



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de
fin de grado

Inteligencia
emocional:
Antecedentes y
relación con la
empleabilidad

Cristina Varela Vázquez

Septiembre 2015

Resumen

En la actualidad se reconoce que las emociones tienen un impacto sustancial en la vida personal y profesional de las personas. En consecuencia, la inteligencia emocional ha recibido una atención creciente en diferentes ámbitos (empresarial, educativo, etc.) y, recientemente, ha sido vinculada a la empleabilidad.

La importancia de ambos constructos en el contexto actual, caracterizado por menores oportunidades de empleo, mayor inseguridad en el trabajo y rápido cambio tecnológico, justifica los objetivos de este trabajo fin de grado.

Desde el punto de vista teórico, el objetivo es realizar una aproximación a la inteligencia emocional, diferenciando las dos conceptualizaciones identificadas en la revisión de la literatura –modelos de habilidades y modelos mixtos o basados en rasgos-, así como examinar sus antecedentes y su posible relación con la empleabilidad.

Desde el punto de vista empírico, se trata de averiguar cuál es nivel de inteligencia emocional de los estudiantes del grado de Administración y Dirección de Empresas (ADE) de la Universidad de Santiago, así como analizar si los antecedentes considerados (edad, género, experiencia profesional, nivel de curso y nivel de conocimiento de la inteligencia emocional de los estudiantes) se relacionan con su inteligencia emocional y si ésta se relaciona con su empleabilidad percibida. La muestra de este estudio está compuesta por 190 estudiantes de ADE.

El trabajo tiene una extensión de 9482 palabras.

Índice

Resumen	2
Índice	3
Índice de abreviaturas	5
Índice de tablas	6
Índice de gráficos.....	8
Introducción.....	9
1 Justificación de la investigación.....	9
2 Estructura de la investigación	10
Planificación.....	11
Desarrollo del trabajo.....	12
I INTELIGENCIA EMOCIONAL	12
1.1 Concepto de inteligencia emocional.....	12
1.1.1 Inteligencia emocional basada en las habilidades.....	13
1.1.2 Inteligencia emocional basada en los rasgos o enfoque mixto	15
1.2 Antecedentes de la inteligencia emocional	16
1.2.1 Edad	16
1.2.2 Género	17
1.2.3 Nivel educativo	17
1.2.4 Experiencia laboral.....	18
1.2.5 Conocimiento de la inteligencia emocional.....	18
1.3 Inteligencia emocional y empleabilidad.....	18

II	ANÁLISIS EMPÍRICO	21
2.1	Metodología	21
2.1.1	Procedimiento de muestreo	22
2.1.2	Perfil de la muestra	22
2.1.3	Medida de las variables	25
2.2	Resultados	26
2.2.1	Relación entre el nivel de curso y la inteligencia emocional	28
2.2.2	Relación entre el género y la inteligencia emocional	30
2.2.3	Relación entre la experiencia laboral y la inteligencia emocional	32
2.2.4	Relación entre la edad y la inteligencia emocional.....	34
2.2.5	Relación entre el conocimiento de la inteligencia emocional y la inteligencia emocional	34
2.2.6	Relación ente el conjunto de antecedentes (conocimiento de la inteligencia emocional, edad, género, curso y experiencia laboral) y la inteligencia emocional	35
2.2.7	Relación entre la inteligencia emocional y la empleabilidad.....	36
	Conclusiones y ampliación	37
	Referencias	40
	Anexo	44

Índice de abreviaturas

IE = Inteligencia emocional

SEA = Valoración de las emociones propias (*Self-Emotions Appraisal*)

OEA = Valoración de las emociones de los demás (*Others-Emotions Appraisal*)

UOE = Uso de las emociones (*Use of Emotion*)

ROE = Regulación de las emociones (*Regulation of Emotion*)

IC = Intervalo de confianza

Índice de tablas

Tabla 1: Ficha técnica	22
Tabla 2: Curso	22
Tabla 3: Género	23
Tabla 4: Experiencia laboral	24
Tabla 5: Edad	24
Tabla 6. Estadísticos del conocimiento de la inteligencia emocional, inteligencia emocional y empleabilidad.	26
Tabla 7: Estadísticos de las dimensiones e ítems de la inteligencia emocional	27
Tabla 8: Estadísticos de la relación entre la inteligencia emocional y el nivel de curso	28
Tabla 9: Prueba de muestras independientes: Inteligencia emocional y nivel de curso	28
Tabla 10: Estadísticos de la relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el nivel de curso	29
Tabla 11: Prueba de muestras independientes: Dimensiones de la inteligencia emocional y nivel de curso.....	29
Tabla 12: Estadísticos de la relación entre la inteligencia emocional y el género.	30
Tabla 13: Prueba de muestras independientes: Inteligencia emocional y género	30
Tabla 14: Estadísticos de la relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el género.....	31
Tabla 15: Prueba de muestrsa independientes: Dimensiones de la inteligencia emocional y el género.....	31

Tabla 16: Estadísticos de la relación entre la inteligencia emocional y la experiencia laboral.....	32
Tabla 17: Prueba de muestras independientes: Inteligencia emocional y experiencia laboral.....	32
Tabla 18: Estadísticos de la relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y la experiencia laboral.....	33
Tabla 19: Prueba de muestras independientes: Dimensiones de la inteligencia emocional y experiencia laboral.....	33
Tabla 20: Resumen del modelo de la relación entre la edad y la inteligencia emocional.....	34
Tabla 21: Coeficientes de la edad.....	34
Tabla 22: Resumen del modelo de la relación entre el conocimiento de la inteligencia emocional y la inteligencia emocional.....	34
Tabla 23: Coeficientes del conocimiento de la inteligencia emocional.....	35
Tabla 24: Resumen del modelo de la relación entre el conjunto de antecedentes y la inteligencia emocional.....	35
Tabla 25: Coeficientes del conjunto de antecedentes	35
Tabla 26: Resumen del modelo de la relación entre la inteligencia emocional y la empleabilidad.....	36
Tabla 27: Coeficientes de la inteligencia emocional.....	36

Índice de gráficos

Gráfica 1: Curso	23
Gráfica 2: Género	23
Gráfica 3: Experiencia laboral	24
Gráfica 4: Edad	25

Introducción

1. Justificación de la investigación

Los titulados universitarios que se incorporan al mercado de trabajo se enfrentan a importantes desafíos. Se pueden citar, entre otros, menores oportunidades de empleo y de seguridad en el trabajo que en el pasado, rápido cambio tecnológico y creciente responsabilidad personal para mantenerse actualizados en su campo profesional (Faber, López y Prescher, 2012).

En este contexto, un recurso personal que adquiere una relevancia especial es la inteligencia emocional (la capacidad para reconocer, utilizar y dirigir las emociones, Mayer, Salovey y Caruso, 2001). Las emociones juegan un importante papel en la vida personal y profesional y, recientemente, han sido vinculadas a la empleabilidad (Potgieter y Coetzee, 2013).

Desde una perspectiva individual, la empleabilidad puede ser definida como el “análisis de las percepciones sobre la capacidad para obtener un empleo dependiendo de los recursos personales y de las características del mercado laboral” (Hernández-Fernaud, Ramos Sapena, Negrín, Ruiz-de la Rosa y Hernández, 2011, p. 131). Diversos investigadores han encontrado que la empleabilidad contribuye a la percepción de éxito y satisfacción con la carrera (p. ej., Coetzee y Schreuder, 2011).

Este trabajo de fin de grado se plantea los siguientes objetivos:

1. Realizar una aproximación teórica a la inteligencia emocional.
2. Averiguar cuál es el nivel de inteligencia emocional de los estudiantes del grado de ADE.

3. Averiguar si la edad, el género, la experiencia profesional, el nivel de curso y el nivel de conocimiento de la inteligencia emocional de los estudiantes del grado de ADE se relacionan con su nivel de inteligencia emocional.
4. Averiguar si la inteligencia emocional de los estudiantes del grado de ADE se relaciona con su empleabilidad percibida.

2. Estructura de la investigación

De acuerdo con los objetivos señalados previamente, en el presente trabajo se comienza definiendo el concepto de inteligencia emocional, para identificar posteriormente sus factores antecedentes. A continuación, se examina la relación entre la inteligencia emocional y la empleabilidad.

La parte empírica del trabajo recoge los resultados de un cuestionario previamente elaborado y respondido por estudiantes del grado de ADE en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Santiago de Compostela. El análisis de los resultados y las conclusiones se basan en la respuesta proporcionada por 190 estudiantes.

Planificación

En octubre se adjudicaron los temas y en diciembre se tuvo la primera reunión con la tutora para explicar el tema del trabajo y la orientación.

En lo relativo al desarrollo del trabajo, durante los meses de diciembre y enero se especificó la bibliografía y se procedió a la lectura de ésta. En febrero se entregó el plan de trabajo, en abril se redactó la primera mitad del desarrollo y en junio la segunda mitad, en las cuales se realizaron varias correcciones durante estos meses, y en julio se realizaron las correcciones finales.

Para el análisis empírico, en febrero se redactó la primera versión del cuestionario, se realizaron las correcciones oportunas, y durante marzo y abril se repartió en las aulas. En mayo se introdujeron sus datos a SPSS, en junio se llevó a cabo el análisis empírico y en julio se realizaron correcciones.

Realizadas las correcciones en las dos partes, en julio se entregó el borrador final.

