



MARHTO

MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS, TRABAJO Y ORGANIZACIONES

Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Trabajo de Fin de Máster

Curso 2020/2021

Convocatoria Junio



Orientación: Experimental

Título: Inteligencia emocional y competencias digitales ante la percepción de empleabilidad en jóvenes universitarios que se incorporan al mercado laboral.

Estudiante: Jessica Deltell Amorós

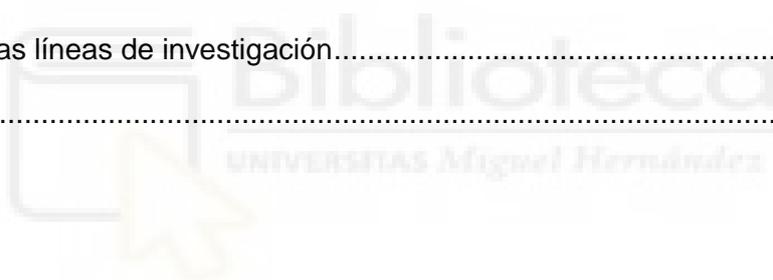
Tutor: Adrián García Selva

Código OIR: 210317224726

Elche, a 18 de junio de 2021

ÍNDICE

Resumen	1
Introducción	1
Metodología	5
Muestra	5
Variables e instrumentos	7
Percepción de empleabilidad	7
Inteligencia emocional	7
Competencias digitales	7
Variables sociodemográficas	8
Procedimientos	8
Análisis estadísticos	8
Resultados	8
Discusión	14
Limitaciones y futuras líneas de investigación	16
Referencias	16



Resumen: La economía española representa de media una tasa de paro próxima al 40% en menores de 29 años con estudios superiores, hecho que ha llevado a investigar qué otros elementos son necesarios para este colectivo, a parte de la formación, para encontrar empleo y permanecer en una empresa. Por ello, este estudio trata de analizar la inteligencia emocional y las competencias digitales que poseen los jóvenes universitarios en relación con la percepción de empleabilidad que tienen. Para su análisis, se ha distribuido un cuestionario que engloba la Escala de Percepción de Empleabilidad en universitarios, la Escala Rasgo de Metaconocimiento Emocional (TMMS-24) y el modelo europeo de competencias digitales DIGCOMP, en el que se ha conseguido la respuesta de 111 personas. En cuanto a los resultados obtenidos, la variable *Inteligencia emocional* ha resultado ser la más relevante en relación con la *Percepción de empleabilidad*, sobre todo, en la dimensión Claridad y Reparación. Las competencias digitales han obtenido una relación significativa pero leve con la *Percepción de empleabilidad*. Con estos resultados se pueden extraer importantes conclusiones, así como implicaciones en materia de enseñanza que pueden ayudar a las universidades a dirigir sus esfuerzos y sus inversiones en los programas de formación que llevan a cabo.

Palabras clave: empleabilidad, egresados, inteligencia emocional, competencia digital.

Abstract: The Spanish economy represents an unemployment rate close to 40% in those under 29 years of age with higher education, a fact that has led to research on what other elements are necessary for this group, apart from training, to find employment and remain in a company. For this reason, this study tries to analyze the emotional intelligence and digital competences possessed by young university students in relation to their perception of employability. For its analysis, a questionnaire has been distributed that includes the Employability Perception Scale in university students, the Trait Scale of Emotional Metaknowledge (TMMS-24) and the European model of digital competences DIGCOMP, in which the response of 111 people. Regarding the results obtained, the Emotional Intelligence variable has turned out to be the most relevant in relation to Perception of employability, especially in the Clarity and Reparation dimension. Digital competences have obtained a significant but slight relationship with Perception of employability. With these results, important conclusions can be drawn, as well as implications for teaching that can help universities to direct their efforts and their investments in the training programs they carry out.

Keywords: employability, young graduates, emotional intelligence, digital skills.

Introducción

Los jóvenes se incorporan al mercado laboral cada vez con mayor formación, pero aun así les es difícil encontrar empleo, ya que, en la actualidad, según apunta el Ministerio de Trabajo y Economía Social, los jóvenes con nivel de estudios alto de hasta 24 años representan una tasa de empleo del 53.1%, y los de hasta 29 años representan el 66.7% (Ministerio de Trabajo y Economía Social,

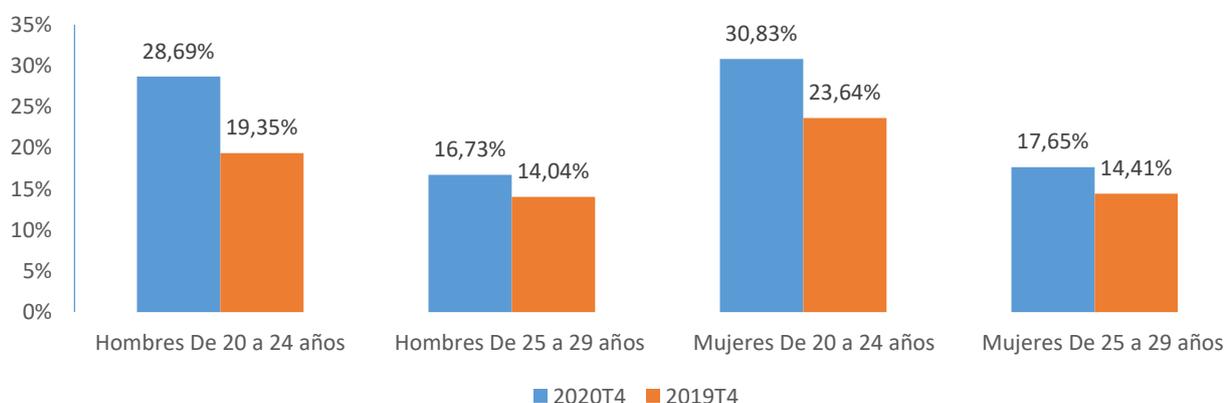
2020). Por lo tanto, y de forma general, las personas jóvenes menores de 29 años con nivel de estudios alto representan de media un 40% de tasa de paro en 2020 en España.

