

Empleabilidad, regulación emocional, iniciativa y satisfacción vital en estudiantes de Comunicación Humana

Employability, emotional regulation, initiative, and satisfaction with life in Human Communication students

Norma Betanzos-Díaz¹, Ulises Delgado-Sánchez²,
Fernanda Gabriela Martínez-Flores³ y Francisco Paz-Rodríguez⁴

Citación: Betanzos D., N., Delgado S., U., Martínez F., F.G. y Paz R., F. (2019). Empleabilidad, regulación emocional, iniciativa y satisfacción vital en estudiantes de Comunicación Humana. *Psicología y Salud*, 30(1), 25-35.

RESUMEN

En la inserción de los jóvenes al mercado laboral es importante la percepción de empleabilidad. El presente trabajo muestra las relaciones entre dicha empleabilidad, la regulación emocional, la iniciativa y la satisfacción vital en un grupo de estudiantes universitarios de la carrera de Comunicación Humana. Se evaluaron 117 estudiantes mediante un cuestionario elaborado *ad hoc*. En los resultados se apreciaron relaciones moderadas y significativas entre empleabilidad y armonía, mejora de emociones negativas, modificación de la situación, reorientación de la atención y satisfacción vital, lo que conduce a suponer que los alumnos que se perciben empleables se desarrollan en su área de su interés con pleno convencimiento. Además, aumentan sus habilidades para manejar emociones negativas mediante un sentimiento de satisfacción vital.

Palabras clave: Empleo estudiantil; Estudiantes universitarios; Competencia profesional; Voluntad de logro; Autocontrol.

ABSTRACT

The insertion of young people into the labor market requires good perception of employability as an important feature. The present study shows the relationships between employability, emotional regulation, personal initiative, and life satisfaction in a group of university students of Human Communication. A total of 117 students were evaluated through an ad hoc developed questionnaire. Results revealed moderate and significant relationships between employability, harmony, improvement of negative emotions, situation change, reorientation of attention, and vital satisfaction. Findings lead to assume that students who perceive themselves as employable develop better in their area of interest and show solid labor-related convictions. In addition, they develop skills to handle negative emotions, thereby increasing their sense of vital satisfaction.

Key words: Student employment; University students; Occupational qualifications; Performance motivation; Self-control.

¹ Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Av. Universidad 1001, Col. Chamilpa, 62209 Cuernavaca, Mor., México, tel. (777)-329-70-49, ext. 3704. Artículo recibido el 5 de septiembre de 2018 y aceptado el 29 de enero de 2019.

² Facultad de Comunicación Humana de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Privada del Tanque 10, Col. Los Volcanes, 62350 Cuernavaca, Mor., México, tel. (777)329-79-00 ext. 2709.

³ Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Pico de Orizaba 1, Col. Los Volcanes, 62350 Cuernavaca, Mor., México, tel. (777)329-79-00.

⁴ Departamento de Neuropsicología y Grupos de Apoyo del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía, Insurgentes Sur 3877, Col. La Fama, 14269 Ciudad de México, México, tel. (55)55-28-78-78, dirección para correspondencia: fpaz@innn.edu.mx.

INTRODUCCIÓN

Una de las cuestiones que más inquietan a las familias y al país en general es sin duda el futuro laboral de los jóvenes, sobre todo de los recién egresados de una carrera profesional debido a la gran incertidumbre que hay respecto a las oportunidades de que obtengan un empleo dadas las condiciones económicas y financieras que imperan en los mercados de trabajo (Cesário, Guillén y Montalbán, 2012).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2017) señala que, en México, 22% de los jóvenes no estudian ni trabajan; otro 22% de la población de entre 25 y 64 años cursó alguna carrera universitaria, por lo que el país muestra la proporción más baja entre los miembros de dicho organismo, de modo que una de las recomendaciones que hace es que los jóvenes participen en actividades productivas para reducir la pobreza y mejorar sus oportunidades de empleo, desarrollando capacidades y habilidades para que puedan acceder a una mejor calidad de vida.

Una forma de lograr la integración de los jóvenes al mercado laboral es mejorando el nivel educativo. La sociedad actual ha relacionado las oportunidades de empleo con el nivel escolar (Márquez, 2011), y por ello lograr una formación académica superior es la meta de muchos jóvenes. Sin embargo, el mercado laboral no garantiza que haber terminado una carrera profesional o un posgrado llevará automáticamente a obtener un empleo; además, hay variaciones en los ingresos pese a tener el mismo nivel educativo (Angulo, Quejada y Yáñez, 2012). González, Piñero y Santa Basilia (2009) afirman que en España y en México aumentó el número de profesionistas desocupados con una carrera terminada o con estudios de posgrado, lo que conduce a una sobreeducación para lograr un empleo. Planas y Enciso (2014) indican que trabajar durante los estudios ayuda a lograr un empleo relacionado con la profesión, a diferencia de solamente estudiar, e incluso se adquieren habilidades que sirven en el desarrollo profesional.

Bargsted (2017) encuestó a 294 graduados de 27 carreras preguntándoles sobre su situación laboral, la satisfacción con las oportunidades de carrera y las competencias personales estudiadas. Dichos autores encontraron que la autoeficacia y

el locus de control predicen las oportunidades de empleabilidad.

