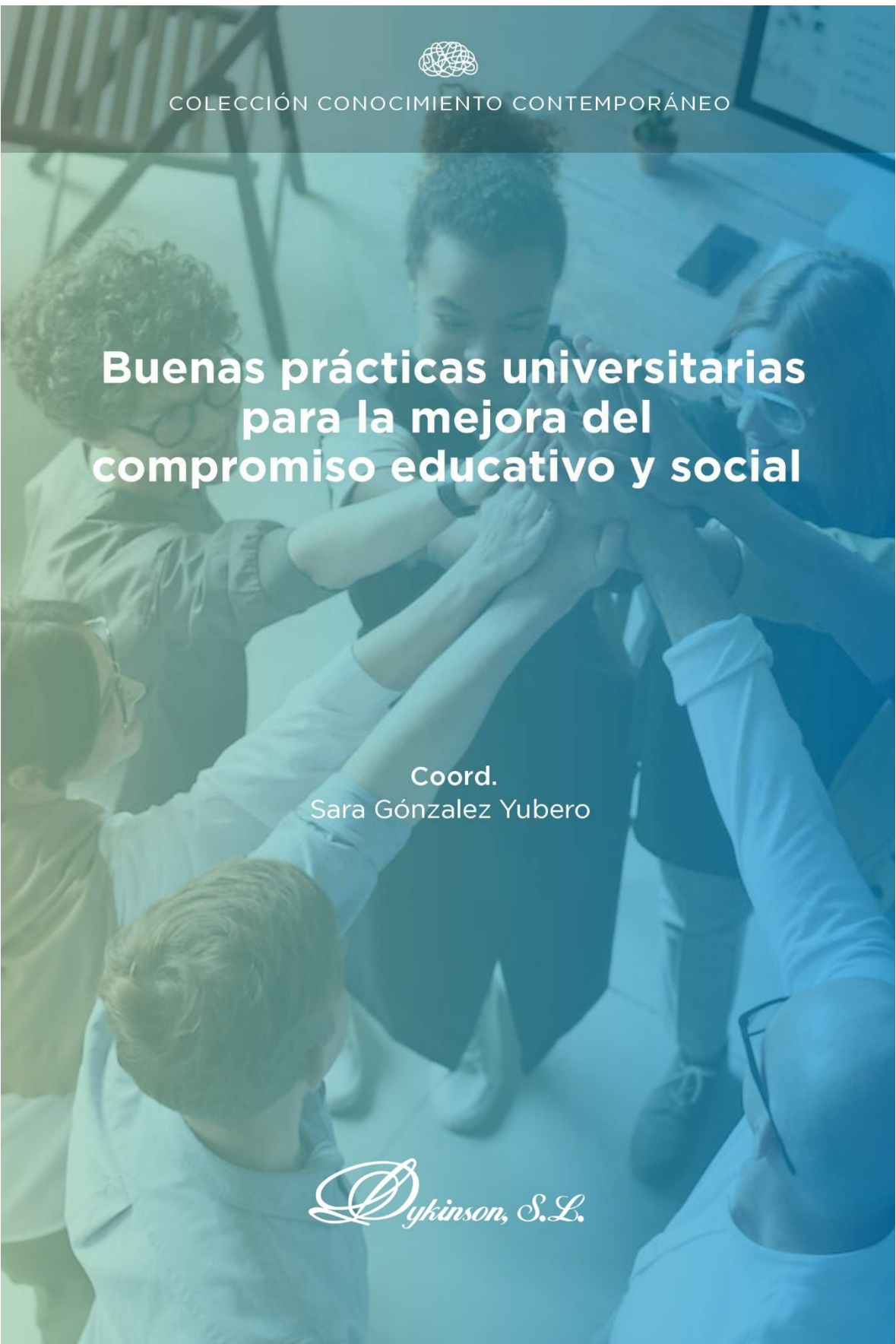


COLECCIÓN CONOCIMIENTO CONTEMPORÁNEO

Buenas prácticas universitarias para la mejora del compromiso educativo y social

Coord.
Sara Gónzalez Yubero

Dykinson, S.L.

BUENAS PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS
PARA LA MEJORA DEL COMPROMISO EDUCATIVO Y SOCIAL

COLECCIÓN CONOCIMIENTO CONTEMPORÁNEO

BUENAS PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS PARA LA MEJORA DEL COMPROMISO EDUCATIVO Y SOCIAL

Coord.

SARA GÓNZALEZ YUBERO

Dykinson, S.L.

2024

Esta obra se distribuye bajo licencia
Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)

La Editorial Dykinson autoriza a incluir esta obra en repositorios institucionales de acceso abierto para facilitar su difusión. Al tratarse de una obra colectiva, cada autor únicamente podrá incluir el o los capítulos de su autoría.

BUENAS PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS PARA LA MEJORA DEL COMPROMISO EDUCATIVO Y SOCIAL

Diseño de cubierta y maquetación: Francisco Anaya Benítez
© de los textos: los autores
© de la presente edición: Dykinson S.L.
Madrid - 2024

N.º 205 de la colección Conocimiento Contemporáneo
1ª edición, 2024

ISBN: 978-84-1070-060-4

NOTA EDITORIAL: Los puntos de vista, opiniones y contenidos expresados en esta obra son de exclusiva responsabilidad de sus respectivos autores. Dichas posturas y contenidos no reflejan necesariamente los puntos de vista de Dykinson S.L, ni de los editores o coordinadores de la obra. Los autores asumen la responsabilidad total y absoluta de garantizar que todo el contenido que aportan a la obra es original, no ha sido plagiado y no infringe los derechos de autor de terceros. Es responsabilidad de los autores obtener los permisos adecuados para incluir material previamente publicado en otro lugar. Dykinson S.L no asume ninguna responsabilidad por posibles infracciones a los derechos de autor, actos de plagio u otras formas de responsabilidad relacionadas con los contenidos de la obra. En caso de disputas legales que surjan debido a dichas infracciones, los autores serán los únicos responsables.