	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Febr.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.
Adjudicación tema										
1ª reunión										
Bibliografía y lectura										
Plan de trabajo										
Cuestionario										
1ª mitad del desarrollo										
2ª mitad del desarrollo										
Análisis empírico con SPSS										
Correcciones finales										
Borrador final										

Desarrollo del trabajo

I. Inteligencia emocional

1.1. Concepto de inteligencia emocional

La inteligencia emocional (IE) es un constructo que ha recibido una atención creciente en diferentes ámbitos (empresarial, educativo, etc.), en los últimos años. 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, entre otros resultados de interés. En consecuencia, algunas organizaciones han comenzado a incorporar su evaluación en los procesos de selección y promoción (Zeidner, Matthews y Roberts, 2004). Además, como se ha argumentado que la inteligencia emocional se puede desarrollar, algunas organizaciones, como Deloitte, han empezado a ofrecer formación en inteligencia emocional a sus empleados (Deloitte, 2010).

El concepto de inteligencia emocional ha sido desarrollado como una respuesta al reconocimiento de la importancia de las emociones en el contexto organizativo (Zeidner, Matthews y Roberts, 2009) y al intento de encontrar una explicación científica que apoye la existencia de inteligencias múltiples (Suárez y Trespalcios, 2011). En 1920, Thorndike introdujo el término “inteligencia social”, entendido como “la capacidad de entender y manejar a los hombres y mujeres, chicos y chicas, para actuar sabiamente en las relaciones humanas” (p. 228). La inteligencia social se diferencia, entonces, de la inteligencia abstracta (vinculada a la comprensión verbal y matemática) y de la inteligencia concreta (capacidad para manipular objetos y formas). Posteriormente, Gardner (1983), en su teoría de las inteligencias múltiples, consideró que la inteligencia social estaba conformada por la inteligencia intrapersonal (capacidad para comprender las propias emociones) y la inteligencia interpersonal

(capacidad para comprender las emociones de los demás). A estas capacidades de reconocimiento y comprensión de las emociones, Salovey y Mayer (1990), considerados de los primeros investigadores que utilizaron el término inteligencia emocional, añadieron la capacidad para regular y utilizar las emociones con una finalidad específica.

Por su parte, Goleman (1996), el autor que popularizó el término IE, la definió de un modo amplio, como todas las habilidades no relacionadas directamente con la capacidad cognitiva general, pero que contribuyen al éxito.

La necesidad de clarificar el constructo y de proporcionar una definición más exacta del campo que abarca, ha generado dos conceptualizaciones distintas de la IE, una basada en las habilidades y otra en los rasgos (p.ej., Day y Carroll, 2008).

1.1.1. Inteligencia emocional basada en las habilidades

De acuerdo con el modelo basado en habilidades, la IE es un conjunto de habilidades que permite que las personas perciban, utilicen, comprendan y gestionen las emociones. En esta línea, Salovey y Mayer (1990) propusieron un modelo según el cual la IE es “el subconjunto de la inteligencia social que implica la capacidad de controlar los propios sentimientos y emociones y los de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar nuestro pensamiento y acciones” (p. 189) este conjunto de habilidades están interrelacionadas y se divide en las siguientes dimensiones (Mayer y Salovey, 1997, p. 10), ordenadas por complejidad ascendente:

- **Percepción emocional:** La habilidad para percibir con precisión las emociones, propias y en otros, evaluarlas y expresarlas con exactitud. Para Fernández-Berrocal y Extremera (2009) implica “la habilidad para identificar y reconocer tanto los propios sentimientos como los de aquellos que te rodean” (p. 92) lo que podría relacionarse con la empatía de los modelos mixtos.
- **Facilitación o asimilación emocional:** La habilidad para generar, utilizar y sentir las emociones para acceder y/o generar sentimientos para facilitar el pensamiento. Según Fernández-Berrocal y Extremera (2009) “esta habilidad plantea que nuestras emociones actúan de forma positiva sobre nuestro razonamiento y nuestra forma de procesar la información” (p. 92).
- **Comprensión emocional:** La habilidad para comprender las emociones y el conocimiento emocional. La comprensión emocional incluye las habilidades de desglosar las señales emocionales para etiquetar las emociones y reconocer las categorías en que se agrupan los sentimientos, conocer las combinaciones de los estados emocionales que dan lugar a las emociones secundarias, interpretar el significado de las emociones complejas, así como reconocer las transiciones entre estados emocionales y la aparición de sentimientos simultáneos y contradictorios (Fernández-Berrocal y Extremera, 2009).

- Gestión emocional: La habilidad para regular las emociones con la intención de estimular la comprensión y el desarrollo emocional. Incluye los procesos emocionales más complejos, como “la capacidad para estar abierto a los sentimientos, tanto positivos como negativos, y reflexionar sobre los mismos para descartar o aprovechar la información que los acompaña en función de su utilidad” (Fernández-Berrocal y Extremera, 2009, p. 93), regular las emociones propias y manejar nuestro mundo intrapersonal e interpersonal.

Una conceptualización de la IE similar a la de Mayer y Salovey (1997), aunque no coincidente, es la de Davies, Stankov y Roberts (1998). Para estos investigadores, la IE es un constructo compuesto por las cuatro dimensiones siguientes:

1. Evaluación y expresión de las emociones propias. Se refiere a la capacidad de una persona para comprender sus propias emociones y ser capaz de expresarlas de forma natural.
2. Evaluación y reconocimiento de las emociones de los demás. Se refiere a la capacidad de una persona para percibir y entender las emociones de las personas que le rodean.
3. Regulación de la emoción propia. Se refiere a la capacidad de una persona para regular sus emociones, permitiéndole una más rápida la recuperación de los trastornos psicológicos.
4. Uso de la emoción para facilitar el rendimiento. Se refiere a la capacidad de una persona para utilizar sus emociones, dirigiéndolas hacia actividades constructivas y el rendimiento personal.

Los partidarios de la visión de la IE basada en las habilidades apoyan que la IE es una habilidad cognitiva similar a otras inteligencias (Mayer, Caruso y Salovey, 1999). Mayer et al. (1999) argumentan que la IE satisface los criterios para poder ser considerada una faceta de la inteligencia y que “algunas de las concepciones alternativas de la IE no solo incluyen la emoción y la inteligencia per se, sino también motivación, disposiciones y rasgos, y el funcionamiento personal y social global” (p. 268). Dichos criterios son conceptuales, ya que la IE debe reflejar habilidades mentales en lugar de formas de comportamiento; correlacionales, puesto que debe correlacionarse con otras facetas de la inteligencia, y de desarrollo.

En esta línea, Law, Wong y Song (2004) consideran que la conceptualización de IE de Davies et al (1998), es “la más representativa de la literatura completa sobre IE” (Law et al., p. 484) y que, al centrarse en un conjunto de habilidades, permite su diferenciación de las dimensiones de la personalidad. Mientras que la IE refleja la “capacidad de una persona para gestionar sus emociones” (Law et al., p. 484) y, por tanto, las personas difieren en el grado en que son capaces de comprender, regular y utilizar sus emociones; los rasgos de personalidad “reflejan tendencias a pensar, sentir y comportarse de determinadas formas” (Law et al., p. 485). Esta diferenciación entre la IE y los factores de personalidad es apoyada por estudios empíricos (Mayer y Salovey, 1997; Wong y Law, 2002).

1.1.2. Inteligencia emocional basada en los rasgos o enfoque mixto

El enfoque mixto o basado en los rasgos tiende a ser más inclusivo en su conceptualización de la IE que el modelo basado en las habilidades. De acuerdo con Mayer et al. (1999), estos modelos incluyen una amplia variedad de rasgos, capacidades y características personales, tales como la diligencia, la autoconfianza y la resiliencia.

Para Goleman (1996), quizás el autor más conocido de esta corriente, la inteligencia emocional es cualquier característica deseable de carácter personal que no está representada por la inteligencia cognitiva, estableciendo así dos categorías complementarias de inteligencia personal. Su teoría se basa en las competencias, que incluye un conjunto de habilidades afectivas y cognitivas. Identificó cinco dimensiones que se agrupan en dos categorías: competencias personales en el trato con uno mismo (autoconciencia, autocontrol y automotivación) y competencias sociales en el trato con los demás (empatía y habilidades sociales). Goleman (1998) las detalla de este modo:

- **Autoconciencia:** se refiere a la conciencia que tenemos de nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones. Incluye la conciencia emocional (reconocer nuestras emociones y los efectos de éstas), la valoración adecuada de uno mismo (de nuestras fortalezas y debilidades) y la confianza en uno mismo (seguridad en nuestra propia valoración).
- **Autocontrol:** supone capacidad para manejar de modo adecuado tanto las emociones como los impulsos conflictivos.
- **Automotivación:** hace referencia a las tendencias emocionales que nos guían en la consecución de nuestros objetivos o la facilitan. Incluye la motivación de logro (para satisfacer un criterio de excelencia), el compromiso (a la hora de secundar los objetivos de un grupo u organización) y el optimismo (que supone mantener la persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los posibles obstáculos).
- **Empatía:** se define como la conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas. Incluye la comprensión de los demás (captar e interesarse por los sentimientos y puntos de vista de otras personas), la orientación hacia el servicio (anticiparse a las necesidades de los clientes para satisfacerlas), el aprovechamiento de la diversidad (de las oportunidades que nos brindan diferentes tipos de personas) y la conciencia política (conocimiento de las corrientes emocionales y de las relaciones de poder).
- **Habilidades sociales:** supone la capacidad para inducir las respuestas deseables en los demás, por medio de la influencia (tácticas de persuasión), la comunicación (mensajes claros y convincentes), el liderazgo (inspirar y dirigir), la catalización del cambio (iniciar o dirigir dichos cambios), la resolución de conflictos (negociar y resolver), la colaboración y cooperación (trabajar con los

demás para la consecución de una meta común) y las habilidades de equipo (crear sinergia grupal).