En el área de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara (México), 43.27% de los alumnos ya tenía empleo un año antes de su egreso, lo que les permitía adquirir competencias aplicadas, sobre todo si ese empleo estaba relacionado con sus estudios, así como la oportunidad de profesionalizarse, y adquirir asimismo otras habilidades de socialización en el trabajo, lo que aumenta su empleabilidad (Planas y Enciso, 2014).

Ante el panorama de desempleo, inseguridad laboral y mayor competitividad a consecuencia del contexto socioeconómico del país, parece de interés conocer si las experiencias previas de empleo en estudiantes universitarios y el papel de su profesión afecta su percepción de empleabilidad, pues se sabe que el desempleo tiene efectos en la salud psicológica, aumenta la ansiedad y la depresión, se pierde el control de la propia vida y se genera una menor motivación y una creciente tensión financiera (Wanberg, 2012).

Hay también diferencias en las oportunidades de empleo según la licenciatura, pues carreras como Administración de Empresas o Derecho son más populares "al ser elegidas por cerca de uno de cada cuatro estudiantes. Esto, en comparación con 16% que optan por carreras en las áreas de ingeniería, construcción y producción, y menos de 5% en tecnologías de la información y la comunicación (OCDE, 2017).

Por otra parte, el Instituto Mexicano para la Competitividad (2017) apunta que alrededor de 256,309 personas estudian la carrera de Comunicación Humana, ocupando el treceavo lugar en lo referente a las carreras con mayor número de personas en México, de las cuales 43% son hombres y 57% mujeres. La tasa de desempleo es de 7.2% para esta carrera y de 4.2% en el país, y trabajan en la informalidad 28.1%, siendo el promedio nacional de 58%. Solo 9.5% realiza servicios profesionales, científicos y técnicos. Por otra parte, 83.2% es subordinado y ocupa el lugar 30 de las carreras mejor pagadas, y únicamente 3.9% de los que estudian esta carrera tienen posgrado, lo que pone de manifiesto la problemática nacional sobre la situación actual de muchos jóvenes que ven limitadas sus posibilidades de ingresar a un empleo.

Uno de los aspectos relevantes es la empleabilidad para facilitar la inserción de los jóvenes al mercado laboral. Este concepto se ha manejado desde los años veinte (Rentería y Malvezzi, 2008), y solamente desde finales de los noventa se le ha estudiado empíricamente (Van der Heijde y Van der Heijden, 2006) y ha crecido en importancia, encontrándose hoy día una vasta literatura sobre el tópico (Suárez, 2016). De hecho, la empleabilidad se estudia hoy desde diferentes perspectivas, enfoques y niveles, como el social (requerimientos de educación) organizacional (capacitación, especialización, oportunidades de empleo, promoción) e individual (capacidades, conocimientos, habilidades, competencias). Aunque estos puntos de vista son muy variados, todos ellos se centran en la misma variable de resultado, que es la obtención de empleo (Van der Heijde y Van der Heijden, 2006), lo que muestra la complejidad y multidimensionalidad del constructo (Lees, 2002).

Hay diferentes acepciones del término *empleabilidad*, entre las que destacan el punto de vista subjetivo de Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró (2007), como “la percepción del individuo sobre las oportunidades que tiene de conseguir un empleo de su preferencia o de mejorar el que posee”, sin olvidar aspectos tales como las características (personalidad) o el comportamiento que conducen a obtener diferentes resultados en el trabajo. Es por ello que puede considerarse como una importante variable para el éxito profesional, aun cuando falta investigación sobre la manera en que se relacionan esas variables (Van der Heijde y Van der Heijden, 2006), así como de la participación que tienen las competencias que desarrollan los estudiantes durante su formación (capacitación, aprendizaje informal, experiencias de trabajo, socialización), las cuales serán fundamentales para alcanzar objetivos personales y laborales (Rentería y Malvezzi, 2008).

Entre estos aspectos individuales se encuentran las emociones, pues marcan diferencias en el comportamiento en escenarios laborales, afectan el bienestar, el rendimiento laboral y la satisfacción del cliente (Grandey, 2000). Sin embargo, a dichas emociones, como la regulación de la afectividad en el ámbito laboral, se les ha dado un papel secundario, pese a que se sabe que uno de los lugares donde más ocurren respuestas de estrés es

en el trabajo, donde se requiere que los empleados tengan un manejo adecuado de sus emociones positivas y negativas (Da Costa, Páez, Oriol y Unzueta, 2014). Tal regulación trata de moderar o mostrar estados afectivos que socialmente deben expresarse con la intensidad y duración adecuadas (Silva, 2005; Gross y Thompson, 2007). Asimismo, los estados emocionales favorables permite tener una mejor convivencia en el entorno laboral y facilita que los demás también regulen sus emociones a través de comportamientos prosociales, empáticos y de apoyo (Batson, 2011; Cole, Martin y Dennis, 2004) e influye en aspectos como la comunicación (Tiedens y Leach, 2004). Por otra parte, el manejo inadecuado de emociones perjudica el razonamiento, la capacidad cognitiva y la planificación y pone en peligro la salud (Cole, Michel y Teti, 1994; Gross y Muñoz, 1995). La regulación emocional es esencial en el personal de salud (Kruml y Geddes, 2000) y en médicos, psicólogos, personal de servicios, maestros (Cote y Morgan, 2002; Callahan y McCollum, 2002), así como en personas en puestos gerenciales, directivos y de liderazgo (Brown y Moshavi, 2005). Por ello es importante considerar que los comportamientos de regulación emocional son observados e interpretados por otros en las interacciones sociales, donde desempeñan un papel fundamental en los procesos organizacionales.