CAPÍTULO 40

ANÁLISIS DEL ROL DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LAS EXPECTATIVAS LABORALES DEL COLECTIVO UNIVERSITARIO

ELENE IGOA-IRAOLA
Universidad de Deusto

FERNANDO DÍEZ
Universidad de Deusto

ELENA QUEVEDO
Universidad de Deusto

1. INTRODUCCIÓN

La inserción al mercado laboral es una etapa crucial en la vida laboral de todo estudiante universitario. Este proceso conlleva muchos cambios en el individuo, marca un antes y un después en su vida personal y profesional. Se podría decir que después de finalizar los estudios universitarios, empieza un proceso de introspección donde se cuestionan las siguientes preguntas: ¿qué tipo de trabajo quiero tener?, ¿qué características tiene que tener la empresa donde trabajo?, ¿los valores de la empresa van en línea con mis valores y mi estilo de vida? ¿tendré la oportunidad de optar a esta empresa que me gusta? Además, es importante tener en cuenta las diferencias generacionales que puede haber entre las expectativas de trabajo en comparación a generaciones previas.

Todo este cambio no solo influye a nivel individual a las personas que se incorporan al mercado laboral, sino que también implica cambios en la perspectiva organizacional. Es decir, las empresas tienen que adaptarse al mercado y esto conlleva amoldar sus propuestas de trabajo a las necesidades del mercado. Así, se podría decir que las expectativas laborales de las personas que están a punto de entrar al mercado laboral son de gran relevancia para la retención del talento de las organizaciones. Queda claro que las expectativas laborales han cambiado en los

últimos años, y, que, hoy en día, se les da especial relevancia a factores como tener un salario competente en el mercado laboral, las oportunidades de desarrollo profesional y personal dentro de la organización, y la conciliación entre la vida laboral y personal. De todos modos, la obtención del primer puesto de trabajo puede ser una tarea difícil ya que conlleva enfrentarse a contexto nuevos.

1.1. EXPECTATIVAS LABORALES

La inserción de los alumnos universitarios al mercado laboral es un paso importante en la carrera profesional de este colectivo. Este proceso implica diferentes cambios personales y profesionales, como puede ser la búsqueda de trabajo (Alawamleh & Mahadin, 2022). Estos son algunos de los cambios que podemos identificar en esta etapa vital:

- **Independencia financiera:** La obtención de un trabajo implica generar un ingreso propio, lo que le da una mayor independencia financiera a la persona. Esta independencia da oportunidad para tomar decisiones financieras, como pagar los gastos propios y planificar el futuro.
- **Responsabilidades laborales:** Al conseguir un empleo, las responsabilidades cambian, ya que el rol que se tiene dentro de la organización pasa de ser estudiante a trabajador. Esto conlleva realizar tareas asignadas, cumplir con plazos, trabajar en equipo y adaptarse a la cultura organizacional de la empresa.
- **Desarrollo laboral:** El primer contacto con la empresa da la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos durante la etapa universitaria en el entorno laboral real. Esto facilita el desarrollo de habilidades prácticas, mejorar su experiencia laboral y aprender de situaciones y desafíos reales en su mercado laboral.
- **Adaptación al ambiente laboral:** El estudiante universitario debe adaptarse a la dinámica y la cultura laboral de su nuevo entorno de trabajo. Esto puede incluir comprender las expectativas de los trabajadores, ajustarse a horarios laborales

regulares, interactuar con compañeros de trabajo y superiores, y aprender las normas y procedimientos de la empresa.

- **Crecimiento personal y profesional:** La inserción al mercado laboral ofrece oportunidades para el crecimiento personal y profesional del estudiante universitario. A medida que enfrenta nuevos desafíos y adquiere experiencia laboral, puede desarrollar habilidades de liderazgo, resolución de problemas, comunicación y trabajo en equipo, lo que contribuye a su desarrollo profesional a largo plazo.

Estos cambios que prevén tener los universitarios a la hora de incorporarse en el mercado laboral, suelen acarrear diferentes desafíos que suele repercutir en su autoestima (Ellis & Taylor, 1983). El hecho de no tener mucha experiencia laboral hace que dificulte la primera contratación ya que, muchas organizaciones prefieren contratar a candidatos con mayor experiencia profesional. Las organizaciones se encuentran con candidatos con características similares, lo que dificulta la contratación de los más jóvenes. A todo esto, se le suma que las generaciones más jóvenes discrepan entre sus expectativas salariales y condiciones de trabajo en su primer empleo y lo que están dispuestos a ofrecer las organizaciones contratantes (Lu et al., 2023).

Así, se puede decir que en los últimos años las expectativas laborales de los trabajadores han ido cambiando según su generación (Mahmoud et al., 2021). Esto se debe a los factores que se ven influidos como pueden ser las experiencias vividas, las normas culturales o las condiciones económicas. Todo esto influye en los valores, prioridades y percepciones que pueden tener individuos acerca del trabajo. Diferentes estudios afirman que algunas de las diferencias generacionales en relación al trabajo son la estabilidad laboral, la flexibilidad, el equilibrio entre trabajo y vida personal, el desarrollo profesional, la tecnología y la responsabilidad social corporativa (Ali et al., 2021). Todas estas características son de gran relevancia tenerlas en cuenta para entender el *insight* del colectivo universitario en el proceso de búsqueda de trabajo.

