

ESTUDIO SOBRE EL ÉXITO LABORAL A PARTIR DE LA RESILIENCIA Y EL ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Nombre del estudiante: Francisco Lluch Pérez

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Tutorizado por: Gonzalo Grau Gadea

Curso académico 2021 - 2022

AGRADECIMIENTOS

Quiero dar las gracias a mi familia por haberme apoyado durante toda esta “larga” etapa universitaria y convertirme en la persona que soy hoy.

A mi tutor, por la paciencia y las facilidades que me ha aportado a la realización de este Trabajo.

A mis amistades, que se han preocupado de que finalice esta etapa cuando lo más sencillo era no hacerlo, y a mi yo de hoy en adelante, que gracias a todos estos factores y consejos que he recibido, me han hecho ver que si se es constante, aquello que en un principio parece lejano y lo sencillo sería dejar el problema de lado, se debe insistir y trabajar para conseguirlo.

¡Gracias!





INDICE

Contenido

0. RESUMEN EJECUTIVO	9
1. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1 OBJETIVOS	10
1.2 RELACIÓN CON ASIGNATURAS.....	11
2. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	13
2.1 EL MUNDO LABORAL EN LA ACTUALIDAD	13
2.1.1 Entorno laboral VUCA	13
Entorno VUCA	14
2.1.2 Disrupción digital y continua transformación digital.....	15
<i>Fuente: Fuente “El Economista”.....</i>	16
2.1.3. Impacto económico ocasionado por el COVID-19.....	16
3. LAS SOFT SKILLS COMO APUESTA CLAVE.....	18
4. COMPETENCIAS PROFESIONALES VINCULADAS A LA PERSONA.....	20
5. MARCO TEÓRICO.....	21
5.1 SOFT SKILLS	21
5.1.1 HABILIDADES INTERPERSONALES	21
5.2 RESILIENCIA	23
5.2.1 RESILIENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL.....	24
5.3 ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS.....	25
6. OBJETIVOS.....	28
6.1. Objetivo 1	28
6.2. FICHA TÉCNICA.....	30
6.3. ANÁLISIS UNIVARIABLE	31
6.4. ANÁLISIS BIVARIABLE	47
6.4.1 ANÁLISIS PARAMÉTRICO	47
6.4.2. ANÁLISIS BIVARIBALE NO PARAMÉTRICO.....	51
6.5. ANÁLISIS MULTIVARIABLE.....	56
7. RESULTADOS	60



7.1 Relación entre el género y las competencias de estudio.	60
7.1.1 Relación entre el género y la resiliencia.	60
7.1.2 Relación entre el género y el análisis y resolución de problemas.	60
7.1.3 Relación entre el género y los indicadores de la resiliencia.	60
7.1.4 Relación entre el género y los indicadores del análisis y resolución de problemas...	61
7.2 Relación entre la edad y las competencias de estudio.	61
7.2.1 Relación entre la edad y la resiliencia.	61
7.2.2 Relación entre la edad y el análisis y resolución de problemas.	61
7.2.3 Relación entre la edad y los indicadores de la resiliencia.	62
7.2.4 Relación entre la edad y los indicadores del análisis y resolución de problemas.	62
7.3 Relación entre la edad y el género con las competencias del estudio.	62
7.3.1 Relación entre la edad y el género con la resiliencia.	62
7.3.2 Relación entre la edad y el género con el análisis y resolución de problemas.	63
7.3.3 Relación entre la edad y el género y los indicadores de la resiliencia.	63
7.3.4 Relación entre la edad y el género y los indicadores del análisis y resolución de problemas.	63
7.4 Encontrar clústeres que permitan relacionar las competencias con las variables de clasificación.	64
8. CONCLUSIONES	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INDICE TABLAS E ILUSTRACIONES

Tabla 1. Porcentaje de encuestados por edad.....	29
Tabla 2. Porcentaje de años trabajados por cada año.....	29
Tabla 3. Ficha resumen de encuesta.....	30
Tabla 4. Prueba de Levene resiliencia.....	47
Tabla 5. Promedio de independencia de las competencias.	48
Tabla 6. Media de género por competencia.....	48
Tabla 7. Prueba t para muestras independientes del género con respecto a los ítems.	49
Tabla 8. Ítems competencias respecto a género.	50
Tabla 9. Prueba t para muestras independientes de la edad con respecto a los ítems.	50
Tabla 10. Promedio de resiliencia por grupos de edad.	51
Tabla 11. Prueba chi-cuadrado respecto a género.	52
Tabla 12. Género respecto a "Búsqueda de evitar discusiones".	52
Tabla 13. Prueba chi-cuadrado Edasex respecto a "Busco evitar las discusiones".	53
Tabla 14. Edasex respecto a "Busco evitar las discusiones".	53
Tabla 15. Prueba chi-cuadrado Edasex respecto a "Me apoyo en otras personas para comprender un problema".	54
Tabla 16. Edasex respecto a "Me apoyo en otras personas para comprender un problema".	54
Tabla 17. Prueba chi-cuadrado Edasex respecto a "Busco integrar mis ideas con la otra persona para lograr una decisión conjunta".	55
Tabla 18. Edasex respecto a "Busco integrar mis ideas con la otra persona para lograr una decisión conjunta".	55
Tabla 19. Comparación de medias ítems resiliencia.....	57
Tabla 20. Comparación de medias ítems análisis y resolución de problemas.	58
Tabla 21. Comparación de medias de la competencia de Resiliencia dentro del análisis conjunto de ambas.	59
Tabla 22. Comparación de medias de la competencia de Análisis y resolución de problemas dentro del análisis conjunto de ambas.	59
Tabla 23. Resultados ítems de resiliencia respecto a género.....	60
Tabla 24. Resultados ítems de análisis y resolución de problemas respecto a género.	61
Tabla 25. Resultados ítems de resiliencia respecto a edad.	62
Tabla 26. Grado de identificación Edasex respecto a ítems.	64



Figura 1. Entorno VUCA	14
Figura 2. Contribución directa de la digitalización al PIB en España	16
Figura 3. Habilidades que las empresas necesitarán tras la pandemia.	19
Figura 4. Porcentaje de encuestados por género.	31
Figura 5. Porcentaje de encuestados por estado civil.	32
Figura 6. Porcentaje de encuestados sobre situación laboral.	32
Figura 7. Porcentaje de encuestados sobre nivel de estudios.	33
Figura 8. Porcentaje de encuestados sobre práctica del deporte.	34
Figura 9. Total de años activos en el mercado laboral de los encuestados.	34
Figura 10. Escala Likert de la encuesta.	35
Ilustración 1. Resultados ítem 1 de Resiliencia.....	36
Ilustración 2. Resultados ítem 2 de Resiliencia.....	36
Ilustración 3. Resultados ítem 3 de Resiliencia.....	37
Ilustración 4. Resultados ítem 4 de Resiliencia.....	38
Ilustración 5. Resultados ítem 5 de Resiliencia.....	38
Ilustración 6. Resultados ítem 6 de Resiliencia.....	39
Ilustración 7. Resultados ítem 7 de Resiliencia.....	39
Ilustración 8. Resultados ítem 8 de Resiliencia.....	40
Ilustración 9. Resultados ítem 9 de Resiliencia.....	40
Ilustración 10. Resultados ítem 10 de Resiliencia.....	41
Ilustración 11. Resultados ítem 1 de Análisis y resolución de problemas.	41
Ilustración 12. Resultados ítem 2 de Análisis y resolución de problemas.	42
Ilustración 13. Resultados ítem 3 de Análisis y resolución de problemas.	42
Ilustración 14. Resultados ítem 4 de Análisis y resolución de problemas.	43
Ilustración 15. Resultados ítem 5 de Análisis y resolución de problemas.	43
Ilustración 16. Resultados ítem 6 de Análisis y resolución de problemas.	44
Ilustración 17. Resultados ítem 7 de Análisis y resolución de problemas.	44
Ilustración 18. Resultados ítem 8 de Análisis y resolución de problemas.	45
Ilustración 19. Resultados ítem 9 de Análisis y resolución de problemas.	45
Ilustración 20. Resultados ítem 10 de Análisis y resolución de problemas.	46





0. RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de estudio parte con el objetivo de poder evaluar la posible influencia e importancia que tienen ciertas habilidades que se presentan en las personas y que son capaces de desarrollar, que les refuerzan sus competencias profesionales y, de esta manera, demostrar que existen competencias como lo son la resiliencia y el análisis y desarrollo de problemas que se presentan como estudiantes o una vez dentro del mercado laboral. Se trata de unas aptitudes que puede desarrollar y adquirir la persona en otros ámbitos, tales como el deporte. Se pretende buscar las diferencias que pueden existir en un grupo de alumnos con sus estudios optativos realizados, y el grupo que posee la educación obligatoria y ha empezado con cierta precocidad en el mercado laboral desarrollando una labor profesional. Este estudio busca mostrar el valor que tienen las mencionadas Soft Skills, y que estas son de vital importancia para el desarrollo en la vida profesional y pueden marcar el éxito del individuo.

(Para realizar la medición de las competencias del estudio nos hemos basado en escalas de contrastada fiabilidad y validez) Este estudio se va a basar en dos escalas de medición con las cuales se podrá evaluar al final del proyecto el propósito de los objetivos. Por un lado, se estudiará la competencia de Resiliencia, que es medida por una escala fiable y validada de 25 ítems (Connor y Davidson (2003), pero que, para el presente proyecto, se hará uso de una adaptación a escala de resiliencia. (Singh y Yu (2010) CD-RISK 10. Por otro lado, para el estudio de la segunda competencia sobre la capacidad y el Análisis y Solución de Problemas, se hará uso de una escala de 10 ítems validada y contrastada. (Jung y Yoon (2018).

El método a emplear en este estudio es de una encuesta de muestreo por conveniencia realizado a una muestra de 113 participantes, en la cual se han tenido en cuenta una serie de preguntas de control sobre las que posteriormente se harán los análisis de variables, bivariantes, tanto paramétrico como no paramétrico y multivariantes a nivel de segmentación mediante clústeres.

Al final obtendremos a modo de conclusión las relaciones que se han podido obtener del estudio estadístico del Trabajo de Fin de Grado.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 OBJETIVOS

El objetivo que se quiere abordar, es el de medir a través de una masa orgánica de encuestas si una persona por el hecho de tener estudios de carrera universitaria u máster, tiene un mayor grado de nivel de resiliencia y un mejor análisis y posterior resolución de los problemas, y con lo consecuente, ser una persona proactiva y resolutiva, que una que no haya tenido oportunidades de estudio, y haya empezado directamente en el mercado laboral, o que posea algún título de formación profesional o equivalente sin tener la importancia que tiene un grado.

Dicho objetivo nace tras conocer personalmente y tras tener un contacto con el ámbito laboral, reconocer que las habilidades que necesita una persona para desempeñar dicha tarea no se dan en los estudios, sino que son habilidades que ya posee el individuo o que realizando distintas tareas en su día a día se pueden desarrollar.

De esta forma el objetivo es evaluar al público objetivo en edad de trabajar, ya sea desde su mayoría de edad sin estudios optativos realizados, o una vez egresado en un grado universitario u máster. Se busca hacer entender a la sociedad actual que más que los conocimientos técnicos, los cuales son importantes para desempeñar cualquier labor, lo que diferencia en este mundo cambiante son las competencias personales y capacidades que se presentan en el individuo, las cuales puede favorecerlo a tener un posible éxito sin tener que seguir las bases de los estudios opcionales.