Otra variable de interés que ha sido escasamente relacionada con la empleabilidad, y que muestra efectos positivos en los contextos organizacionales y en la eficiencia en el trabajo, es la “pasión” por los estudios (Vallerand et al., 2003; Verner-Filion, 2013), esto es, llevar a cabo una o varias actividades que la persona gusta realizar o que incluso ama, y que por ello invierte su tiempo y energía de un modo tal que prolonguen este estado gratificante (Vallerand et al., 2003). También implica un aspecto motivacional que lo hace satisfactorio en la vida de las personas. Frijda, Mesquita, Sonnemans y Van Goozen (1991) indican que “la pasión se dirige a metas de alta prioridad con resultados emocionalmente importantes” (p. 218) y lleva a que las personas aumenten su concentración, experimenten emociones positivas, relaciones de alta calidad y bienestar psicológico (Lalande et al., 2017). En los ambientes laborales, la pasión por el trabajo hace que los trabajadores

manifiesten una mayor responsabilidad en el desarrollo de sus actividades y se abran a experiencias que les signifiquen hacer aportaciones o mejorar la actividad que realizan (Balon, Lecoq y Rimé, 2013).

Los nuevos escenarios laborales requieren empleados que tomen decisiones en el trabajo que permitan a las organizaciones mantenerse competitivas (Bledow y Frese, 2009). Así, la iniciativa personal incide en la empleabilidad (Gamboa et al., 2007; Lisbona, Bernabé, Palací, Gómes y Martín, 2012), pues lleva a una persona a hacer algo sin que se le diga y sin tener una instrucción explícita o un rol claro (Frese y Fay, 2001); ser proactivo implica fijarse metas, anticiparse a los problemas y oportunidades para superar las barreras o inconvenientes que puedan ocurrir en el trabajo, así como a actuar en situaciones nuevas no estructuradas y difíciles. La iniciativa se relaciona con la búsqueda de empleo, lo que hace a los jóvenes responsables de su propia situación al probar diferentes vías para superar ese obstáculo y anticipar soluciones (Frese y Fay, 2001).

Por lo tanto, el presente estudio transversal descriptivo tuvo como objetivo general relacionar las variables de empleabilidad, regulación emocional, pasión por los estudios e iniciativa en una

muestra de estudiantes de la carrera de Comunicación Humana de una universidad pública del estado de Morelos (México), así como determinar sus percepciones sobre aspectos importantes para un buen desempeño en ambientes organizacionales, considerando las siguientes hipótesis: H1. “Los estudiantes empleados obtendrán mejores puntuaciones en empleabilidad, a diferencia de los estudiantes desempleados”; H2. “Los estudiantes empleados mostrarán una mejor regulación emocional, mayor pasión por los estudios y más iniciativa, en comparación con los estudiantes desempleados”, y H3. “El grado de empleabilidad estará relacionado con la regulación emocional, la pasión por los estudios, la iniciativa y el bienestar psicológico de los estudiantes”.

MÉTODO

Participantes

Se invitó a participar a 117 estudiantes de la carrera de Comunicación Humana de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, cuyas características se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1. Características de los participantes encuestados de la carrera de Comunicación Humana.

CARACTERÍSTICAS		N	(%)
Sexo	Femenino	100	85.5
	Masculino	17	14.5
Edad	18 a 20	50	42.7
	21 a 23	55	47.0
	24 a 26	12	10.3
Estado civil	Soltero(a)	104	88.9
	Casado(a)	7	6.0
	Unión libre	6	5.1
Con quién vive	Padres y hermanos	69	59.0
	Padres	15	12.8
	Hermanos	2	1.7
	Familiares	10	8.5
	Otros (amigos, novio[a]), etc.)	12	10.3
	Solo(a)	9	7.7
Semestre	1 a 3	55	47.9
	4 a 9	62	52.1
Turno	Matutino	97	82.9
	Vespertino	15	12.8
	Mixto	5	4.3

Instrumentos

Forma de datos personales. Consta de 18 preguntas que permiten describir las características de los participantes, como sexo, edad, semestre y demás, así como su experiencia laboral y búsqueda de empleo.

Escala de Percepción de Empleabilidad en Universitarios (Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz y Hernández, 2011).

Consta de diez diferentes proposiciones sobre el proceso de inserción en el mundo laboral. Se pide valorar la capacidad para llevar a cabo la acción o el comportamiento descrito. Proporciona una calificación global y la consistencia mostrada por el instrumento, que en esta investigación fue de .830.

Pasión por el Estudio (Lisbona et al., 2012).

Se trata de una escala Likert que va de 1 (Desacuerdo) a 5 (Acuerdo). La persona evaluada responde dos subescalas: Pasión armoniosa (p. ej. “Estoy totalmente involucrado en mis estudios”) y Pasión obsesiva (p. ej. “Mi humor depende de si soy o no capaz de estudiar algo”), cada una con siete ítems. En este estudio se reportó una adecuada consistencia interna: .820 para Pasión armoniosa y .810 para Pasión obsesiva.

Escala de Aspiraciones de Control y Responsabilidad Iniciativa Autoinformada (Frese, 2001).