Bar-On (1997), otro investigador del enfoque de los rasgos, define el “coeficiente emocional” como un conjunto de habilidades sociales y emocionales. Desarrolló una medida de la IE compuesta por quince capacidades que dividió en cinco dimensiones: habilidades intrapersonales (comprensión de uno mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización e independencia), habilidades interpersonales (empatía, relaciones interpersonales y responsabilidad social), adaptabilidad (solución de problemas, prueba de la realidad y flexibilidad) y el manejo del estrés (tolerancia a la ansiedad, control de impulsos) y del estado de ánimo (felicidad y optimismo).

En esta visión de la IE existen dos problemas relevantes. En primer lugar, la falta de acuerdo entre los investigadores sobre cuántos, o qué, rasgos deben ser incluidos. La consecuencia es la disparidad en los instrumentos de medida de la IE, de modo que no todos tienen las mismas subescalas o los mismos constructos de nivel inferior (Zeidner et al., 2009). En segundo lugar, la posibilidad de que la IE, medida de esta forma, se solape en gran parte con las medidas de personalidad que están bien establecidas (Zeidner et al., 2009).

1.2. Antecedentes de la inteligencia emocional

El conocimiento acerca de los antecedentes de la IE es muy escaso (Cook, Bay, Visser, Myburgh y Njoroge, 2011). Las investigaciones realizadas no han sido muy sistemáticas y se han centrado en las variables sociodemográficas (como la edad, el género, el nivel educativo y la experiencia laboral) para explicar las diferencias en la IE. Aunque se han implementado programas con objetivo de incrementar la IE, su eficacia ha sido criticada al no desarrollarse con base en una sólida investigación, no tener los objetivos cuidadosamente definidos y no aplicar los procedimientos de evaluación razonables (Zeidner et al., 2009).

1.2.1. Edad

Aunque algunos estudios no encuentran un efecto significativo de la edad en la IE (Cakan y Altun, 2005), autores como Bar-On (2000) sugieren que existe una relación directa y que la IE se aprende mediante la experiencia de la vida, aunque dicha relación podría no ser lineal, llegando a un pico a partir del que empieza a disminuir (Punia, 2002).

1.2.2. Género

Estudios como los de Mandell y Pherwani (2003) encuentran que la IE es superior en las mujeres respecto a los hombres, ya que éstas parecen ser más capaces de controlar sus emociones. Sin embargo, los resultados de los estudios de otros autores, como Goleman (1998) o Bar-On, Brown, Kirkcaldy y Thome (2000) apoyan que no existen diferencias. O que los resultados pueden diferir con respecto a sus diferentes competencias, de modo que las mujeres pueden puntuar más alto en auto-conciencia y empatía, mientras que los hombres son mejores en auto-regulación (Bar-On, 1997).

1.2.3. Nivel educativo

En esta área está tomando gran importancia la IE al considerar que las emociones juegan un papel importante en el contexto educativo e influyen en la adaptación escolar y el éxito académico de los estudiantes. Parker, Summerfeldt, Hogan y Majeski (2004) consideran que variables como la IE pueden predecir en mejor medida el desempeño y la adaptación que las limitadas medidas tradicionales de evaluación intelectual, como el test de rendimiento cognitivo basado en la medida del CI; ya que, ser cognitivamente inteligente no es suficiente para garantizar el éxito académico, profesional y personal (Extremera y Fernández-Berrocal, 2001; Goleman, 1996).

En un estudio acerca del impacto de renovar un programa MBA se demostró que la IE de los estudiantes puede verse afectada por un programa educativo diseñado para desarrollar competencias en áreas más allá de lo cognitivo (Boyatzis y Saatcioglu, 2008), aunque los numerosos cambios en este programa no dejaron claro qué aspectos específicos incrementan la IE.

En otro estudio realizado por Cook et al. (2011) con estudiantes universitarios, no se pudo evidenciar el incremento de la IE de los estudiantes de primero a cuarto, ni que dicho incremento sea superior en los de artes liberales respecto a los de contabilidad, al poder mejorar habilidades como la comunicación, el pensamiento crítico y el razonamiento ético (éstos tienen un IE superior tanto en primero como en cuarto). Pero sí pudieron demostrar que la inteligencia emocional de los estudiantes de contabilidad se incrementa más si el programa incluye contenidos no empresariales y más relacionados con las artes liberales.

Las carencias en las habilidades de IE afectan a los estudiantes facilitando la aparición de problemas de conducta relacionadas con las relaciones personales, el bienestar psicológico, el rendimiento académico y la aparición de conductas disruptivas (p. ej. Ciarrochi, Chan y Bajgar, 2001; Mestre y Fernández-Berrocal, 2007).

1.2.4. Experiencia laboral

Clarke (2006) sugiere que ejercer las funciones asociadas con cualquier trabajo dará lugar a aumentar la IE, pero que para que sea eficaz debe integrarse en el proceso de retroalimentación, el intercambio de ideas y las oportunidades para la reflexión.

El estudio de Cook et al. (2011) demostró la existencia de una fuerte evidencia de que la experiencia laboral de los estudiantes impacta positivamente en el nivel de IE. Por su parte, Lindebaum (2009) plantea que las habilidades de IE específicas requeridas dependen del tipo de industria y de los eventos que en ella puedan darse. Por ejemplo, el contacto con el cliente, junto con la obligación de trabajar en equipo y los altos niveles de responsabilidad son factores que se espera que incrementen la IE de los empleados de contabilidad.

1.2.5. Conocimiento de la inteligencia emocional

El mayor grado de conocimiento de la IE puede asociarse con mayor IE, lo que justifica el diseño de programas de formación para desarrollar este tipo de competencias tanto en los estudiantes como en los trabajadores.

En el siglo XXI se ha incrementado el interés por promover el conocimiento de la IE, especialmente en el ámbito de la familia y la escuela, con programas de educación emocional eficaces y que están arrojando resultados muy positivos. Ya que se considera clave enseñar a los niños y a los adolescentes programas de IE que de forma explícita contengan y resalten las habilidades emocionales basadas en la capacidad para percibir, comprender y regular las emociones, lo que supondría incrementar su conocimiento de la IE. Algunas de estas estrategias que se están implementando en diferentes países para desarrollar las habilidades de IE de los niños son el “Social and Emotional Aspects of Learning” (SEAL; *Aspectos Sociales y Emocionales del Aprendizaje*) de Reino Unido, el “Social and Emotional Learning (SEL; *Aprendizaje Emocional y Social*) de Estados Unidos, y la “Educación Emocional” o “Educación SocioEmocional” en España. Los programas SEL entrenan habilidades básicas relacionadas con la IE como la percepción emocional, la comprensión emocional y aspectos vinculados con la personalidad como la autoestima, la perseverancia, la asertividad o el optimismo.

1.3. Inteligencia emocional y empleabilidad

Investigaciones previas han encontrado que la inteligencia emocional se asocia con múltiples resultados positivos. Por ejemplo, Law et al. (2004), han encontrado una relación positiva entre la IE y la satisfacción con la vida, así como entre la IE y el desempeño laboral de los empleados. El estudio de Suárez y Trespalacios (2011) relaciona positivamente la IE de los directivos con el aprendizaje organizativo por

medio de las dimensiones de éste: la adquisición de la información, la diseminación de la información, la interpretación conjunta y la memoria organizativa.

Recientemente, la inteligencia emocional ha sido relacionada con la empleabilidad (p.ej., Potgieter y Coetzee, 2013). Hernández-Fernaud et al. (2011) engloban las numerosas definiciones de empleabilidad en la idea de empleabilidad como las oportunidades de empleo que tiene una persona atendiendo a sus características personales y a un determinado contexto laboral. Además consideran útil la definición propuesta por Gamboa, García, Ripoll y Peiró (2007) de empleabilidad porque, además de ser clara e incluir la dimensión subjetiva del constructo, contiene tanto características personales como contextuales:

La percepción del individuo sobre las oportunidades que tiene 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. (Gamboa, García, Ripoll y Peiró, 2007, p. 132)

Esta conceptualización de la empleabilidad se relaciona con la posibilidad de poder desempeñar diferentes actividades laborales, o, como resalta Thijssen (2000), con “la capacidad individual para desempeñar una variedad de funciones en un mercado laboral dado” (p.9). Estas capacidades dependen de las características del individuo y de su capacitación para desempeñar variedad de funciones, pero también de las oportunidades de empleo del mercado laboral, por lo que puede variar en función del momento y del lugar.

Bezuidenhout y Coetzee (2010) describen ocho núcleos de atributos de empleabilidad importantes para asegurar y mantener las oportunidades de empleo: la educación emocional, en referencia al uso adaptativo de las emociones y la calidad de la capacidad para entender y gestionar las emociones propias y ajenas, la autogestión de la carrera, la competencia cultural, la autoeficacia, la capacidad de recuperación de la carrera, la sociabilidad, la orientación empresarial y la proactividad.