Para conseguir dicha meta, realizaremos un estudio aleatorio dirigido a personas mayores de edad los cuales hayan terminado o no sus estudios y puedan aportar una considerable masa crítica, con el fin de responder los objetivos.

No se centrará en una edad máxima, ya que también tiene importancia conocer las experiencias reunidas en personas que ya tengan una experiencia previa laboral, de tal manera que se obtendrá un resultado avanzado respecto al tiempo que estamos y que engloba a todos los estudiantes que finalizan su grado, como es mi caso y los de mis compañeros de grado.

1.2 RELACIÓN CON ASIGNATURAS

En este punto cabe destacar la relación con algunas de las asignaturas cursadas en este grado y las cuales son de ayuda para definir este proyecto, entre las cuales destaco:

RECURSO HUMANOS:

Esta materia la veremos relacionada con este proyecto en las habilidades blandas que ha de poseer un individuo, y en lo que una persona encargada de este ámbito es una empresa busca en el candidato, ya sea por la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo, etc...

Profundizaremos sobre las mismas y en cómo estas se desarrollan.

INTRODUCCIÓN A LA ESTADÍSTICA:

Dicha materia será evaluada a la hora de establecer las escalas con las que se han creado las encuestas. Es decir, serán la herramienta que nos permita medir las conclusiones que servirán para llegar al objetivo del proyecto.

Se medirá la verificación de una encuesta, la validez del estudio, el cómo interpretar los datos, etc.

MÉTODOS ESTADÍSTICOS:

Se hará uso de varios modelos de estudios de variables, bivaribales y multivaribales para conocer la relación que tienen las personas que han elaborado la encuesta. De esta forma podremos ser capaces de medir la relación con las preguntas de control y los resultados obtenidos.

METODOLOGÍA DEL TFG

Gracias a esta materia, se logra el objetivo de realizar un proyecto serio y válido sobre el tema planteado. Se hará uso de todas las referencias necesarias que se necesitan para realizar la estructura del proyecto, ya sea la webgrafía, las citaciones, el índice, etc...

MACROECONOMÍA

Muchos de los conceptos estudiados en esta materia, como el desempleo, la inversión o el consumo se verán mencionado en dicho proyecto a la hora de tratar el macro entorno tras venir de una reciente crisis económica provocada por el virus, y atendiendo en el día de hoy a las tensiones políticas que ejerce la inestabilidad que origina el hecho bélico de Rusia sobre Ucrania. Donde la UE, organización que nos incluye, estudia la toma de medidas económicas y no sólo estas ante Rusia. En resumen, nos ayudará a cómo entender muchos conceptos que se dan a diario, y es realmente útil para poder medir los conceptos macro en un futuro.

A continuación se explicará de una manera resumida y concisa el porqué de realizar el presente proyecto ya que es de vital importancia en la sociedad, tanto en el aspecto personal como en el profesional y puede causar el devenir de muchas de nuestras acciones futuras.



2. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

2.1 EL MUNDO LABORAL EN LA ACTUALIDAD

El mundo laboral actual es dinámico, por eso cada vez cobra más sentido el objetivo del presente proyecto, en él se han visto sucesos desarrollados que dan a una nueva visión y perspectiva económica y laboral. Las empresas ponen en valor cada vez más, las competencias blandas como valor diferencial en la elección del puesto de trabajo.

2.1.1 Entorno laboral VUCA

El presente marco laboral donde nos encontramos, se basa en una serie de constantes cambios que requieren de un urgente análisis para poder adaptarse y seguir siendo competente en este mercado cada vez más globalizado. En este ámbito, es necesario que tanto las empresas, como sus integrantes, es decir, los trabajadores que las componen, sean capaces de cambiar rápidamente y atender a las nuevas demandas del mercado apoyándose en las nuevas tecnologías. (Condori (2021).

En esto consiste en entorno laboral VUCA, (Término empleado por la U.S Army War College al finalizar la Guerra Fría), un término cuyo propósito es el de definir la realidad actual del mundo laboral apoyándose en:

Volátil (Volatility): Refiriéndose a la incertidumbre presente en el marco laboral, y al continuo cambio que avanza a gran velocidad, tanto en los puestos de trabajo, como en la forma de desempeñar una tarea. Para cuál hace imprescindible adaptarse a los nuevos futuros escenarios.

Incertidumbre (Uncertainty): Apoyado la volatilidad del mercado, dicho concepto se refiere a la adversidad que recibimos mientras vemos y nos adaptamos a los cambios con la incapacidad de poder controlarlos, lo que produce una falta de predictibilidad.

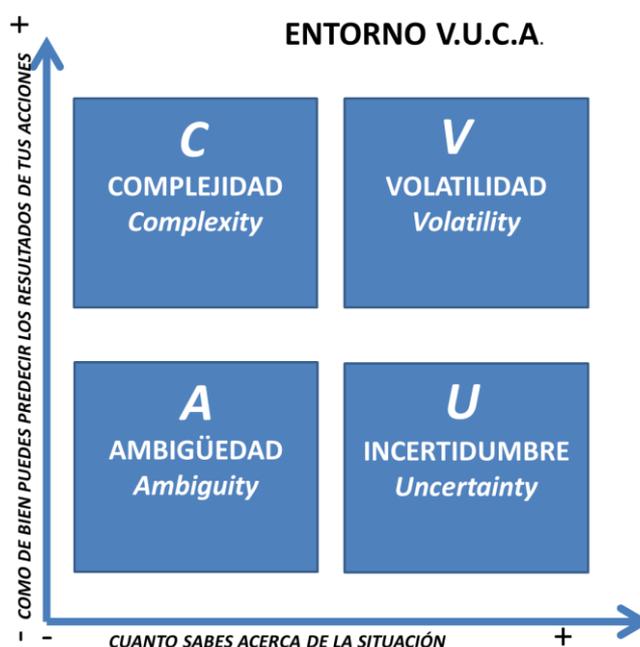
Complejo (Complexity): Donde nos encontramos en esta misma realidad, una realidad compleja que, a causa de esa volatilidad e incertidumbre, hace muy complejo adaptarse de forma rápida a los cambios que presentan las variables económicas, legales o sociales que nos rodean.

Ambiguo (Ambiguity): Conectándolo con los otros términos ya mencionados, esto nos lleva a entender las cosas de distintas formas y crear un entorno de ambigüedad. Lo que pueda detonar con futuros malentendidos entre miembros de la misma compañía o en uno mismo.

En la siguiente ilustración, podemos observar un resumen de las 4 variantes que engloban el entorno VUCA.

Figura 1.

Entorno VUCA



Fuente: Fuente extraída de Cluster acuiplus.

Una vez definidos los conceptos del acrónimo VUCA, lo cual nos deja en una situación de volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad, se necesitan una serie de habilidades para lidiar con dichos componentes, así como pueden ser la agilidad estratégica y rodearse de un entorno laboral con un espíritu de superación que sea capaz de gestionar los recursos humanos presentes en la compañía. Según Eisenhardt y Schoonhoven en 1990, aquellos equipos que integren una gran diversidad de edad, habilidades y experiencia, unificados en un compañerismo que los lleve a un trabajo conjunto, tienen un mayor porcentaje de éxito de emprendimiento, lo que se complementa al entorno VUCA.

2.1.2 Disrupción digital y continua transformación digital

El presente término hace referencia a las nuevas tecnologías, las cuales han de ser comprendidas para poder usarlas a favor, todavía más si cabe en un mundo globalizado como el nuestro dónde se compite a nivel internacional, no como se podía hacer anteriormente.

En estos días, el mundo se encuentra inmerso en la economía digital, la misma que deriva de las grandes contribuciones digitales en forma de I+D+I. las presentes tecnologías que nos rodean, han apoyado a las empresas a relacionar sus procesos y tareas simplificándolos en un software del cual se espera una mayor productividad y uso por la compañía. (Gkeredakis et al., (2021).

De hecho, si echamos la mirada atrás, cabe destacar que estas grandes empresas son las nuevas dominadoras en la mayor parte de este siglo, y hacen posible llevar a cabo los retos de un entorno volátil y complejo. Dichas empresas, han apoyado al resto de compañías, desarrollando nuevas funciones de trabajo en un esquema previamente diseñado. Unos cambios que han incrementado la productividad global, y a nivel económico importante. Es decir, se precisa de un desarrollo digital para conseguir un negocio estable y menos complejo de sostenerse a los cambios drásticos del mercado, con el fin de conseguir la felicidad en las personas.

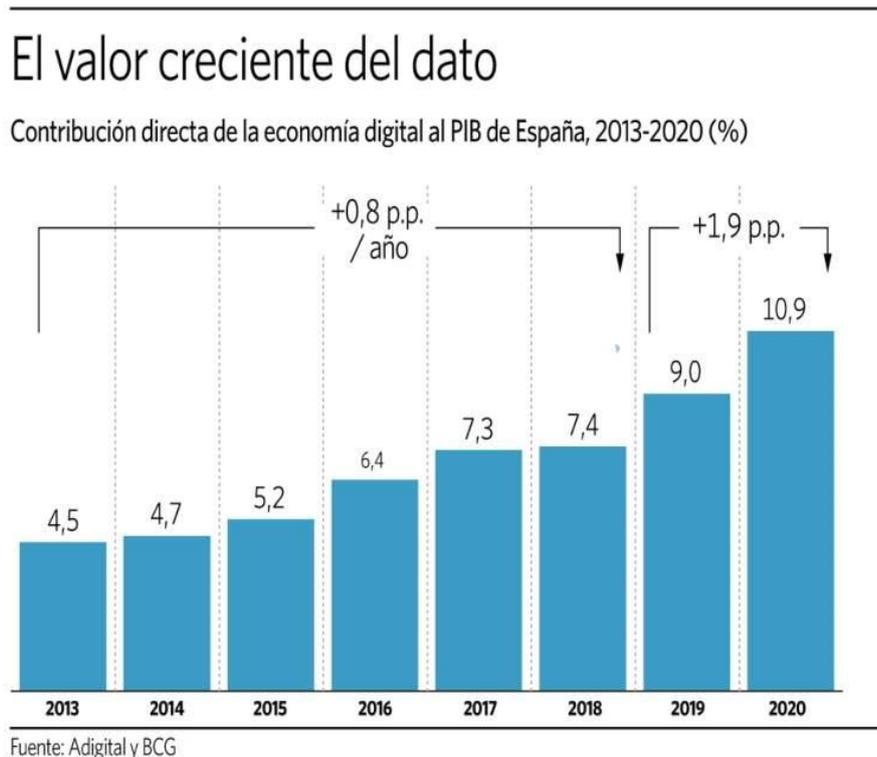
Sin embargo, a día de hoy, estos desarrollos ayudan a las compañías a ser más competentes y conseguir el objetivo de ayudar a la sociedad con sus productos o servicios, pero estas directrices para lograr los objetivos, siguen estando ligadas a las personas, las cuales toman decisiones diariamente para acercarse cada día más a su propósito.