Validada al castellano por Lisbona, Palací y Gómez (2008), consta de seis ítems y una escala Likert que va de 1 (Nunca) a 5 (Siempre). Muestra una consistencia interna de .805. Dicha responsabilidad se concibe como una actitud activa, observable, constante y en beneficio de la empresa.

Escala de Interrelación Emocional (Niven, Totterdell, Stride y Holman, 2011).

Da Costa et al. (2014) validaron este instrumento en población hispanohablante, y el mismo describe dos factores: Mejora de emociones negativas (EROSMEN) y Empeoramiento de emociones negativas (EROSEEN), con base en nueve ítems, con un rango de respuesta que va de 1 (Nunca) a 5 (Siempre). En el presente trabajo, los coeficientes de confiabilidad de dichas dimensiones fueron .852 y .681, respectivamente.

Cuestionario de Interregulación Emocional (Little, Kluemper, Nelson y Gooty, 2011).

Validado por Da Costa et al. (2014), este cuestionario mide las habilidades usadas en el manejo de cuatro formas de modular las emociones de terceras personas: cambiar el contexto (en forma directa, planificada), cambiar o reorientar la atención, cambiar de pensamiento y regular la expresión mediante inhibición o represión expresiva, esto es, la medida en que la persona opta por dejar de efectuar la conducta. En la adaptación de Páez, Martínez, Sevillano, Mendiburo y Campos (2012) se añadieron ítems para mostrar la regulación expresiva por ventilación, descarga o expresión intensa, y la expresión emocional regulada, a fin de poder tener una visión global de la regulación. La escala oscila entre 1 (Desacuerdo total) a 7 (Total acuerdo). En la presente investigación la escala mostró adecuada confiabilidad en las dimensiones de Modificación de la situación (EIMMS) (.809), Reorientación de la Atención (EIMRA) (.807), Reevaluación cognitiva (EIMRC) (.760), Supresión (EIMS) (.847) y Expresión emocional regulada (EIMEER) (.830).

Escala de Satisfacción con la Vida (Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985).

Para medir el bienestar subjetivo, se usó la validada por Atienza, Pons, Balaguer y García (2000). Consiste en una escala Likert de cinco puntos que van de 1 (Completamente en desacuerdo), a 5 (Completamente de acuerdo). La escala obtuvo una confiabilidad adecuada de .767.

Procedimiento

Se elaboró un instrumento compuesto por las escalas y cuestionarios descritos. Se explicó a los alumnos la finalidad del estudio, garantizándoles la discreción y anonimato de sus respuestas. Todos los participantes firmaron un formato de consentimiento informado. Se aplicaron los cuestionarios en una sola sesión en un aula destinada para ese propósito. El tiempo promedio para completar el instrumento fue de 20 minutos, y fue administrado por psicólogos con experiencia en la aplicación de estos materiales.

Análisis estadístico

Se procedió a calificar los cuestionarios y a codificar en una base de datos los resultados. Para el análisis de los resultados se utilizó el paquete estadístico SPSS para Windows, versión 22.0. Se empleó estadística descriptiva para cada variable estudiada, y considerando el total de la muestra se calculó la confiabilidad de los instrumentos aplicados mediante el coeficiente alfa de Cronbach, así como las puntuaciones de empleabilidad, iniciativa, pasión, regulación emocional y satisfacción vital. Para la comparación de promedios en variables continuas se utilizó la prueba *t*-test o la U de Mann-Whitney dependiendo de la normalidad de los datos. Se incluyó la magnitud del efecto y después la relación entre las variables estudiadas mediante la correlación de Spearman.

RESULTADOS

Antes de realizar los análisis estadísticos, los datos de los instrumentos aplicados se sometieron al cumplimiento de la normalidad, utilizando para ello el estadístico Kolmogorov-Smirnov. De este análisis se obtuvo que los datos pertenecientes a la percepción de empleabilidad ($K-S = 0.954$; $p = 0.05$), iniciativa personal ($K-S = 0.800$; $p = 0.05$), pasión por los estudios ($K-S = 0.800$; $p = 0.05$), regulación emocional ($K-S = 0.800$; $p = 0.05$) y satisfacción vital ($K-S = 0.810$; $p = 0.05$) no mostraron normalidad estadística, por lo que se usó estadística no paramétrica para su análisis.

En lo referente a la experiencia laboral, 20.5% de los participantes había tenido un empleo llevando a cabo labores como asistentes educativos (2), auxiliares (3), encargadas de tienda (5), empleados generales (7), niñeras (2), vendedoras (2), recepcionistas (2) y meseras (1). En su mayoría, se trataba de empleos precarios con malas condiciones laborales (Tabla 2).

Tabla 2. Características laborales de los participantes.

CARACTERÍSTICAS	Comunicación Humana		
		n = 117	%
Trabajo adicional al estudio	No	93	79.5
	Sí	24	20.5
Horas de trabajo diario	M (R)	5.2	2-8
Tiempo en el trabajo actual (meses)	M (R)	18.9	1-80
Ingreso mensual (en pesos mexicanos)	Menos de 1000	7	29.2
	De 1001 a 3000	11	45.8
	De 3001 a 5000	4	16.7
	De 5001 a 8000	2	8.3
Tipo de contratación	Planta	8	33.3
	Eventual	4	16.7
	Por horas	6	25.0
	Por proyecto	1	4.1
	Fines de semana	2	8.2
	Beca	1	4.1
Prestaciones laborales	Sí	7	29.2
	No	17	70.8
Horarios fijos de trabajo	Sí	17	70.8
	No	7	29.2
Trabajo relacionado con la profesión	Sí	4	16.7
	No	20	83.3

Nota: Los datos no suman la frecuencia total (n) debido a que hubo ítems sin contestar (dato perdido). Los porcentajes no están redondeados a 100%.

