo, lo cual se constituye en un reto que deben abordar las instituciones académicas.

Asimismo, en la nueva visión para la educación y aprendizaje emocional, el Foro Económico Mundial identifica varias barreras en la integración del aprendizaje social y emocional en el ámbito de la educación. Sus preocupaciones se centran en el conocimiento limitado de este tipo de aprendizaje y sus beneficios, insuficiente priorización de las habilidades sociales y emocionales, la falta de consenso en las formas de medición que sean válidas y los bajos niveles de financiamiento, así como un inadecuado suministro de programas, lo que impide el fomento de estas habilidades.

El Programa de Medición de Habilidades (STEP) del Banco Mundial es una de las iniciativas que busca medir las competencias socioemocionales asociadas al mercado laboral,



(Prada y Rucci, 2016, p.42). A pesar de los datos del Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe, antes Comunidad Andina de Fomento (CAF), (Singer, 2019), el promedio de años de estudio de la fuerza de trabajo entre 1990 y 2010 ha pasado de 8,2 a 10,2. Estos esfuerzos no se visualizan en términos de avance en productividad, temas salariales y las quejas de empleadores aún persisten frente al desarrollo de habilidades en el mercado laboral. Este hecho es también global, por ejemplo, en la Agenda Europea para la competitividad sostenible, equidad social y resiliencia (2020), se expone la importancia de dotar a las personas de una amplia gama de competencias que les abran las puertas al mercado laboral y desarrollar instrumentos de evaluación y validación de estas, con miras a temas de formación. Igualmente, existe un vacío entre los direccionamientos de estudios e investigaciones científicas y los trabajos desarrollados por los organismos multilaterales, que finalmente son los que terminan, por un lado, afectando las inversiones y política públicas de los gobiernos nacionales y, por el otro lado, los que captan información primaria de gremios y empresas de manera global. Estos organismos generan una demanda sobre los sistemas educativos a través de las políticas públicas de los gobiernos.

Esta brecha se produce por la falta de un constructo común y a las muchas medidas de medición (Conte, 2005). Las brechas identificadas en un primer plano están dirigidas a la terminología. Existe poco consenso en el uso de términos, lo que lleva a cierta confusión y controversia en el tema. Asimismo, no se evidencia claridad frente a qué tipo de competencias deberían priorizarse en el ámbito empresarial y, finalmente, una tercera, que quizás es consecuencia de las dos primeras: la oferta de educación superior no corresponde a la demanda real del mercado laboral. Sin embargo, en la literatura académica pocas investigaciones se centran en el estudio de las competencias de pensamiento crítico y resolución de problemas, de los 500 artículos más citados en la WoS, de acuerdo con la búsqueda realizada, filtrados por temas de gerencia, educación, negocios y economía, solo 27 hacen referencia a estas competencias, con enfoque al campo de interés de investigación. Por otro lado, en la revisión de documentos que han sido publicados por diversos organismos multilaterales, se pudo identificar un interés en las competencias de pensamiento crítico y solución de problemas complejos, en la tabla 3 se referencia las habilidades más demandadas por los empresarios.

## El constructo del significado de competencia socioemocional

Es necesario iniciar con la contextualización del término de *competencia socioemocional* en el campo de la gestión y, aunque el constructo del término evidencia poca claridad, este ha venido tomando mayor importancia en la discusión de trabajos académicos en la búsqueda de una perspectiva más integradora y amplia (Parhomenko, 2014; Tarasova, 2016; Llorent *et al.*, 2020). De esta manera el término “competencia socioemocional” es uno de los constructos que ha tomado mayor fuerza entre investigadores, que incluye un concepto más amplio que el término de inteligencia emocional, dado que deriva de las habilidades sociales y otras habilidades como la autoconciencia, la empatía, la motivación comunicativa, la autorregulación y las habilidades sociales (Tarasova, 2016; Llorent *et al.*, 2020). Esta determina el grado en que un individuo es capaz de regular el comportamiento consciente, construir relaciones armoniosas y participar en ocupaciones sociales (Parhomenko, 2014), jugando un rol importante en el desarrollo de actividades profesionales de calidad (Repetto Talavera y Peña Garrido, 2010).