La tecnología ha supuesto una nueva relación entre la misma y el trabajador, los cuales se necesitan para lograr un único fin, y día a día los lleva a prepararse para nuevos retos y adaptaciones en tareas que pueden ser cotidianas en un entorno de trabajo. Como se puede observar en la siguiente gráfica, se puede observar una relación directa de la contribución de dicha digitalización a la contribución del PIB nacional. En ella se puede observar que el crecimiento, a pesar de la pandemia ha sido en aumento con respecto a los años anteriores, lo que nos lleva a la conclusión, de que la digitalización nos hace más productivos y eficientes a la hora de realizar las tareas del trabajo. Una digitalización que ha sido creciente debido a las nuevas rutinas provocadas por el confinamiento en la pandemia, que obligó a trabajar desde casa y al uso diario de aplicaciones y Software como Microsoft Teams, a las aplicaciones y web de venta online, etc...

Todo ello son cambios que hemos experimentado, y a pesar de que ya estamos en la pos pandemia, seguimos usando en nuestro día a día ya que se han instaurado en nuestra rutina diaria, tanto laboral como social. Una gráfica que anualmente irá en aumento debido a la importancia que están tomando las empresas tecnológicas, donde se pueden ver bien reflejadas en el índice Nasdaq 100, aquel que engloba la capitalización media de las 100 mejores empresas tecnológicas de los Estados Unidos, donde lideran empresas como Apple, Microsoft, Google, Tesla, entre otras muchas. En España todas ellas tienen un gran impacto, pero a nivel nacional destacan Telefónica y Indra.

Figura 2.

Contribución directa de la digitalización al PIB en España.



Fuente: Fuente "El Economista".

2.1.3. Impacto económico ocasionado por el COVID-19

A pesar de que haya pasado algo de tiempo, no se debe olvidar la multitud de empresas que han tenido que cerrar su negocio debido al impacto que el virus ha ocasionado en nuestra sociedad. Se ha demostrado que aquellas y aquellos que han sabido adaptarse a lo que pedía el entorno, han conseguido crecer exponencialmente.

Relacionándolo con el concepto anterior, no hay trabajo que no se haya visto modificado por este impacto repentino e imprevisible, hasta el punto en el que un país como España, reacio a los cambios de la forma de trabajar y hecho a sus costumbres, tuvo que implantar por a la fuerza el teletrabajo, habiendo muchas empresas que no lo tenían previsto, viéndose obligadas a adaptarse lo antes posible a eso nuevo incierto entorno que ocasionaba el virus. También no sólo afectó a aquellos trabajos que se podrían relacionar con puestos de oficina o físicos, aquellos que son a través de las redes sociales, los servicios de transporte y las ventas online, aumentaron de manera exponencial, ya que, sin tener cambios, el mercado se adaptó a ellos, ya que era la única forma de poder avanzar. Es decir, no siempre es la persona o la compañía la que se debe adaptar al entorno, si no que muchas veces, aprovechando esa incertidumbre, se puede tener dicha al favor de uno mismo. (Ruesga y Viña (2021).

Según las investigaciones realizadas por el Banco Central Europeo, la economía mundial se redujo un 5,2% en el PIB, lo que, según los historiales del mismo, esto lo situaba como la segunda rescisión más importante en el último siglo, sólo por detrás de la 2ª Guerra mundial.

Una recesión como se ha comentado, conlleva un decrecimiento económico, lo que siguiendo un efecto dominó, afecta negativamente al consumo, a la inversión y al desempleo. Con tal de frenarlo, inmediatamente muchos países aplicaron políticas contra expansivas en medidas fiscales y monetarias. (Macías, R. M. A. (2021).

Orientándolo a España, según los datos recabados de la población activa (EPA 2000), la tasa de paro aumentó de un 13,8% a un 14,4% a causa de la pandemia. Sobre el número de parados, este ha aumentado en 121.000 personas, sin contar los 562.000 afectados y afectadas en ERTE. (Instituto nacional de Estadística, INE)

A continuación se explicarán las habilidades blandas y la importancia que estas tienen en el día de hoy y como pueden influir en el carácter de una persona.

3. LAS SOFT SKILLS COMO APUESTA CLAVE

Tras habernos ubicado en el entorno macroeconómico mencionado, la globalización, ha impulsado a las empresas a demandar una serie de habilidades que debe poseer el individuo, habilidades que han ganado importancia con respecto momentos previos a la pandemia. En estos días, las compañías, ya no sólo se centran en la búsqueda de los conocimientos teóricos que Le ha podido aportar un grado universitario, algún curso o incluso un máster, aunque este a priori haga más completo el informe de las capacidades del individuo. La humanidad se encuentra en una situación del origen de nuevos mercados laborales en los que se da una escasez de perfiles competitivos.

Como se ha comentado, las empresas no sólo se enfocan en estos conocimientos teóricos, si no que se buscan perfiles con la capacidad de destacar en otros entornos, alguna cualidad que tengan de origen o hayan adquirido que les haga únicos en algo para realizar una labor que la requiese. Todo esto viene a englobar el concepto de las Soft Skills.

Dichas Soft skills, tienen mucho en relación con las competencias transversales a las que los alumnos hemos sido evaluados en algunas de las asignaturas que hemos cursado en este plan de estudios, por lo que, es una forma de reafirmar la importancia que tienen, y el valor que Le puede aportar al futuro laboral de ese alumno.

Según una encuesta realizada por el informe Future of Employment, del Foro Económico Mundial, la competencia más buscada es el pensamiento crítico y la resolución de los problemas, donde también destacan habilidades como la resiliencia, la flexibilidad, el liderazgo y la innovación. Dichas habilidades se ven representadas en la Ilustración 2, expuesta más adelante. Es necesario que las empresas se enfoquen en la búsqueda de estas habilidades, ya que nos enfrentamos a una nueva serie de retos en un contexto de incertidumbre y dinámico. Una de las formas de mejorar el compromiso al trabajo es el trabajo a distancia, o comúnmente conocido como el teletrabajo, donde sin necesidad de estar físicamente en un entorno laboral, el individuo es cuestión, se centra en realizar sus tareas con un compromiso mayor.

Figura 3.

Habilidades que las empresas necesitarán tras la pandemia.



Fuente: Fuente "Talentoyempresa".

Sobre el concepto de las Soft Skills, se pueden definir como las habilidades personales, inteligencia emocional y habilidades sociales que posee el individuo, que le permitirán acoplarse de manera muy sencilla a su labor. Dichas competencias profesionales, están relacionadas a la personalidad, conocimientos, vivencias y habilidades técnicas, las cuales se pueden obtener fuera del mundo laboral, y son parte del motivo de este proyecto como se ha comentado al inicio del mismo en los objetivos.

Una vez comprendido el concepto de Soft Skill, es necesario entender el impacto que estas tienen en la vida profesional y como las aptitudes de un individuo se basan en las etapas de la vida que ha vivido la persona en sí.

4. COMPETENCIAS PROFESIONALES VINCULADAS A LA PERSONA.

Con tal de complementar el último párrafo, cabe destacar de donde pueden se pueden originar estas habilidades que no se presentan en todos los individuos, o que están presentes, pero no en el mismo grado, ya que las mismas nacen y se desarrollan según los actos y vivencias, por los que pasa la persona a lo largo de su vida, no sólo de su carrera como estudiante o laboral, todos estos hechos crean la base de una personalidad.

La personalidad, según un estudio de psicología, se define como un patrón de comportamiento, pensamiento y emoción relativamente estable en el tiempo y a través de las diferentes situaciones que vivimos. Dicho patrón explica como percibimos la realidad, los juicios que nos hacemos de ella o la manera de la que interactuamos con el medio, siendo parte heredera y en parte adquirida y posteriormente moldeada mediante la experiencia vital. (Artículo de “la teoría del desarrollo psicosocial de Erikson).

La personalidad se basa desde los estímulos que recibimos en las diferentes etapas de nuestra vida, las cuales son los primeros momentos, la infancia, la pubertad y adolescencia, la adultez y la ancianidad. Para comprender esto, estas etapas no se dan a la vez en todas las personas, si no que se trata de lo que ellas mismas han experimentado o visto anteriormente, por lo que dos personas de misma edad y sexo por ejemplo, pueden encontrarse en dos puntos de madurez muy distinta, según las vivencias que estas hayan tenido.

Por ello, de cara a una empresa o a dar inicio a un proyecto personal tener una visión más global del mundo le puede facilitar a obtener una estabilidad y una convicción en sí mismo capaz de desarrollar a través de su resiliencia y de su capacidad de analizar y resolver los problemas una serie de hábitos y rutinas que lo pueden llevar a una próxima etapa laboral y social.

5. MARCO TEÓRICO

5.1 SOFT SKILLS

Las compañías en la actualidad, necesitan de estas habilidades que aporta la personalidad, y como es muy difícil que dos personas sean completamente iguales, ya que para ello deberían de haber vivido y reaccionado de la misma manera, hace muy interesante el conocer las habilidades que posee cada uno.

Esto no quiere decir que las habilidades teóricas dejen de ser importantes, de lo contrario, todo puesto de trabajo conlleva unos mínimos conocimientos teóricos, pero, ¿Y si el individuo en cuestión además de poseer unos mínimos conocimientos teóricos para realizar una labor, además puede complementarlo con su capacidad de analizar y resolver problemas por si mismo? Lo haría una persona muy válida, ya que lo teórico se puede aprender en el día a día con ayuda de tecnologías como las redes sociales, internet, cursos gratuitos, etc...

Se han escrito numerosas investigaciones acerca de la importancia de estas también llamadas habilidades blandas en el entorno laboral. Aryani, F, et al., (2021). Algunos de los resultados que presentan son:

- El 75% del éxito laboral a largo plazo comprende a las habilidades personales, y sólo deja a un 25% a los conocimientos teóricos. (Klaus, 2010).
- Las habilidades técnicas, o también llamadas, las Hard Skills, a penas contribuyen a un 15% del éxito que puede tener un individuo, dejando el peso principal a las Soft Skills presentes el mismo. (Watts & Watts, 2008, citado en John, 2009).

5.1.1 HABILIDADES INTERPERSONALES

Otro de los ámbitos a abordar son las habilidades interpersonales, o también conocidas como habilidades blandas. Son todas aquellas cualidades que se relacionan con la forma en que una persona se comunica e interactúa con las demás. (Vera (2021).

Si el objetivo es el éxito del individuo sin tener en cuenta los estudios realizados o no, es decir, basándose en su experiencia, es necesario que el mismo establezca relaciones con su entorno de forma que sepa divulgar y entenderse con el mismo.

No cabe mencionar, que estas están en el día a día y muchas de las personas encargadas en gestionar los recursos humanos de una empresa lo tratan de imprescindible dentro de las habilidades que ha de poseer la persona. Llega a ser tan importante, que en muchos de los casos, estos captadores de talento las valoran con más importancia que las mismas competencias técnicas de las que requiere el puesto de trabajo. Algunas de estas habilidades son:

- Comunicación
- Manejo de conflictos
- Empatía
- Liderazgo
- Capacidad de escuchar
- Capacidad de negociación
- Actitud positiva.
- Trabajo en equipo.

En este estudio nos centraremos en las siguientes:

- COMUNICACIÓN:

Es importante poder comunicar y expresar de manera clara aquello que se piensa, ya sea de manera oral o escrita. También es importante dominar la comunicación no verbal, el hablar en público y la comunicación verbal.