Pero, ¿y si además de la formación, hay otros elementos que en la actualidad juegan un papel fundamental en la empleabilidad? La literatura muestra que existen otras competencias de empleabilidad con mayor nivel de importancia, que hoy en día son esenciales para adquirir un empleo. Como bien indica Lazarus (2013), los conocimientos, técnicas y destrezas son el requisito mínimo para desempeñarse en una posición, sin embargo, estas “habilidades mínimas aceptables” (habilidades duras o *hard skills*) están siendo reemplazadas por estándares cada vez más altos conocidos como “habilidades blandas” o *soft skills*. En este orden de ideas, las primeras son el *expertise* técnico y los conocimientos necesarios para ejecutar un trabajo, mientras que las segundas son las cualidades intrapersonales y de relacionamiento (Tito Maya y Serrano Orellana, 2016). Entre otros, se encuentran ejemplos de *soft skills* tales como creatividad, persuasión, colaboración, capacidad de adaptación, inteligencia emocional, innovación, conciencia cultural y pensamiento crítico (Ángeles, 2021). En cambio, entre los ejemplos de las *hard skills* se encuentran el análisis e interpretación de los datos, gestión del conocimiento, gestión de proyectos, gestión del cambio, habilidades en redes sociales, competencias digitales, conocimientos de programación, conocimientos de idiomas, habilidades de escritura y conocimientos de software (1&1 IONOS España, 2021).

Como se puede observar en el Gráfico 1, la crisis del Coronavirus ha dificultado aún más si cabe el acceso al mercado laboral de los jóvenes, y se prevé que en los próximos años la situación se mantenga en un estado similar, ya que el 38% de los jóvenes manifiesta inquietud por su futuro profesional, y se estima que la crisis dificulte el desarrollo del mercado laboral y prolongue el período de transición de los jóvenes desde que terminan sus estudios hasta que logran su primer empleo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020).

Gráfico 1

Tasa de paro por sexo y edad con educación superior 2019T4 y 2020T4



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2021), tasas de paro por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad.

De este modo, la dificultad del acceso al empleo de los jóvenes y el agravamiento en los próximos años de esta situación, ha llevado a considerar otros factores en el acceso al mercado laboral además de la formación, como son las *soft skills* y las *hard skills* y, concretamente, la inteligencia emocional y las competencias digitales.

En primer lugar, hay que poner énfasis en la importancia de la empleabilidad. Este término surgió de la palabra inglesa *employability*, que proviene de la unión de las palabras *employ* (empleo) y *ability* (habilidad) (Campos, 2003). Este concepto cada vez está teniendo un mayor impacto en el mundo laboral, ya que se corresponde con un conjunto de logros-habilidades, conocimientos y atributos personales que aumentan la probabilidad de los graduados de encontrar un empleo y de tener éxito en sus puestos, lo cual les beneficia a ellos mismos, al personal laboral, a la comunidad y a la economía (Yorke, 2006). No obstante, entre las principales barreras para que los graduados de educación superior ingresen al mundo del trabajo, se encuentra la brecha entre las habilidades laborales que poseen y las habilidades necesarias o requeridas por el puesto de trabajo. Razón por la cual, resulta imprescindible analizar la percepción que tienen los jóvenes egresados acerca de la inserción en el mercado laboral, ya que como señala Gamboa et al. (2007), es la percepción del individuo sobre las oportunidades de conseguir un empleo de su preferencia o de mejorar el que posee, teniendo en cuenta que dichas oportunidades van a depender de sus características y conductas y de los factores contextuales que le rodean.

En segundo lugar, al modificar la dinámica laboral, las condiciones de trabajo y los requisitos laborales, la digitalización ha tenido un impacto significativo en el mercado de trabajo, y más aún desde el inicio de la pandemia, ya que esta ha supuesto una aceleración y transformación de la digitalización (Ortega, 2021). Con lo cual, se percibe la necesidad de analizar en qué medida los jóvenes universitarios presentan conocimientos digitales para poder enfrentarse a la nueva era tecnológica que impera en los centros de trabajo. Para ello, se va a utilizar el modelo DigComp, que se presenta como una herramienta diseñada para mejorar las competencias digitales de las personas y que se basa en 5 áreas: información y alfabetización digital, comunicación y colaboración online, creación de contenidos digitales, seguridad en la red y resolución de problemas (Competencia Digital, 2020). Además, la competencia digital se considera un elemento esencial en la Sociedad de la Información, altamente demandada en el mercado laboral (Lombardero, 2015), y según identifica el Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI) (Comisión Europea, 2020), el 35% de los trabajadores europeos no tiene las competencias digitales suficientes, y establece una relación directa entre la falta de estas competencias y el grado de empleabilidad, lo que refleja la importancia que tienen las competencias digitales para la obtención de un trabajo.

En tercer lugar, es interesante saber que la inteligencia emocional es un constructo que ha recibido una atención creciente en diferentes ámbitos en los últimos años, y en el contexto de la dirección de empresas, se ha argumentado que la inteligencia emocional puede predecir el rendimiento en el

trabajo, el éxito de los equipos de trabajo, la capacidad de liderazgo y la satisfacción de los empleados (Zeidner et al, 2004). Además, es una competencia importante y crucial que los líderes deben tener en cuenta en el contexto laboral actual (Ceballos et al, 2017). Siguiendo en esta línea, Goleman (1998) indica que el 67% de las habilidades esenciales para el desempeño eficaz son de índole emocional, y desde su perspectiva, argumenta que las competencias emocionales son dos veces más importantes que las ligadas al cociente intelectual y a la experiencia. Por otro lado, Nikolaou y Tsaousis (2002) descubrieron una relación positiva entre inteligencia emocional y compromiso organizacional, sugiriendo así que la inteligencia emocional es un factor determinante de los empleados que refleja lealtad a las organizaciones. Además, autores como Formichella y London (2012) destacan la actitud frente a la propia búsqueda de empleo, señalando que cuanto mayor es la motivación, factor relacionado directamente con la inteligencia emocional, más grande es la posibilidad de incorporarse y reinsertarse en el mercado de trabajo. Por ello, se pretende evaluar la inteligencia emocional que presentan los jóvenes cuando están próximos a acabar su formación e iniciarse en el mundo laboral.