1.2. INTELIGENCIA EMOCIONAL

El proceso de la primera búsqueda de trabajo es un hito crucial en la etapa de la vida laboral de una persona. En ocasiones, este proceso suele ser desafiantes y estresante ya que, la búsqueda de empleo suele llevar tiempo. Se ha visto que la inteligencia emocional tiene un rol de gran importancia en estos procesos ya que, ayuda a llevar mejor los procesos de selección (Gómez-Hombrados & Extremera, 2023). Cuando hablamos de inteligencia emocional nos referimos a la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás (Lievens & Chan, 2017). Es decir, entendemos que las personas con mayor inteligencia emocional tienen mejores recursos personales para lidiar con un proceso de selección negativo. La capacidad de identificar las emociones experimentadas en el proceso de inserción laboral ayuda a las personas a gestionar mejor los altibajos de este proceso (Koechling et al., 2023). Así, la inteligencia emocional es reconocida como una habilidad esencial para el rendimiento laboral y el bienestar psicológico del candidato de trabajo.

La relevancia de la inteligencia emocional en la búsqueda del primer empleo se centra en la capacidad de gestionar los múltiples aspectos de un proceso de inserción laboral. Uno de los factores a tener en cuenta es la capacidad de gestionar el estrés y la ansiedad asociado con la búsqueda de empleo, ya que se ha visto que mantener una actitud positiva y perseverantes ante los desafíos se dificulta en este proceso (Udayar et al., 2020). Además, la capacidad de reconocer y regular las propias emociones puede mejorar la toma de decisiones permitiendo a los individuos evaluar con mayor claridad las oportunidades y valorar sus opciones laborales.

Otra característica de la inteligencia emocional que es fundamental en estos procesos laborales es la comunicación, tanto en la interacción con reclutadores como en la relación con compañeros de trabajo dentro de la organización (England & Nagel, 2022). La capacidad de expresar ideas y sentimientos de manera clara y empática puede influir en la impresión que los candidatos generan durante las entrevistas de trabajo, así como en su capacidad para colaborar y trabajar en equipo una vez que han asegurado un empleo.

Asimismo, la inteligencia emocional puede mejorar la capacidad de los candidatos para adaptarse y manejar eficazmente los desafíos y la incertidumbre asociados con la transición al mundo laboral (Vashisht et al., 2023). La resiliencia emocional, en particular, es una dimensión importante de la inteligencia emocional que puede ayudar a los individuos a recuperarse rápidamente de las respuestas negativas o rechazos de entrevista de trabajo o procesos de selección.

En definitiva, se puede decir que la inteligencia emocional es un instrumento necesario para que el colectivo universitario comprenda sus emociones y sus metas profesionales de una manera realista alineándolo con sus aspiraciones personales. Esta capacidad de introspección facilita llevar el proceso de búsqueda de trabajo con actitud positiva y optimista lo que ayuda a enfrentar mejor los altibajos de este proceso. Así, se puede decir que el desarrollo de la inteligencia emocional en el colectivo universitario es un factor fundamental para la transición al mundo laboral, garantizando una inserción laboral exitosa y el logro de metas profesionales a largo plazo.

2. OBJETIVOS

Para llevar a cabo este estudio, se establecieron dos preguntas de investigación con el objetivo de analizar la implicación de la inteligencia emocional con las expectativas de trabajo que puedan tener los alumnos universitarios

Objetivo de investigación I: Analizar el nivel de la inteligencia emocional del alumnado universitario.

Objetivo de investigación II: Analizar la relación de la inteligencia emocional con las expectativas de trabajo en el colectivo universitario.

3. METODOLOGÍA

3.1 PROCEDIMIENTO

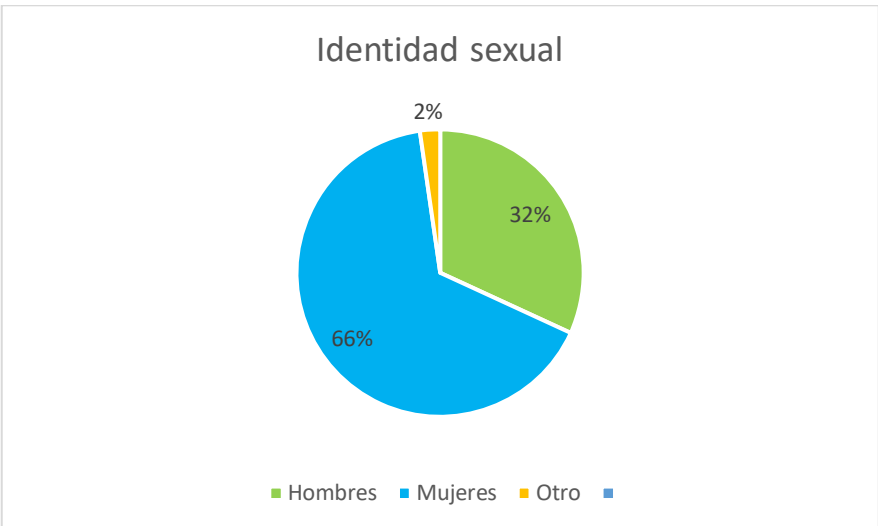
Se realizó una invitación a estudiantes de una Universidad para participar en la investigación. Para ello, se dedicó un momento al comienzo

de las clases de Máster para explicar la investigación que se iba a realizar solicitando su colaboración en el estudio. Los estudiantes que participaran en la investigación podían abandonar en cualquier momento, garantizando la confidencialidad y el anonimato. Posteriormente, se hacía llegar a los estudiantes un correo con una pequeña explicación y un enlace a un cuestionario on-line, generado por la plataforma de investigación QUALTRICS. La duración media de respuesta al cuestionario fue de 15 minutos. El cuestionario fue distribuido las dos últimas semanas del mes de enero de 2024.

3.2 PARTICIPANTES

La muestra del estudio está compuesta por 44 individuos, 29 de los cuales (un 65,9% de los participantes) son mujeres, 14 (un 31,8% de los participantes) son hombres y 1 persona (supone el 2,3% de los participantes) con identidad de género diferente a las anteriores (ver gráfico 1).