- MANEJO DE CONFLICTOS:

Este concepto se desarrolla en las habilidades que tiene el individuo para buscar y encontrar soluciones. Se trata de un concepto muy relacionado con la resiliencia, mencionada anteriormente, ya que se trata de sobreponer los obstáculos y aprovecharlos para llegar a una situación futura más ventajosa. Algunas de las habilidades blandas en este concepto son la resolución de conflictos, la crítica constructiva y la escucha activa.

- LIDERAZGO:

Este concepto requiere de una gran confianza propia del individuo, ya que debe ser capaz de dirigir un equipo o así mismo al éxito, siendo inspirador. Algunas de las competencias blandas en este ámbito son las capacidades de transmitir confianza, el ser organizado y motivador.

- ACTITUD POSITIVA:

Es una de las capacidades con mayor relevancia, ya que enfoca la actitud del individuo a través de la resiliencia a estar siempre productivo y con la capacidad de poder influir positivamente sobre el estado de ánimo propio y de su entorno. Algunas de las competencias blandas pueden ser la amabilidad, el humor y las habilidades sociales.

5.2 RESILIENCIA

La resiliencia es la capacidad de desconectar rápidamente aquellas experiencias adversas que nos podemos encontrar en el día a día, con el objetivo de cumplir metas por muchos problemas que se antepongan. No cabe definir pues la importancia que tiene en un mundo tan cambiante como el nuestro enfocado al mundo laboral. Ya que en los últimos años hemos visto como catástrofes, o epidemias han cambiado nuestra forma de ver nuestro entorno más cercano con cosas como el teletrabajo, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales a través de los dispositivos que nos permiten conectarnos, etc...

Se entiende por resiliencia a la capacidad de un objetivo a superar pruebas exhaustivas con eficacia y determinación. Si llevamos esto al ámbito de la sociedad, se refiere a la habilidad del individuo a superar situaciones adversas con el objetivo de no quebrar sus objetivos, actualizándose y poniendo las oportunidades a su favor. Entre estos casos, podemos encontrar cosas cotidianas como el estrés.

Sin embargo, si queremos profundizar más en este concepto que ensalza las habilidades del individuo, una de las personas que lo definen es Kaplan, quien la expone como un rasgo psicológico que es tratado como un componente del individuo, que lo capacita al éxito en condiciones adversas. Otro de los influyentes personajes sobre este concepto, Richardson, lo define como el proceso de afrontar con procesos estresantes, incómodos o desafiantes una capacidad de crear una protección adicional de las que tenía previamente al suceso del evento. (Quesada, C. V. (2003).

Sin embargo, la definición más global de este concepto, es la de Garmezy, que la entiende como la capacidad de recuperarse y mantener una conducta adaptativa después del abandono o la incapacidad inicial al empezar un evento estresante. (Becoña Iglesias, E. (2006))

Uno de los grandes divulgadores es el Dr. Boris Cyrulnik, el cual la define como la capacidad de hacer frente a las adversidades de la vida, transformar el dolor en fuerza motora para fortalecerse y salir fortalecido de ellas. Una persona resiliente comprende que es el arquitecto de su propia alegría y de su propio destino. (Cyrulnik (2013).

Polo que, una vez entendido el concepto de la resiliencia, es necesario exponer el uso que se Le va a dar en este proyecto.

El objetivo que abordamos es investigar a través de ella las capacidades que debe de tener una persona en el ámbito laboral con tal de conseguir sus objetivos apoyándose en esas piedras que pueden darse en el camino. Es decir, buscar un perfil útil y necesario en el interior de una empresa.

5.2.1 RESILIENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

El ámbito laboral necesita a personas hábiles ante eventos negativos que se presentan a diario y sin previo aviso. Es por eso que la resiliencia toma importancia como habilidad clave en las competencias del individuo y como un uso necesario de la misma para lograr los resultados positivos esperados. La resiliencia como factor perteneciente a la psicología se determina como vital en la capacidad del individuo para adaptarse y superar sucesos estresantes y negativos sobre sus competencias técnicas, o también llamadas Hard Skills, referidos desde el punto de vista de liderazgo. (Muñante Huerta, G. A. (2021).

Para profundizar más en este aspecto, cabe mencionar que se origina de que la persona debe lidiar con diferentes obstáculos y dificultades a lo largo de su vida, donde alguna vez se llega a convivir con un estado de soledad y en el que, en algún aspecto que te rodeó, se ha llegado a tocar fondo y cree que no es capaz de sobreponerse a ello. En resumen, toda persona debe enfrentarse a sus problemas y desarrollar una capacidad de resiliencia y confianza propia, para poder sobreponerse con la mayor positividad posible la dificultad presentada. Se precisa de un nivel de resiliencia elevado, más si se quiere superar sin ayuda externa, como ayuda psicológica o de terceros. El objetivo de este tipo de personas reside en ser una persona mejor cada día que

pasa, aprovechándose de las oportunidades que te da cada día para ponerte a prueba y medirte. Es lo que se conoce como un ejemplo de superación.

Es importante promover en las empresas esta habilidad, de forma que el equipo de trabajo sea capaz por ellos mismos de manejar situaciones como el estrés laboral o el agotamiento laboral entre otras. Dichas situaciones se pueden encontrar día a día en una oficina en la que se trabaja bajo presión, por ello, si sabe promover la resiliencia, se pueden revertir estas por un grupo más comunicativo, que desarrolle una mayor autoestima y unos pensamientos más positivos.

Toda persona que domine esta habilidad, comparte ciertos rasgos distintivos que potencian dicha habilidad. Una de ellas es la de tener unas altas expectativas, ya que ellos mismos conocen sus capacidades y circunstancias, por lo que pueden centrarse en un objetivo claro y alcanzable y sobreponerse a las adversidades hasta la consecución del mismo. Otra de las características que predomina, es la de enfocarse en el presente, una persona que sea resiliente, es capaz de alejarse de las distracciones que no van en la misma dirección que sus objetivos, por ello se centra en el aquí y ahora, lo que le da una mayor concentración para prevenir y solucionar problemas. Además, poseen la capacidad de controlar sus emociones, algo enormemente importante en tiempos cambiantes como los que corren y dinámicos. Esto les proporciona poder mantener el control a pesar de las distracciones o adversidades que le rodean, algunas de estas emociones pueden ser el estrés y la impulsividad. Siguiendo con las características que se encuentran dentro de esta habilidad, está la de ser flexible, ya hemos dicho que actualmente es algo de vital importancia por ejemplo para adaptarse al teletrabajo, esta característica se sitúa como una de las más importantes, porque nos situamos en un entorno cambiante, y para ello la persona también precisa de la claridad que presenta a la hora de exponer sus ideas con nitidez, ya que son capaces de dominar el lenguaje verbal y no verbal, lo que les permite estar cómodos en situaciones que lo exigen, así como una exposición, o un meeting, y además les ayuda a relacionarse adecuadamente con las personas directamente de su alrededor. Por último, esta va en relación con la habilidad de controlar sus emociones, son grandes ejemplos de la paciencia, lo que les permite pensar antes de actuar en consecuencia, lo cual les permite evitar problemas futuros. Esta capacidad va relacionada con la siguiente Soft Skill que se centra este estudio de estudio, en este caso, la del análisis ágil de los problemas, detallado en el siguiente apartado.

5.3 ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Esta será la segunda competencia en la que nos enfoquemos para investigar a través del proceso de encuestas. Para ello, debemos conocer su importancia a ojos de la empresa y que es lo que se busca de ella, que hace que esta competencia sea de vital interés para las compañías.

Según el estudio “Soft Skills 4 Talent”, realizado por ManpowerGroup, la resolución de problemas será la competencia social más valorada para el 69% de los responsables de recursos humanos encuestados.

La capacidad para resolver problemas, se define como la agilidad y eficacia a la hora de buscar y dar con soluciones a problemas surgidos. (ESPINOZA, et al., (2020). Es decir, es una mezcla de eficiencia y eficacia que debe gestionar el individuo tras conocer un problema. Aquellas personas que dotan se dicha competencia, y son capaces de actuar de forma proactiva, sin malgastar las horas, y dando con la tecla para encontrar la solución más adecuada al problema presentado, con el objetivo de conocer y pensar en las repercusiones que estas pueden tener a largo plazo.

No se trata de una competencia fácil de encontrar, por ello mismo, los empleados o individuos que la poseen, son de mucho valor para las empresas, por ello hay que cuidarlos, ya que generalmente, estas personas resolutivas, son las que aplican a puestos de mayor responsabilidad dentro de las empresas.

Pero para poder solventar un problema, debemos analizar las fases para poder hacerlo:

- Identificar el problema: Es la primera fase, dar con el origen de un problema y pensar cómo podría ir a mejor, apoyándose en la eficiencia. La importancia de esta fase, se reduce a detectar el problema y se especifique, con tal de que las siguientes fases tengan aprobación.
- Describir el problema: Debemos conocer la situación actual, conocer de dónde partimos y saber aquello que queremos conseguir, en este caso se resumir al objetivo de solucionar el presente problema. Lo importante de este paso es reunir la mayor información posible y de calidad contrastada y actualizada. Por suerte a día de hoy, que nos apoyamos en Internet, hay una serie de datos que nos pueden servir de gran ayuda, como puede ser el “Google Analytics” o el intercambio de ideas entre el personal de la compañía, o también llamado “brainstroming”.
- Buscar todas las posibles soluciones: El objetivo de esta fase, no es otro que, tras recopilar toda la información necesaria para afrontar el problema, se presenten una serie de soluciones. Para ello, partiendo de un problema, se deben identificar sus causas, y para ello y hace uso de la pregunta ¿Por qué?, a medida que mientras se vaya formulando la pregunta sobre el origen del problema y una vez no surjan nuevas respuestas, entonces, se tendrá una serie de opciones que posteriormente se valorarán.

- Identificar las repercusiones positivas y negativas de cada posible solución: Esta parte, inicia con la idea de investigar cada opción que hemos ido añadiendo al apartado anterior, valorarla, y compararla. Para ello cabe destacar que es imprescindible conocer los pros y contras de todas ellas, el tiempo de resolución, si podemos hacerlo con los recursos que tenemos, o se necesitan nuevos, etc... Se debe llegar a un acuerdo de una misma idea entre todo el entorno que valora dicha solución al presente problema.

- Escoger la que más se adapte y más eficiente: Sobre esta, cabe destacar que una vez estudiadas y valoradas en común todas las posibles soluciones presentadas en el apartado anterior, ahora es cuando hay que llevarla a la acción, a la realidad. Para ello es recomendable seguir un plan de acción que incluya fechas, objetivos, los procesos para esos objetivos, el seguimiento, etc...

- Implantación: Se trata de la última fase de todo el proceso, en la que se resume que lo importante es la solución y las consecuencias futuras que estas pueden aportar por encima de los problemas. Mantener una mente abierta, con tal de ser inquieto y poder mejorar con un pensamiento más creativo, y por último, destacar ser simple, centrarse en hacer cosas sencillas. Bill Gates, creador y fundador de una de las mayores empresas del mundo como es Microsoft, fue entrevistado, y a la pregunta ¿Qué tipo de persona escogería para un puesto en el que las labores sean complicadas? A lo que el empresario respondió, "Siempre escojo a un empleado perezoso para hacer un trabajo difícil de realizar. Porque una persona perezosa va a encontrar la manera más fácil y sencilla de llevarlo a cabo".