Cabe destacar que, en el estudio de la inteligencia emocional, uno de los modelos que más atención ha recibido es el de Salovey y Mayer (1990), el cual evalúa las destrezas con las que una persona puede ser consciente de sus propias emociones, así como de su capacidad para regularlas. En concreto se basa en tres dimensiones: 1) atención, que mide si la persona es capaz de atender a los sentimientos de forma adecuada; 2) claridad, que valora la comprensión de la persona de sus estados emocionales; y 3) reparación, que mide si la persona es capaz de regular sus estados emocionales de forma adecuada.

La selección de estas tres variables como conceptos relacionados en cuanto a la empleabilidad de los jóvenes universitarios se fundamenta en la definición que realiza en 2004 la Organización Internacional del Trabajo sobre empleabilidad, atribuyendo que son “las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (OIT, 2005).

Por lo tanto, tras estudiar sobre algunos de los aspectos que pueden englobar la empleabilidad en jóvenes universitarios y egresados, el objetivo es poder responder a las siguientes preguntas: ¿Las competencias digitales pueden ser un factor de éxito en los jóvenes egresados? ¿La inteligencia emocional puede afectar a la empleabilidad de los jóvenes? ¿Cuál de estas dos variables influye más en la percepción de empleabilidad de los jóvenes egresados? Asimismo, se pretende analizar la relación existente entre las dimensiones de la inteligencia emocional y las competencias digitales con la percepción de empleabilidad, con el propósito de comprobar qué factores de cada variable son más trascendentales para el desarrollo de una mayor empleabilidad.

Por ello, a partir de la literatura analizada, se plantean las hipótesis siguientes:

Hipótesis 1: Los jóvenes universitarios y egresados con competencias digitales altas tienen mayor percepción de empleabilidad.

Hipótesis 2: Los jóvenes universitarios y egresados que presentan mayor inteligencia emocional tienen mayor empleabilidad.

Metodología

Muestra

En el estudio participaron un total de 111 personas, de las cuales 33 fueron hombres (29.70%) y 78 mujeres (70.30%). El rango de edad osciló entre los 21 y 30 años, con una media de 24.68 años y una desviación estándar de 2.05. Además, entre otros datos de interés recopilados, se cuenta con información relativa a la finalización de la titulación y la vocación por la misma. En este sentido, 73 participantes (65.80%) ya habían finalizado el grado cuando respondieron a la encuesta, mientras que los 38 restantes (34.2%) aún estaban cursándolo. En cuanto a la vocación por la disciplina elegida, 88 personas (79.30%) afirmaron sentir verdadera vocación por su titulación.

Continuando con la descripción de la muestra, en la *Tabla 1* se recogen las ramas de estudio seguidas por las personas participantes en la investigación. Los datos expuestos reflejan que la mayoría de la muestra ha optado por estudios de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas. Cabe destacar que seis personas no respondieron correctamente a la pregunta, por lo que, en este caso, no se ha podido introducir la información correspondiente.

Tabla 1

Número de personas por rama del grado estudiado

Rama del grado	Frecuencia	Porcentaje
Ciencias Sociales y Jurídicas	78	70.3
Artes y Humanidades	5	4.5
Ciencias Experimentales	8	7.2
Ingenierías y Arquitecturas	4	3.6
Ciencias de la Salud	10	9.0
Total	105	94.6

Por otra parte, también se recopiló información sobre la universidad en la que los participantes cursaron sus titulaciones (*Tabla 2*). Como se puede observar, la mayoría de las personas que han respondido al cuestionario han estudiado su grado en la Comunidad Valenciana. No obstante, también han participado estudiantes de otras comunidades autónomas, como Murcia, Andalucía, Madrid o Castilla La Mancha.

Tabla 2*Número de personas por Universidades*

Universidad de estudio del grado	Frecuencia	Porcentaje
Otras	2	1.8
Universidad de Alicante	67	60.4
Universidad Miguel Hernández	16	14.4
Universidad Politécnica de Valencia	8	7.2
Universidad de Murcia	6	5.4
Universidad de Almería	4	3.6
Universidad Complutense de Madrid	1	0.9
Universidad de Castilla La Mancha	3	2.7
CEU	2	1.8
Universidad Europea de Madrid	1	0.9
Universidad de Granada	1	0.9
Total	111	100

Por último, para finalizar la descripción de la muestra, se proporcionan los datos correspondientes al desarrollo de prácticas voluntarias y la experiencia profesional previa relacionada con la titulación cursada. De este modo, si se observa la *Tabla 3*, se puede comprobar que 49 participantes (44.1%) afirmaron haber desarrollado prácticas voluntarias durante su periodo universitario. Por su parte, la *Tabla 4* evidencia que un poco más de la mitad de las personas que participaron en el estudio (55%) se incorpora al mercado laboral sin ningún tipo de experiencia, y casi una cuarta parte (24.3%) posee menos de un año de experiencia.