***GRÁFICO 1**. Identidad sexual*

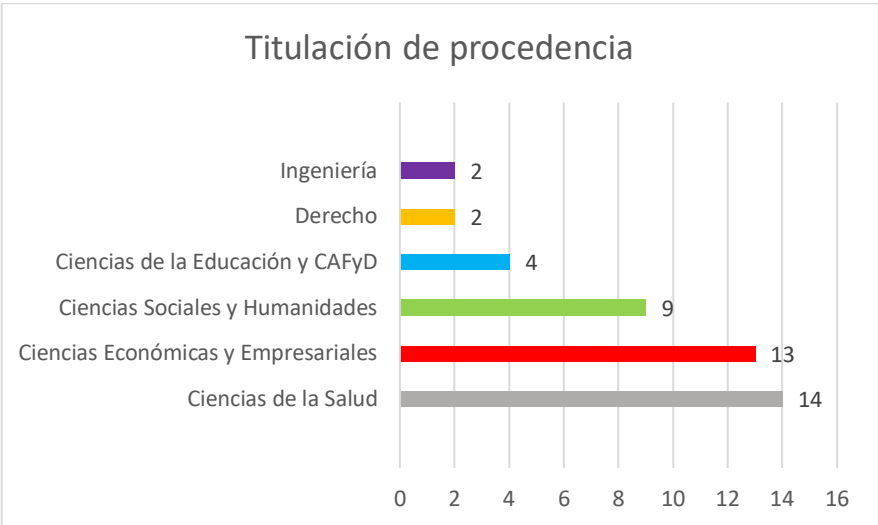


Nota: Identidad sexual de los participantes

Todos ellos han participado de forma voluntaria, manteniendo la confidencialidad en las respuestas y el anonimato de los participantes.

Respecto a los ámbitos de estudio, se ha analizado la composición de la muestra atendiendo a los estudios del alumnado teniendo 14 alumnos (un 31.8%) del ámbito de la Ciencias de la Salud; 13 alumnos (un 29,5%) del ámbito de Ciencias Económicas y Empresariales; 9 alumnos (un 20,5%) de Ciencias Sociales y Humanidades; 4 alumnos (9,1%) de Educación y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte; 2 alumnos (4,5%) de Derecho; y 2 alumnos (4,5%) de Ingeniería (ver Gráfico 2). El alumnado está cursando en el momento de la investigación estudios de Máster, habiendo completado el Grado en la Universidad.

GRÁFICO 2. *Identidad sexual*



Nota: Distribución de la muestra por Facultades

3.3. INSTRUMENTO

Se diseñó un cuestionario ad-hoc utilizando para ello el software de investigación QUALTRICS, utilizado para este tipo de estudios.

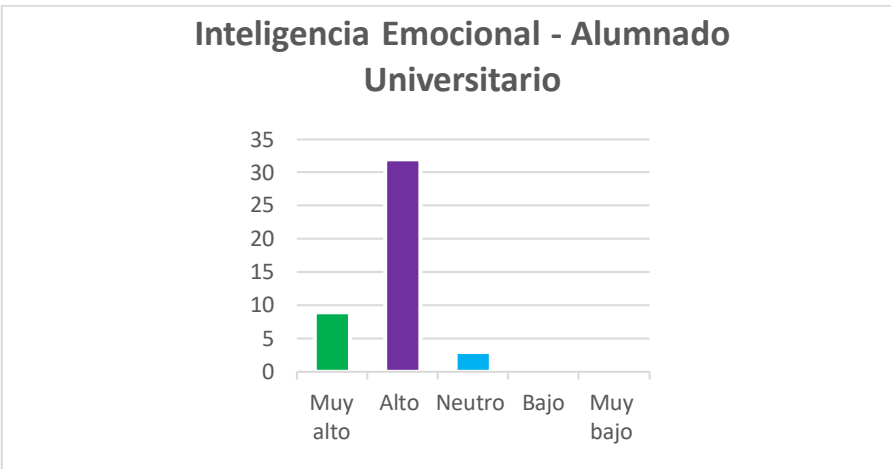
Los datos se recogieron utilizando la escala Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form (TEIQue-SF) y que consta de 30 ítems compuestas por cuatro factores (emocionalidad, autocontrol, sociabilidad y bienestar) que contienen 13 facetas, y, un cuestionario ad-hoc para medir las expectativas de trabajo que tienen los alumnos

universitarios en cuanto a la incorporación al mercado laboral. Esta escala consta de cinco opciones de respuesta de tipo Likert, siendo 1 “Totalmente en desacuerdo” y 5 “Totalmente de acuerdo”. Los datos se recogieron con el software Qualtrics.

4. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en relación a la primera pregunta de la investigación confirman que la inteligencia emocional del alumnado universitario es mayoritariamente alta (%73), destacando el 20% de la población ya que tienen una inteligencia emocional muy alta. Solamente el 7% del alumnado es identificado con una inteligencia emocional neutra (Gráfico 3).