En este trabajo de fin de grado, de acuerdo con Hernández-Fernaud et al. (2011), se entiende la empleabilidad como el “análisis de las percepciones sobre la capacidad para obtener un empleo dependiendo de los recursos personales y de las características del mercado laboral” (Hernández-Fernaud et al., 2011, p. 131). El estudio de las percepciones es importante porque las percepciones tienen una influencia directa sobre las emociones y las conductas de las personas. Las personas reaccionan a las situaciones en función de la evaluación cognitiva que realizan de las mismas, y los indicadores objetivos de la empleabilidad no predicen adecuadamente los procesos de reemplazo (Silla, De Cuyper, Gracia, Peiró y De Witte, 2009). La percepción de empleabilidad determina “cómo el individuo siente y reacciona frente a las circunstancias del contexto, hace que el individuo se sienta más flexible ante las posibles amenazas, determinando así la salud y el bienestar” (Taberner, Briones y Arenas, 2010, p. 131-132).

La empleabilidad se ha convertido en un tema especialmente relevante en los últimos años, especialmente debido a las condiciones adversas de empleo que están experimentando muchas de las economías occidentales.

La empleabilidad puede ser estudiada desde distintas perspectivas (Rothwell, Jewell y Hardie, 2009):

- A nivel de mano de obra nacional. En esta visión, la empleabilidad se relaciona con la política del gobierno, o con las habilidades a nivel nacional o a nivel de la industria.
- En el marco de la gestión de recursos humanos y la psicología del trabajo y la carrera profesional. En esta visión la empleabilidad se basa en las habilidades y la flexibilidad personal adquiridas a través del empleo, esta última con frecuencia desarrollada por los empleadores como una alternativa a la seguridad en el empleo.
- A nivel individual. En esta perspectiva ha habido un creciente interés por el estudio de la empleabilidad de las personas en la educación formal, especialmente universitaria, y la preocupación acerca de la capacidad de la Universidad para proporcionar a los graduados las habilidades que los empleadores necesitan.

Los rápidos cambios, consecuencia de la globalización, han generado la necesidad de nuevos perfiles de universitarios que respondan a las exigencias del mercado. En el mercado laboral actual, además de un elevado nivel de capacitación profesional, es necesaria una gran capacidad de adaptación a un entorno cambiante. En diversos estudios acerca de lo que los empleadores buscan en los universitarios se constató que más que las aptitudes técnicas específicas, es importante la capacidad de aprender en el puesto, escuchar y comunicarse, trabajar en equipo, adaptarse a los obstáculos o motivarse para alcanzar un objetivo (Del Val Merino, 2013), es decir habilidades asociadas con los niveles altos de IE; se busca un equilibrio entre las aptitudes emocionales y las destrezas académicas de los estudiantes (Caruso y Salovey, 2005).

Para afrontar las demandas del mercado actual es clave el desarrollo de competencias transversales (González y Wagenaar, 2003), siendo muy valoradas las competencias que facilitan la autonomía y la adaptación a demandas nuevas, la capacidad para trabajar en equipo, la motivación o la capacidad de aprendizaje continuo (García, Díaz, Ramírez y Castro, 2009).

De acuerdo con Hernández-Fernaud et al. (2011), la empleabilidad ha pasado de ser un concepto social y organizacional que definía las oportunidades de empleo presentes en una sociedad u organización, y las características socio-demográficas que determinaban si una persona era empleable o no; a ser un constructo psicosocial que indica la probabilidad de una persona de conseguir o mantener un empleo atractivo en

un contexto socio-laboral concreto (Fugate, Kinicki y Ashforth, 2004; Thijssen, Van der Heijden y Rocco, 2008).

Aunque existe diversidad en el detalle y la nomenclatura de los componentes de la empleabilidad (Tabernero et al., 2010), hay un cierto acuerdo en cuanto a la necesidad de considerar tanto factores personales (la cualificación relacionada con el trabajo, la voluntad para desarrollar nuevas competencias y afrontar cambios en el entorno, y el conocimiento de las oportunidades de empleo y las habilidades de autopresentación en el mercado laboral) como contextuales (organizacionales y sociales). Wittekind, Raeder y Grote (2009) consideran que el principal componente de la empleabilidad es la cualificación relacionada con el trabajo; seguido de la voluntad de la persona para aprender, desarrollar competencias nuevas y afrontar los cambios, y del conocimiento del mercado laboral. Del mismo modo, Thijssen et al. (2008) consideran fundamental la capacidad para desempeñar un trabajo, seguida de las competencias personales y los factores contextuales.

La adaptación al mundo laboral de las personas empleables no solo les supone estar empleadas todo o la mayor parte del tiempo, sino también que con más probabilidad encuentren un empleo de calidad y más relacionado con sus expectativas y preferencias. Como indica Hillage y Pollard (1998), una persona empleable no solo es capaz de encontrar un empleo, sino de lograr uno satisfactorio y adecuado.

II. ANÁLISIS EMPÍRICO

Una vez realizada la revisión de la literatura sobre los factores antecedentes de la IE y la relación de esta variable con la empleabilidad, esta parte del trabajo muestra el estudio empírico realizado.

2.1. Metodología

En este apartado se expone el procedimiento de muestreo, las características principales de la muestra utilizada en este trabajo, la medida de las variables y los principales resultados.

2.1.1. Procedimiento de muestreo

Los datos han sido obtenidos mediante la aplicación de una encuesta con cuestionario estructurado no asistido a estudiantes de primero y cuarto curso del grado de ADE en la Universidad de Santiago de Compostela. El cuestionario fue cubierto en las clases de diversos grupos de cada curso y el tiempo medio necesario para su realización fue de 10 minutos. En la Tabla 1 se recoge la ficha técnica de la investigación realizada.

Tabla 1. Ficha técnica

Lugar de realización	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Santiago de Compostela
Universo	Estudiantes de primero y cuarto curso del grado de ADE
Tamaño de la muestra	190 estudiantes
Error de muestreo	$\pm 5,15\%$
Nivel de confianza	95%; $p = q = 0,5$
Procedimiento de muestreo	Muestreo no probabilístico (de conveniencia)
Fecha del trabajo de campo	Entre el 23 de marzo y el 14 de abril de 2015
Programa de ordenador utilizado	SPSS

Fuente: Elaboración propia

2.1.2. Perfil de la muestra

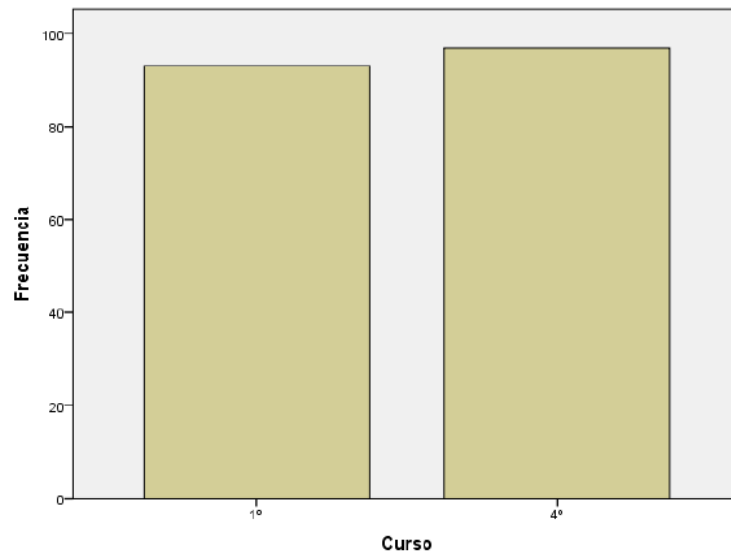
El número de encuestas válidas ha sido de 190. Como se puede observar en la Tabla 2 y en el Gráfico 1, el 48,9% de los estudiantes son de primero, mientras que el 51,1% son de cuarto curso. En relación al género de los encuestados, como muestran la Tabla 3 y la Gráfica 2, el 61,6% de los encuestados son mujeres y el 38,4% son hombres. Por su parte, la Tabla 4 y el Gráfico 3 refleja que el 62,6% de los estudiantes de la muestra no tiene experiencia laboral, frente al 37,4% si la tiene. La edad media de los encuestados es de 21,26 años y su distribución se muestra en la Tabla 5 y en la Gráfica 4.