Tabla 3*Número de personas que han desarrollado prácticas voluntarias durante el grado*

Actividad durante el grado	Frecuencia	Porcentaje
No hice ningún tipo de prácticas	19	17.1
No, únicamente desarrollé las prácticas obligatorias del grado	34	30.6
Sí, dentro de la propia universidad	9	8.1
Sí, en entidades externas	49	44.1
Total	111	100

Tabla 4*Número de personas con experiencia profesional previa relacionada con la titulación cursada*

Experiencia	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna, me incorporo desde 0	61	55.0
Sí, menos de un año	27	24.3
Sí, 1-2 años	14	12.6
Sí, más de 2 años	9	8.1
Total	111	100

Variables e instrumentos

Percepción de empleabilidad

Una de las variables objeto de estudio es la percepción de empleabilidad, definida por Rothwell et al. (2008) como la habilidad percibida para obtener un empleo adecuado al nivel de cualificación. El cuestionario empleado para evaluar esta variable es la Escala de Percepción de Empleabilidad en universitarios (Hernández-Fernaud et al., 2011). Consta de 10 ítems que recogen diferentes proposiciones sobre el proceso de inserción en el mundo laboral. Estas proposiciones hacen referencia a la probabilidad de encontrar trabajo una vez finalizados los estudios, habilidades y competencias profesionales, y perspectivas laborales. Los participantes deben indicar su grado de acuerdo con cada afirmación en una escala tipo Likert de diez puntos, que va desde “Nada de acuerdo” (0) a “Totalmente de acuerdo” (10). El alfa de Cronbach obtenido por Hernández-Fernaud et al. (2011) es de .83. Sin embargo, en el presente trabajo, el valor de este índice se situó en .64.

Inteligencia emocional

Otra de las variables objeto de estudio es la inteligencia emocional, que se define como la habilidad para percibir, valorar y expresar las emociones de manera exacta, para reconocer sentimientos que faciliten el pensamiento y para comprender y regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional (Mayer y Salovey, 1997). El instrumento utilizado para evaluar esta variable ha sido la versión reducida del cuestionario de Escala Rasgo de Metaconocimiento Emocional (TMMS-24), elaborada por Salovey et al. (1995) y adaptada por Fernández et al. (2004). El cuestionario evalúa las dimensiones de atención emocional, claridad emocional y reparación emocional, por medio de 24 ítems en una escala tipo Likert de cinco puntos (“Nada de acuerdo” (1) a “Totalmente de acuerdo” (5)). Con respecto a las propiedades psicométricas, en su adaptación a la población española, Fernández et al. (2004) encontraron unos valores de alfa de Cronbach de .90 para las dimensiones de atención emocional y claridad emocional, y de .86 para la dimensión de reparación. De forma muy similar, en el presente estudio, los valores obtenidos para el índice alfa de Cronbach han sido de .88 para las dimensiones de atención emocional y de claridad emocional, y de .84 para la dimensión de reparación.

Competencias digitales

La competencia digital es definida como el conjunto de habilidades que se configuran en torno a la búsqueda, selección, proceso y aplicación de la información a partir de una cantidad de fuentes, sumando, además, la capacidad de utilizar estratégicamente esta información para mejorar la posición de las unidades de la sociedad (van Dick, 2005). Para evaluar las competencias digitales, se ha utilizado el cuestionario elaborado por Conde-Jiménez (2017), el cual se basa en el modelo europeo de competencias digitales DIGCOMP (Ala-Mutka, 2011). Dicho instrumento se compone de 22 ítems en formato Likert, en los que se debe indicar la frecuencia de una serie de conductas relacionadas con el entorno digital y la utilización de dispositivos e información en la red, con una gradación de 1 (“nada”) a 5 (“mucho”). Asimismo, el cuestionario se agrupa en siete factores: 1)

habilidades básicas de conocimiento y manejo del ordenador y de internet; 2) participación y colaboración a través de la red; 3) habilidades de creación de recursos y contenidos; 4) conciencia digital; 5) uso de dispositivos como herramientas y recursos; 6) ética en el entorno digital; y 7) acceso y uso de plataformas digitales. El alfa de Cronbach obtenido para el total de la escala por Conde Jiménez (2017) es .93, mientras que, en el presente estudio, el valor de este índice es de .75.

Variables sociodemográficas

Por último, para evaluar las variables sociodemográficas de interés, se establecieron ítems ad hoc para recoger los datos relativos al sexo, edad, titulación, universidad de estudio, finalización del grado y vocación por el mismo, etc.

Procedimiento

El procedimiento seguido para la recogida de los datos ha sido a través de la invitación a los participantes a un cuestionario creado en “Google Form”. Con este procedimiento se ha permitido la difusión del cuestionario vía telemática para poder llegar a un número de participantes representativo para el estudio. Dicho sistema se ha hecho necesario debido a las circunstancias actuales que se están produciendo en la comunidad española y también a nivel internacional a consecuencia del Covid-19.

Análisis estadísticos

Se realizaron análisis descriptivos para conocer las características sociodemográficas de la muestra. Para someter a prueba las hipótesis planteadas, se efectuaron pruebas T, ANOVA, prueba Mann-Whitney y correlación de Pearson, con un nivel de confianza del 95%. Los análisis se realizaron con el paquete estadístico SPSS en su versión 26.

Resultados

En primer lugar, se muestran los estadísticos descriptivos de las variables estudiadas en la *Tabla 5*.