La mayor parte de trabajos sobre competencias socioemocionales están direccionados a investigaciones en instituciones educativas y su relación en el contexto universitario, y su posterior impacto en el mundo laboral (Pertegal-Felices, 2011; Rodríguez Sánchez y Revilla Rodríguez, 2016; Pérez-Escoda *et al.*, 2019). En la tabla 1 se muestran los conceptos del término de competencia socioemocional que ha permitido, a partir del análisis de la literatura, definir para los autores del presente artículo la competencia socioemocional como: la capacidad de pensamiento reflexivo, de autodeterminación en un proceso de aprendizaje social que permiten una mejor gestión, resolución de problemas y toma de decisiones en diferentes contextos de la vida. En esta definición, se recalca la amplitud del concepto frente a la comprensión de entender el desarrollo de estas competencias como un proceso continuo y permanente de aprendizaje social, necesario para un mejor desempeño profesional y personal.

**Tabla 1.** Definiciones acerca del término competencias socioemocionales.

Competencias socioemocionales	
Autores	Definición
Pérez Escoda <i>et al.</i> (2019) Pérez Escoda y Bisquerra Alzina (2007).	Conjunto de conocimientos capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales
Hernández Madroñero <i>et al.</i> (2019).	Son herramientas que permiten a las personas poder entender y regular sus emociones, así como sentir empatía por los demás y desarrollar relaciones positivas, tomar decisiones responsables, a fin de lograr un autoconocimiento y poder establecer y lograr metas personales.
Macêdo & Silva (2020).	Capacidad de tomar conciencia, comprender, regular y expresar las emociones de manera adecuada para ayudar en el desempeño de tareas, procesos de aprendizaje, resolución. de problemas en la formación y gestión de relaciones a lo largo de la vida, para incrementar el bienestar personal y la calidad de las relaciones sociales.
Llorent <i>et al.</i> 2020).	Las competencias socioemocionales suponen un concepto más amplio que la inteligencia emocional, ya que derivan de las investigaciones sobre habilidades sociales, teoría de las inteligencias múltiples, la inteligencia emocional, la psicología positiva, el autoestima, entre otros.

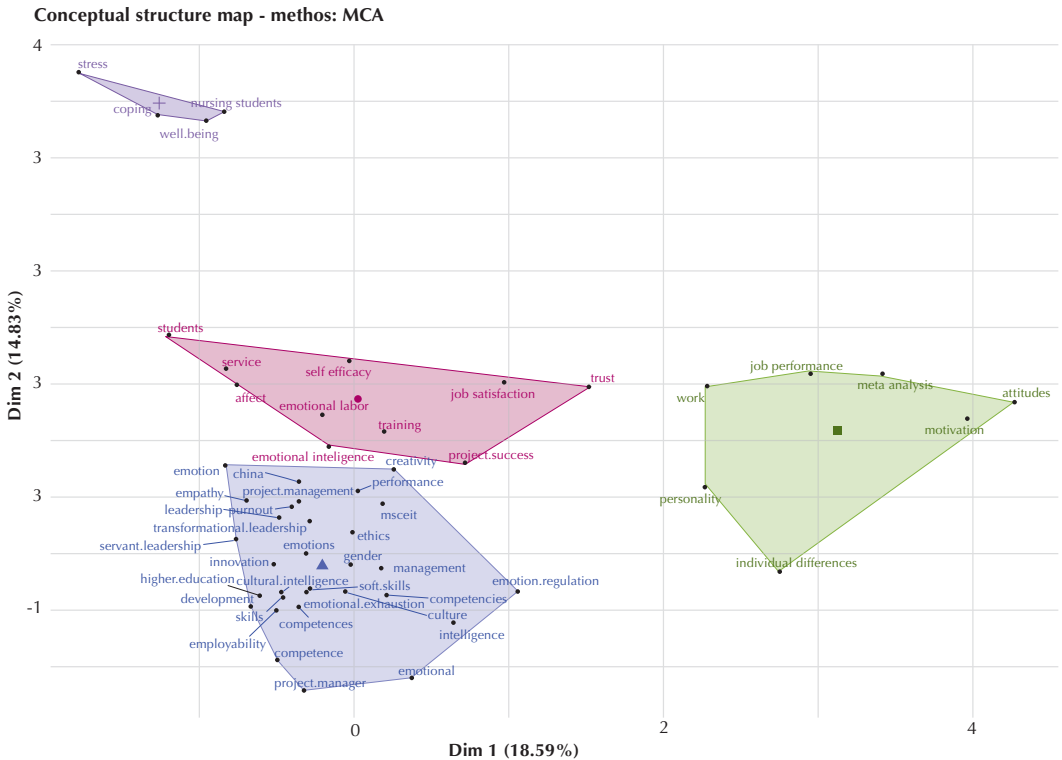
Fuente: elaboración propia.