GRÁFICO 3. *Inteligencia emocional del alumnado*



Nota: Inteligencia Emocional – Alumnado universitario

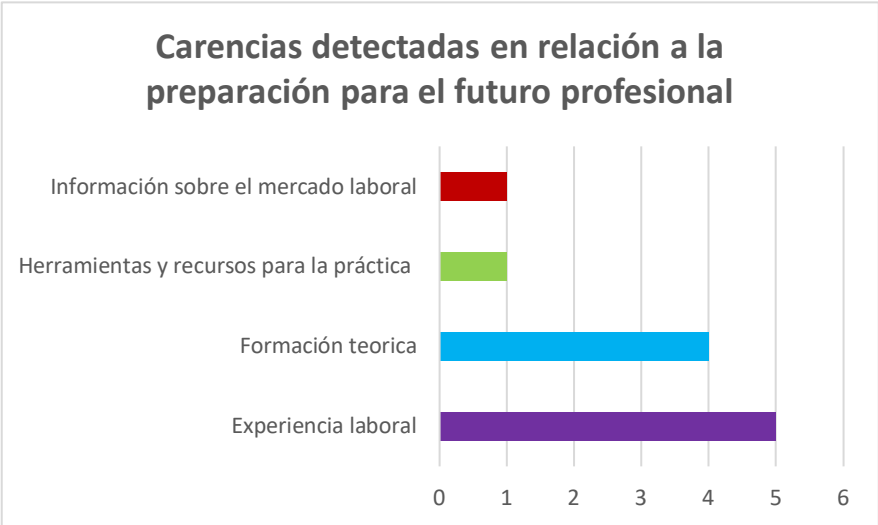
En cuanto a las perspectivas de trabajo en la inserción laboral se puede ver que mayoritariamente el colectivo universitario considera que tiene una percepción positiva hacia su preparación para el futuro profesional. Así, se puede ver que el 70% del alumnado considera que la educación recibida es adecuada para poder afrontarse primer puesto de trabajo dentro del mercado laboral (Gráfico 4).

GRÁFICO 4. *Percepción de la preparación para el futuro profesional*

Nota: Percepción de a preparación para el futuro profesional

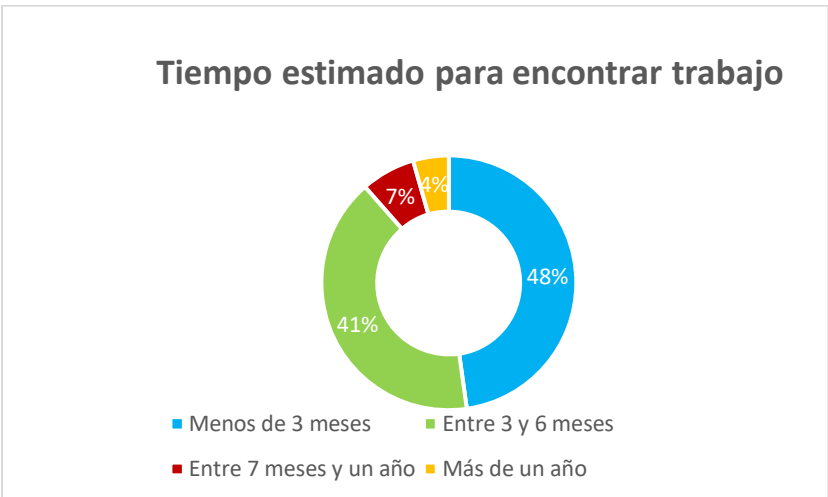
Otro aspecto a tener en cuenta dentro de la percepción sobre su preparación laboral son las carencias que detectan este colectivo ya que se pueden diferenciar cuatro puntos. La mayoría de universitarios considera que uno de los puntos a mejorar es la experiencia laboral, ya que consideran limitada el tiempo de periodo que han estado en contacto con alguna organización. En segundo puesto, y, en relación con el punto anterior estaría la formación teórica. Esto de debe a que los universitarios consideran que en el periodo de estudios el aprendizaje se centra mucho en el conocimiento teórico echando de menos la aplicabilidad de esto en organizaciones. En el tercer y cuarto puesto quedarían los aspectos como la falta de información sobre el mercado laboral y la presentación de herramientas y recursos para la práctica del día a día en el puesto de trabajo (Gráfico 5). Estos dos últimos aspectos representan las preocupaciones que tiene el colectivo universitario a cerca del mercado laboral y el uso cotidiano de recursos del día a día.

GRÁFICO 5. *Carencias detectadas en relación a la preparación para el futuro profesional*



Nota: Carencias detectadas en relación a la preparación para el futuro profesional

GRÁFICO 6. *Tiempo estimado para encontrar trabajo*



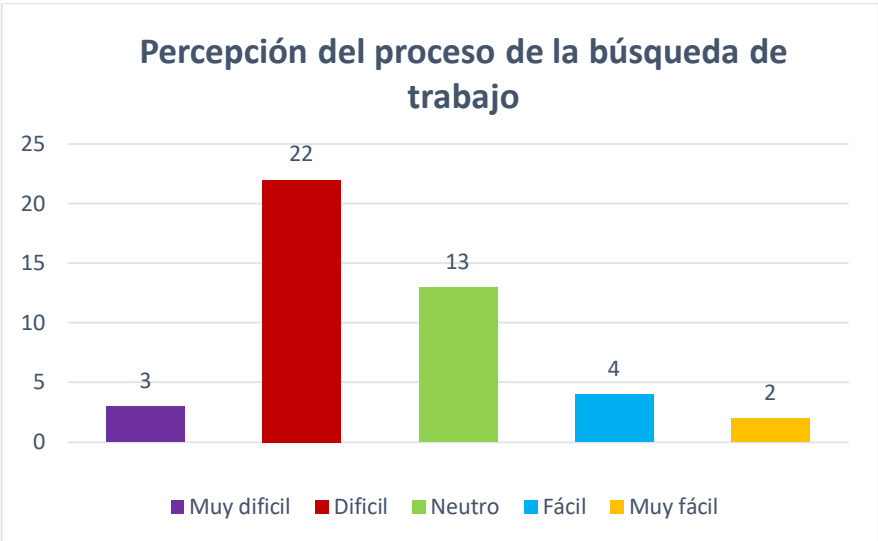
Nota: Tiempo estimado para encontrar trabajo

Dentro del proceso de búsqueda de trabajo, casi la mitad (48%) de este colectivo considera que obtendrá su primer puesto de trabajo en un tiempo estimado de menos de tres meses. El 41% de los participantes considera que este periodo de búsqueda durará entre tres y seis meses.

