

Evaluación de componentes fundamentales de competencias personales para el desempeño eficiente en el entorno laboral

Noé Chávez Hernández¹, Verónica Velázquez Romero²

Resumen

Las competencias son fundamentales para el desarrollo personal porque robustece el desempeño laboral y favorece su empleabilidad. El objetivo del estudio fue evaluar componentes esenciales de las competencias personales en estudiantes de pregrado a fin de comprender los rasgos pertinentes que encaminen sus habilidades y actitudes hacia un desempeño eficiente en el entorno laboral. Se utilizó una metodología cuantitativa de tipo: básica, alcance correlacional, corte transversal y no experimental. Se empleó la encuesta con un cuestionario como instrumento, en su análisis de fiabilidad, los resultados indicaron consistencia con Alfa de Cronbach de bueno a excelente. Participaron 73 estudiantes de pregrado en Administración del Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco. En los resultados descriptivos, la competencia autoconfianza presentó mayor valor promedio. El análisis correlacional evidenció significancia al 99% entre todas las variables del modelo; se infirió que las competencias personales se entrelazan y refuerzan mutuamente desarrollando habilidades emocionales y socioemocionales. Se comprobó correlación positiva y significativa entre algunos componentes de la competencia personal. La autoconfianza fue el elemento clave que robustece la competencia personal, influye en el autocontrol como parte de la habilidad emocional; así también, en las habilidades socioemocionales de resolución de conflicto y comunicación. Se concluyó la necesidad de impulsar el fortalecimiento de habilidades que integran la competencia personal, para dominarse desde el contexto educativo e incursionar en el contexto laboral.

Palabras clave: Competencias personales, habilidades emocionales, autoconfianza.

Abstract

Competencies are fundamental for personal development because they enhance job performance and promote employability. The aim of this study was to examine essential components of personal competencies in undergraduate students to understand the relevant traits that guide their skills and attitudes toward efficient performance in the work environment. A quantitative method was used, specifically a basic correlational cross-sectional design that was non-experimental. A survey with a questionnaire was employed as the instrument, and in its reliability analysis, the results showed consistency with a good to excellent Cronbach's alpha. A total of seventy-three undergraduate students in Administration from the Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco participated. In the descriptive results, self-confidence showed the highest average value. The correlational analysis revealed significance at the 99% level between all variables in the model, suggesting that personal competencies are interconnected and reinforce each other by developing emotional and socio-emotional skills. Positive and significant correlations were found among components of personal competency. Self-esteem was identified as the key element that strengthens personal competency, influencing self-control as part of emotional ability, as well as socio-emotional skills such as conflict resolution and communication. The study concluded the need to promote the strengthening of skills that encompass personal competency to master them within the educational context and enter the work environment.

Keywords: Personal competencies, emotional skills, self-esteem.

¹ Tecnológico Nacional de México – TES de Coacalco | Correo electrónico: noe.sub.a@tesco.edu.mx

² Tecnológico Nacional de México – TES de Coacalco | Correo: veronica.sub.a@tesco.edu.mx

Introducción

Las organizaciones viven un proceso de cambio constante en medio de un entorno complejo que demandan capacidades competitivas para encarar desafíos y transformaciones en distintas aristas del funcionamiento interorganizacional. El personal de estas entidades necesita desempeñarse eficientemente para contribuir en la consecución de resultados favorables materializados en el rendimiento y sostenibilidad de la empresa.

Ante esas circunstancias, uno de los desafíos para las actuales organizaciones es contar con el personal competente que evidencie el dominio de: actitudes, habilidades y conocimientos, para desempeñarse holísticamente a través de la manifestación de capacidades: personales, técnicas y transversales. En ese sentido, las empresas han aprendido que gestionar por competencias es una estrategia organizacional viable para contar con el personal competente para enfrentar los retos del entorno y coadyuve al desarrollo de la empresa.

De esta forma, las competencias se han convertido en un aspecto crítico para el desarrollo conjunto entre persona y organización (Souza et al., 2019). Las consideraciones de este constructo en la organización se remontan a los postulados de la Teoría del Comportamiento con David McClelland, quien determinó un modelo para comprender que cada individuo posee rasgos específicos (conocimientos técnicos, actitudes y habilidades) que le permiten lograr un desempeño exitoso en la interacción e integración de esfuerzos para lograr objetivos (Chiavenato, 2019). Actualmente, con recientes estudios realizados basados en la Teoría de Competencias (Durango, Zapata y Zapata, 2019), se plantea potencializar el rendimiento del talento humano como recurso principal de la organización para afrontar nuevos desafíos.

Así entonces, diversos investigadores entre 2005 y 2020 estudiaron y clasificaron las competencias en distintos factores que pueden observarse en rasgos personales, además de evidenciarlos en la realización de tareas (Alba et al., 2022): conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes, valores, destrezas, motivaciones, experiencias y comportamientos.