A partir de una búsqueda en la base de datos WoS del término *competencia socioemocional*, filtrado bajo los campos de estudio de la gerencia, negocios, economía y educación, la revisión arrojó solo 148 trabajos académicos y de estos solo nueve evidenciaron alguna relación con el campo de interés del trabajo (gerencia, economía, finanzas); lo que muestra una escasez en la literatura y oportunidades de investigación. Posteriormente, estos artículos fueron analizados haciendo uso de la funcionalidad “estructura conceptual” disponible en el *software* Bibliometrix R, utilizado para realizar un análisis de correspondencia con el fin de tener un esquema de la estructura conceptual del campo de investigación. Se consolidan tres grupos (clústeres) conceptuales de investigación (o agrupaciones de palabras clave), como se observa en la figura 1: El primer clúster agrupa las

palabras “trabajo emocional”, “autoeficacia”, “satisfacción en el trabajo”, “afecto”, “estudiantes”, “servicio”, “entrenamiento”, “confianza” y “proyectos exitosos” e “inteligencia emocional”, que tendrían que ver con un agrupamiento de palabras que se refiere a un *entrenamiento para el éxito laboral*; en un segundo grupo se encuentran “desempeño laboral”, “actitudes”, “motivación”, “personalidad”, “diferencias individuales”, “trabajo”, metaanálisis referidos a características que implican *condiciones para el desempeño en el trabajo*; y un último grupo, que reúne las palabras “emociones”, “empatía”, “liderazgo”, “gerencia de proyectos”, “desempeño”, “creatividad”, “administración”, “regulación emocional”, “competencias”, “inteligencia cultural”, “cultura”, “inteligencia”, “gerente de proyectos”, “habilidades”, “desarrollo”, “educación superior”, “estrés”, “innovación”, “ética” y “habilidades blandas”, estas palabras conforman un grupo central que podría explicar la *gerencia en el entorno laboral*.

Para los autores del presente artículo, y desde la perspectiva de la administración y dirección de empresas, este último grupo, gerencia en el entorno laboral, podría aportar una mayor comprensión de las condiciones para el desempeño en el trabajo y el entrenamiento para el éxito laboral, como parte de la gestión de las organizaciones.

Figura 2. Clústeres de palabras claves.



Fuente: elaboración propia.

En el siguiente párrafo se realiza un análisis desde la revisión de documentos de organismos multilaterales con el fin de identificar coherencia en trabajos de investigación desde la literatura académica y los organismos mencionados anteriormente.

### Los organismos multilaterales y su comprensión de las competencias socioemocionales para el futuro del trabajo

Una revisión de una muestra de documentos publicados por los organismos multilaterales, que se relacionan en la tabla 2, y que se encuentran disponibles en sus páginas web, así como resultados de encuestas a empresarios para Latinoamérica de forma particular y de manera global, evidencia el uso de manera indistinta de los términos como: *competencias* y *habilidades socioemocionales* y/o *competencias y/o desarrollo socioemocional*.