De los participantes, 30.5% había buscado empleo en los últimos seis meses, y 61.5% pensaba hacerlo durante los próximos meses; a 94% le preocupaba su futuro laboral y 52.5% consideraba urgente buscar un trabajo.

Al comparar a los participantes que trabajaban y los que no lo hacían, no se hallaron diferencias significativas en ninguna de las escalas aplicadas, salvo en dos de ellas. Al observar los datos de acuerdo a la probabilidad de superioridad para

cada subescala (Ventura, 2016), se vio que EIMMS presentaba el valor más elevado ($PS_{est} = 0.47$); seguido de EROSEEN ($PS_{est} = 0.46$), EIMRA ($PS_{est} = 0.45$) y PEU ($PS_{est} = 0.45$). Estos datos sugieren que los alumnos que trabajan muestran un pequeño efecto si se emplean las normas interpretativas de no efecto ($PS_{est} \leq 0.0$); efecto pequeño ($PS_{est} \geq 0.56$); efecto mediano ($PS_{est} \geq 0.64$) y efecto grande ($PS_{est} \geq 0.71$).

Tabla 3. Comparación por empleo/desempleo en las variables estudiadas.

VARIABLES	Trabaja n = 24	No trabaja n = 93	U (p)	PS _{est}
1. PEU	26.92 (4.55)	25.68 (5.44)	1002.0 (.398)	0.45
2. IA	14.96 (7.26)	17.29 (6.05)	833.0 (.056)	0.37
3. PEA	23.63 (3.79)	21.39 (5.24)	841.5 (.063)	0.38
4. PEO	23.83 (5.38)	22.96 (7.04)	990.5 (.396)	0.44
5. EROSMEN	25.00 (3.22)	23.26 (5.31)	940.0 (.233)	0.42
6. EROSEEN	8.96 (2.58)	9.46 (3.28)	1036.0 (.587)	0.46
7. EIMMS	22.29 (6.15)	22.24 (6.84)	1057.0 (.873)	0.47
8. EIMRA	28.38 (7.05)	27.74 (7.82)	1009.5 (.681)	0.45
9. EIMRC	20.58 (4.52)	19.43 (4.87)	931.0 (.374)	0.42
10. EIMS	15.79 (6.97)	18.24 (8.88)	894.0 (.250)	0.40
11. EIMEER	17.63 (4.92)	18.48 (6.18)	956.5 (.479)	0.43
12. BPSV	18.79 (2.58)	18.02 (4.65)	993.5 (.496)	0.44

Nota: U = U de Mann-Whitney; P = P valor; PS_{est} = Probabilidad de Superioridad (tamaño del efecto). 1. PEU Empleabilidad, 2. IA Iniciativa autoinformada (Aspiración de Control y Responsabilidad), 3. PEA Pasión por los Estudios Armonía, 4. PEO Pasión por los Estudios Obsesión, 5. EROSMEN (Mejora de emociones negativas), 6. EROSEEN (Empeoramiento de emociones negativas), 7. EIMMS (Modificación de la situación), 8. EIMRA (Reorientación de la atención), 9. EIMRC (Reevaluación cognitiva), 10. EIMS (Supresión), 11. EIMEER (Expresión Emocional Regulada), 12. BPSV (Bienestar Psicológico Satisfacción vital).

Al realizar las correlaciones entre percepción de empleabilidad con iniciativa, pasión por los estudios, regulación emocional y bienestar psicológico, se observó una relación con efecto mediano entre empleabilidad y armonía ($p = .481$), un efec-

to pequeño con mejora de emociones negativas ($p = .302$), satisfacción vital ($p = .273$), reorientación de la atención ($p = .245$) y modificación de la situación ($p = .201$). Estas y otras relaciones se pueden observar en la Tabla 4.

Tabla 4. Correlaciones entre las variables estudiadas.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. PEU												
2. IA	-.114											
3. PEA	.481**	.009										
4. PEO	.114	.267**	.446**									
5. EROSMEN	.302**	.028	.465**	.423**								
6. EROSEEN	.104	.271*	.150	.327**	.526**							

Continúa...

7. EIMMS	.201*	-.028	.252**	.165	.333**	.181						
8. EIMRA	.245**	-.017	.291**	.182	.391**	.288**	.635**					
9. EIMRC	.171	.016	.235*	.256**	.435**	.287**	.538**	.735**				
10. EIMS	-.096	.311**	-.101	.232*	.154	.169	.127	.183	.257**			
11. EIMEER	.135	-.014	.126	.310**	.399**	.297**	.487**	.594**	.449**	.205*		
12. BPSV	.273**	-.021	.304**	.210*	.314**	-.015	.187*	.327**	.072	.148	.272**	

Nota: 1. PEU Empleabilidad, 2. IA Iniciativa Autoinformada (Aspiración de Control y Responsabilidad), 3. PEA Pasión por los Estudios Armonía, 4. PEO Pasión por los Estudios Obsesión, 5. EROSMEN (Mejora de emociones negativas), 6. EROSEEN (Empeoramiento de emociones negativas), 7. EIMMS (Modificación de la situación), 8. EIMRA (Reorientación de la atención), 9. EIMRC (Reevaluación cognitiva), 10. EIMS (Supresión), 11. EIMEDE (Expresión emocional regulada), 12. BPSV (Bienestar psicológico y satisfacción vital). **p* .05; ***p* .01.