Lazarus y Ferris (2016), resaltan que las competencias persiguen el propósito de favorecer la empleabilidad del individuo. Por lo que, se vuelve crucial considerar que desde el proceso de formación profesional, el estudiante necesita desarrollar diversas capacidades, habilidades y destrezas para aprender a desenvolverse apropiadamente en diversos contextos organizacionales y, con ello, tener éxito en la sociedad contemporánea (Almerich et al., 2020).

Por lo anterior, se vuelve crucial considerar que los estudiantes de pregrado necesitan generar un impacto positivo en los procesos de selección profesional. Fuentes et al. (2021), destacan que los mejores elementos que incursionan en el mundo laboral son aquellos que evidencian sus competencias: cognitivas, técnicas y personales, para desempeñarse eficientemente en las funciones e interacciones necesarias para cumplir con el trabajo. En ese sentido, Berry y Routon (2020) argumentan que las competencias personales se convierten en el cimiento esencial para utilizarse en los procesos de introducción laboral.

Por consiguiente, es relevante estudiar el nivel de desarrollo de las competencias personales en estudiantes de pregrado, para conocer los componentes críticos y fundamentales por fortalecer y facilitar en el desarrollo de capacidades técnicas y transversales, con el propósito de desempeñarse eficientemente, tanto en la vida formativa, como en la profesional.

Por ello, este estudio trazó como objetivo evaluar componentes fundamentales de las competencias personales en estudiantes de pregrado a fin de comprender los rasgos pertinentes que encaminen sus habilidades y actitudes hacia un desempeño eficiente en el entorno laboral.

Fundamentación teórica

El concepto de competencia y su relación con el trabajo responde a la situación actual del entorno cambiante y complejo, con exigencias cada vez mayores a las habilidades individuales. Por lo que, la organización necesita gestionar las competencias desde la identificación de las características personales de cada miembro de la entidad, con el propósito de orientar sus actividades a situaciones en las que pueda desarrollar eficientemente: experiencias, conocimientos, habilidades y actitudes, a fin de responder a la vicisitudes del entorno.

Por consiguiente, Narváez, Reascos y García (2022), manifiestan que se han desarrollado diversos enfoques sobre las competencias en el entorno laboral, pero todos concuerdan en que su dominancia incrementa satisfactoriamente los niveles de desempeño en el ambiente de trabajo. Particularmente, el enfoque holístico permite articular los aspectos funcionales del desempeño y las capacidades personales del individuo.

Particularmente, las competencias personales se manifiestan a través de capacidades: cognitivas, reflexivas y autónomas (Mababu, 2022), que apoyan a desarrollar: actitudes, valores y motivaciones, que comprueban la personalidad y reconocimiento social. Se consideran componentes transcendentales para desarrollar capacidades favorables para encarar situaciones presentadas en las organizaciones y su entorno. Laines, Hernández y Zamayoá (2021) enfatizan

que estas competencias son parte fundamental para lograr objetivos de la vida general del individuo y contribuyen al éxito de las actividades realizadas en su trabajo y contexto laboral.

Estas competencias se consideran fundamentales para el éxito profesional, ya que impactan en el desempeño individual y colectivo dentro de la organización. Portela, Alvariñas y Pino (2021), exponen la composición de sus componentes desde dos habilidades: emocionales y socioemocionales, que inciden en la efectividad de los individuos en su ambiente de trabajo.

Autores como: Yang et al. (2019), Puad y Desa (2020), Rabanal et al. (2020), Fuentes et al. (2021), Laines et al. (2021), Portela et al. (2021) y, Castelino y Mendonca (2023), han resaltado las siguientes habilidades emocionales (*tres primeras*) y socioemocionales (*tres últimas*) como componentes de la competencia personal, las cuales son puntos importantes para la inserción laboral y óptimo desempeño en el trabajo:

Autoconocimiento: Conciene a la capacidad de una persona para comprender y evaluar sus propias fortalezas, debilidades, valores, motivaciones y metas. Es esencial para el desarrollo personal y profesional, ya que permite a los individuos identificar sus áreas de mejora y tomar decisiones coherentes con sus intereses y objetivos. Además, facilita la capacidad de adaptación a diferentes situaciones y toma de decisiones efectivas.

Autocontrol: Refiere a la habilidad de regular las propias emociones, impulsos y comportamientos. Es esencial para mantener la calma en situaciones de estrés y presión, así como, para tomar decisiones racionales y evitar reacciones impulsivas.

Autoconfianza: Compete a la creencia en las propias capacidades y habilidades para enfrentar y superar desafíos. Es un factor determinante en el desempeño individual, ya que influye en la: motivación, perseverancia y resiliencia ante las dificultades. Es percibida como una señal de competencia, lo que impacta en las oportunidades de desarrollo y ascenso laboral. De acuerdo con Yang et al. (2019), esta habilidad es eje para mediar las competencias personales.