**Tabla 2.** Muestra de documentos originados en los organismos multilaterales.

Organismo multilateral	Documento publicado y año
Organización Internacional del Trabajo	<i>Global employment trends for youth 2020. Technology and the future of jobs</i> (International Labour Office, 2020). <a href="https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma995060493502676/41ILO_INST:41ILO_V2">https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma995060493502676/41ILO_INST:41ILO_V2</a>
Organización Internacional del Trabajo	<i>A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth</i> (International Labour Office, 2010). <a href="https://www.oecd.org/g20/summits/toronto/G20-Skills-Strategy.pdf">https://www.oecd.org/g20/summits/toronto/G20-Skills-Strategy.pdf</a>
Organización Internacional del Trabajo	<i>The future of work, employment and skills in Latin America and the Caribbean</i> (2016). <a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/publication/wcms_544337.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/publication/wcms_544337.pdf</a>
Foro Económico Mundial	<i>The global competitiveness report 2018</i> (Schwab, 2018). <a href="https://www3.weforum.org/docs/GCR2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2018.pdf">https://www3.weforum.org/docs/GCR2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2018.pdf</a>
Foro Económico Mundial	<i>The future of jobs employment, skills and workforce strategy for the Fourth Industrial Revolution</i> (Leopold et al., 2016). <a href="https://apskills.ilo.org/resources/the-future-of-jobs-employment-skills-and-workforce-strategy-for-the-fourth-industrial-revolution">https://apskills.ilo.org/resources/the-future-of-jobs-employment-skills-and-workforce-strategy-for-the-fourth-industrial-revolution</a>
Foro Económico Mundial	<i>The future of jobs report 2018</i> (2018). <a href="https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf">https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf</a>
Foro Económico Mundial	<i>The future of jobs report 2020</i> (World Economic Forum, 2020). <a href="https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/">https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/</a>
UNESCO	<i>Education for people and planet: Achievements and challenges</i> (2016). <a href="https://www.unesco.at/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Publikations-Dokumente/2016_Global_Education_Monitoring_Report_FULL_VERSION.pdf">https://www.unesco.at/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Publikations-Dokumente/2016_Global_Education_Monitoring_Report_FULL_VERSION.pdf</a>
UNESCO	Education for all 2000-2015: achievements and challenges. <a href="https://www.unesco.org/gem-report/en/efa-achievements-challenges">https://www.unesco.org/gem-report/en/efa-achievements-challenges</a>
UNESCO	<i>Youth and skills: Putting education to work</i> (UNESCO, 2012). <a href="https://www.unesco.org/gem-report/en/youth-skills-putting-education-work">https://www.unesco.org/gem-report/en/youth-skills-putting-education-work</a>
CEPAL	Identification and anticipation of skill requirements Instruments used by international institutions and developed countries (2017). <a href="https://repositorio.cepal.org/handle/11362/42233">https://repositorio.cepal.org/handle/11362/42233</a>
OCDE	Better skills, better jobs better lives. A strategic approach to skills policies (OECD, 2012). <a href="https://www.oecd-ilibrary.org/education/better-skills-better-jobs-better-lives_9789264177338-en">https://www.oecd-ilibrary.org/education/better-skills-better-jobs-better-lives_9789264177338-en</a>

Organismo multilateral	Documento publicado y año
OCDE	OECD Future of Education and Skills 2030 Conceptual learning framework (Skills_for_2030) <a href="https://www.oecd.org/education/2030-project/">https://www.oecd.org/education/2030-project/</a>
OCDE	<i>Skills for jobs</i> (OECD, 2018) <a href="https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/data/Skills%20sfj_PDF%20for%20WEBSITE%20final.pdf">https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/data/Skills%20sfj_PDF%20for%20WEBSITE%20final.pdf</a>
Banco Mundial	<i>Stepping up skills for more jobs and higher productivity public</i> (World Bank, 2010). <a href="https://elibrary.worldbank.org/doi/10.1596/27892">https://elibrary.worldbank.org/doi/10.1596/27892</a>

Fuente: elaboración propia.

La Organización Internacional del Trabajo (Vargas y Carzoglio, 2017) expone la importancia para el desarrollo productivo en América Latina y el Caribe, así como llevar a cabo reformas profundas en los modelos y sistemas de formación profesional que incluyan las competencias socioemocionales; y si bien los organismos multilaterales como el Banco Mundial, OCDE, CEPAL, entre otras, son fuentes importantes de revisión, establecen la dirección y el financiamiento de políticas públicas de los países en los ámbitos educativos, económicos y empresariales. Sin embargo, el Foro Económico Mundial ha venido trabajando de manera específica en los últimos años en una agenda enfocada hacia las demandas del trabajo del futuro y las competencias que se requieren. Este reúne empresas, gobiernos, la academia y sociedad, al igual que otros organismos, buscando mantener una perspectiva global e integral en el tema.