DISCUSIÓN

En el estado mexicano de Morelos, de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2017), 39.2% de las mujeres constituyen actualmente una población económicamente activa; de ellas, 42.4% son profesionistas. Al igual que en el resto de México, el acceso al trabajo depende de cuestiones culturales y económicas, así como de la solicitud de personal cualificado. En el caso de los estudiantes de nivel superior, 31% no tiene empleo. En la muestra estudiada solo 20.5% tenía experiencia laboral, a diferencia de 43.3% de los estudiantes del área de ciencias de la salud de la Universidad de Guadalajara (Planas y Enciso, 2014).

Si bien la percepción de empleabilidad que manifiesten los universitarios es vital para su desarrollo profesional, la presente investigación muestra una realidad que ya ha sido descrita en otros estudios (Betanzos y Paz, 2013; Paz, Betanzos y Uribe, 2014; De Vries y Navarro, 2011), según los cuales los que trabajan lo hacen en empleos precarios en la mayoría de los casos.

Al comparar a los estudiantes con experiencia de trabajo y los que no la tienen, se muestra un efecto pequeño en cuatro variables. La primera de ellas es la modificación de la situación (interregulación emocional), que hace referencia a la capacidad de modificar un hecho mediante la habilidad en el manejo de emociones. La segunda, la reorientación de la atención (interregulación emocional), alude a las habilidades en el manejo de emociones mediante inhibición o represión expresiva (es decir, en qué medida la persona opta por dejar de hacer una conducta) para anticipar problemas que puedan provocar una amenaza real. En la ter-

cera, los estudiantes con experiencia laboral previa adquieren una mayor percepción de empleabilidad y desarrollan habilidades compatibles con su profesión, lo que puede en un futuro facilitar el hallar un trabajo relacionado con sus estudios (Planas y Enciso, 2014). Por último, los estudiantes que no trabajan muestran un mayor deterioro de las emociones negativas (interrelación emocional), lo cual se ha asociado a una confrontación más frecuente con personas que los consideran responsables, lo que genera enojo, depresión, ansiedad y conflictos con los otros (Da Costa et al., 2014).

En lo referente a la relaciones entre empleabilidad y las variables estudiadas, se pudo constatar que los estudiantes que se perciben con mayor empleabilidad también se manifiestan más armonía en su carrera (deseo por realizar una actividad que les gusta), una mejora de sus emociones negativas, la modificación de la situación que viven y la reorientación de la atención y satisfacción vital.

Por lo anterior, los alumnos que se desarrollan en su área de interés lo hacen con mayor pasión. Además de mostrar habilidades para el manejo de emociones negativas, ayudan a otros a modificar las situaciones estresantes. Por otro lado, al modificar las situaciones conflictivas y reorientar la atención de los demás a situaciones más amables, enfatizando lo positivo o reevaluando la situación, aumentan la posibilidad de expresar emociones de forma regular y positiva, lo que les genera más sentimientos de satisfacción vital. La regulación emocional eficaz para los estudiantes encuestados está relacionada con una expresión efectiva y adecuada que conlleva una sensación de bienestar (Da Costa et al., 2014).

Una forma de lograr una inserción laboral exitosa desde la escuela involucra una preparación adecuada y experiencias previas que permiten el desarrollo de habilidades psicosociales y emocionales adecuadas a los contextos profesionales donde se desea laborar.

En conclusión, es importante apuntar que en el presente trabajo un porcentaje considerablemente bajo de los estudiantes encuestados (20.5%) contaban con experiencia laboral, con frecuencia en empleos precarios; sin embargo, a la mayoría le preocupaba su futuro laboral o consideraban urgente buscar empleo.

Los resultados obtenidos sobre la empleabilidad sustentan la primera hipótesis y muestran discrepancias entre los estudiantes que trabajan y los que no lo hacen. Aunque estas diferencias no fueron estadísticamente significativas, tuvieron sin embargo un pequeño efecto en la probabilidad de una cierta superioridad en los primeros, lo que evidencia la importancia de la empleabilidad como facilitador en el proceso de inserción laboral de los estudiantes entrevistados.

Por otra parte, se hipotetizó que los estudiantes empleados mostrarían una mejor regulación emocional, pasión por los estudios e iniciativa. Se halló una tendencia a la significancia en la pasión por los estudios y la armonía, lo que podría significar que la pasión aumenta la concentración, las emociones positivas, el bienestar psicológico (Lalande et al., 2017) y la responsabilidad en el desarrollo de las actividades (Balon et al., 2013). De esta manera, los estudiantes que trabajan desarrollan más y mejores habilidades profesionales que los hacen más competitivos. Por otra parte, y contrariamente a la hipótesis planteada, la iniciativa autoinformada obtuvo mayores puntajes entre los estudiantes que no trabajaban, lo que podría explicarse por el tipo de empleos que tenían los estudiantes que sí lo hacían: precarios, sin prestaciones y desvinculados con la carrera; tales experiencias en los escenarios reales bien pudieran disminuir el deseo de ser proactivos. Sin embargo, la iniciativa se relaciona a la búsqueda de empleo, y por ello está presente en buena medida en la muestra de estudiantes encuestada, lo que favorece su empleabilidad (Lisbona et al., 2012; Gamboa et al., 2007).