Resolución de conflictos: Ataño la capacidad de manejar y resolver situaciones de desacuerdo o confrontación de manera constructiva y pacífica. Involucra habilidades de comunicación, negociación y mediación, así como la capacidad de encontrar soluciones que satisfagan las necesidades de todas las partes involucradas. Asimismo, Goleman (2018) destaca que está estrechamente relacionada con la capacidad de comprender y gestionar las emociones propias y ajenas.

Comunicación: Describe la habilidad de transmitir ideas, información y emociones de manera efectiva. Es esencial en el entorno laboral ya que facilita la: colaboración, coordinación y

resolución de problemas en equipo, además de comprender necesidades de los demás y adaptar el mensaje según el receptor y el contexto.

Empatía: Refiere a la capacidad de comprender y compartir las emociones y perspectivas de los demás. Es una habilidad fundamental en las relaciones interpersonales, ya que favorece la conexión y colaboración efectiva.

Descripción del método

Para cumplir con el objetivo de este estudio, se determinó utilizar el paradigma positivista, de tal manera que la esencia de análisis fue cuantitativa. Se empleó una tipología básica de investigación de alcance correlacional, corte transversal y diseño no experimental.

Se consideró la visión de que el modelo de competencias personales de un individuo se integra por habilidades emocionales y socioemocionales, fundamentales para enfrentar las necesidades demandadas en las organizaciones y ser competitivos en el entorno laboral. Por lo que en este modelo se reflexionó la necesidad de fortalecer la autoconfianza para: potenciar su autoconocimiento, mantener autocontrol, mejorar la capacidad de comunicación y resolución de conflictos de manera constructiva, así como, fomentar la empatía.

Por tal situación, se retomaron las aportaciones de Yang et al., (2019) para establecer a la autoconfianza como base principal para desarrollar las competencias personales que favorezcan la mejora en su desempeño laboral. Y con base en esa deducción se emplearon las variables del modelo en estudio para determinar las siguientes hipótesis de investigación:

H₁: Hay influencia positiva y significativa entre la autoconfianza y autoconocimiento.

H₂: Hay influencia positiva y significativa entre la autoconfianza y autocontrol.

H₃: Hay influencia positiva y significativa entre la autoconfianza y capacidad de resolución de conflictos.

H₄: Hay influencia positiva y significativa entre la autoconfianza y capacidad de comunicación.

H₅: Hay influencia positiva y significativa entre la autoconfianza y empatía.

Con el propósito de realizar el análisis de regresión, el modelo se definió como:

$$Y = A_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5$$

Donde: Y: Autoconfianza fungió como variable dependiente y, como variables predictoras: X₁: Autoconocimiento, X₂: Autocontrol, X₃: Resolución de conflictos, X₄: Comunicación y, X₅: Empatía.

Para el recogimiento de datos se dispuso a utilizar la técnica de la encuesta y un cuestionario como instrumento de acopio informativo. Particularmente, se estructuró con interrogantes demográficas sobre datos personales y académicos. Así como, los ítems que contemplaron las características que estructuran las seis variables en estudio de las competencias personales. Estos factores se midieron en una escala tipo Likert para revelar de 1 a 4 sucesivamente la categoría de empatía con la afirmación correspondiente.

Se realizó el análisis de fiabilidad de los datos mediante el estadístico Alfa de Cronbach (α). Los resultados mostraron consistencia de buena a excelente. El valor del instrumento general fue de $\alpha=.978$. Y de manera particular -por cada variable de análisis- sus valoraciones fueron: Autoconocimiento $\alpha= .924$, Resolución de conflictos $\alpha= .926$, Autocontrol $\alpha= .865$, Autoconfianza $\alpha= .939$, Comunicación $\alpha= .942$ y, Empatía $\alpha= .954$.

Convenientemente se utilizó un muestreo determinístico considerando al estudiantado regular del turno vespertino que cursa entre el 3er. y 8vo. semestre de la Licenciatura en Administración del Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco (México). De acuerdo con los datos de la institución, con ese perfil, para el periodo 22-23/2 se matricularon 89 estudiantes.

Se les invitó a responder el instrumento mediante la plataforma MS-Forms. Después de dos semanas como lapso de recogimiento de información, se tuvo un índice de respuesta del 82.02%, es decir, 73 participantes. La caracterización de los colaboradores en este estudio fue: *Género*: 42.5% hombres y 57.5% mujeres. *Edad*: 18-19 años 12.3%, 20-21 años 30.1%, 22-23 años 41.1%, 24-25 años 12.3% y, más de 25 años 4.1%. *Semestre de estudio*: 17.8% tercero, 30.1% cuarto, 4.1% quinto, 4.1% sexto, 32.9% sexto y, 11% octavo semestre. *Experiencia en trabajo profesional*: 21.9% nunca ha trabajado, 30.1% menos de un año, 45.2% de uno a tres años y, 2.7% más de tres años de trabajo.