El 7% de muestra considera que la búsqueda de trabajo oscilará entre siete meses y un año. Solamente el 4% de la población universitaria de esta muestra considera que obtendrá su primer puesto de trabajo en más de un año (Gráfico 6).

En cuanto a la percepción que tienen acerca de cómo va a ser este proceso el 50% considera que va a ser difícil, mientras que el 7% lo ve muy difícil. El 30% de los universitarios considera que este proceso va a ser neutro. Nomás del 13% de los encuestados considera que la búsqueda de trabajo va a ser fácil o muy fácil (Gráfico 7).

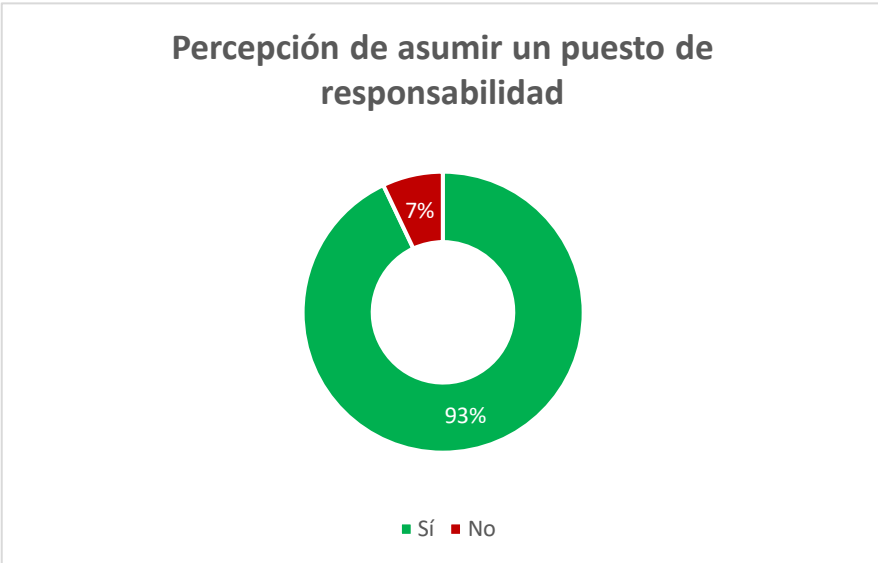
GRÁFICO 7. *Percepción del proceso de la búsqueda de trabajo*



Nota: Percepción del proceso de la búsqueda de trabajo

Una vez obtenida la percepción del proceso de búsqueda de empleo, se han analizado las apreciaciones que tienen a cerca de obtener un puesto de trabajo de responsabilidad. Así, se puede decir que el 93% considera viable asumir un puesto de responsabilidad en los siguientes años (Gráfico 8).

GRÁFICO 8. *Percepción de asumir un puesto de responsabilidad*



Nota: Percepción de asumir un puesto de responsabilidad

En relación a la segunda pregunta de investigación, podríamos decir que el colectivo universitario considera que su nivel de inteligencia emocional influye en el proceso de búsqueda de trabajo. De hecho, se han podido identificar algunos beneficios como puede ser la mejora con el trato con compañeros de trabajo o las relaciones interpersonales. A su vez, este colectivo considera que inteligencia emocional es un recurso útil para mejorar desarrollar la empatía y el conocimiento personal. Aquellos alumnos que está incorporados en el mercado laboral consideras que la inteligencia emocional es útil para la motivación personas y de la plantilla a la hora de establecer objetivos organizacionales a corto y largo plazo (Gráfico 9).

En el siguiente apartado se pueden encontrar algunos testimonios del colectivo universitario acerca de su opinión de la aplicabilidad y utilidad de la inteligencia emocional en el contexto laboral:

> "Considero que la inteligencia emocional es fundamental en cualquier trabajo para afrontar los problemas y circunstancias adversas que puedan presentarse"

"Primero me ayuda a detectar el entorno, analizar las situaciones de riesgos, entender cómo debo afrontar ciertas situaciones. A enfrentar la carga de trabajo como desafío de aprendizaje y no como carga. A hacer un trabajo de metas a largo plazo y con metas objetivas, lo que permite que, si en el camino suceden situaciones que retrasan ciertos objetivos saber con quién comunicarte y reprogramar, no dejar las cosas tiradas y terminar siempre."

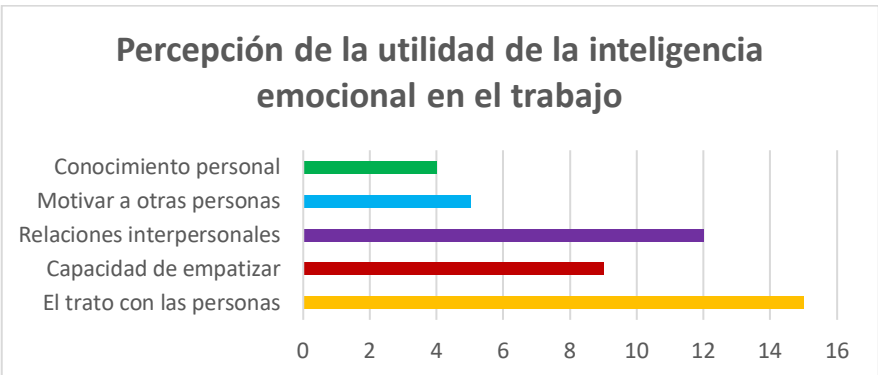
"Creo que en el área de RRHH al trabajar con personas es muy importante saber cómo me siento y como se siente el equipo para tener un mejor clima y poder trabajar en un entorno seguro".

"Dado que me estoy preparando para ser una profesional en el área de personas, el trato con estas tiene una gran importancia. Por ello, creo que es necesario saber y entender gestionar las emociones propias y de los demás".