En cuanto a la regulación emocional, aunque no mostró significancia, tuvo un efecto pequeño en la probabilidad de superioridad en tres de sus dimensiones. Dos de ellas (modificación de la situación y reorientación de la atención) se relacionan con la capacidad de manejar emociones, siendo en los estudiantes empleados donde más se desarrollan dichas habilidades. En el caso del empeoramiento de emociones negativas, se observa, inversamente a la hipótesis planteada, que los estudiantes que no trabajaban alcanzaron un mayor puntaje, lo cual indica la presencia de enojo, ansiedad y conflictos, como ya lo reportaron Da Costa et al. (2014).

Por último, se hipotetizó igualmente que el grado de empleabilidad se relaciona con la regulación emocional, la pasión por los estudios, la iniciativa y el bienestar psicológico en los estudiantes. Las relaciones halladas muestran que la salud psicosocial de los estudiantes se asocia con su percepción de empleabilidad. Se observa que de una mejor percepción de ser empleables resulta una mayor puntuación en armonía, mejora de emociones negativas, satisfacción vital, reorientación de la atención y modificación de la situación. Las consecuencias de estar desempleados o en empleos precarios se relacionan con menos bienestar y satisfacción con la vida, y mayor tensión física y psicológica. Por ello, se debe acrecentar la empleabilidad como estrategia para mejorar la pasión por el estudio y las un fomento de las habilidades socioemocionales, ya que eso mejorará la satisfacción vital del estudiante.

Los datos aquí presentados muestran la importancia de que las universidades generen estrategias para aumentar la empleabilidad mediante el establecimiento de programas de capacitación en conjunto con los sectores público y privado que permitan a sus estudiantes desarrollar prácticas en las empresas, y así, lograr que tengan expectativas reales y, en el futuro, mejorar sus posibilidad de insertarse a un buen trabajo (Bargsted, 2107).

Entre las limitaciones del presente estudio se encuentra el tamaño de la muestra. En futuras investigaciones sería adecuado incluir a alumnos de otros semestres de la carrera de Comunicación Humana, y también extenderse a otras licenciaturas para apreciar el papel que estas variables des-

empeñan en otras muestras, de modo que puedan hacerse comparaciones para conocer si la carrera estudiada tiene impacto en aspectos tales como la percepción de empleabilidad. Igualmente, es necesario estudiar y comparar los perfiles de empleados con los estudiantes en formación para cono-

cer el efecto que tienen las organizaciones para aumentar la empleabilidad. Por último, sería útil conocer las necesidades locales de las organizaciones para incluir esos requerimientos en la actualización de los planes y programas de estudio de las universidades.

REFERENCIAS

- Angulo P., G.M., Quejada P., R. y Yáñez C., M. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *Revista de Educación Superior*, 41(163), 51-66.
- Atienza F., L., Pons, D., Balaguer, I. y García M., M. (2000). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en adolescentes. *Psicothema*, 12(1984), 314-319.
- Balon, S., Lecoq, J. y Rimé, B. (2013). Passion and personality: Is passionate behaviour a function of personality? *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 63(1), 59-65.
- Bargsted, M. (2017). Impact of personal competencies and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of young professionals. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(2), 115-123. doi: 10.5093/tr2013a7.
- Batson, D. (2011). *Altruism in humans*. London: Oxford, University Press.
- Betanzos D., N. y Paz R., F. (2013). Consumo de alcohol, autoeficacia para la empleabilidad, compromiso de carrera y sensibilidad emocional en estudiantes universitarios de Morelos. *Salud Pública de México*, 55(1), 1-2.
- Bledow, R. y Frese, M. (2009). A situational judgment test of personal initiative and its relationship to performance. *Personnel Psychology*, 62(2), 229-258.
- Brown, W. y Moshavi, D. (2005). The incubator - Transformational leadership and emotional intelligence: A potential pathway for an increased understanding of interpersonal influence. *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 867-871.
- Callahan, J. y McCollum, E. (2002). Obscured variability: The distinction between emotion work and emotional labor. En N. M. Ashkanasy, W. J. Zerbe y C. E. Hartel (Eds.): *Managing emotions in the workplace* (pp. 219-231). London: M. E. Sharpe.
- Cesário F., S., Guillén G., C. y Montalbán P., F.M. (2012). Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: moderación de la empleabilidad. *Revista de Administração de Empresas*, 52(3), 345-359. doi: 10.1590/S0034-75902012000300006.
- Cole, P.M., Martin, S.E. y Dennis, T.A. (2004). Emotion regulation as a scientific construct: methodological challenges and directions for child development research. *Child Development*, 75(2), 317-333.
- Cole, P.M., Michel, M.K., y Teti, L.O.D. (1994). The development of emotion regulation and dysregulation: A clinical perspective. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59(2-3), 73-102. doi: 10.1111/j.1540-5834.1994.tb01278.x.
- Cote, S. y Morgan, L. (2002). A longitudinal analysis of the association between emotion regulation, job satisfaction, and intentions to quit. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 947-962.
- Da Costa, S., Páez, D., Oriol, X. y Unzueta, C. (2014). Regulación de la afectividad en el ámbito laboral: validez de las escalas de heterorregulación EROS y EIM. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30(1), 13-22.
- De Vries, W. y Navarro, Y. (2011). ¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 2(4), 3-27.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. y Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. Recuperado de <http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/review.html>.
- Frese, M. (2001). Personal initiative (PI): The theoretical concept and empirical findings. En M. Erez, U. Kleinbeck y H. Thierry (Eds.): *Work motivation in the context of a global economy* (pp. 99-110). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Frese, M. y Fay, D. (2001). Personal initiative (PI): An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133-187.
- Frijda, N., Mesquita, B., Sonnemans, J. y Van Goozen, S. (1991). The duration of affective phenomena or emotions, sentiments, and passions. En K. T. Strongman (Ed.): *International Review of Studies on Emotion* (v.1, pp. 187-225) Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P. y Peiró, J. (2007). Employability and personal initiative as antecedents of job satisfaction. *The Spanish Journal of Psychology*, 12, 632-640.
- González, M., Piñero, A. y Santa Basiliisa, M. (2009). *Informe sobre la empleabilidad de la población cualificada. ¿Es posible escapar del paro?* Madrid: EAE Business School.