Finalmente, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, para identificar estadísticamente la prueba adecuada para analizar los datos. De esa forma, se manifestó que las cifras no siguen el supuesto de normalidad por tener un nivel de significación de $p=.000$. Por lo tanto, para efectuar el estudio de correlación, se utilizó el coeficiente de Spearman (r_s) como prueba no paramétrica.

Resultados y discusión

En lo que refiere a los resultados descriptivos, la competencia *autoconfianza* ($\bar{X}=2.73$, $\sigma=0.961$) presentó mayor valor promedio. Sin embargo, se observó que, igualmente, todas las variables mostraron un nivel moderado de puntuación. Por lo que se interpretó que algunas veces son observadas o ejecutadas las características que envuelven los rasgos de estas competencias. La tabla 1 desglosa los resultados correspondientes.

Tabla 1. Resultados descriptivos.

| Variable | N | Mínimo | Máximo | Media | Desviación estándar |
|--------------------------|----|--------|--------|-------|---------------------|
| Autoconocimiento | 73 | 1 | 4 | 2.67 | 0.867 |
| Autocontrol | 73 | 1 | 4 | 2.55 | 0.898 |
| Autoconfianza | 73 | 1 | 4 | 2.73 | 0.961 |
| Resolución de conflictos | 73 | 1 | 4 | 2.60 | 0.846 |
| Comunicación | 73 | 1 | 4 | 2.66 | 0.901 |
| Empatía | 73 | 1 | 4 | 2.64 | 0.977 |

Fuente: Elaboración propia partiendo del análisis realizado con el software SPSS.

Considerando la autoconfianza como componente clave para desarrollar las competencias personales, se reflexiona que es fundamental poseer un alto nivel de ésta, para estar más seguros de sí mismos, confiar en su capacidad para superar obstáculos y tener una actitud más positiva hacia los desafíos laborales. Esta información coincide con los argumentos de Fuentes et al. (2021), quienes resaltan que la autoconfianza es una de las habilidades elementales a desarrollar por los estudiantes para estar preparados para la vida laboral.

Además, se halló que los estudiantes manifiestan limitada simpatía con las aseveraciones que contribuyen a evidenciar el grado de desarrollo de estas competencias. Ante ello, se discute la necesidad de apremiar la mejora de estas habilidades desde el contexto educativo, porque como lo plantean Almerich et al. (2020), son componentes críticos para que, el profesionista en formación sea capaz de aplicar o utilizar estas capacidades en la ejecución de actividades académicas y sean transferibles al escenario profesional de trabajo.

Sobre el análisis correlacional se evidenció un nivel de significancia al 99% entre todas las variables que integran el modelo de competencias personales en estudio. De esta manera, se interpreta que a un mayor nivel de desarrollo de cada habilidad se asocia con niveles más altos de las otras habilidades del modelo.

Estos resultados respaldan la idea de que las competencias personales se entrelazan y se refuerzan mutuamente en el desarrollo de habilidades emocionales y socioemocionales. Como lo comentan Portela et al. (2021), ambos aspectos son cruciales para desarrollar en los estudiantes las capacidades de tomar decisiones y resolver problemas eficientemente. La tabla 2 expresa la correlación positiva existente entre los elementos.

Tabla 2. Correlación entre las variables del modelo de competencias personales.

| | | Auto conocimiento | Auto control | Auto confianza | Resolución de conflictos | Comunicación | Empatía |
|--------------------------|------|-------------------|--------------|----------------|--------------------------|--------------|---------|
| Auto conocimiento | rs | 1.000 | .539** | .546** | .584** | .585** | .532** |
| | Sig. | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| Auto control | rs | | 1.000 | .692** | .613** | .560** | .539** |
| | Sig. | | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| Auto confianza | rs | | | 1.000 | .698** | .630** | .524** |
| | Sig. | | | | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| Resolución de conflictos | rs | | | | 1.000 | .611** | .614** |
| | Sig. | | | | | 0.000 | 0.000 |
| Comunicación | rs | | | | | 1.000 | .615** |
| | Sig. | | | | | | 0.000 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia partiendo del análisis realizado con el software SPSS.

Con base en lo anterior y de acuerdo con los coeficientes *rs* con mayor valor obtenido se halló que, entre las variables que mostraron fuerte asociación se encuentran:

Autoconfianza y resolución de conflictos ($rs=.698, p=.000$), sugirió que entre mayor autoconfianza tenga el individuo, puede facilitar la resolución de conflictos eficientemente y esto último, puede fortalecer la autoconfianza de una persona. Como lo describe Michinov (2022), la regulación emocional permite resolver conflictos para tener salud mental. Esto infirió que los estudiantes que sean más competentes en la resolución de conflictos tienden a poseer mayor autoconfianza en sí mismos. El resultado robustece la investigación de Galindo, Sainz y Losada (2022), quienes resaltaron la asociación entre estas dos variables en estudios previos evidenciados en el campo educativo.