En resumen, dicha habilidad es de vital importancia, y se valora muy positivamente en un entorno laboral, de forma que aquellas personas que la desarrollen con eficacia, serán en un futuro aquellas que cobren mayor importancia en las decisiones de la compañía, marcando así las direcciones de las decisiones a tomar en la empresa y que ejerzan sobre el resto de los compañeros. Es decir, esta habilidad es capaz de fomentar el liderazgo de la persona y la confianza en sí misma para la realización de sus tareas diarias.

6. OBJETIVOS

Los objetivos que persigue este estudio, buscan establecer relaciones entre el género y la edad con respecto a las competencias objeto de esta encuesta.

O.1. Relación entre el género y las competencias de estudio.

- O.1.1: Relación entre el género y la resiliencia.
- O.1.2: Relación entre el género y el análisis y resolución de problemas.
- O.1.3: Relación entre el género y los indicadores de la resiliencia.
- O.1.4: Relación entre el género y los indicadores del análisis y resolución de problemas.

O.2. Relación entre la edad y las competencias de estudio.

- O.2.1: Relación entre la edad y la resiliencia.
- O.2.2: Relación entre la edad y el análisis y resolución de problemas.
- O.2.3: Relación entre la edad y los indicadores de la resiliencia.
- O.2.4: Relación entre la edad y los indicadores del análisis y resolución de problemas.

O.3. Relación entre la edad y el género con las competencias del estudio.

- O.3.1: Relación entre la edad y el género con la resiliencia.
- O.3.2: Relación entre la edad y el género con el análisis y resolución de problemas.
- O.3.3: Relación entre la edad y el género y los indicadores de la resiliencia.
- O.3.4: Relación entre la edad y el género y los indicadores del análisis y resolución de problemas.

O.4. Encontrar clústeres que permitan relacionar las competencias con las variables de clasificación.

6.1. Objetivo 1

Desarrollamos el proceso de estudio mediante el programa informático SPSS (IBM 24.0), donde buscamos las posibles relaciones en base al análisis bivariable paramétrico “T-student” , bivariable no paramétrico “Tabla de contingencia”, y análisis multivariable mediante clusters.

En primer lugar, en la encuesta preguntábamos la edad y debemos de conseguir rangos homogéneos (que contengan el más parecido número de personas), para poder establecer un desarrollo correcto dentro de nuestro análisis. A continuación, reflejamos como he realizado estas agrupaciones. Analizo los cuartiles de la variable “Edad”, observando que se pueden establecer dos grupos homogéneos, uno hasta 25 años, que representa el 50,4% de los encuestados, y el siguiente que contiene de más de 26, que contiene el 49,6% de los encuestados. (ver tabla “Edad”).

Tabla 1.

Porcentaje de encuestados por edad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18	2	1,8	1,8	1,8
	19	10	8,8	8,8	10,6
	20	6	5,3	5,3	15,9
	21	2	1,8	1,8	17,7
	22	4	3,5	3,5	21,2
	23	13	11,5	11,5	32,7
	24	12	10,6	10,6	43,4
	25	8	7,1	7,1	50,4

Fuente: Elaboración propia.

De igual forma, en los años de actividad en el mercado laboral, debemos de agrupar realizando la misma dinámica que en el párrafo anterior, prácticamente el 50% (49,6%), tiene hasta 3 años de actividad laboral, y el otro 50,4% restante se agrupa en más de 3 años en el mercado laboral, como se observa de la tabla de activo laboral adjunta a continuación. (ver tabla “activo laboral”).

Tabla 2.

Porcentaje de años trabajados por cada año.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	24	21,2	21,2	21,2
	1	10	8,8	8,8	30,1
	2	1	,9	,9	31,0
	2	13	11,5	11,5	42,5

3	8	7,1	7,1	49,6
---	---	-----	-----	------

Fuente: Elaboración propia.

También generamos una nueva variable compuesta del género y de los grupos de edad. De tal forma que esta variable (edasex) estará conformada por 4 valores:

- Género femenino de <= 25 años.
- Género femenino de > 25 años.
- Género masculino de <= 25 años.
- Género masculino de > 25 años.

6.2. FICHA TÉCNICA

La presente encuesta con la que se consiguió la obtención de los resultados que dan pie a nuestra estudio se ha hecho para conseguir un mayor conocimiento de las habilidades blandas estudiadas en el mercado nacional ya sean estudiantes o se encuentren en el mercado laboral.

Se ha realizado una encuesta del tipo cuestionario auto cumplimentado, y se ha elaborado con la herramienta de "Google Forms". Encuesta que se ha compartido a partir de redes sociales como Whatsapp y a partir de ahí por el boca a boca. Para llegar a las 113 encuestas cumplimentadas se ha reenviado a distintos grupos de Whatsapp. Los grupos de conversaciones a los que ha sido enviado el link de este cuestionario han sido de amigos, compañeros, familiares, grupos de compañeros de universidad y del trabajo.

Con las respuestas obtenidas se busca analizar la relación entre las variables existentes a responder los objetivos planteados en este estudio. Para ello se va a analizar la información con estadísticos descriptivos mediante el programa de análisis SPSS 24.0 de IBM.

Tabla 3.

Ficha resumen de encuesta.

Población	Residentes en España con/sin experinecia laboral.
Marco muestral	Residentes en España y mayores de edad con/sin experinecia laboral.
Técnica de muestreo	Muestreo no probabilístico y de conveniencia.
Instrumento de recogida de información	Formulario online (Google Forms)
Tamaño de la muestra	113 personas.
Fechas trabajo de campo	16 Mayo - 2 Junio

Fuente: Elaboración propia.

6.3. ANÁLISIS UNIVARIABLE

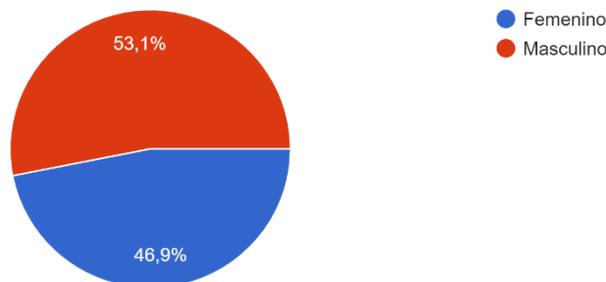
El fin de este apartado es comentar resumidamente y medir los datos obtenidos tras dar por finalizada la encuesta. Por lo que podemos dividirla según varias preguntas de control que han servido para crear diferentes grupos de estudio sobre los que posteriormente se presentarán las conclusiones.

Como se observa en el gráfico de abajo en esta encuesta predominan la participación del género masculino sobre el femenino, representando un 53,10% (n = 60) y siendo el 46,90% (n = 53) correspondiente al género femenino. Lo que nos aporta una encuesta muy homogénea y pareja.

Figura 4.

Porcentaje de encuestados por género.

Género:
113 respuestas



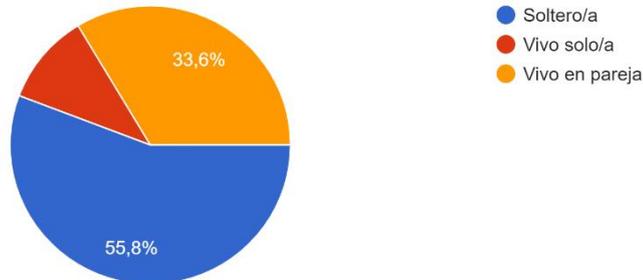
Fuente: Ilustración de Google Forms.

La siguiente pregunta era conocer el estado civil del encuestado/a, para ello se extrajeron unos resultados de que más de la mitad, (55,80%) de los encuestados son solteros/as, mientras que el segundo grupo con mayor relevancia vive en pareja (33,60%), mientras que la menor parte de la misma viven solos/as (10,60%).

Figura 5.

Porcentaje de encuestados por estado civil.

Estado civil:
113 respuestas



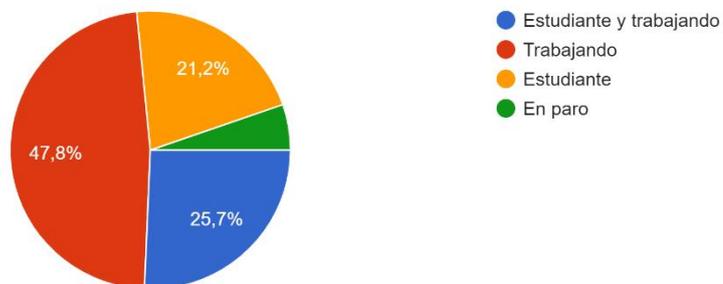
Fuente: Ilustración de Google Forms.

Se preguntó también sobre la situación laboral haciendo referencia al momento en el que se encontraba la persona, ya sean estudiantes como trabajadores o que actualmente se encuentren en paro. De esta pregunta se extrajo que la mayoría de las respuestas pertenecen al grupo de activos en el mercado laboral, con un 47,80%, seguido por personas que compaginan trabajo y estudios con un 25,70%, muy parecido con los estudiantes, los cuales suman un 21,20% y la menor parte de este estudio que pertenece al paro, un 5,30% sobre el mismo.

Figura 6.

Porcentaje de encuestados sobre situación laboral.

Situación Laboral:
113 respuestas



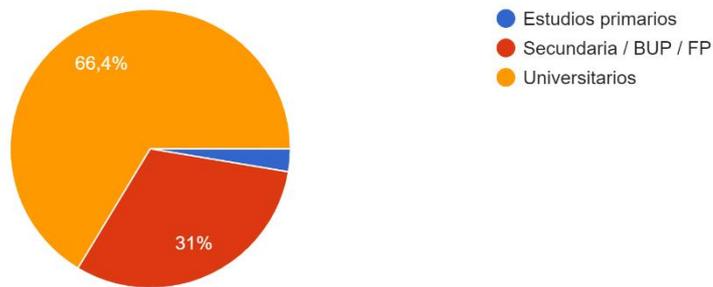
Fuente: Ilustración de Google Forms.

Respecto al nivel de formación se obtuvo que la mayoría han realizado o están realizando estudios universitarios, con un 66,40% del total, mientras que el 31% solo completo los estudios obligatorios de primaria y secundaria o un grado de formación profesional. Por último, apenas 3 personas finalizaron su formación tras acabar la etapa de primaria.

Figura 7.

Porcentaje de encuestados sobre nivel de estudios.

Nivel de estudios:
113 respuestas



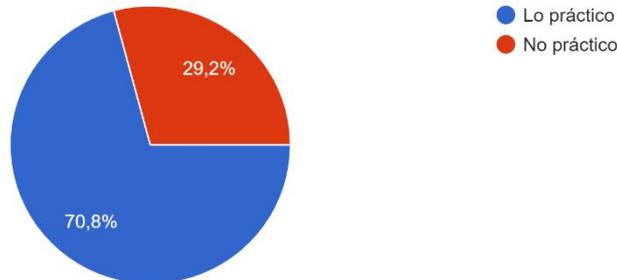
Fuente: Ilustración de Google Forms.