Tabla 5

Estadísticos descriptivos de las variables estudiadas

Variables	Mínimo	Máximo	Media	SD
Inteligencia Emocional - Atención	14	40	30.50	6.02
Inteligencia Emocional - Claridad	14	40	29.41	5.90
Inteligencia Emocional - Reparación	14	40	29.52	5.91
Percepción de empleabilidad	4.80	9.5	7.12	1.02

Habilidades básicas de conocimiento y manejo del ordenador y de internet	3	5	4.48	0.54
Participación y la colaboración a través de la red	1.6	5	3.50	0.65
Habilidades de creación de recursos y contenidos	2.4	5	3.95	0.58
Conciencia digital	1	5	3.37	1.32
Ordenador como herramienta	2	5	4.07	0.79
Ética en la cultura digital	2.33	5	3.99	0.71
Acceso y uso a plataformas digitales	1	5	3.66	1.19
Competencias Digitales	2.91	4.77	3.89	0.41

De forma previa a la elección de las pruebas estadísticas, se analizó la normalidad de la distribución de las variables con la prueba de Kolmogórov-Smirnov con corrección de Lilliefors. En la *Tabla 6* se observa que las variables *Percepción de empleabilidad* y *Competencias digitales* poseen un estadístico de Kolmogórov-Smirnov con una probabilidad asociada de .200, por lo que se asume que las variables siguen una distribución normal. En cambio, para el resto de variables, en este caso los estadísticos de Kolmogórov-Smirnov correspondientes presentan una probabilidad asociada inferior a .05, asumiendo así que las variables no siguen una distribución normal.

Tabla 6

Prueba de Kolmogórov-Smirnov

Variables	Estadístico K-	
	S	p
Percepción de empleabilidad	.068	.200
Competencias Digitales	.067	.200
Inteligencia Emocional - Atención	.130	.000
Inteligencia Emocional - Claridad	.102	.006
Inteligencia Emocional - Reparación	.100	.009
Habilidades básicas de conocimiento y manejo del ordenador y de internet	.202	.000
Participación y la colaboración a través de la red	.095	.016
Habilidades de creación de recursos y contenidos	.098	.011
Conciencia digital	.206	.000
Ordenador como herramienta	.151	.000
Ética en la cultura digital	.154	.000
Acceso y uso a plataformas digitales	.180	.000

A continuación, en la *Tabla 7*, se realiza la primera comparación de las variables que siguen una distribución normal en función del sexo de los participantes.

Tabla 7*Estadísticas de grupo en función del sexo para variables con distribución normal*

Variables	Sexo	N	Media	SD
Percepción de empleabilidad	Hombre	33	7.34	0.96
	Mujer	78	7.03	1.03
Competencias Digitales	Hombre	33	3.86	0.36
	Mujer	78	3.90	0.41

Para comprobar si las diferencias observadas entre ambos grupos son significativas, se efectuó una prueba T. De este modo, tanto en *Percepción de empleabilidad* ($t_{.95; 33} = 1.481$; $p = .141$) como en *Competencias digitales* ($t_{.95; 33} = -0.456$; $p = .649$), la probabilidad asociada al estadístico t es mayor que .05, por lo que no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en estas dos variables.

A continuación, la *Tabla 8* presenta las estadísticas de grupo en función del sexo de las demás variables que no poseen normalidad. Para comprobar si las diferencias observadas son significativas, se utiliza la prueba de Mann-Whitney. En la tabla, se puede observar la probabilidad del estadístico z, el cual no es significativo en ninguna variable, salvo en la dimensión de *Reparación de Inteligencia emocional*. En este caso, los hombres han obtenido puntuaciones significativamente superiores a las mujeres.

Tabla 8*Prueba de Mann-Whitney*

		N	Media	SD	Min	Max	Rm*	U	Z	p
Inteligencia Emocional - Atención	Hombre	33	28.67	6.37	15.00	40.00	46.21	964.00	-2.09	.06
	Mujer	78	31.28	5.73	14.00	40.00	60.14			
Inteligencia Emocional - Claridad	Hombre	33	28.70	6.42	17.00	40.00	52.76	1180.00	-0.69	.49
	Mujer	78	29.71	5.68	14.00	40.00	57.37			
Inteligencia Emocional - Reparación	Hombre	33	32.52	3.78	25.00	40.00	72.26	750.50	-3.47	.00
	Mujer	78	28.26	6.21	14.00	40.00	49.12			
Habilidades básicas de conocimiento y manejo del ordenador y de internet	Hombre	33	4.46	0.62	3.00	5.00	56.94	1256.00	-0.21	.84
	Mujer	78	4.49	0.50	3.25	5.00	55.60			
Participación y la colaboración a través de la red	Hombre	33	3.41	0.60	1.60	4.20	52.85	1183.00	-0.68	.50
	Mujer	78	3.54	0.66	1.80	5.00	57.33			
Habilidades de creación de recursos y contenidos	Hombre	33	3.90	0.57	2.80	5.00	53.32	1198.50	-0.57	.57
	Mujer	78	3.97	0.59	2.40	5.00	57.13			
Conciencia digital	Hombre	33	3.44	1.19	1.00	5.00	56.35	1275.50	-0.08	.94
	Mujer	78	3.34	1.38	1.00	5.00	55.85			
Ordenador como herramienta	Hombre	33	4.17	0.67	3.00	5.00	58.97	1189.00	-0.65	.52
	Mujer	78	4.03	0.84	2.00	5.00	54.74			
Ética en la cultura digital	Hombre	33	4.08	0.80	2.33	5.00	60.85	1127.00	-1.05	.30

	Mujer	78	3.95	0.67	2.33	5.00	53.95			
Acceso y uso a plataformas digitales	Hombre	33	3.24	1.44	1.00	5.00	47.86	1018.50	-1.80	.07
	Mujer	78	3.83	1.04	1.00	5.00	59.44			

El siguiente paso es analizar en detalle cómo se relacionan las variables estudiadas, empezando por inteligencia emocional y percepción de empleabilidad. Así, en primer lugar, se ha efectuado un análisis de correlación de Spearman entre ambas variables (*Tabla 9*). Como se puede apreciar, únicamente las dimensiones de *Claridad* y *Reparación* han obtenido una relación significativa con la puntuación total de la variable de *Percepción de empleabilidad*.