Tabla 2. Curso

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1º	93	48,9	48,9	48,9
Válidos 4º	97	51,1	51,1	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 1. Curso



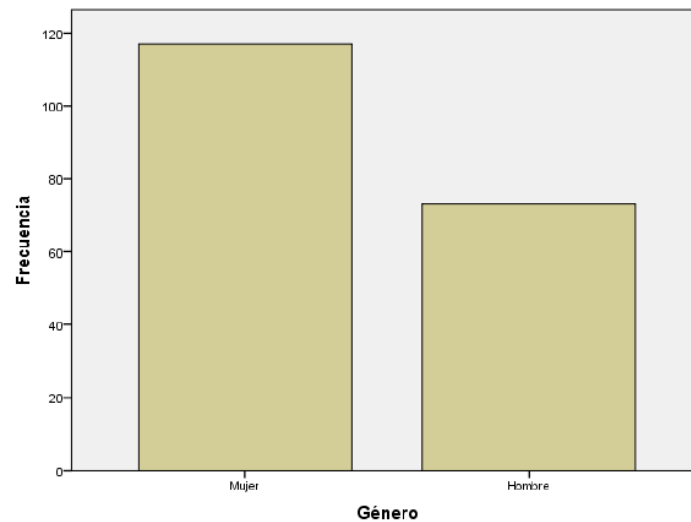
Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujer	117	61,6	61,6	61,6
Válidos Hombre	73	38,4	38,4	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 2. Género



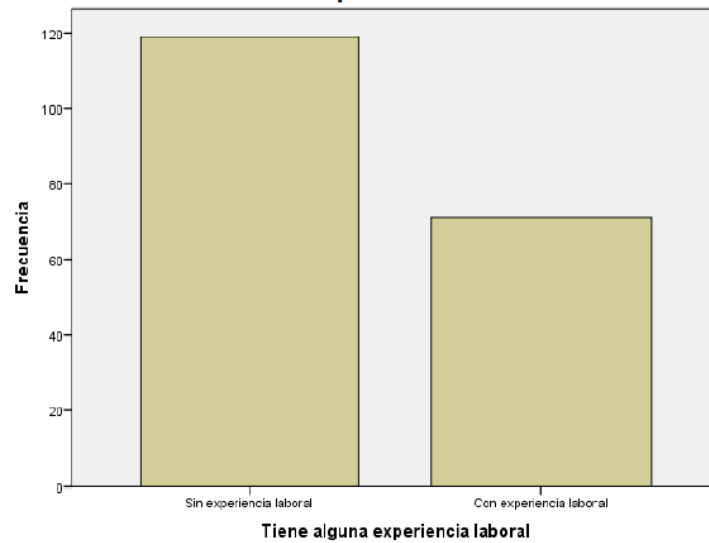
Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Experiencia laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sin experiencia laboral	119	62,6	62,6	62,6
	Con experiencia laboral	71	37,4	37,4	100,0
	Total	190	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 3. Experiencia laboral



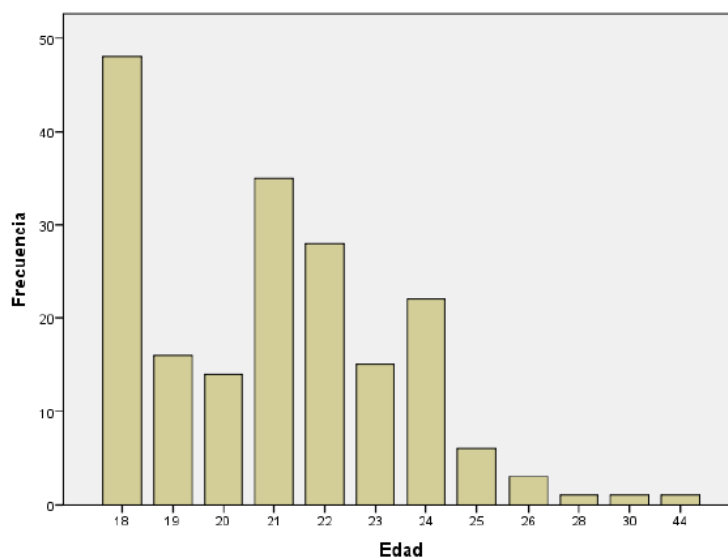
Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	18	48	25,3	25,3	25,3
	19	16	8,4	8,4	33,7
	20	14	7,4	7,4	41,1
	21	35	18,4	18,4	59,5
	22	28	14,7	14,7	74,2
	23	15	7,9	7,9	82,1
	24	22	11,6	11,6	93,7
	25	6	3,2	3,2	96,8
	26	3	1,6	1,6	98,4
	28	1	,5	,5	98,9
	30	1	,5	,5	99,5
	44	1	,5	,5	100,0
	Total	190	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 4. Edad



Fuente: Elaboración propia

2.1.3. Medida de las variables

El cuestionario completo aplicado a los estudiantes se recoge en el Anexo. En la primera parte del mismo se incluye la medida de la inteligencia emocional. A continuación se mide la empleabilidad y, para finalizar, se solicita la cobertura de los datos relativos al perfil personal, así como a su nivel de conocimiento de la inteligencia emocional.

La escala para medir la IE fue tomada del estudio de Law et al. (2004), basada en Davies et al. (1998), y consta de 16 ítems. Estos ítems se midieron a través de una escala tipo Likert de 1 a 7, en la que los encuestados tenían que indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, siendo el 1 “muy en desacuerdo” y el 7 “muy de acuerdo”. Estos ítems se clasifican en cuatro grupos de cuatro, permitiendo medir las cuatro dimensiones de la IE: evaluación de las propias emociones, evaluación de las emociones de los demás, uso de las emociones y regulación de las emociones. Por otra parte, la escala para medir la percepción de la empleabilidad proviene de un estudio realizado por Hernández-Fernaud et al. (2011), y consta de 10 ítems, también medidos con una escala tipo Likert de 1 a 7, y en la que los encuestados debían indicar su grado de acuerdo o desacuerdo (1 = “muy en desacuerdo”, 7 = “muy de acuerdo”).

El cuestionario finaliza preguntando el género del/de la estudiante, su edad, el nivel del curso, si tiene o no experiencia laboral y su grado de conocimiento acerca de la inteligencia emocional. El género, el nivel de curso y la experiencia laboral se midieron a través de una escala nominal, señalando el estudiante la opción correspondiente. La edad se midió a través de una escala métrica, ya que el estudiante tenía que indicar su edad. Por último, el grado de conocimiento sobre la inteligencia emocional se midió a través de una escala tipo Likert de 1 a 7.

2.2. Resultados

En este apartado se muestran los principales resultados alcanzados en este trabajo.

Las variables que se han medido por medio de la escala tipo Likert son el conocimiento de la IE, con una media de 4,47 sobre 7; la IE, calculada como una media de sus ítems y con un valor medio de 5,0016, y la empleabilidad, también calculada como una media de sus ítems y con un valor medio de 4,9511 (Tabla 6).

Tabla 6. Estadísticos del conocimiento de la inteligencia emocional, inteligencia emocional y empleabilidad

		Conocimiento de la IE	IE	Empleabilidad
N	Válidos	190	190	190
	Perdidos	0	0	0
Media		4,47	5,0016	4,9511
Desv. típ.		1,047	,65362	,66561

Fuente: Elaboración propia

Al analizar los resultados medios de cada ítem de la IE se observa que todos presentan valores muy próximos, sin bajar de 4 ni llegar al 6, estando el pico máximo, con 5,78 en la afirmación “Siempre sé si estoy contento o no” (5,78) y el mínimo en “Siempre puedo calmarme rápidamente cuando me enfado mucho” (4,05). Si se agrupan los ítems en las cuatro dimensiones de la IE: valoración de las emociones propias (SEA, *Self-Emotions Appraisal*), valoración de las emociones de los demás (OEA, *Others-Emotions Appraisal*), uso de las emociones (UOE, *Use of Emotion*) y la regulación de las emociones (ROE, *Regulation of Emotion*); y posteriormente se calculan las medias, se puede apreciar que la SEA tiene la media superior, con 5,4026, mientras que la ROE tiene la inferior, con 4,5053. Asimismo, el ítem que presentaba el mayor valor medio se corresponde con la dimensión de mayor media, y el ítem de valor medio inferior se corresponde con la dimensión también inferior (Tabla 7).

Tabla 7. Estadísticos de las dimensiones e ítems de la inteligencia emocional

	N		Media
	Válidos	Perdidos	
SEA	190	0	5,4026
La mayoría de las veces soy consciente de las razones por las cuales experimento determinados sentimientos	190	0	5,27
Comprendo bien mis propias emociones	190	0	5,34
Entiendo realmente lo que siento	190	0	5,23
Siempre sé si estoy contento o no	190	0	5,78
OEA	190	0	5,0474
Siempre me doy cuenta de cómo se sienten mis amigos a través de su comportamiento	190	0	5,04
Soy un buen observador de las emociones de los demás	190	0	5,04
Soy sensible a los sentimientos y emociones de los demás	190	0	5,21
Comprendo bien cómo se siente la gente a mi alrededor	190	0	4,91
UOE	190	0	5,0513
Siempre me pongo metas e intento hacer lo máximo posible para alcanzarlas	190	0	5,46
Siempre me digo a mí mismo que soy una persona competente	190	0	4,81
Soy una persona que se automotiva	190	0	4,90
Siempre me animo a mí mismo para intentar hacerlo lo mejor que puedo	190	0	5,03
ROE	190	0	4,5053
Soy capaz de mantener la calma, lo que me permite manejar las dificultades racionalmente	190	0	4,68
Soy bastante capaz de controlar mis propias emociones	190	0	4,75
Siempre puedo calmarme rápidamente cuando me enfado mucho	190	0	4,05
Tengo un buen control de mis propias emociones	190	0	4,54

Fuente: Elaboración propia

A continuación se estudian las posibles relaciones entre los antecedentes examinados en la revisión teórica (el conocimiento de la IE, edad, género, curso y experiencia laboral) y la IE. Posteriormente se analiza la relación entre la inteligencia emocional de los estudiantes y su empleabilidad percibida. Para analizar la relación entre una variable métrica y otra no métrica se utiliza el Test T y para analizar la relación entre dos variables métricas se utiliza la regresión simple. Para examinar la relación entre el conjunto de variables antecedentes consideradas y la inteligencia emocional se utiliza la regresión múltiple.