En la tabla 3, se exponen las diez principales habilidades para el mercado laboral del futuro de acuerdo con el Foro Económico Mundial, que ha estado revisado dicho listado desde el 2015, en el cual las habilidades de pensamiento crítico y la resolución de problemas se encuentran en primer lugar, dado que los empleadores consideran que son las que tendrán mayor relevancia en los próximos años. Estas diez habilidades están divididas en cuatro diferentes categorías (tipos de habilidades), cada una de estas categorías incluyen un conjunto de las habilidades expuestas. El Foro Económico Mundial en su informe, *The future of jobs 2020*, plantea que el 40 % de las competencias de los trabajadores actuales deberán revisarse

y actualizarse para satisfacer las necesidades del mercado laboral del futuro. Las competencias de pensamiento crítico y resolución de problemas están entre las más demandadas hacia el futuro; de acuerdo con el informe, este las define como la capacidad de las personas para pensar de manera crítica, autorreflexiva y analizar problemas complejos, no rutinarios, y lograr comunicar estos hallazgos a otros.

Este hallazgo sobre Las competencias de *pensamiento crítico y resolución de problemas* es coincidente con otros documentos de organismos como el Banco Mundial, el BID y la OCDE. Es de resaltar que, así como en la literatura académica, no existen consensos sobre las definiciones de competencias, inteligencia emocional o habilidades, tampoco lo existen entre los diferentes documentos de los organismos multilaterales antes listados.

**Tabla 3.** Diez habilidades más demandadas por las empresas.

1	Pensamiento analítico e innovación.
2	Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje.
3	Resolución de problemas complejos.
4	Pensamiento crítico y análisis.
5	Creatividad, originalidad e iniciativa.
6	Liderazgo e influencia social.
7	Uso, seguimiento y control de la tecnología.
8	Diseño y programación de tecnología.
9	Resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad.
10	Razonamiento, resolución de problemas e ideación.
<b>Tipo de habilidad</b>	Resolución de problemas.
	Autogestión.
	Trabajo en equipo.
	Uso y desarrollo de tecnología.

Fuente: World Economic Forum (2020).



## Las habilidades de pensamiento crítico y resolución de problema

Pocas investigaciones se centran en habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas en el campo de investigación. Una búsqueda en la Web of Science, realizando un filtro en el campo de la gerencia, negocios, educación y economía, arrojo un total de 7557 artículos. De los 500 artículos más citados, solo 27 evidenciaron alguna relación con este campo de interés.

Desde la literatura académica, el *pensamiento crítico y resolución de problemas* se entienden como la capacidad de ver ambos lados de un problema y estar abierto a nuevas evidencias, razonar desapasionadamente, deducir e inferir conclusiones de los hechos disponibles y resolver problemas (Willingham, 2008). También implican tareas de razonamiento abstracto, habilidades de razonamiento aplicadas al mundo real y una forma de pensamiento “disciplinado”, con capacidad de pensar de forma escéptica hacia argumentos, supuestos y prácticas (Antonacopoulou, 2010; Zaphir, 2020). En otras palabras, una visión racional de procesos lógicos, aunque también implicaría actos cognitivos no lógicos, pero bastante legítimos como la imaginación y la creatividad (Pilcher & Walters, 1997). En la tabla 4 se evidencian estos conceptos.

**Tabla 4.** Comparativo de definiciones socioemocionales.

Foro Económico Mundial (2016)		Aproximación desde la literatura académica
Fundamentación	Estrategias de aprendizaje priorizadas	Definición
Pensamiento Crítico/ Resolución de Problemas <i>(Capacidad de mejorar el desempeño a través de una mayor comprensión de información).</i>	Dar retroalimentación constructiva.	Capacidad de ver ambos lados de un problema y estar abierto a nuevas evidencias, razonar desapasionadamente, deducir e inferir conclusiones de los hechos disponibles y resolver problemas. (Willingham, 2008). Implica tareas de razonamiento abstracto, habilidades de razonamiento aplicadas al mundo real (Zaphir, 2020).

Nota: Definiciones adaptadas por el autor.

Fuente: elaboración propia.

## Discusión

La educación emocional es un factor relevante de la formación en la educación superior, ya que existen trabajos que requieren cada vez más el dominio de habilidades sociales que no puede ser sustituidas por la automatización o que simplemente se complementan con ella (Deming, 2017). En la revisión de documentos publicados por diversos organismos multilaterales que referencian resultados de las encuestas a empresarios para Latinoamérica, y de manera global, permiten priorizar tres competencias que de manera general son coincidentes entre los diversos estudios: pensamiento crítico, solución de problemas complejos y trabajo en equipo/colaboración. Mientras los trabajos en la literatura académica se centran en temas de liderazgo, desempeño laboral, satisfacción en el trabajo, *performance*, compromiso organizacional, y entrenamiento. Estos vacíos son los que se requieren abordar como objeto de investigación.