Tabla 9

Correlación de Spearman entre Percepción de empleabilidad e Inteligencia emocional

	1	2	3	4
1. Percepción de empleabilidad	1			
2. Atención	.14	1		
3. Claridad	.33**	.17	1	
4. Reparación	.26**	-.04	.37**	1

†p < .001; **p < .01; *p < .05

De este modo, para un análisis más profundo, se procede a efectuar un ANOVA de una vía. Para ello, se crearon tres grupos en función de los puntos de corte del cuestionario de inteligencia emocional con el que se delimitan las puntuaciones bajas, medias y altas. Por lo tanto, se hacen tres grupos de cada dimensión. Así, en la *Tabla 10* se recogen las agrupaciones de la dimensión de atención.

Tabla 10

Descriptivos de la dimensión de atención de la variable inteligencia emocional

	N	Media	SD	Mínimo	Máximo
Baja atención	20	6.97	1.08	5.40	8.60
Atención adecuada	53	6.99	0.89	4.80	9.10
Atención Excelente	38	7.39	1.12	5.80	9.50

El ANOVA efectuado refleja que no hay diferencias significativas en la percepción de empleabilidad en función de la dimensión de la *Atención de la Inteligencia Emocional* ($F_{2, 108} = 2.01, p = .139$).

Por otro lado, para analizar la dimensión de *Claridad de la inteligencia emocional*, se realiza el mismo proceso que en la dimensión *Atención* (*Tabla 11*).

Tabla 11*Descriptivos de la dimensión de claridad de la variable inteligencia emocional*

	N	Media	SD	Mínimo	Máximo
Baja Claridad	21	6.81	0.62	5.60	8.10
Claridad adecuada	65	7.03	1.05	4.80	9.40
Claridad excelente	25	7.64	1.04	5.50	9.50

En este caso, el ANOVA efectuado refleja que sí hay diferencias significativas en la *percepción de empleabilidad* en función de la dimensión de la *Claridad de la Inteligencia Emocional* ($F_{2, 108} = 4.75$, $p = .011$). Para conocer en qué grupos se dan estas diferencias, se recurrió a la prueba post-hoc, de Scheffé. Así, las comparaciones realizadas en la *Tabla 12* han determinado que las diferencias significativas se han producido entre Claridad baja y excelente, y claridad media y excelente. Por lo tanto, los jóvenes que puntúan alto en Claridad tienen una mayor percepción de empleabilidad que los que puntúan bajo y medio. Asimismo, el cálculo del índice ω^2 como estimador del tamaño del efecto arrojó un valor de .06, lo que indica un efecto moderado (Cohen, 1977).

Tabla 12*Prueba de Scheffé*

Variable dependiente:		Percepción de empleabilidad	
		Diferencia de medias (I-J)	p
Baja Claridad	Claridad adecuada	-0.22	.679
	Claridad excelente	-0.83	.021
Claridad adecuada	Claridad excelente	-0.61	.036

Por último, se analiza la relación que existe entre *Percepción de empleabilidad* y la dimensión de *Reparación de la Inteligencia emocional*. De nuevo, seguimos los pasos realizados en las dimensiones anteriores (*Tabla 13*).

Tabla 13*Descriptivos de la dimensión reparación de la variable inteligencia emocional*

	N	Media	SD	Mínimo	Máximo
Baja Reparación	19	6.71	1.26	4.80	9.50
Reparación adecuada	64	7.09	0.97	5.20	9.40
Reparación excelente	28	7.48	0.83	6.00	9.50

En esta dimensión, el ANOVA refleja que hay diferencias significativas en la percepción de empleabilidad en función de la dimensión de *Reparación de la Inteligencia Emocional* ($F_{2, 108} = 3.48$, $p = .034$). Por ello, se va a proceder, igual como en el caso anterior, a realizar una prueba de Scheffé (*Tabla 14*).

Tabla 14

Prueba de Scheffé

Variable dependiente:	Percepción de empleabilidad		
		Diferencia de medias (I-J)	p
Baja Reparación	Reparación adecuada	-0.38	.351
	Reparación excelente	-0.77	.037
Reparación adecuada	Reparación excelente	-0.39	.224

En este caso, las diferencias se producen únicamente entre el grupo de baja y alta Reparación, lo que significa que los jóvenes que puntúan alto en Reparación tienen una mayor percepción de empleabilidad que los que puntúan bajo, no presentando diferencias significativas aquellos que tienen una puntuación media. De nuevo, mediante el índice ω^2 se estimó el tamaño del efecto, arrojando en este caso un valor de .04, lo que indica un efecto leve (Cohen, 1977).

A continuación, se analizó la relación entre las *Competencias digitales* y la *Percepción de empleabilidad*. Se calculó la correlación de Spearman para comprobar su relación con *Percepción de empleabilidad*. La *Tabla 15* muestra que solo tres dimensiones de *Competencias digitales* se relacionan positiva y significativamente con *Percepción de empleabilidad*. Sin embargo, los coeficientes de correlación son muy bajos.

Tabla 15

Correlación de Spearman entre Percepción de empleabilidad y Competencias digitales

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. PE	1							
2. HB	.476	1						
3. PCR	.049*	.087	1					
4. HCC	.029*	.000**	.000**	1				
5. CD	.204	.403	.391	.700	1			
6. O	.125	.000**	.420	.000**	.338	1		
7. ECD	.041*	.018*	.128	.000**	.699	.000**	1	
8. APD	.266	.002**	.049*	.000**	.471	.006**	.001**	1

PE: Percepción de empleabilidad; HB: Habilidades básicas de conocimiento y manejo del ordenador y de internet; PCR: Participación y la colaboración a través de la red; HCC: Habilidades de creación de recursos y contenidos; CD: Conciencia digital; O: Ordenador como herramienta; ECD: Ética en la cultura digital; APD: Acceso y uso a plataformas digitales. †p < .001; **p < .01; *p < .05

Por último, se compara la *Percepción de empleabilidad* entre grupos con bajas, medias y altas competencias digitales (*Tabla 16*). Aunque se designaron dos puntos de corte para hacer tres grupos, solo se han obtenido dos porque no hay participantes que puntúen bajo en *Competencias digitales*. Como la variable de *Percepción de empleabilidad* sigue una distribución normal, se usa una prueba T de Student. En este caso, existen diferencias significativas en la *Percepción de empleabilidad* en función de las *Competencias digitales* ($t_{.95; 33} = -3.095$; $p = .003$). Es decir, que los participantes que puntúan más alto en *Competencias digitales* han obtenido mejores puntuaciones en *Percepción de empleabilidad*. Sin embargo, el valor del delta de Cohen obtenido en este caso es de .06, lo que indica un tamaño del efecto pequeño (Cohen, 1977).