Con el fin de lograr aprender las habilidades que se comentan en este estudio, se planteó la pregunta de si la persona en cuestión practica o no deporte, ya que a nivel de alta competición se necesitan de estas habilidades y es posible que la persona que lo practique sea más propensa a identificarse con una de estas Soft skills. Sobre la muestra, un total del 70,80%, o lo que es lo mismo, 80 personas practican deporte y el resto, el 29,20% no lo hace.

Figura 8.

Porcentaje de encuestados sobre práctica del deporte.

Práctico deporte de forma regular:
113 respuestas



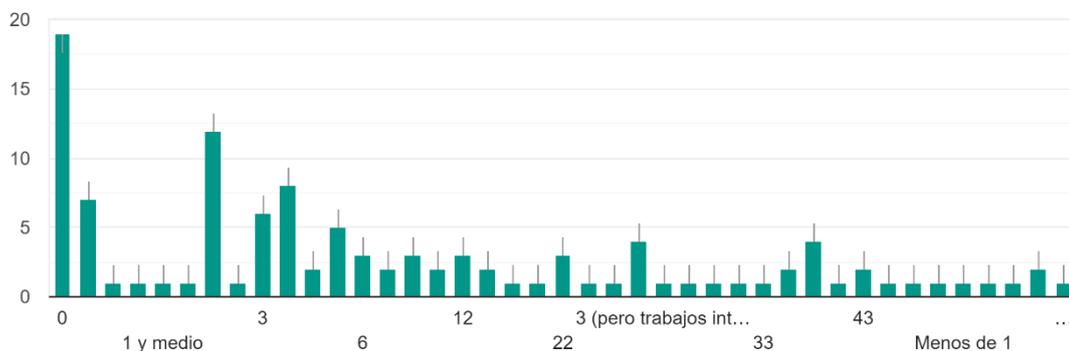
Fuente: Ilustración de Google Forms.

Por último, se preguntó sobre el total de años que la persona llevaba en el mercado laboral. Donde el mayor pico, corresponde a 19 personas que todavía no han entrado al mismo, y el siguiente es de 12 que llevan 2 años en él. Cifra representativa ya que por donde se ha publicado esta encuesta son grupos de amigos de mi edad y nos encontramos todos sobre esta antigüedad en el mismo, el resto son resultados bastante homogéneos. Estos datos se agruparán por intervalos para poder profundizar de una mejor manera.

Figura 9.

Total de años activos en el mercado laboral de los encuestados.

Total de años en activo/a en el mercado laboral:
113 respuestas



Fuente: Ilustración de Google Forms.

Para la elección de los ítems a contestar en la encuesta, se ha hecho uso de las escalas validadas de Resiliencia y Análisis y resolución de problemas. Por un lado, se estudiará la competencia de Resiliencia, que es medida por una escala fiable y validada de 25 ítems (Connor y Davidson (2003), pero que para el presente proyecto, se hará uso de una adaptación a escala de resiliencia. (Singh y Yu (2010) CD-RISK 10. Por otro lado, para el estudio de la segunda competencia sobre la capacidad y el Análisis y Solución de Problemas, se hará uso de una escala de 10 ítems validada y contrastada. (Jung y Yoon (2018).

Una vez cumplimentada la parte de las preguntas de control, sobre las que luego servirán de ayuda para el estudio de las variables, el siguiente paso pasa por rellenar la encuesta, la cual es una encuesta tipo Likert, donde se mide el grado de identificación de la persona encuestada, siendo de "1" No me siento nada identificado/a, a "5" Me siento muy identificado/a.

Figura 10

Escala Likert de la encuesta.

1 2 3 4 5

No me siento muy identificado/a Me siento muy identificado/a

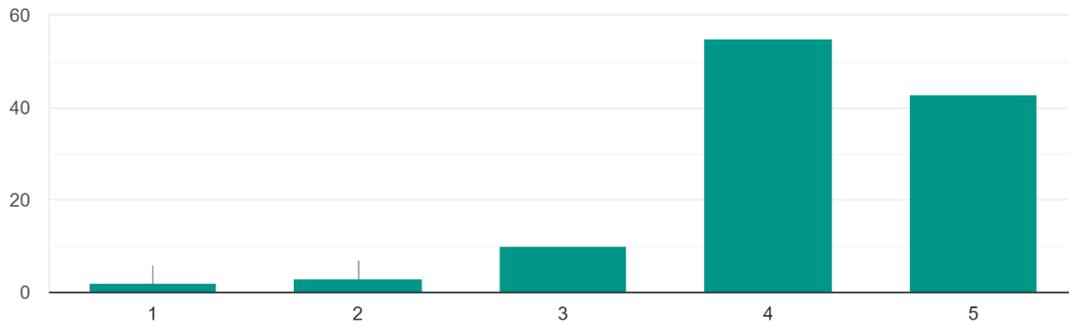
Fuente: Ilustración de Google Forms.

La parte de la encuesta relacionada con las preguntas sobre la competencia de resiliencia, basándose en las escalas ya comentadas, han obtenido una acumulación de respuestas, reflejadas en el tamaño las barras según el grado de identificación. Las respuestas de esta competencia han quedado de la siguiente forma:

Il·lustració 1.

Resultados ítem 1 de Resiliencia.

Capacidad de adaptarse al cambio:
113 respuestas

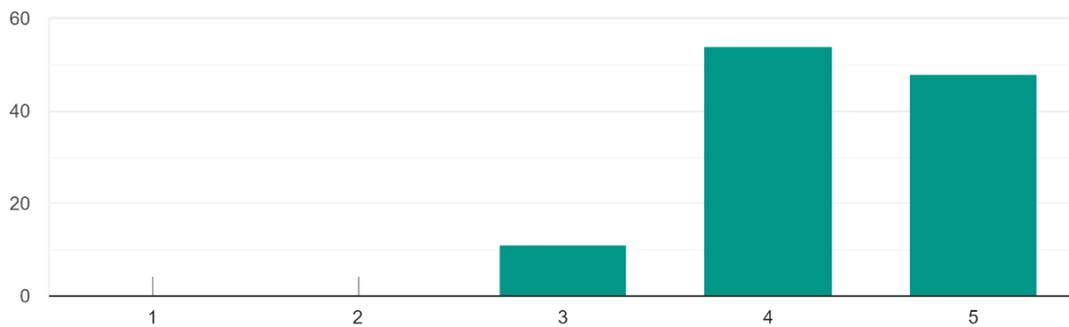


Fuente: Il·lustración de Google Forms.

Il·lustració 2.

Resultados ítem 2 de Resiliencia.

Puedo hacer frente a los problemas:
113 respuestas



Fuente: Il·lustración de Google Forms.

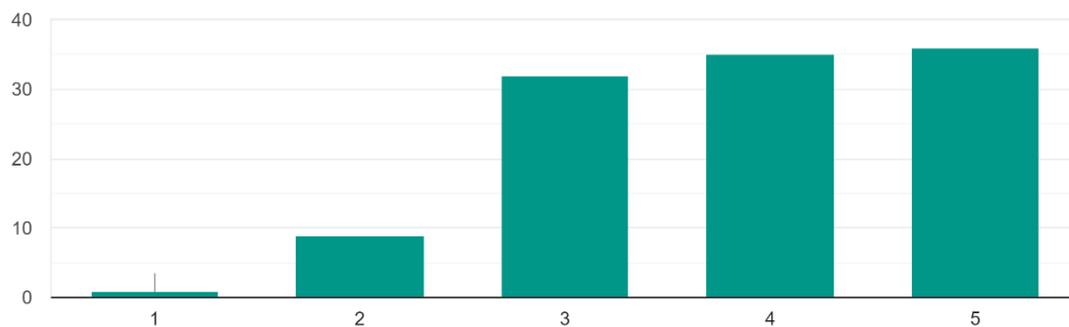
Comenzando con los resultados de los ítems, observamos que los dos primeros están muy parejos, en esta caso los ítems de “Capacidad e adaptarse al cambio” y “Puedo hacer frente a los problemas”, donde la mayoría de los encuestados se encuentran muy identificados mientras que está muy seguido de aquellos que se encuentran totalmente identificados, observando que en el resto de grados de identificación de situán la minoría de los encuestados.

Ilustración 3.

Resultados ítem 3 de Resiliencia.

Trato de ver el lado humorístico a los problemas:

113 respuestas



Fuente: Ilustración de Google Forms.

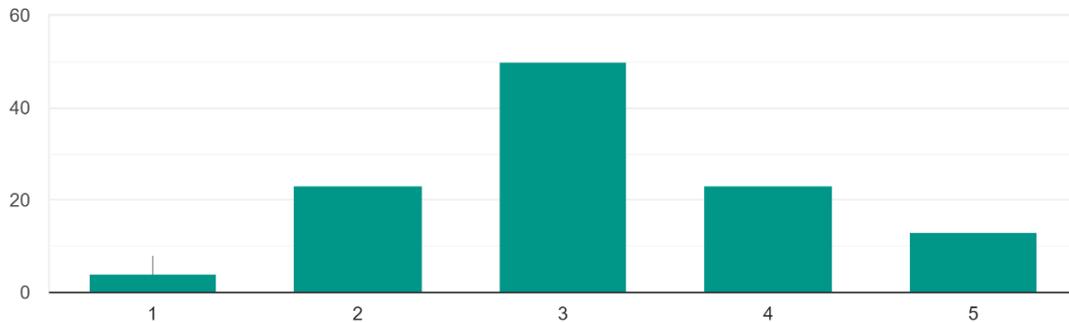
Separo este ítem, debido a que los resultados son diferentes al anterior, donde se observa que en el ítem de “Trato de ver el lado humorístico a los problemas” hay 3 grados de satisfacción muy cercanos entre ellos, donde destaca el me siento totalment identificado.

Ilustración 4.

Resultados ítem 4 de Resiliencia.

Siento que el estrés me hace más fuerte:

113 respuestas



Fuente: Ilustración de Google Forms.

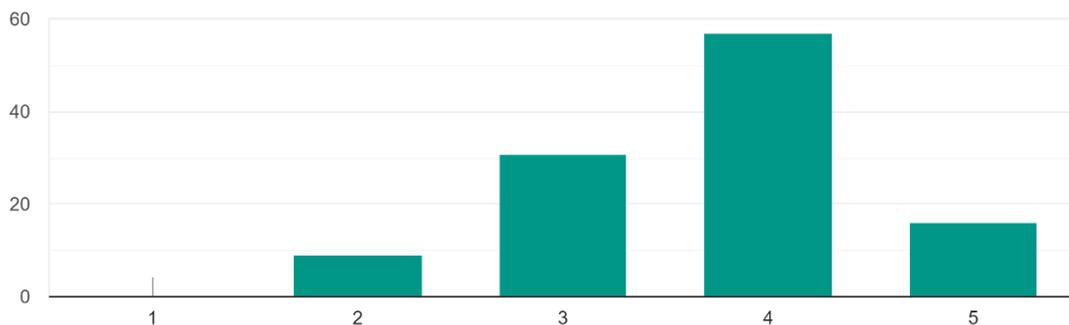
Al igual que en el anterior, se observa que sobre el ítem “Siento que el estrés me hace más fuerte”, la mayoría se encuentra en un punto medio de identificación, dejando poco representativos ambos extremos.