2.2.1. Relación entre el nivel de curso y la inteligencia emocional

Para analizar la relación entre el curso de los estudiantes y su nivel de IE se realiza un Test T, ya que la IE es una variable métrica y el curso es una variable no métrica (Tablas 8 y 9). Como la significación de la Prueba de Levene es superior a 0,05 se analiza la columna de varianzas iguales de la prueba T. La significación de ésta es de 0,344, por lo que (al ser superior a 0,05) no se puede rechazar la hipótesis de que las medias sean iguales; es decir, la variable curso no conlleva diferencias significativas en el valor de inteligencia emocional de los estudiantes.

Tabla 8. Estadísticos de la relación entre la inteligencia emocional y el nivel de curso

	Curso	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
IE	1º	93	4,9556	,64200	,06657
	4º	97	5,0457	,66491	,06751

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9. Prueba de muestras independientes : Inteligencia emocional y nivel de curso

		IE	
		Varianzas iguales	No varianzas iguales
Prueba de Levene para la igualdad de varianzas	F	,001	
	Sig.	,974	
	T	-,950	-,950
	Gl	188	187,990
Prueba T para la igualdad de medias	Sig. (bilateral)	,344	,343
	Diferencia de medias	-,09010	-,09010
	Error típ. de la diferencia	,09488	,09481
	95% Intervalo de confianza para la diferencia		
	Inferior	-,27728	-,27714
	Superior	,09707	,09693

Fuente: Elaboración propia

Si se analiza la relación del curso con cada una de las cuatro dimensiones de la IE se puede apreciar que en todas las dimensiones el valor medio es ligeramente superior para los estudiantes de cuarto. Sin embargo, al analizar el nivel de significación de la Prueba T, todos los valores son superiores a 0,05, por lo que no se puede evidenciar la relación entre el curso y las diferentes dimensiones de la IE (Tablas 10 y 11).

Tabla 10. Estadísticos de la relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el nivel de curso

	Curso	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
SEA	1º	93	5,3898	,75942	,07875
	4º	97	5,4149	,76367	,07754
OEA	1º	93	5,0269	,99007	,10267
	4º	97	5,0670	1,00747	,10229
UOE	1º	93	4,9274	1,07059	,11102
	4º	97	5,1701	1,09363	,11104
ROE	1º	93	4,4785	1,25090	,12971
	4º	97	4,5309	1,35701	,13778

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11. Prueba de muestras independientes: Dimensiones de la inteligencia emocional y nivel de curso

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% IC para la diferencia	
									Inferior	Superior
SEA	Varianzas iguales	,020	,888	-,228	188	,820	-,02516	,11053	-,24320	,19287
	No varianzas iguales			-,228	187,746	,820	-,02516	,11051	-,24317	,19285
OEA	Varianzas iguales	,000	,990	-,277	188	,782	-,04013	,14498	-,32613	,24587
	No varianzas iguales			-,277	187,883	,782	-,04013	,14493	-,32602	,24577
UOE	Varianzas iguales	,033	,855	-1,545	188	,124	-,24268	,15709	-,55257	,06720
	No varianzas iguales			-1,546	187,917	,124	-,24268	,15702	-,55243	,06706
ROE	Varianzas iguales	,564	,453	-,277	188	,782	-,05243	,18956	-,42637	,32150
	No varianzas iguales			-,277	187,714	,782	-,05243	,18923	-,42573	,32087

Fuente: Elaboración propia

2.2.2. Relación entre el género y la inteligencia emocional

El Test T permite comparar la media de inteligencia emocional de los estudiantes según su género. En la muestra considerada, el nivel de IE es superior en los hombres, con 5,1729, frente al 4,8948 de las mujeres. El nivel de significación de la Prueba T para las varianzas iguales es de 0,004, por lo que, al ser inferior a 0,05, se demuestra que en nuestra población de estudio existe una relación entre el género y la IE, siendo ésta superior en los hombres (Tablas 12 y 13).

Tabla 12. Estadísticos de la relación entre la inteligencia emocional y el género

	Género	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
IE	Mujer	117	4,8948	,67052	,06199
	Hombre	73	5,1729	,59059	,06912

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13. Prueba de muestras independientes: Inteligencia emocional y género

		IE		
		Varianzas iguales	No varianzas iguales	
Prueba de Levene para la igualdad de varianzas	F	2,593		
	Sig.	,109		
	t	-2,909	-2,996	
	gl	188	167,240	
Prueba T para la igualdad de medias	Sig. (bilateral)	,004	,003	
	Diferencia de medias	-,27818	-,27818	
	Error típ. de la diferencia	,09562	,09285	
	95% Intervalo de confianza para la diferencia	Inferior	-,46680	-,46149
		Superior	-,08956	-,09487

Fuente: Elaboración propia

Al proceder al análisis desagregando la IE en sus cuatro dimensiones se observa que, salvo para la valoración de las emociones de los demás, los niveles son superiores en los hombres. Del mismo modo, al analizar los niveles de significación de la Prueba T, se verifican todas las relaciones entre el género y los niveles de las dimensiones de la IE, asociando a los hombres los niveles superiores salvo en la OEA (Tablas 14 y 15).

Tabla 14. Estadísticos de la relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el género

	Género	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
SEA	Mujer	117	5,2927	,76303	,07054
	Hombre	73	5,5788	,72514	,08487
OEA	Mujer	117	5,1944	,95430	,08822
	Hombre	73	4,8116	1,02383	,11983
UOE	Mujer	117	4,8996	1,01394	,09374
	Hombre	73	5,2945	1,15946	,13570
ROE	Mujer	117	4,1923	1,28208	,11853
	Hombre	73	5,0068	1,18070	,13819

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15. Prueba de muestras independientes: Dimensiones de la inteligencia emocional y el género

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% IC para la diferencia	
									Inferior	Superior
SEA	Varianzas iguales	,197	,657	-2,561	188	,011	-,28603	,11167	-,50633	-,06574
	No varianzas iguales			-2,592	158,801	,010	-,28603	,11036	-,50399	-,06807
OEA	Varianzas iguales	,850	,358	2,615	188	,010	,38280	,14639	,09402	,67158
	No varianzas iguales			2,572	144,803	,011	,38280	,14880	,08869	,67691
UOE	Varianzas iguales	1,156	,284	-2,470	188	,014	-,39495	,15989	-,71036	-,07954
	No varianzas iguales			-2,395	137,650	,018	-,39495	,16493	-,72108	-,06882
ROE	Varianzas iguales	1,002	,318	-4,389	188	,000	-,81454	,18558	-1,18062	-,44846
	No varianzas iguales			-4,474	162,363	,000	-,81454	,18206	-1,17405	-,45503

Fuente: Elaboración propia

2.2.3. Relación entre la experiencia laboral y la inteligencia emocional

La media de la IE es superior para los estudiantes que tienen o han tenido algún trabajo, con un valor de 5,0273, frente a los 4,9863 de los que no cuentan con experiencia laboral. Pero al analizar el nivel de significación de la Prueba T se demuestra que no hay una relación entre las variables, al ser ésta superior a 0,05 (Tablas 16 y 17).

Tabla 16. Estadísticos de la relación entre la inteligencia emocional y la experiencia laboral

	Tiene alguna experiencia laboral	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
IE	Sin experiencia laboral	119	4,9863	,63107	,05785
	Con experiencia laboral	71	5,0273	,69362	,08232

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17. Prueba de muestras independientes: Inteligencia emocional y experiencia laboral

		IE	
		Varianzas iguales	No varianzas iguales
Prueba de Levene para la igualdad de varianzas	Sig.	,909	
	t	,342	
	gl	-,417	-,407
	Sig. (bilateral)	188	136,471
Prueba T para la igualdad de medias	Diferencia de medias	,677	,685
	Error típ. de la diferencia	-,04094	-,04094
	95% Intervalo de confianza para la diferencia	-,09823	,10061
	Inferior	-,23472	-,23990
	Superior	,15283	,15802

Fuente: Elaboración propia

Si se desagrega la IE en sus dimensiones se observa que la media de SEA y OEA es superior para los estudiantes sin experiencia laboral, y la UOE y ROE superior para los que si cuentan con experiencia laboral (Tabla 18). Pero los niveles de significación de la Prueba T demuestran que no hay diferencias significativas en las dimensiones de la inteligencia emocional según la experiencia laboral (Tabla 19).

Tabla 18. Estadísticos de la relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y la experiencia laboral

	Tiene alguna experiencia laboral	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
SEA	Sin experiencia laboral	119	5,4034	,77440	,07099
	Con experiencia laboral	71	5,4014	,73979	,08780
OEA	Sin experiencia laboral	119	5,1366	,99242	,09098
	Con experiencia laboral	71	4,8979	,99245	,11778
UOE	Sin experiencia laboral	119	4,9538	1,05914	,09709
	Con experiencia laboral	71	5,2148	1,11907	,13281
ROE	Sin experiencia laboral	119	4,4517	1,24460	,11409
	Con experiencia laboral	71	4,5951	1,39985	,16613

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19. Prueba de muestras independientes: Dimensiones de la inteligencia emocional y experiencia laboral

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas	Prueba T para la igualdad de medias								
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% IC para la diferencia	
									Inferior	Superior
SEA	Varianzas iguales	,758	,385	,017	188	,986	,00195	,11422	-,22337	,22728
	No varianzas iguales			,017	152,724	,986	,00195	,11291	-,22111	,22501
OEA	Varianzas iguales	,020	,888	1,604	188	,110	,23867	,14882	-,05491	,53225
	No varianzas iguales			1,604	147,331	,111	,23867	,14883	-,05544	,53278
UOE	Varianzas iguales	,292	,589	-1,609	188	,109	-,26101	,16223	-,58104	,05902
	No varianzas iguales			-1,587	140,937	,115	-,26101	,16451	-,58624	,06423
ROE	Varianzas iguales	1,685	,196	-,733	188	,464	-,14339	,19563	-,52931	,24253
	No varianzas iguales			-,711	133,927	,478	-,14339	,20154	-,54199	,25522

Fuente: Elaboración propia

2.2.4. Relación entre la edad y la inteligencia emocional

Para proceder al análisis de la relación entre las variables métricas edad e IE se realiza una regresión (Tablas 20 y 21). El R cuadrado indica que el 1,1% de la varianza de la variable nivel de IE se explica por el modelo. Al analizar la significación del efecto de la edad sobre la IE, se puede observar que el efecto no es significativo, lo que indica que no hay relación entre las dos variables.