Tabla 16

Estadísticas de grupo

Competencias Digitales Grupos	N	Media	SD
Grupo de Competencias Digitales medias	69	6.89	0.96
Grupo de Competencias Digitales altas	42	7.49	1.01

Discusión

En este estudio se ha examinado la relación de la inteligencia emocional y las competencias digitales con la percepción de la empleabilidad de los jóvenes egresados o que están próximos a acabar su formación universitaria.

Con base a la evidencia empírica se puede anticipar que, si los jóvenes estudiantes y egresados poseen inteligencia emocional, conocimientos digitales y una buena percepción de empleabilidad, el rendimiento y el éxito en un puesto de trabajo podrá ser mayor, y tendrán más habilidades para desenvolverse profesionalmente, como indican los datos obtenidos y como se ha hecho referencia anteriormente por su parte Zeidner et al. (2004) en el caso de la inteligencia emocional, García (2017) en el caso de las competencias digitales y Yorke (2006) en el caso de la empleabilidad.

En base a los resultados obtenidos, por un lado, se puede decir que la variable de inteligencia emocional ha demostrado ejercer más influencia que las competencias digitales a la hora de explicar su relación con la percepción de empleabilidad, pero solo en la dimensión de Claridad y Reparación, ya que aquellas personas que conocen cuáles son sus sentimientos van a ofrecer un mayor rendimiento en sus funciones y aunque exista cualquier problema o desajuste van a saber solventarlo por su optimismo y forma de enfrentar las dificultades, respectivamente. Sin embargo, en la dimensión de Atención no ha resultado ser influyente. Este hecho se puede deber a que esta dimensión refleja la necesidad de observar los sentimientos propios y no influye en su comportamiento en el ámbito laboral.

Por otro lado, la variable de competencias digitales ha tenido menos relevancia en cuanto a su relación con la percepción de empleabilidad, en parte porque los datos de los que se disponían no

han sido del todo útiles en la realización de los análisis estadísticos. En este sentido, hubiera sido muy favorable contar con una parte de la muestra que puntuara bajo en la variable de competencias digitales. No obstante, este hecho puede deberse a que cada vez más los jóvenes tienen más capacidades digitales y tienen más integrado en su día a día la digitalización. Por ello, esta condición dificulta poner en práctica la influencia de esta variable. Sin embargo, debido a la pandemia, la digitalización se ha impuesto en el mundo laboral, por lo que aquellas personas que estén familiarizadas con competencias digitales adquieren mucha ventaja competitiva, que aquellos que son más rígidos a su uso y aprendizaje. Esta variable, aunque ahora tiene un gran impacto en el mundo laboral, con el tiempo irá perdiendo relevancia, ya que se convertirá prácticamente en algo esencial como la comunicación.

Por lo tanto, tras los resultados obtenidos, es importante señalar que la dimensión de Claridad de Inteligencia emocional tiene más potencia para predecir la percepción de empleabilidad, por el tamaño del efecto, por las medidas del ANOVA y por el análisis de correlación. No obstante, este hecho se puede explicar porque aquellas personas que tienen más claros sus sentimientos y saben de forma más precisa qué es lo que quieren, pueden presentar más seguridad y confianza en los trabajos que realizan.

El análisis de estas tres variables ha llevado a la conclusión de que fomentar la inteligencia emocional y la formación en competencias digitales en jóvenes puede llevar a mejorar su percepción de empleabilidad y, consecuentemente, verse reflejado en el rendimiento y en el éxito de estos en el ámbito profesional en el que desarrollen sus funciones. Por ello, sería interesante llevar a cabo programas que incentiven dichas habilidades.

En la actualidad existe una amplia gama de programas de intervención sobre educación e inteligencia emocional en adolescentes destacando entre ellos el "Programa Intemo" de Ruiz-Aranda et al. (2013) de la Universidad de Málaga, el cual ha conseguido mostrar una gran eficacia además de una práctica utilidad para el desarrollo de habilidades emocionales entre los más jóvenes.

Muchos de los programas de intervención sobre inteligencia emocional se han orientado a buscar una finalidad particular, más allá del mero hecho de propiciar un desarrollo personal con bases en la empatía y en distintas habilidades emocionales tal y como es el caso del programa "Dulcinea" de Pérez-González et al. (2014).

Por otro lado, según los resultados más significativos que se han obtenido de la variable Competencias digitales en relación con la percepción de empleabilidad, sería interesante que en las universidades fomentaran, por ejemplo, estrategias de *networking* a través de las redes sociales, ya que este colectivo hace un gran uso de ellas. Además, incluir material relacionado con cuestiones legales y éticas sobre ordenadores e internet, así como formar en materia de obtención de datos.

Limitaciones y futuras líneas de investigación

Respecto a las limitaciones, en primer lugar, cabe destacar que el alfa de Cronbach del instrumento utilizado para evaluar la *Percepción de empleabilidad* no ha sido satisfactorio, lo que puede haber dificultado la medición de este constructo. Otra de las limitaciones que se encuentran en este estudio es el número de participantes que han respondido a la encuesta, ya que solo se ha podido contar con 111 personas, y hubiera sido mucho más representativo si hubieran participado estudiantes de diferentes universidades y partes de España.