Ilustración 5.

Resultados ítem 5 de Resiliencia.

Me recupero con facilidad tras las dificultades:

113 respuestas



Fuente: Ilustración de Google Forms.

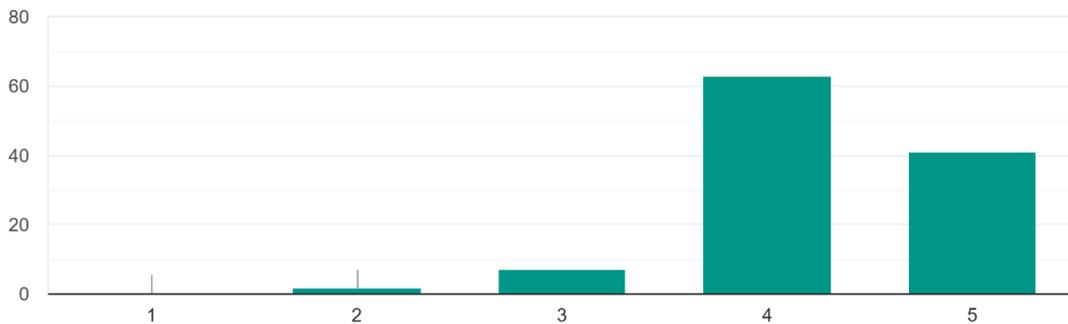
En el anterior, observamos que la gran mayoría de los encuestados se sitúa en un grado alto de identificación respecto a “Me recupero con facilidad tras las dificultades”

Ilustración 6.

Resultados ítem 6 de Resiliencia.

Soy capaz de lograr los objetivos a pesar de los obstáculos:

113 respuestas



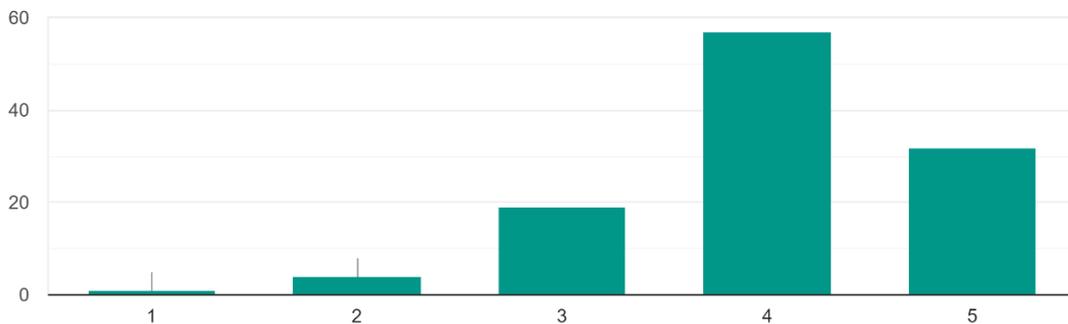
Fuente: Ilustración de Google Forms.

Ilustración 7.

Resultados ítem 7 de Resiliencia.

Puedo mantener la concentración bajo presión:

113 respuestas



Fuente: Ilustración de Google Forms.

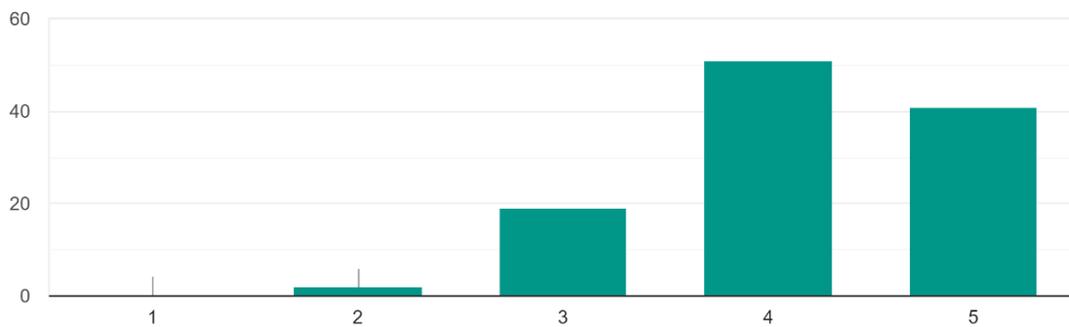
En los dos últimos, observamos una relación muy similar, donde es el grupo 4 el mayor representativo sobre el resto, dejando la parte izquierda de la gráfica con la minoría, por lo que podemos decir que los encuestados tienen un grado alto para superar obstáculos y mantener la concentración durante la presión.

Ilustración 8.

Resultados ítem 8 de Resiliencia.

Me considero fuerte mentalmente:

113 respuestas



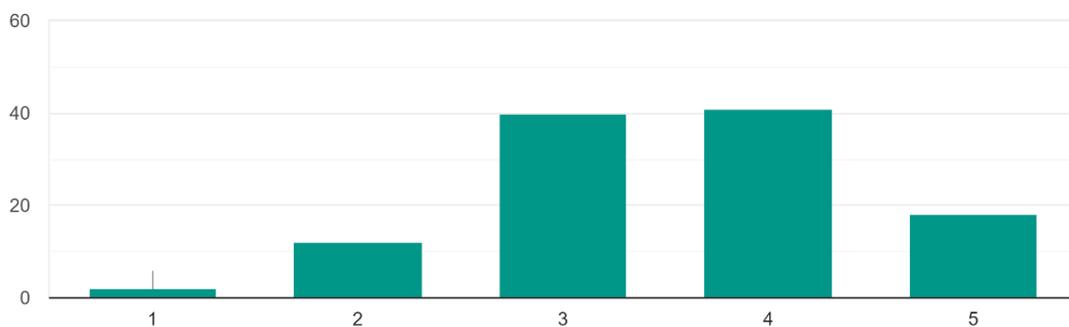
Fuente: Ilustración de Google Forms.

Ilustración 9.

Resultados ítem 9 de Resiliencia.

No me desánimo fácilmente ante el fracaso:

113 respuestas



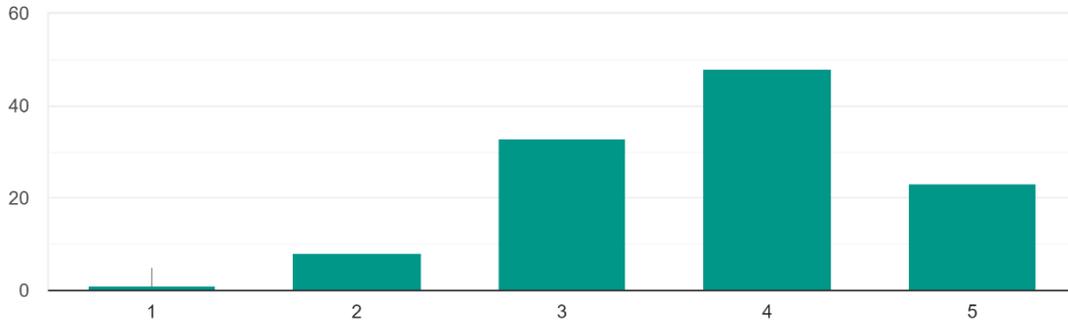
Fuente: Ilustración de Google Forms.

Ilustración 10.

Resultados ítem 10 de Resiliencia.

Puedo manejar los sentimientos desagradables:

113 respuestas



Fuente: Ilustración de Google Forms.

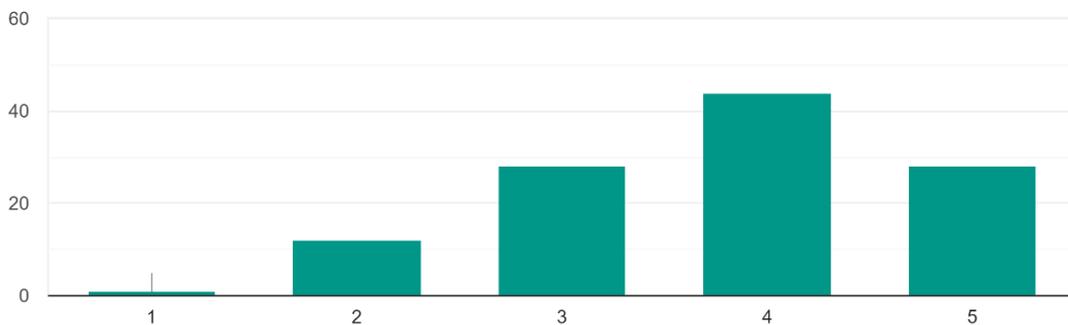
A su vez, la última parte de la encuesta relacionada con las preguntas sobre la competencia de análisis y resolución de problemas, basada en la escala ya mencionada, ha obtenido una acumulación de respuestas, reflejadas en el tamaño las barras según el grado de identificación. Las respuestas de esta competencia han quedado de la siguiente forma:

Ilustración 11.

Resultados ítem 1 de Análisis y resolución de problemas.

Me apoyo en otras personas para comprender un problema:

113 respuestas



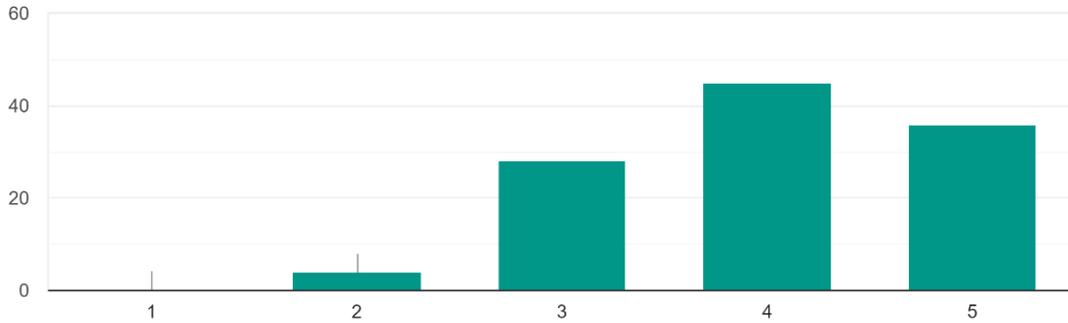
Fuente: Ilustración de Google Forms.

Ilustración 12.

Resultados ítem 2 de Análisis y resolución de problemas.

Busco integrar mis ideas con la otra persona para lograr una decisión conjunta:

113 respuestas



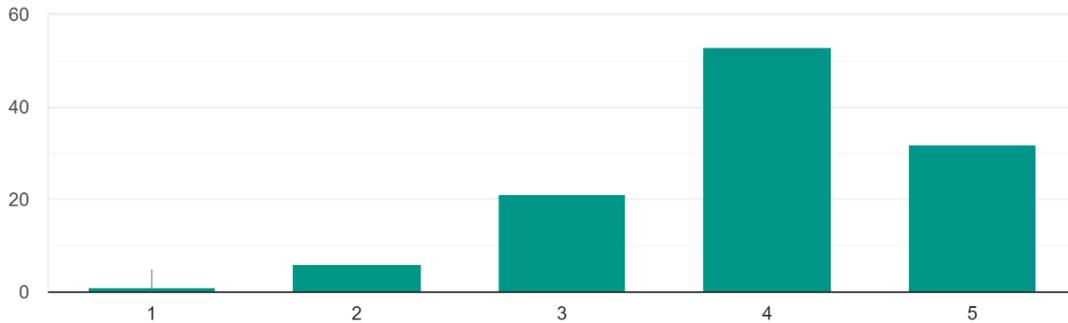
Fuente: Ilustración de Google Forms.