La inteligencia emocional es fundamental en mi trabajo por varias razones. En primer lugar, me ayuda a comprender y manejar mis propias emociones, lo que es esencial para mantener la calma y tenerlo todo claro. Además, me permite empatizar y conectar mejor con las personas. La inteligencia emocional también me ayuda a percibir las emociones y necesidades de los demás.

Muchísimo, debido a que las emociones son un componente básico en relación con los pensamientos y el control de las acciones y de la vida en general de la persona. Por tanto, las decisiones que se toman en el trabajo son en gran medida influidas por las emociones.

GRÁFICO 9. *Percepción de la utilidad de la inteligencia emocional en el trabajo*



Nota: Percepción de la utilidad de la inteligencia emocional en el trabajo

5. DISCUSIÓN

Esta investigación aporta conocimiento sobre la percepción de la población universitaria acerca de la preparación que tienen, del proceso de la búsqueda de trabajo y la relación de esta con la inteligencia emocional. Los resultados confirman que la mayoría de los estudiantes tiene un alto nivel de inteligencia emocional. Esto hace que tenga mayor facilidad en las relaciones interpersonales ya que, una puntuación alta en inteligencia emocional indica la capacidad de comprender y manejar sus propias emociones, así como las de los demás (Parker et al., 2021). Esto facilita la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y el establecimiento de relaciones laborales positivas. A su vez, la inteligencia emocional facilita una mayor claridad mental y capacidad para tomar decisiones informadas y equilibradas, incluso en situaciones de presión como pueden ser las entrevistas de trabajo (El Othman et al., 2020). Siguiendo esta línea, se podría decir que la mayoría de alumnos que han puntuado alto en inteligencia emocional van a ser más más empáticos, compasivos y comprensivos por lo que promoverán un ambiente de trabajo positivo, fomentando la confianza, la lealtad y el compromiso entre compañeros (Deng, et al., 2023).

A su vez, esto podría estar relacionado con el papel que juega la educación. Es decir, la educación superior puede estar desempeñando un papel positivo en el desarrollo de las habilidades emocionales de los estudiantes, asegurando su éxito personal y profesional dentro del mercado laboral. Todo esto se podría relacionar con la percepción positiva que tienen los universitarios con su preparación para obtener el primer puesto de trabajo.

A pesar de poder identificar algunos puntos de mejora, la mayoría de los estudiantes consideran que su educación es suficientemente buena para poder optar a un puesto de trabajo en un periodo de tiempo relativamente corto, con casi la mitad de ellos creyendo que lo conseguirán en menos de tres meses. De todos modos, también es importante tener en cuenta que un porcentaje significativo de estudiantes perciben que el proceso de búsqueda de empleo será difícil.

Sin embargo, también es importante tener en cuenta las preocupaciones y carencias identificadas por los estudiantes en relación con su preparación laboral. Es especialmente relevante que muchos estudiantes sientan que carecen de experiencia laboral y que la formación teórica no siempre se traduce en habilidades prácticas aplicables en el entorno laboral real. Estas preocupaciones subrayan la necesidad de que las instituciones educativas y las empresas trabajen juntas para ofrecer oportunidades de aprendizaje práctico y experiencias laborales significativas a los estudiantes.

Todo esto se ve relacionado con la inteligencia emocional ya que, según el estudio realizado por Getahun-Abera (2023) la inteligencia emocional es un factor fundamental para el colectivo universitario. Los resultados obtenidos abalan que la mayoría de ellos creen que la inteligencia emocional influye en su capacidad para relacionarse con los demás y manejar situaciones laborales de manera efectiva. Además, la inteligencia emocional puede ser beneficiosa para el manejo de situaciones estresante como puede ser una respuesta negativa en un proceso de selección (Jordan & Troth, 2021).

A todo esto, se le suma que, adentrarse al mundo laboral requiere capacidad de recuperarse de los contratiempos y adaptarse a los cambios. En esto la inteligencia emocional ayuda a fortalecer la resiliencia, es decir, ayuda a mantener una actitud optimista y buscar soluciones constructivas a los desafíos laborales (Thomas & Zolkoski, 2020). La inteligencia emocional implica un alto grado de autoconocimiento y autoaceptación, lo que permite a los individuos reconocer sus fortalezas, debilidades y valores personales (Kukulyar et al., 2022). Esta conciencia emocional les permite presentarse de manera auténtica y segura durante el proceso de búsqueda de empleo, lo que aumenta su capacidad para destacar y destacarse entre otros candidatos (Bayighomog & Arasli, 2022). Los resultados que se han obtenido validan la literatura actual y, sirve, para futuras líneas de investigación en la mejora de estrategias de gestión emocional en los procesos de inserción laboral del colectivo universitario.

En cuanto a las limitaciones del estudio se debería de destacar el tamaño de la muestra ya que, 44 estudiantes no son suficientes para representar

al colectivo universitario al completo. Esto conlleva que los resultados obtenidos no pueden ser generalizados. Teniendo en cuenta que la muestra parte de diferentes titulaciones hace que los resultados sean más amplios ya que, se entiende que no tendrán la misma visión debido a las características de cada sector, mercado y tasa de empleabilidad. Para futuras investigaciones es sería interesante aumentar el tamaño de la muestra y buscar un equilibrio en la procedencia de las titulaciones. De todos modos, la investigación realizada aporta una visión general de la importancia de la inteligencia emocional en los procesos de inserción laboral.