Tabla 20. Resumen del modelo de la relación entre la edad y la inteligencia emocional

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,105 ^a	,011	,006	,65176

a. Variables predictoras: (Constante), Edad

Fuente: Elaboración propia

Tabla 21. Coeficientes de la edad

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	4,510	,344		13,119	,000
Edad	,023	,016	,105	1,443	,151

a. Variable dependiente: IE

Fuente: Elaboración propia

2.2.5. Relación entre el conocimiento de la inteligencia emocional y la inteligencia emocional

La regresión también permite analizar la relación entre el conocimiento de la IE por los estudiantes y su nivel de IE. El R cuadrado indica que el 15,3% de la variabilidad de la IE es explicado por el conocimiento (Tabla 22). Al analizar la significación del efecto del conocimiento sobre la IE, se puede observar que el efecto es significativo, lo que indica que existe relación entre las dos variables. Al incrementar en una unidad el conocimiento de la IE la IE aumentará en 0,244 unidades (Tabla 23).

Tabla 22. Resumen del modelo de la relación entre el conocimiento de la inteligencia emocional y la inteligencia emocional

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,391 ^a	,153	,148	,60317

a. Variables predictoras: (Constante), Conocimiento de la inteligencia emocional

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23. Coeficientes del conocimiento de la inteligencia emocional

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	3,910	,192		20,319	,000
1 Conocimiento de la inteligencia emocional	,244	,042	,391	5,826	,000

a. Variable dependiente: IE

Fuente: Elaboración propia

2.2.6. Relación entre el conjunto de antecedentes (conocimiento de la inteligencia emocional, edad, género, curso y experiencia laboral) y la inteligencia emocional

Para el análisis de la relación entre el conjunto de antecedentes y la IE se lleva a cabo una regresión, cuyo R cuadrado determina que el 19,5% de las variaciones de la IE están explicadas por el conjunto de antecedentes (conocimiento de la IE, edad, género, curso y experiencia laboral) (Tabla 24). Entre estas variables son significativas el conocimiento de la inteligencia emocional y el género, por lo que, en el análisis de los coeficientes, determina que al incrementar en una unidad el conocimiento de la IE ésta se incrementa en 0,241 unidades, y al variar el género de mujer a hombre la IE tiene un incremento de 0,206 unidades (Tabla 25).

Tabla 24. Resumen del modelo de la relación entre el conjunto de antecedentes y la inteligencia emocional

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,442 ^a	,195	,173	,59426

a. Variables predictoras: (Constante), Tiene alguna experiencia laboral, Género, Curso, Conocimiento de la inteligencia emocional, Edad

Fuente: Elaboración propia

Tabla 25. Coeficientes del conjunto de antecedentes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	3,448	,385		8,948	,000
1 Conocimiento de la inteligencia emocional	,241	,043	,387	5,666	,000
Edad	,015	,018	,066	,807	,421
Género	,206	,090	,154	2,297	,023
Curso	,020	,033	,045	,595	,553
Tiene alguna experiencia laboral	,089	,100	,066	,887	,376

a. Variable dependiente: IE

Fuente: Elaboración propia

2.2.7. Relación entre la inteligencia emocional y la empleabilidad

La regresión permite el análisis de la posible relación entre la inteligencia emocional y la empleabilidad. R cuadrado indica que el 14,5% de las variaciones en la empleabilidad es explicado por la variable predictora IE (Tabla 26). El coeficiente de la IE es significativo, por lo que al incrementar la IE en una unidad, la empleabilidad presenta un incremento de 0,393 unidades (Tabla 27).

Tabla 26. Resumen del modelo de la relación entre la inteligencia emocional y la empleabilidad

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,386 ^a	,149	,145	,61559

a. Variables predictoras: (Constante), IE

Fuente: Elaboración propia

Tabla 27. Coeficientes de la inteligencia emocional

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	2,984	,346		8,635	,000
IE	,393	,069	,386	5,741	,000

a. Variable dependiente: Empleabilidad

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones y ampliación

La inteligencia emocional está adquiriendo cada vez más importancia en diversas esferas, como la académica o la laboral. Esto está motivado en parte por el desarrollo y la creciente preocupación por el estado del bienestar en el siglo actual, y por la globalización, que lleva a las empresas a buscar trabajadores flexibles, polivalentes y con una elevada IE.

En este trabajo hemos realizado una aproximación teórica a la IE para incrementar el conocimiento sobre la misma. A continuación, hemos realizado un análisis empírico, con una muestra de 190 estudiantes del grado de ADE en la Universidad de Santiago de Compostela, con el objetivo de averiguar cuál es su nivel de inteligencia emocional, si se relaciona con los factores antecedentes identificados en la revisión teórica (edad, género, experiencia profesional, nivel de curso y conocimiento de la IE), así como si se relaciona con la empleabilidad percibida por los estudiantes.

En la parte teórica hemos definido el concepto de inteligencia emocional, identificando los modelos de habilidades (p.ej., el de Mayer y Salovey) y los modelos mixtos o de rasgos (p. ej., el de Goleman). Luego hemos examinado las relaciones identificadas en la literatura entre la edad, género, experiencia profesional, nivel educativo y conocimiento de la IE y la inteligencia emocional. A continuación, hemos recogido la relación potencial entre la IE y la empleabilidad.

En relación a la investigación empírica realizada en el marco de este trabajo fin de grado, podemos destacar las siguientes conclusiones:

- Los estudiantes de la muestra tienen una inteligencia emocional elevada, tanto en su consideración a nivel global como por dimensiones. De ellas, la dimensión “Valoración de las emociones propias” es la que presenta una media más

elevada y la dimensión “Regulación de las emociones” la que tiene una media menor.

- La empleabilidad percibida por los estudiantes de la muestra también es elevada.
- Aunque el nivel de inteligencia emocional es ligeramente superior para los estudiantes de cuarto respecto a los de primero. La pertenencia a uno de ambos cursos no conlleva diferencias significativas en el valor de inteligencia emocional de los estudiantes, considerada ésta de modo global o por dimensiones.
- Los hombres tienen una IE significativamente superior a las mujeres, por lo que el género se relaciona con la IE. Del análisis por dimensiones de la IE se desprende que los hombres tienen niveles significativamente superiores en “Valoración de las emociones propias”, “Uso de las emociones” y “Regulación de las emociones”, pero no en “Valoración de las emociones de los demás”, dimensión en la que las mujeres tienen una media significativamente superior.
- Los estudiantes que cuentan con experiencia laboral tienen un nivel de IE ligeramente superior, aunque se demuestra que no existe relación entre las dos variables. Tampoco hay diferencias significativas en las dimensiones de la IE según la experiencia laboral.
- Al igual que con el curso, la IE de los estudiantes se incrementa ligeramente con la edad, pero sin que ésta llegue a tener un efecto significativo.
- La IE de los estudiantes también es superior cuanto mayor es su conocimiento de la IE, y el efecto es significativo.
- Al analizar la relación entre la IE y la empleabilidad se verifica que incrementos en la IE llevan a incrementos en la empleabilidad.

Es decir, se demuestran las relaciones género – IE (siendo la IE media 0,2781 puntos superior en los hombres), conocimiento de la IE – IE (incrementándose la IE 0,244 puntos por cada punto que se incrementa el conocimiento de la IE) e IE – empleabilidad (incrementándose la empleabilidad un 0,393 por cada incremento unitario en la IE).

Dado que un mayor conocimiento de la IE se relaciona con más IE y que ésta se relaciona, a su vez, con la empleabilidad, es importante que las instituciones académicas se preocupen de programar actividades y cursos de formación que permitan dar a conocer y desarrollar la IE de sus estudiantes.

En relación a las limitaciones a la hora de elaborar el trabajo, se debe tener en cuenta que al tener que trabajar con una muestra relativamente reducida, los resultados pueden no ser representativos o presentar algún sesgo respecto a una población más amplia.

Como líneas futuras sería de interés profundizar más en la relación entre la IE y la empleabilidad, así como examinar la relación entre la IE de los estudiantes de cuarto y su inserción laboral. También se podría ampliar este estudio con el análisis de otras variables resultado tales como el rendimiento y la satisfacción de los estudiantes.