Por último, otra de las limitaciones que se han dado en esta investigación, ha sido una encuesta que se lanzó para ver qué grado de percepción de empleabilidad, inteligencia emocional y competencias digitales tenían aquellas personas jóvenes que sí habían accedido a un puesto laboral relacionado con su formación. No obstante, esta encuesta fue respondida por muy pocas personas, por lo que, no se ha incluido finalmente en este estudio, pero sí que sería una futura línea de investigación para averiguar cuál es el grado de significación de estas variables para las personas jóvenes que se encuentran trabajando en puestos relacionados con su formación.

En futuras líneas de investigación, sería interesante también, analizar si aquellas personas que tienen la oportunidad de utilizar programas informáticos en las universidades afines a la materia que están impartiendo y que en el mundo laboral son necesarios para ejercer sus funciones, tienen mayor empleabilidad que aquellos en los que la docencia se imparte de forma teórica y sin acceso a programas que puedan ayudar a su desempeño profesional. Todo esto con el fin de que se introduzca en las aulas más dominio de programas informáticos y su uso dual mientras se está impartiendo formación, para que sea más práctico, y deje de verse tan abstracto la materia que se imparte con la realidad de las empresas de hoy en día.

Referencias

- 1&1 IONOS España (28 de mayo de 2021). *Hard Skills*. IONOS Startupguide.
<https://www.ionos.es/startupguide/productividad/hard-skills/>
- Ala-Mutka, K. (2011). *Mapping Digital Competence: Towards a Conceptual Understanding*. European Union.
- Angeles, J. (13 de enero de 2021). *Las soft skills de 2021: aplícalas en tu empresa y marca tendencia*. <https://www.crehana.com/es/blog/empresas/soft-skills-apicalas-en-tu-empresa/>
- Campos, G. (2003). Implicancias económicas del concepto de empleabilidad. *Revista de la Facultad de Economía-BUAP*, 8(23), 101-111.
- Ceballos, J. L. D., Solarte, M. G., y Ayala, A. H. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel

- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Academy Press.
- Comisión Europea (2020). *Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI) 2020 España*.
https://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/dam/jcr:47808d39-7d39-4270-90cc-826e5de1aa87/DESI2020-SPAIN-lang.pdf
- Competencia Digital. (26 de mayo de 2020). *Plan de Competencias Digitales para la Empleabilidad en Extremadura*. <https://www.nccextremadura.org/competenciadigital>
- Conde-Jiménez, J. (2017). *La mediación de las TIC en la creación de ambientes de aprendizaje y el logro de competencias digitales*. Tesis Doctoral. Sevilla, España: Universidad de Sevilla.
- Durlak, J. A., Weissberg, R. P., Dymnicki, A. B., Taylor, R. D., & Schellinger, K. B. (2011). The impact of enhancing students' social and emotional learning: A meta-analysis of school-based interventions. *Child development*, 82(1), 405-432.
- Fariselli, L., Ghini, M., & Freedman, J. (2008). *Age and emotional intelligence*. Six Seconds. https://prodimages.6seconds.org/media/WP_EQ_and_Age.pdf
- Fernández P., Extremera, N., & Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological Reports*, 94(3), 751-755. <https://doi.org/10.2466/pr0.94.3.751-755>
- Formichella, M., y London, S. (2012). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, (47), 79-91. <http://dx.doi.org/10.7440/res47.2013.06>
- Gamboa, J.P., Gracia, F.J., Ripoll, P. y Peiró, J.M. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE).
- García Tartera, F. J. (2017). *Competencias digitales en la docencia universitaria del siglo XXI*. Tesis Doctoral. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- Goleman, D. (1998). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. Editorial Kairós.
- Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-de la Rosa, C. I. y Hernández, B. (2011). *Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a5>
- Lazarus, A. (2013). Soften Up: The Importance of Soft Skills for Job Success. *Physician executive*, 39(5), 40-45.
- Lombardero, L. (2015) *Trabajar en la era digital. Tecnología y competencias para la transformación digital*. LID Editorial.

- Mayer, J.D. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-31). Basic Books.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020). *Jóvenes y mercado de Trabajo 2020*. Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.
https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2020/Junio2020.pdf
- Nikolaou, I., y Tsaousis, I. (2002). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(4), 327-342. <https://doi.org/10.1108/eb028956>
- Organización Internacional del Trabajo (2005). *Educación, formación y aprendizaje permanente. Recomendación No. 195 de los Recursos Humanos*. Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *La COVID-19 interrumpe la educación de más del 70% de los jóvenes*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_753062/lang--es/index.htm
- Ortega, A. (2021). *El impacto del COVID-19: la digitalización como bien común*. http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/dt1-2021-ortega-el-impacto-del-covid-19-digitalizacion-como-bien-comun
- Pérez-González, J.C., Cejudo, J., y Benito-Moreno, S. (2014). *Teoría y práctica de la educación emocional*. McGrawHill.
- Rothwell, A., Herbert, I. y Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of vocational behavior*, 73(1), 1-12. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Ruiz Aranda, D., Cabello González, R., Salguero Noguera, J. M., Palomera Martín, R., Extremera Pacheco, N., & Fernández Berrocal, P. (2013). *Programa Interno. Guía para mejorar la inteligencia emocional de los adolescentes*. Pirámide.
- Salovey, P., y Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., y Palfai, T. P. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. En J. W. Pennebaker (Ed.), *Emotion, disclosure, & health* (p. 125–154). American Psychological Association.

- Tito Maya, M., y Serrano Orellana, B. (2016). Desarrollo de soft skills, una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal*, 1(12), 59-76.
- van Dijk, J. (2005). *The Deepening Divide Inequality in the Information Society*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: what it is-what it is not (Vol. 1)*. Higher Education Academy.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2004). Emotional Intelligence in the Workplace: A Critical Review. *Applied Psychology: An International Review*, 53(3), 371-399.