## Conclusiones

Aunque existe un consenso frente a la importancia del estudio de los aspectos socioemocionales, es necesario ampliar su comprensión desde una perspectiva académica, como la perspectiva gremial y empresarial, a fin de alcanzar algunos puntos de convergencia que, posteriormente, permitan impactar la formación académica impartida en las escuelas y universidades.

De acuerdo con el análisis realizado, mediante el uso de la funcionalidad, estructura conceptual disponible en Bibliometrix R, podría entenderse que las competencias socioemocionales se encuentran organizadas en tres clústeres: un primer grupo relacionado con el entrenamiento laboral; un segundo direccionado a las características o condiciones para el desempeño en el trabajo; y un tercero que podría explicar la gerencia en el entorno laboral.

En este orden de ideas la investigación sobre competencias socioemocionales lleva a entender el potencial de las competencias de pensamiento crítico y resolución de problemas para el trabajo del futuro, lo cual impacta las necesidades en la formación académica con miras al campo laboral, con una

ambigüedad en la terminología usada tanto para los conceptos sobre lo socioemocional como para el pensamiento crítico, que genera controversia y confusión, ya que no existe un criterio común en el campo de investigación.

De este modo, es necesario direccionar los estudios académicos, y sus correspondientes artículos científicos en el tema, hacia las habilidades expuestas por los organismos, como se mencionó anteriormente: el pensamiento crítico y la resolución de problemas complejos con miras a tener profesionales y ciudadanos con mayor capacidad para lidiar un mundo cada vez más complejo, y más coherentes con el mercado laboral.

## Referencias

- Aloui, L., & Shams Eldin, A. Y. (2020). Socio-emotional competencies, socio-economic factors, and the employability process of female graduates in the Kingdom of Saudi Arabia. *International Journal of Engineering Business Management*, 12(8), 1-14. <https://doi.org/10.1177/1847979020980903>
- Antonacopoulou, E. P. (2010). Making the business school more 'critical': Reflexive critique based on phronesis as a foundation for impact. *British Journal of Management*, 21(1), s6-s25. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2009.00679.x>
- Breugel, G. V. (2017). Identification and anticipation of skill requirements: Instruments used by international institutions and developed countries.
- Brundiers, K., Wiek, A., & Redman, C. L. (2010). Real-world learning opportunities in sustainability: from classroom into the real world. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 11(4), 308-324. <https://doi.org/10.1108/14676371011077540>
- Busso, M., Bassi, M., Urzúa, S. y Vargas, J. (2012). *Desconectados: habilidades, educación y empleo en América Latina*. Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/es/desconectados-habilidades-educacion-y-empleo-en-america-latina>

- Cho, K. L., & Jonassen, D. H. (2002). The effects of argumentation scaffolds on argumentation and problem solving. *Educational Technology Research and Development*, 50(3), 5-22. <https://www.learntechlib.org/p/95370/>
- Comisión Europea (2020). Agenda Europea de Capacidades para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia. Disponible en <https://www.cepes.es/internacional/europa&lng=es>
- Conte, J. M. (2005). A review and critique of emotional intelligence measures. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 433-440. <https://doi.org/10.1002/job.319>
- Deming, D. J. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(4), 1593-1640. <https://doi.org/10.1093/qje/qjx022>
- Dunlap, J. C. (2005). Problem-based learning and self-efficacy: How a capstone course prepares students for a profession. *Educational Technology Research and Development*, 53, 65-85. <https://doi.org/10.1007/BF02504858>
- Elias, M. J., Zins, J. E., Weissberg, R. P., Frey, K. S., Greenberg, M. T., Haynes, N. M., Kessler, R., Shawab-Stone, M. E., & Shriver, T. P. (1997). *Promoting social and emotional learning: Guidelines for educators*. Association for Supervision and Curriculum Delevopment.
- Frederickson, N., Petrides, K. V., & Simmonds, E. (2012). Trait emotional intelligence as a predictor of socioemotional outcomes in early adolescence. *Personality and Individual Differences*, 52(3), 323-328. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.10.034>
- Goulart, A. R., Liboni, L. B., & Cezarino, L. O. (2021). Qualification as a societal challenge and the role of higher education from a system approach. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(5), 1002-1019. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-06-2020-0118>
- Haste, H. (2018), Attitudes and Values and the OECD Learning Framework 2030: A Critical Review of Definitions, Concepts and Data., OECD
- Hernández Madroñero, I., Londoño Cardozo, J., Silva Mazo, L. M. y Becerra Ramírez, L. C. (2019). El pensamiento crítico y sus beneficios en la Administración. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 11(1), 61-76. <https://doi.org/10.22335/rlct.v11i1.694>