Referencias

- Bar-On, R. (1997). *Bar-On Emotional Quotient Inventory: A measure of emotional intelligence*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: insights from the emotional quotient inventory (EQ-I). En: R. Bar-On y J. Parker (Eds.). *The Handbook of Emotional Intelligence*. (1ª ed., pp. 363-388). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bar-On, R., Brown, J., Kirkcaldy, B., Thome, E. (2000) Emotional expression and implications for occupational stress: an application of the emotional quotient inventory (EQ-I). *Personality and Individual Differences*, 28, 1107-1118.
- Bezuidenhout, M., Coetzee, M. (2010). *Preliminary Exploratory Factor Analysis: Student Employability Scale*. Universidad de Sudáfrica, Pretoria.
- Boyatzis, R., Saatcioglu, A. (2008). A 20-year view of trying to develop emotional, social and cognitive intelligence competencies in graduate management education. *Journal of Management Development*, 27(1), 92–108.
- Cakan, M., Altun, S.A. (2005). Adaptation of an emotional intelligence scale for Turkish educators. *International Education Journal*, 6(3), 367-372.
- Caruso, D., Salovey, P. (2005). *El Directivo Emocionalmente Inteligente*. Madrid: Editorial Algaba.
- Ciarrochi, J.V., Chan, A., Bajgar, J., (2001). Measuring emotional intelligence in adolescents. *Personality and Individual Differences*, 31, 1105-1119.
- Clarke, N. (2006). Emotional intelligence training: A case of caveat emptor. *Human Resource Development Review*, 5(4), 422–441.
- Coetzee, M., Schreuder, A.M.G. (2011). The relation between career anchors, emotional intelligence and employability satisfaction among workers in the service industry. *Southern African Business Review*, 15(3), 76–97.

- Cook, G.L., Bay, D., Visser, B., Myburgh, J.E., Njoroge, J. (2011). Emotional Intelligence: The Role of Accounting Education and Work Experience. *Issues in Accounting Education*, 26(2), 267-286.
- Davies, M., Stankov, L., Roberts, R. D. (1998). Emotional intelligence: In search of an elusive construct. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 989–1015.
- Day, A.L., Carroll, S.A. (2008). Faking emotional intelligence (EI): comparing response distortion on ability and trait-based EI measures. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 761-784.
- Del Val Merino, C. (2013). La integración del alumno al mundo laboral. El paradigma de la Inteligencia Emocional en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 19, 129-138.
- Deloitte. (2010). *Global learning programs*. Recuperado de: http://careers.deloitte.com/glob/students/learndev_globalprograms.aspx?page¼3.
- Extremera, N., Fernández-Berrocal, P. (2001). ¿Es la Inteligencia emocional un adecuado predictor del rendimiento académico en estudiantes? *III Jornadas de Innovación Pedagógica: Inteligencia Emocional. Una brújula para el siglo XXI*, pp. 146-157.
- Faber, K., López, V., Prescher, T. (2012). I-learn: Developing a new approach in higher education for lifelong learning. *European Journal of Higher Education*, 1, 1-16.
- Fernández-Berrocal, P., Extremera, N. (2009). La Inteligencia Emocional y el estudio de la felicidad. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66(23,3), 85-108.
- Fugate, M., Kinicki, A., Ashforth, B. (2004). Employability: a psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 14–38. doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Gamboa, J.P., García, F.J., Ripoll, P., Peiró, J.M. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. (WP-EC 2007-01). Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A.
- García, L., Díaz, C., Ramírez, J., Castro, J. (2009). *Las competencias para el empleo en los titulados universitarios*. Las Palmas de Gran Canaria: Ediciones Grupo Sedicana.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional* (89ª ed.). Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós.
- González, J. y Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final - Proyecto Piloto, Fase 1*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-de la Rosa, C.I., 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.
- Hillage, J., Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. London: DfEE.
- Law, K.S., Wong, C.S., Song, L.J. (2004). The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility for Management Studies. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 483-496.
- Lindebaum, D. (2009). Rhetoric or remedy? a critique on developing emotional intelligence. *Academy of Management Learning and Education*, 8(2), 225-237.
- Mandell, B., Pherwani, S. (2003). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: a gender comparison. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 387-404.
- Mayer, J. D., Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–34). New York: Basic Books.
- Mayer, J., D. Caruso, P. Salovey. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27, 267-298.
- Mayer, J., Salovey, P., Caruso, D. (2001). Emotional intelligence as a standard intelligence. *Emotion*, 1, 232-242.
- Mestre, J.M., Fernández-Berrocal, P. (2007). *Manual de Inteligencia Emocional*. Madrid: Pirámide.
- Parker, J., Summerfeldt, L., Hogan, M., Majeski, S. (2004). Emotional Intelligence and academic success: examining the transition from high school to university. *Personality and Individual Differences*, 36(1), 163-172.
- Potgieter, I., Coetzee, M. (2013). Emotional Intelligence as a Predictor of Postgraduate Students' Psychosocial Employability Attributes. *Journal of Psychology in Africa*, 23(2), 187-194.
- Punia, B.K. (2002). *Emotional intelligence and leadership behavior in indian executives: an exploratory study*. Hisar: Guru Jambheshwar University.
- Rothwell, A., Jewell, S., Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 152-161.
- Salovey, P., Mayer, J.D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9(3), 185-211.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F., Peiró, J. M., De Witte, H. (2009). Job insecurity and Well-being: Moderation by Employability. *Journal of Happiness Studies*, 10, 739-751.

- Suárez, A., Trespalacios, J.A. (2011). Competencias emocionales de los directivos de PYMES de servicios españolas y su influencia en el aprendizaje organizativo. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 20(2), 87-100.
- Taberbero, C., Briones, E., Arenas, A. (2010). Empleabilidad en jóvenes. En E. Agulló (Ed.), *Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos en el siglo XXI. Nuevos Avances y Perspectivas*. México: Editorial Ediuno.
- Thijssen, J. (2000). Employability in het brandpunt. Aanzet tot verheldering van een diffuus fenomeen. *Tijdschrift HRM*, 1, 7-34.
- Thijssen, J.G.L., Van der Heijden, B.I.J.M., Rocco, T. (2008). Toward the employability link model: current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183. doi: 10.1177/1534484308314955
- Thorndike, E.L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*, 140, 227-235.
- Wittekind, A., Raeder, S., Grote, G. (2009). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 566-586.
- Wong, C.S., Law, K.S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude. An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243-274.
- 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.
- Zeidner, M., Matthews, G., Roberts, R.D. (2009). *What We Know about Emotional Intelligence*. Cambridge, MA: MIT Press

Anexo: Cuestionario

En relación a cada una de las siguientes afirmaciones, indique su grado de acuerdo o desacuerdo (1 = muy en desacuerdo, 7 = muy de acuerdo):

La mayoría de las veces soy consciente de las razones por las cuales experimento determinados sentimientos	1	2	3	4	5	6	7
Comprendo bien mis propias emociones	1	2	3	4	5	6	7
Entiendo realmente lo que siento	1	2	3	4	5	6	7
Siempre sé si estoy contento o no	1	2	3	4	5	6	7
Siempre me doy cuenta de cómo se sienten mis amigos a través de su comportamiento	1	2	3	4	5	6	7
Soy un buen observador de las emociones de los demás	1	2	3	4	5	6	7
Soy sensible a los sentimientos y emociones de los demás	1	2	3	4	5	6	7
Comprendo bien cómo se siente la gente a mi alrededor	1	2	3	4	5	6	7
Siempre me pongo metas e intento hacer lo máximo posible para alcanzarlas	1	2	3	4	5	6	7
Siempre me digo a mí mismo que soy una persona competente	1	2	3	4	5	6	7
Soy una persona que se automotiva	1	2	3	4	5	6	7
Siempre me animo a mí mismo para intentar hacerlo lo mejor que puedo	1	2	3	4	5	6	7
Soy capaz de mantener la calma, lo que me permite manejar las dificultades racionalmente	1	2	3	4	5	6	7
Soy bastante capaz de controlar mis propias emociones	1	2	3	4	5	6	7
Siempre puedo calmarme rápidamente cuando me enfado mucho	1	2	3	4	5	6	7
Tengo un buen control de mis propias emociones	1	2	3	4	5	6	7

En relación a cada una de las siguientes afirmaciones, indique su grado de acuerdo o desacuerdo (1 = muy en desacuerdo, 7 = muy de acuerdo):

Mi poca experiencia laboral es un gran inconveniente para conseguir un empleo	1	2	3	4	5	6	7
Creo que me desenvolvería bien en mi primer día de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Creo que tendré dificultades para acceder a un puesto de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Conseguir un trabajo hoy en día es difícil, pero creo que lo lograré	1	2	3	4	5	6	7
Al margen de mi formación y experiencia laboral, tengo características que pueden atraer a distintas empresas	1	2	3	4	5	6	7
Me resultaría fácil integrarme en un equipo de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Quienes me conocen creen que tengo buenas perspectivas laborales en mi profesión	1	2	3	4	5	6	7
Mis redes personales me ayudarán en el desarrollo de mi carrera profesional	1	2	3	4	5	6	7
Las habilidades que tengo son transferibles al mundo laboral	1	2	3	4	5	6	7
Cualquiera con mi nivel de habilidades y conocimientos sería demandado en el mercado laboral	1	2	3	4	5	6	7

Cuestiones finales:

Indique su género	Mujer			Hombre			
Indique su edad							
Indique su curso actual	1º			4º			
¿Tiene o ha tenido algún trabajo?	Sí			No			
¿Cuál es el nivel de conocimiento que considera que tiene acerca de la inteligencia emocional?	1	2	3	4	5	6	7