- Grandey, A.A. (2000). Emotion regulation in the workplace: a new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110.
- Gross, J. y Muñoz, R.F. (1995) Emotion regulation and mental health. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 2, 151-164.
- Gross, J. y Thompson, R. (2007). Emotion regulation: Conceptual foundations. En J. J. Gross (Ed.): *Handbook of emotion regulation* (pp. 3-24). New York: The Guilford Press.
- Hernández F., E., Ramos S., Y., Negrin, F., Ruiz R., C. y Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142.
- Instituto Mexicano para la Competitividad (2017). Compara carreras. Una herramienta sobre las consecuencias económicas de escoger una carrera. México: IMC. Disponible en <http://imco.org.mx/comparacarreras/#/>.
- Kruml, S. y Geddes, D. (2000). Exploring the dimensions of emotional labor. *Management Communication Quarterly*, 14, 8-49.
- Lalande, D., Vallerand, R., Lafrenière, M.A., Verner-Filion, J., L., Forest, F.A.J. y Paquet, Y. (2017). Obsessive passion: A compensatory response to unsatisfied needs. *Journal of Personality*, 85(2), 163-178.
- Lees, D. (2002). *Graduate employability - Literature review*. Exeter, UK: University of Exeter. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/3be9/083c2931310d073c1fb3319a55e77647befa.pdf>.
- Lisbona, A., Bernabé, M., Palací, F., Gómes B., A. y Martín A., M. (2012). Estudiar con pasión: relación con la iniciativa personal y el engagement. *Ciencia y Trabajo*, 14, 89-95.
- Lisbona, A., Palací, F. y Gómes B., A. (2008). Escala de Clima para la Iniciativa y para la Seguridad Psicológica: adaptación al castellano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2), 153-167.
- Little, L., Kluemper, D., Nelson, D. y Gooty, J. (2011). Development and validation of the Interpersonal Emotion Management Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 407-420 1-14. doi: 10.1111/j.2044-8325.2011.02042.
- Márquez J., A. (2011). La relación entre educación superior y mercado de trabajo en México: una breve contextualización. *Perfiles Educativos*, 33,169-185.
- Niven, K., Totterdell, P., Stride, C. y Holman, D. (2011). Emotion regulation of Others and Self (EROS): The development and validation of a new individual difference measure. *Current Psychology*, 30, 53-73. doi: 10.1007/s12144-011-9099.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2016). *Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento*. París: OECD Publishing. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/leo-2017-es>.
- Páez, D., Martínez S., F., Sevillano, V., Mendiburo, A. y Campos, M. (2012). Medida de estilos de regulación afectiva (MARS) ampliada en ira y tristeza. *Psicothema*, 24(2), 249-254.
- Paz R., F, Betanzos D., N. y Uribe B., N. (2014). Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. *Aquichan*, 14(1), 67-78.
- Planas C., J. y Enciso Á., I. (2014). Los estudiantes que trabajan: ¿tiene valor profesional el trabajo durante los estudios? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 5(12), 23-38.
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Secretaría del Trabajo y Prevención Social (2017). *Información Laboral de Morelos, Agosto 2017*. Cuernavaca, Mor. (México): STPS. Recuperado de: <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20morelos.pdf>.
- Silva, J. (2005). Regulación emocional y psicopatología: el modelo de vulnerabilidad / resiliencia. *Revista Chilena de Neuro-psiquiatría*, 43(3), 201-209.
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.
- Tiedens, L. y Leach, C. (2004). *The social life of emotions*. Cambridge MA: Cambridge University Press.
- Vallerand, R., Blanchard, C., Mageau, G., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., et al., (2003). Les passions de l'âme: on obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767. doi: 10.1037/0022-514.85.4.756.
- Van Der Heijde, C. y Van Der Heijden, B. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449-476.
- Ventura L., J. (2016). Tamaño del efecto para la U de Mann-Whitney: aportes al artículo de Valdivia-Peralta et al. *Revista Chilena de Neuropsiquiatría*, 54(4), 353-354.
- Verner-Filion, V.J. (2013). Making people's life most worth living: On the importance of passion for positive psychology. *Terapia Psicológica*, 31(1), 35-48.
- Wanberg, C. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 369-396.