- Higgs, M. J., & Dulewicz, S. V. (2007). *Relationships between psychological well-being, emotional intelligence and personality* [Henley Working Paper Series, HWP 0717]. Henley Management College. <https://eprints.soton.ac.uk/51477/>.
- International Labour Office [ILO]. (2010). *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth: A G20 training strategy*. International Labour Office. <https://www.oecd.org/g20/summits/toronto/G20-Skills-Strategy.pdf>
- International Labour Office [ILO]. (2020). *Global employment trends for youth 2020: Technology and the future of jobs*. International Labour Organisation. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_737648/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737648/lang-en/index.htm)
- Lamsal, H. P. (2015). Education for All 2000-2015: Achievements and Challenges.
- Leopold, T. A., Ratcheva, V., & Zahidi, S. (2016). *The future of jobs: employment, skills, and workforce strategies for the Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf)
- Llorent, V. J., Zych, I. y Varo-Millán, J. C. (2020). Competencias socioemocionales autopercebidas en el profesorado universitario en España. *Educación XX1*, 23(1), 297-318. <https://www.redalyc.org/journal/706/70663315013/html/>
- Macedo Dávila, A. (2018). *Pensamiento crítico y rendimiento académico en los ingresantes del curso de Estadística I en la Facultad de Ingeniería Económica, Estadística y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Ingeniería-2017* [tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/1541>
- Macêdo, J. W. D. L., & Silva, A. B. D. (2020). Construção e validação de uma escala de competências socioemocionais no Brasil. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(2), 965-973. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v20n2/v20n2a02.pdf>
- Machera, R. P., & Machera, P. C. (2017). Emotional Intelligence (EI): A therapy for higher education students. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 461-471. [https://www.hrpub.org/journals/article\\_info.php?aid=5698](https://www.hrpub.org/journals/article_info.php?aid=5698)
- Mattingly, V., & Kraiger, K. (2019). Can emotional intelligence be trained? A meta-analytical investigation. *Human Resource Management Review*, 29(2), 140-155. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.03.002>

- OECD (2012), *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264177338-en>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]. (2018). *Skills for jobs*. OECD. [https://www.oecd-skillsforjobsdatabase.org/data/Skills%20Sfj\\_PDF%20for%20WEBSITE%20final.pdf](https://www.oecd-skillsforjobsdatabase.org/data/Skills%20Sfj_PDF%20for%20WEBSITE%20final.pdf)
- Ossa-Cornejo, C., Palma-Luengo, M., Martín, N. L. S. y Díaz-Larenas, C. (2018). Evaluación del pensamiento crítico y científico en estudiantes de pedagogía de una universidad chilena. *Revista Electrónica Educare*, 22(2), 204-221. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194156028012>
- Parhomenko, K. (2014). Diagnostic methods of socio-emotional competence in children. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 146, 329-333. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.142>
- Pérez Escoda, N. y Bisquerra Alzina, R. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XX1*, 10, 61-82. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70601005.pdf>
- Pérez Escoda, N., Berlanga Silvente, V. y Alegre Rosselló, A. (2019). Desarrollo de competencias socioemocionales en educación superior: evaluación del posgrado en educación emocional. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 71(1), 97-113. <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/162056/1/696524.pdf>
- Pertegal-Felices, M. L. (2011). *Identificación de competencias genéricas con carácter socioemocional: aplicación al desarrollo profesional de ingenieros informáticos y maestros* [tesis doctoral, Universidad de Alicante]. Repositorio Institucional. [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/22766/1/Tesis\\_Pertegal.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/22766/1/Tesis_Pertegal.pdf)
- Pilcher, J. J., & Walters, A. S. (1997). How sleep deprivation affects psychological variables related to college students' cognitive performance. *Journal of American College Health*, 46(3), 121-126. <https://doi.org/10.1080/07448489709595597>
- Prada, M. F. y Rucci, G. (2016). *Instrumentos para la medición de las habilidades de la fuerza de trabajo*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://n9.cl/g6iu6>
- Ramazani, J., & Jergeas, G. (2015). Project managers and the journey from good to great: The benefits of investment in