Autoconfianza y comunicación ($rs=.630, p=.000$), aludió la existencia de una asociación sólida, lo que indica que a medida que aumenta el nivel de autoconfianza, también se observa un aumento correspondiente en el nivel de habilidades de comunicación, y viceversa. Esto coincide con lo reflexionado por Puad y Desa (2020) quienes arguyen que la autoconfianza es un factor clave para liderar el desempeño de trabajo. Y de Mishra y Mishra (2020) quienes consideran a la

autoconfianza como uno de los elementos importantes para lograr la comunicación efectiva. Por lo que se deduce que esta competencia puede proporcionar a los estudiantes la seguridad y convicción necesaria para: expresarse de manera clara y efectiva, transmitir sus ideas y sentimientos, además de establecer conexiones sólidas con los demás.

Autocontrol y resolución de conflictos ($r_s=.613$, $p=.000$), expresó que, a medida que aumenta el nivel de autocontrol, también se observa un aumento correspondiente en la capacidad de resolución de conflictos, y de forma recíproca. Esto implica que los estudiantes que tienen un mayor nivel de autocontrol tienden a ser más capaces de manejar y resolver los conflictos de manera efectiva. Este resultado ilustra lo que Alva (2022) menciona acerca del manejo de emociones como aspecto fundamental para evitar reacciones contrarias en los procesos de solución de conflictos en una negociación. Por lo tanto, las personas con un mayor autocontrol pueden ser más propensas a adoptar enfoques constructivos y buscar soluciones mutuamente beneficiosas durante la resolución de conflictos. Aludiendo a considerar al autocontrol como promotor significativo del comportamiento prosocial del individuo (Li, et al., 2022).

Por otro lado, con una fuerte asociación entre las variables *autoconfianza* y *autocontrol* ($r_s=.692$, $p=.000$) se infirió que, a medida que aumenta el nivel de autocontrol, también se observa un aumento correspondiente en el nivel de autoconfianza, y viceversa. En este sentido, es plausible pensar que los estudiantes con un mayor autocontrol pueden sentirse más seguros y confiados en su capacidad para manejar situaciones y desafíos. Así, coincide con la aportación de Yang et al. (2019) quienes destacaron la correlación positiva entre ambos elementos emocionales, los cuales contribuyen al desempeño académico y habilidad para la empleabilidad laboral.

En otro orden de ideas, se realizó el análisis de regresión para conocer el comportamiento de relación entre la *autoconfianza* (como variable dependiente) con los demás componentes del modelo en estudio.

El resumen presentó un $R^2=0.734$, lo que indicó que alrededor el 73.4% de la variabilidad en la variable dependiente, puede ser explicada por los predictores. El estadístico F obtuvo un valor de 36.986, con una significancia de 0.000, lo que indicó que la inclusión de los predictores mejora significativamente la capacidad predictiva del modelo. Y el coeficiente Durbin-Watson presentó un valor de 1.903, lo que sugirió cierta autocorrelación residual en los datos.

En lo que respecta al análisis de la varianza, se obtuvo el valor de $F= 36.986$ y la significancia asociada ($Sig.=.000$), lo que concluyó que existe evidencia estadística sólida para afirmar que la regresión es significativa y que los predictores incluidos en el modelo tienen un

efecto conjunto significativo sobre la variable dependiente. La tabla 3 presenta los detalles del análisis de la varianza.

Tabla 3. ANOVA del modelo en estudio.

| Modelo | | Suma de cuadrados | gl. | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------|-----------|-------------------|-----|------------------|--------|-------------------|
| 1 | Regresión | 48.830 | 5 | 9.766 | 36.986 | .000 ^b |
| | Residuo | 17.691 | 67 | 0.264 | | |
| | Total | 66.521 | 72 | | | |

a. Variable dependiente: Autoconfianza. b. Predictores: (Constante), Empatía, Autocontrol, Autoconocimiento, Resolución de conflictos, Comunicación.

Fuente: Elaboración propia partiendo del análisis realizado con el software SPSS.

Con base al modelo de regresión adoptado para este estudio. Se identificó que el valor β de la constante (-0.068) figuró con el valor esperado de la variable *autoconfianza* cuando todas las variables independientes son iguales a cero. Los resultados se expresan en la tabla 4.

Tabla 4. Coeficientes obtenidos en la regresión del modelo.

| Modelo | | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | t | Sig. |
|--------|--------------------------|--------------------------------|----------------|-----------------------------|--------|-------|
| | | B | Error estándar | Beta | | |
| 1 | (Constante) | -0.068 | 0.221 | | -0.308 | 0.759 |
| | Autoconocimiento | 0.070 | 0.102 | 0.063 | 0.681 | 0.498 |
| | Resolución de conflictos | 0.352 | 0.116 | 0.310 | 3.047 | 0.003 |
| | Autocontrol | 0.396 | 0.095 | 0.370 | 4.171 | 0.000 |
| | Comunicación | 0.295 | 0.111 | 0.276 | 2.659 | 0.010 |
| | Empatía | -0.038 | 0.092 | -0.039 | -0.412 | 0.681 |

Fuente: Elaboración propia partiendo del análisis realizado con el software SPSS.