6. CONCLUSIONES

Esta investigación tiene dos objetivos principales que son analizar el nivel de inteligencia emocional del alumnado universitario y examinar la relación entre la inteligencia emocional y las expectativas de trabajo en el colectivo universitario. Los resultados obtenidos demuestran que la mayoría de universitarios tiene una alta inteligencia emocional lo que implica que tienen características como capacidad de comunicación, alta resiliencia y empatía. Todas estas habilidades blandas facilitan su inserción laboral ya que, son competencias esenciales que facilitan la adaptación del individuo en la organización (Lyu & Liu, 2021). Es decir, la inteligencia emocional no solamente ayuda en la primera etapa de la búsqueda de empleo, sino que también, una vez el individuo empieza a trabajar. El echo de que el alumnado universitario tenga estas habilidades especificas relacionadas a la inteligencia emocional hace que su perfil laboral sea más competente. Estas habilidades son cada vez más valoradas por las organizaciones y contribuyen significativamente al éxito personal y profesional del colectivo universitario.

En resumen, la inteligencia emocional es un recurso necesario para poder afrontar y lidiar la inserción laboral. El desarrollo de esta habilidad también es necesario a nivel personal ya que, favorece, la resiliencia y la capacidad comunicativa. Todo esto nos hace ver que la inteligencia emocional es un factor fundamental a trabajar para el colectivo universitario para poder crear perfiles de alumnos competentes. Los alumnos que desarrollen una mayor inteligencia emocional tendrán recursos psicológicos

suficientes para afrontar situaciones difíciles o rechazos de una manera más positiva. Además, la profundización de estas habilidades hace que la proyección laboral que pueden tener sea mucho más amplia por su capacidad de adaptación a situaciones diferentes. En otras palabras, la inteligencia emocional es un factor fundamental para una vida laboral prospera.

7. REFERENCIAS

Alawamleh, M., & Mahadin, B. K. (2022). Will university internship secure you a job?: interplaying factors from an emerging market perspective. Education Training, 64(4), 491-515. https://acortar.link/h2y1wt

Ali, H., Li, M., & Qiu, X. (2022). Employee engagement and innovative work behavior among Chinese millennials: mediating and moderating role of work-life balance and psychological empowerment. Frontiers in Psychology, 13, 942580. https://acortar.link/lCl3zR

Bayighomog, S. W., & Arasli, H. (2022). Reviving employees' essence of hospitality through spiritual wellbeing, spiritual leadership, and emotional intelligence. Tourism Management, 89, 104406. https://acortar.link/iO7mPU

Deng, X., Chen, S., Li, X., Tan, C., Li, W., Zhong, C.,... & Ye, M. (2023). Gender differences in empathy, emotional intelligence and problem-solving ability among nursing students: A cross-sectional study. Nurse Education Today, 120, 105649. https://acortar.link/OnyC2a

El Othman, R., El Othman, R., Hallit, R., Obeid, S., & Hallit, S. (2020). Personality traits, emotional intelligence and decision-making styles in Lebanese universities medical students. BMC psychology, 8, 1-14. https://acortar.link/5wEqE6

Ellis, R. A., & Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. Journal of applied psychology, 68(4), 632.

England K. & Nagel L. (2022). Developing emotional intelligence skills for e-negotiations, Journal of Education for Business, 97(6), 413-418, https://acortar.link/hymXmV

Getahun Abera, W. (2023). Emotional intelligence and pro-social behavior as predictors of academic achievement among university students. Community Health Equity Research & Policy, 43(4), 431-441. https://acortar.link/3ObqfI

Gómez-Hombrados, J., & Extremera, N. (2023). Emotional intelligence, mental health, and job search behaviors during unemployment: the mediating role of resilient coping. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 39(2), 101-107.

Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2021). Managing emotions during team problem solving: Emotional intelligence and conflict resolution. In Emotion and Performance. 195-218.

Koechling, A., Wehner, M. C., & Warkocz, J. (2023). Can I show my skills? Affective responses to artificial intelligence in the recruitment process. Review of Managerial Science, 17(6), 2109-2138. https://acortar.link/NYdQJ1

Kukulyar, A., Shaginyan, S., Eresko, E. (2022). Features of Emotional Intelligence and Self-acceptance in Students of Various Training Profiles. In: Beskopylny, A., Shamtsyan, M. (eds) XIV International Scientific Conference "INTERAGROMASH 2021". Lecture Notes in Networks and Systems, vol 247. Springer, Cham. https://acortar.link/L0Q8eI

Lievens, F., & Chan, D. (2017). Practical intelligence, emotional intelligence, and social intelligence. Handbook of employee selection, 342-364.

Lu, J., Guo, S., Qu, J., Lin, W., & Lev, B. (2023). "Stay" or "Leave": Influence of employee-oriented social responsibility on the turnover intention of new-generation employees. Journal of Business Research, 161, 113814. https://acortar.link/tP6L1P

Lyu, W., & Liu, J. (2021). Soft skills, hard skills: What matters most? Evidence from job postings. Applied Energy, 300, 117307. https://acortar.link/ytw43F

Mahmoud, A.B., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W.D. & Grigoriou, N. (2021). "We aren't your reincarnation!" workplace motivation across X, Y and Z generations. International Journal of Manpower, 42 (1), 193-209. https://acortar.link/rl3Taf

Parker, J. D., Summerfeldt, L. J., Walmsley, C., O'Byrne, R., Dave, H. P., & Crane, A. G. (2021). Trait emotional intelligence and interpersonal relationships: Results from a 15-year longitudinal study. Personality and individual differences, 169, 110013. https://acortar.link/ASPcFB

Thomas, C., & Zolkoski, S. (2020). Preventing stress among undergraduate learners: The importance of emotional intelligence, resilience, and emotion regulation. Frontiers in Education, 5, 94. https://acortar.link/ubxo2w

Udayar, S., Fiori, M., & Bausseron, E. (2020). Emotional intelligence and performance in a stressful task: The mediating role of self-efficacy. Personality and Individual Differences, 156, 109790. https://acortar.link/FePBu9

Vashisht, S., Kaushal, P., & Vashisht, R. (2023). Emotional intelligence, Personality Variables and Career Adaptability: A Systematic Review and Meta-analysis. Vision, 27(3), 316- 328. https://acortar.link/LYnKZy