- project management training and education. *International Journal of Project Management*, 33(1), 41-52. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2014.03.012>
- Repetto Talavera, E. y Pena Garrido, M. (2010). Las competencias socioemocionales como factor de calidad en la educación. *REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8(5), 82-95. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55119084006.pdf>
- Rodríguez Sánchez, M. y Revilla Rodríguez, P. (2016). Las competencias generales y transversales del Grado en Logopedia desde la perspectiva del alumno. *Educatio Siglo XXI*, 34(1), 113-136. <https://doi.org/10.6018/j/253241>
- Schwab, K. (2018). *The global competitiveness report 2018*. World Economic Forum. <https://n9.cl/ufd6j>
- Singer, D. (2019, 3 de abril). Habilidades socioemocionales y mercado laboral, sinergia necesaria. *Banco de Desarrollo de América Latina y El Caribe*. <https://n9.cl/acribj>
- Staboulis, M., & Lazaridou, I. (2020). Non Cognitive Skills as the new metric in recent labor markets—Case Study: The impact of social media in promoting and developing skills. En *IN-TED2020 Proceedings* (pp. 3943-3950). IATED. <https://doi.org/10.21125/inted.2020.1093>
- Tarasova, K. S. (2016). Development of socio-emotional competence in primary school children. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 233, 128-132. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.10.166>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO]. (2016). *Global Education Monitoring Report Summary 2016: Education for People and Planet: Creating Sustainable Futures for All*. UNESCO. <https://n9.cl/vwrlt>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, & United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2012). Youth and skills: putting education to work. *EFA Global Monitoring Report, 2012*. UNESCO <https://doi.org/10.54676/LIIT3478>
- Vargas Zúñiga, F. y Carzoglio, L. (2017). *La brecha de habilidades para el trabajo en América Latina revisión y análisis en la región* (Documento de trabajo 1). Organización Internacional del Trabajo. <https://n9.cl/syfm9>

- Voronov, M., & Weber, K. (2017). Emotional competence, institutional ethos, and the heart of institutions. *Academy of Management Review*, 42(3), 556-560. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0522>
- Willingham, D. T. (2008). Critical thinking: Why is it so hard to teach? *Arts Education Policy Review*, 109(4), 21-32. <https://doi.org/10.3200/AEPR.109.4.21-32>
- World Bank. (2010). *Stepping up skills for more jobs and higher productivity*. World Bank. <https://doi.org/10.1596/27892>
- World Economic Forum. (2018). *The future of jobs report 2018*. Geneva: Centre for the New Economy and Society.
- World Economic Forum. (2020). The future of jobs report 2020. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/>
- World Economic Forum. (2016). The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. *Global Challenge Insight Report*.
- World Economic Forum. (2016, January). New vision for education: Fostering social and emotional learning through technology. Geneva: World Economic Forum.
- Xirinachs, J. M. S. (2017). The future of work, employment and skills in Latin America and the Caribbean. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (1).
- Zaphir, L. (2020). Rationality, bias, and prejudice: developing citizens' ability to engage in inquiry. *Educational Philosophy and Theory*, 53(11), 1-10. <https://doi.org/10.1080/00131857.2020.1811680>

## Declaraciones

- **Reconocimientos:** no aplica.
- **Financiamiento:** el presente artículo corresponde a una parte de la tesis doctoral: Las competencias socio emocionales en estudiantes de ciencias económicas y administrativas para la gestión en las organizaciones. Sin fuentes de financiamiento que reportar.



- **Disponibilidad de datos y materiales:** los datos se encuentran disponibles en la Web of Science, y las páginas Web de organismos multilaterales de acuerdo con el listado de documentos relacionados en el artículo.
- **Contribución de autores:** Hortencia Rueda, es el investigador principal, y el artículo corresponde a trabajo de tesis doctoral; las doctoras Canos, Santandreu y Guijarro, son directoras de la tesis y han orientado el trabajo de investigación y corregido el manuscrito.
- **Aprobación ética y consentimiento de los participantes:** no aplica, ya que la investigación corresponde a un análisis documental.
- **Conflicto de intereses:** no aplica.