Según los valores de los coeficientes no estandarizados obtenidos, sugirió que cada vez que aumenten las habilidades independientes, también aumenta la habilidad de la variable dependiente: Autoconocimiento ($X_1=0.070$), Resolución de conflictos ($X_2=0.352$), Autocontrol ($X_3=0.396$), Comunicación ($X_4=0.295$). Sólo con la variable Empatía se aguarda una disminución ($X_5=-0.038$). Por consecuencia, y atendiendo a la prueba t y el valor de significancia en cada variable independiente, se discute:

Autoconfianza y autoconocimiento ($t=0.681$, $p=0.498$) sugiere que no tienen un efecto estadísticamente significativo, lo que induce a rechazar la hipótesis: “ H_1 : Hay influencia positiva y significativa entre la autoconfianza y autoconocimiento”. Es decir, tiene influencia, pero no es significativa. Se reflexiona la posibilidad de que algunos estudiantes tengan alta autoconfianza y no obstante, posean un nivel bajo de autoconocimiento o viceversa. Coincide con el argumento

de Mureşan y Turda (2022), quienes dicen que las emociones son formadoras de la personalidad y que varía el comportamiento y desempeño de las personas desde la niñez hasta la etapa madura según sean los contextos sociales en que se desenvuelve y desarrolla su autoconfianza.

Autoconfianza y autocontrol ($t=4.171$, $p=.000$) presentan un efecto positivo y estadísticamente significativo, por lo que se acepta la hipótesis: “*H₂: Hay influencia positiva y significativa entre la autoconfianza y autocontrol*”. De esta forma, empata la perspectiva planteada por Álvarez (2022) quien entrelaza estos dos componentes como habilidades emocionales para saber hacer las cosas y tener una motivación fuerte para emprender y alcanzar objetivos, además de tomar decisiones para superar obstáculos.

Autoconfianza y resolución de conflictos ($t=3.047$, $p=0.003$) poseen un efecto positivo y estadísticamente significativo, así se acepta la hipótesis: “*H₃: Hay influencia positiva y significativa entre la autoconfianza y capacidad de resolución de conflictos*”. Por lo que, permite visualizar que si el estudiante tiene confianza en sus propias habilidades se le facilitará la capacidad de abordar los conflictos de manera constructiva y encontrar soluciones satisfactorias para todas las partes involucradas en el contexto en donde se desenvuelve. Como lo resaltan Rivera y Matute (2023), la autoconfianza fortalece la capacidad de interactuar socialmente y atender diferencias existentes.

Autoconfianza y comunicación ($t=2.659$, $p=0.010$) tienen un efecto positivo y estadísticamente significativo, lo que permite aceptar la hipótesis: “*H₄: Hay influencia positiva y significativa entre la autoconfianza y capacidad de comunicación*”. El resultado concuerda con Sonmez y Adiguzel (2020) quienes plantean que una buena comunicación puede aumentar la autoconfianza, lo que a su vez puede mejorar la retroalimentación, reconocimiento y el rendimiento general de una organización.

Autoconfianza y Empatía ($t=-0.412$, $p=0.681$) no tienen una relación estadísticamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis: “*H₅: Hay influencia positiva y significativa entre la autoconfianza y empatía*”. Lo anterior permite insinuar que la autoconfianza puede influir en la percepción que una persona tiene de los demás, lo que podría afectar su capacidad para sentir empatía. Por una parte coincide este resultado con un estudio realizado por Castelino y Mendonca (2023) donde evidenciaron la no relación significativa entre los factores en una población de estudiantes de enfermería.

Sin embargo, los resultados contraponen la literatura en la que han externado la relación positiva entre estas competencias según la elección vocacional de la carrera (Iacovella, Díaz y

Richard's, 2015; Pânișoară et al., 2019; Stevens y De la Villa, 2022). La contrariedad sugiere entonces, en opinión de Van Hiel et al. (2019) que la empatía puede tener diferentes efectos en diferentes situaciones, y que otros factores, como la autoconfianza, pueden influir en el comportamiento prosocial de las personas.

Conclusiones

Por todo lo anterior, se concluye que las competencias personales se componen de múltiples elementos interdependientes y complementarios entre sí, que contribuyen en la manifestación de: actitudes, comportamientos, destrezas y conocimientos ante diversos escenarios en los que interactúa el individuo. Lo que lo distingue, es la capacidad de dominar y demostrar óptimo desempeño en tales escenarios.

Este estudio permitió identificar que los componentes de la competencia personal se distinguen en dos grupos de habilidades: *emocionales* y *socioemocionales*. Ambos, se añaden e interrelacionan, por lo que se vuelve fundamental un desarrollo integral de todos sus elementos para el éxito del “saber ser” del individuo en múltiples escenarios que afronte.

Científicamente se comprobó la correlación positiva y significativa entre algunos de los componentes que integran la competencia personal. Los resultados permitieron comprender rasgos para encaminar habilidades y actitudes hacia un desempeño eficiente que favorezca la inserción y sostenimiento competitivo del individuo en el entorno laboral (Rabanal et al., 2020).

Particularmente, haber considerado a la *autoconfianza* como elemento clave que robustece las competencias personales (Yang et al., 2019), permitió descubrir que influye positiva y significativamente con el *autocontrol* como parte de la habilidad emocional. A sí también, con las habilidades socioemocionales de *resolución de conflicto* y *comunicación*. De esa forma, se aceptaron las hipótesis que comprobaron su correlación (H₂, H₃, H₄).

Caso contrario con la habilidad emocional de *autocontrol* y con la habilidad socioemocional de *empatía*. En ambas, se rechazaron sus hipótesis correspondientes (H₁, H₅). Con ello, se manifestó que las emociones son formadoras de la personalidad, lo que influye en la variación del comportamiento y desempeño de las personas según sean los contextos sociales, además de influir en las creencias y percepciones que una persona tiene de los demás.

Por otra parte, con la participación de estos estudiantes en la evaluación de aplicación de escenarios donde ejecutan habilidades emocionales y socioemocionales de la competencia

personal, se reveló una limitada simpatía con las aseveraciones que contribuyen a evidenciar el grado de desarrollo de esta competencia.

Por lo anterior, se reflexiona la necesidad de trabajar e impulsar el fortalecimiento de las habilidades que integran la competencia personal. Porque será determinante el dominio de estas capacidades desde el contexto educativo para incursionar en el mercado laboral profesional, donde será obligatorio aplicarlas para encaminarse al éxito de trabajo (Almerich et al., 2020).

Así entonces, es pertinente atender institucionalmente actividades académicas que promuevan robustecer el dominio de la competencia personal en estudiantes de pregrado, para contribuir en preparar: potencialidades, habilidades y actitudes de desempeño, según los beneficios detectados con la interrelación de cada componente de integra esta competencia.

Con este estudio se detectaron beneficios que podrían mejorar el desempeño académico y fortalecer la habilidad para la empleabilidad laboral, porque se generan capacidades para: desarrollar seguridad en sí mismos, competitividad para superar obstáculos, tener una actitud más positiva y constructiva para emprender y alcanzar objetivos, saber tomar decisiones frente a los desafíos y situaciones laborales, resolver conflictos y comunicarse efectivamente.

Consecuentemente, se reflexiona que el objetivo trazado para este estudio se cumplió satisfactoriamente, porque se examinaron los componentes principales de una competencia personal y se comprendieron sus rasgos que pueden ser aprovechados por estudiantes de pregrado para encaminar sus habilidades emocionales y socioemocionales hacia la mejora de su desempeño académico y poder trasladarlo hacia la empleabilidad y éxito en el entorno laboral.

Referencias bibliográficas

- Alba, M.A., Cárdenas, L., Arana, C.M., Betancur, J.D. y, Restrepo, A.M. (2022). Estudio de revisión sobre el concepto de competencias en el ámbito organizacional. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 18(2), 1–17. <https://doi.org/10.15332/22563067.8176>
- Almerich, G., Suárez, J., Díaz, I. y, Orellana, N. (2020). Estructura de las competencias del siglo XXI en alumnado del ámbito educativo. Factores personales influyentes. *Educación XXI*, 23(1), 45–74. <https://doi.org/10.5944/educXX1.23853>
- Alva, C.A. (2022). Liderazgo en la negociación y manejo de conflictos para una organización. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 4691–4715. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2222
- Álvarez, L.A. (2022). Competencias emocionales, una pieza clave para emprender con éxito. *UMR: Management Review*, 7(2), 31–36. <https://doi.org/10.18583/umr.v7i2.202>
- Berry, R. y Routon, W. (2020). Soft skill change perceptions of accounting majors: Current practitioner views versus their own reality. *Journal of Accounting Education*, 53, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2020.100691>

- Castelino, P.S. y Mendonca, T.H. (2023). The Relationship between Emotional Intelligence, Self-Esteem, and Empathy among Nursing Students—A Pilot Study. *Journal of Health and Allied Science*, 13(1), 1 – 5. <https://doi.org/10.1055/s-0043-1769584>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10ª ed.). McGraw Hill.
- Durango, C.E., Zapata, C.M. y, Zapata, C.M. (2019). Representación en el núcleo de la esencia de Semat de las competencias de un equipo de desarrollo de software. *Información Tecnológica*, 30(4), 217–226. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000400217>
- Fuentes, G.Y., Moreno, L.M., Rincón, D.C. y Silva, M.B. (2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Formación Universitaria*, 14(4), 49– 60. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000400049>
- Goleman, D. (2018). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam.
- Iacovella, J.D., Díaz, C.M. y, Richard's, M.M. (2015). Relación entre la empatía y los cinco grandes factores de personalidad en una muestra de estudiantes universitarios. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 7(2), 14–21.
- Laines, C.I., Hernández, A.P. y, Zamayoa, D.A. (2021). La importancia de las habilidades blandas en el Home office y su impacto en la productividad de una empresa. *VinculaTégica EFAN*, 7(1), 929–944. <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-176>
- Lazarus, D. y Ferris, T.L.J. (marzo, 2016). Assessing Self-Responsibility in Employability Competencies Development among Australian Engineering Students: Introductory report. En M. Rahman (Ed.), *2016 International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (pp. 1729–1734) IEOM Society. http://ieomsociety.org/ieom_2016/pdfs/494.pdf
- Li J., Chen Y., Lu J., Li W., Zhen S. y, Zhang D. (2022). Does Self-Control Promote Prosocial Behavior? Evidence from a Longitudinal Tracking Study. *Children*, 9(6), 1–11. <https://doi.org/10.3390/children9060854>
- Mababu, R. (2022). Análisis de las competencias clave para la industria 4.0. *TECHNO Review International Technology, Science and Society Review*, 11(2), 1–15. <https://doi.org/10.37467/revtechno.v11.4392>
- Michinov, E. (2022). The Moderating Role of Emotional Intelligence on the Relationship Between Conflict Management Styles and Burnout among Firefighters. *Safety and Health at Work*, 13, 448–455. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.07.001>
- Mishra, S.K. y Mishra, P. (2020). Functional aspects of communication skills for professional empowerment. *Journal of English Language and Literature*, 7(1), 79–85. <https://doi.org/10.333329/joell.7.1.79>
- Mureşan, L. E. y Turda, E. S. (2022). The Importance of Role Play and Artistic-Plastic Activities in the Preschoolers Self-Knowledge and Emotional Expressivity Development. *Educatia* 21, (23), 47–53. <https://doi.org/10.24193/ed21.2022.23.05>
- Narváez, C.I., Reascos, N.C. y, García, D.G. (2022). Desarrollo del potencial humano por competencias laborales en el sector informal de textiles y confecciones. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S1), 700–713. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3024>
- Pânişoară, I. O., Pânişoară, G., Sandu, C. y, Chirca, R. (2019). The relationship between the levels of empathy, self-confidence, and anxiety. En V. Grigore, M. Stănescu, M. Stoicescu, & L. Popescu (Eds.), *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences* (pp. 89–94). Future Academy. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2019.02.11>

- Portela, I., Alvariñas, M. y, Pino, M. (2021). Socio-Emotional Skills as Predictors of Performance of Students: Differences by Gender. *Sustainability*, 13(9), 1–11. <https://doi.org/10.3390/su13094807>
- Puad, M. H. M. y Desa, H. M. (2020). Dissecting perceptions of new graduates on work orientation and self-confidence in employability skills training program. *Universal Journal of Educational Research*, 8(1), 70–75. <https://doi.or/10.13189/ujer.2020.081310>
- Rabanal, R., Huamán, C.R., Murga, N. y, Chauca, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 250–258. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063431020/html/>
- Rivera, M.J. y Matute, R. (2023). Resolución de conflictos para estudiantes de psicología: Una propuesta de Cultura de Paz. *Psicoperspectivas*, 22(1), 1–15. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol22-issue1-fulltext-2769>
- Sonmez C. F. y Adiguzel, Z. (2020). Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization. *SAGE Open*, 10(1), 1–14. <https://doi.org/10.1177/2158244020914634>
- Souza, J.S., Souza, F.R., Coelho, L.L. y, Rossato, J. (2019). Gestión por Competencias ¿Moda, Slogan o desarrollo organizacional? *Id, online Revista Multidisciplinar E de Psicología*, 13(46), 684–703. <https://doi.or/10.14295/idonline.v13i46.1397>
- Stevens, R.P. y De la Villa, M. (2022). Empatía, inteligencia emocional y autoestima en estudiantes universitarios de carreras sanitarias. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 20(2), 311 – 334. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v20i57.5083>
- Van Hiel, A., De keersmaecker, J., Onraet, E., Haesevoets, T., Roets, A. y, Fontaine, J. R. J. (2019). The relationship between emotional abilities and right-wing and prejudiced attitudes. *Emotion*, 19(5), 917–922. <https://doi.org/10.1037/emo0000497>
- Yang C, Zhou Y, Cao Q, Xia M. y, An J. (2019). The relationship between self-control and self-efficacy among patients with substance use disorders: Resilience and self-esteem as mediators. *Front Psychiatry*, 10, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2019.00388>