Ilustración 13.

Resultados ítem 3 de Análisis y resolución de problemas.

Intento restar importancia a nuestras diferencias para llegar a un compromiso:

113 respuestas



Fuente: Ilustración de Google Forms.

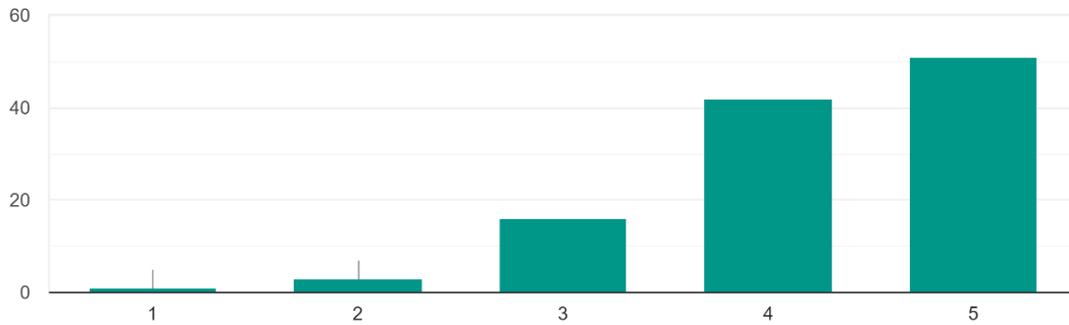
Como podemos ver en las 3 primeras preguntas de la encuesta, los resultados son muy similares, colocándose la mayoría de los encuestados en un grado alto, o muy alto de identificación. Con unos valores muy residuales de poca identificación.

Il·lustració 14.

Resultats ítem 4 de Anàlisi i resolució de problemes.

Colaboro con otras personas para llegar a mejores decisiones:

113 respuestas



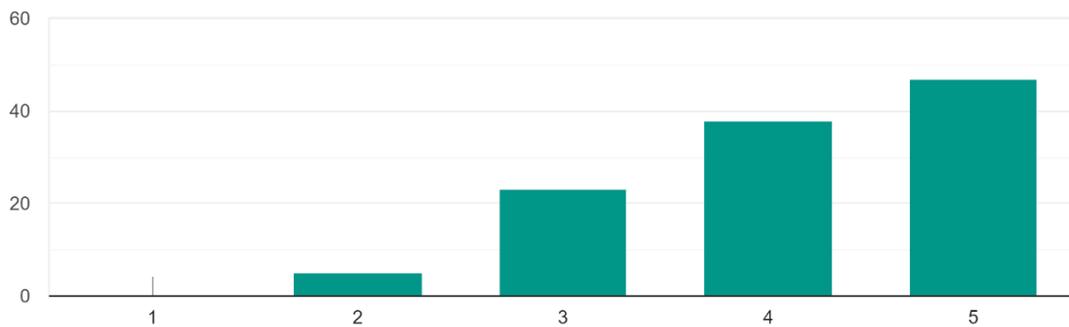
Fuente: Il·lustració de Google Forms.

Il·lustració 15.

Resultats ítem 5 de Anàlisi i resolució de problemes.

Intercambio información precisa con mi entorno para resolver entre todos un problema:

113 respuestas

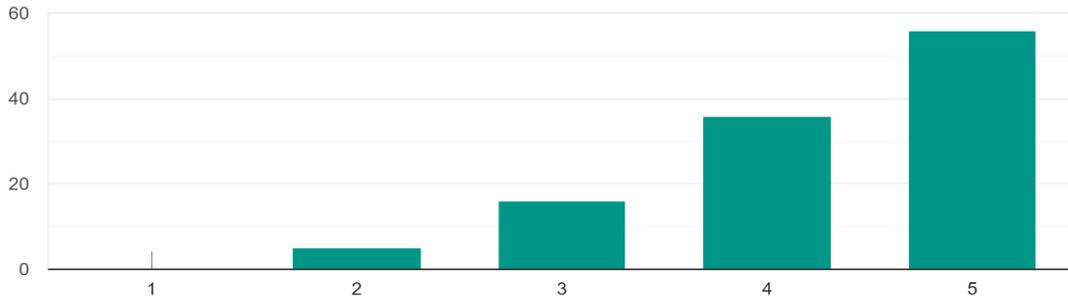


Fuente: Il·lustració de Google Forms.

Il·lustració 16.

Resultados ítem 6 de Análisis y resolución de problemas.

Investigo un asunto con mi entorno para buscar la solución más adecuada para todos:
113 respuestas

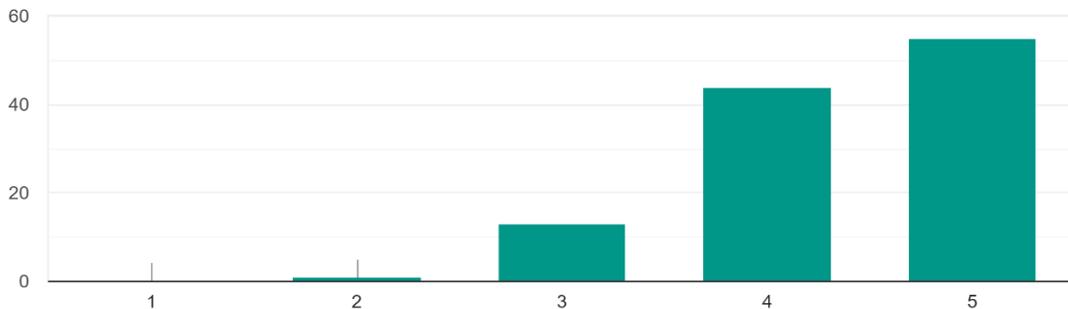


Fuente: Il·lustració de Google Forms.

Il·lustració 17.

Resultados ítem 7 de Análisis y resolución de problemas.

Intento mostrar a los demás la lógica y ventajas de mi posición:
113 respuestas



Fuente: Il·lustració de Google Forms.

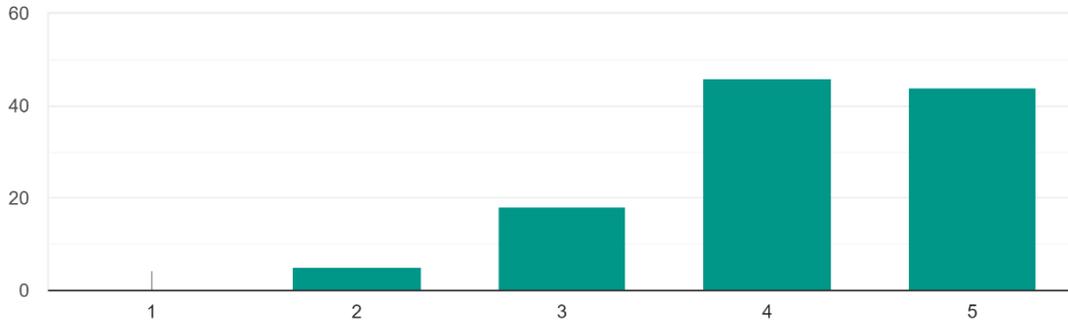
De estos 4 ítems, extraemos que todos ellos tienen un valor creciente de identificación, finalizando con la mayoría de ellos en un alto grado de la misma, estamos hablando de los ítems de “Intercambio información precisa con mi entorno para resolver entre todos unos problemas”, “Colaboro con otras personas para llegar a mejores decisiones”, “Investigo un asunto con mi entorno para buscar la solución más adecuada para todos” y “Intento mostrar a los demás la lógica y ventajas de mi posición”

Ilustración 18.

Resultados ítem 8 de Análisis y resolución de problemas.

Utilizo mi experiencia para tomar una decisión a mi favor:

113 respuestas



Fuente: Ilustración de Google Forms.

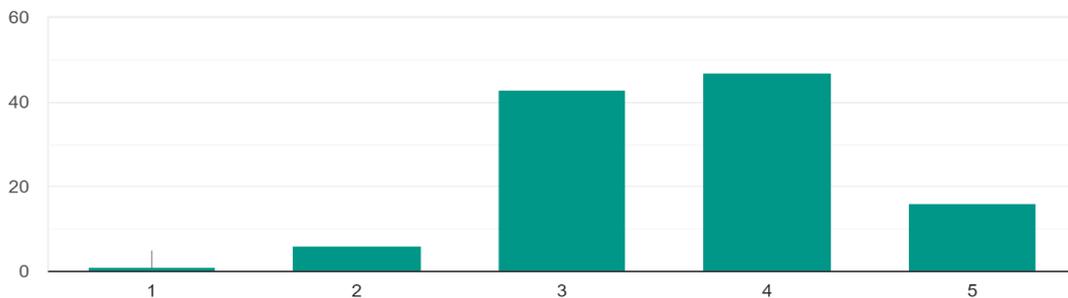
A diferencia de los anteriores ítems, en “ Utilizo mi experiencia para tomar una decisión a mi favor”, la gran parte del público encuestado se sitúa muy identificado, dejando una mínima participación a la parte menos identificada, lo que evidencia que la mayor parte busca la mejor solución antes las adversidades.

Ilustración 19.

Resultados ítem 9 de Análisis y resolución de problemas.

Suelo mantener mi solución propuesta ante el problema:

113 respuestas



Fuente: Ilustración de Google Forms.

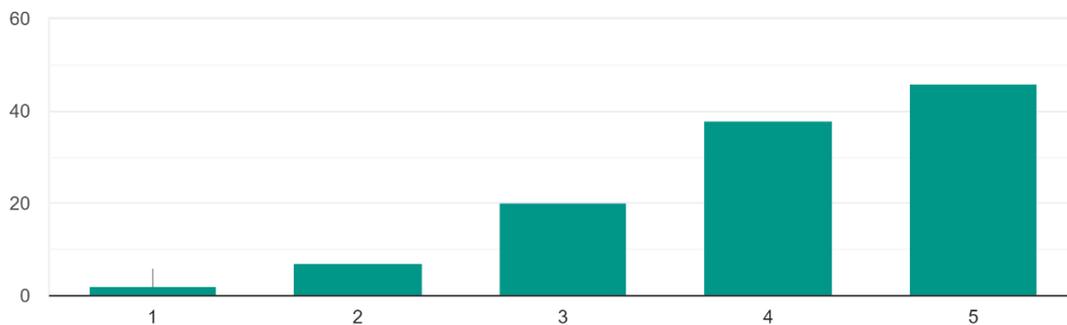
En contraposición del ítem previo, no existe una evidencia clara de un fuerte grado de identificación referente a la pregunta “Suelo mantener mi solución propuesta ante el problema”. Lo que puede deducirse, es que no siempre la razón de uno mismo es la opción más adecuada, por ello en el ítem comentado de “Investigo un asunto con mi entorno para buscar la solución más adecuada para todos” tiene un grado de identificados tan alto.

Ilustración 20.

Resultados ítem 10 de Análisis y resolución de problemas.

Busco evitar las discusiones:

113 respuestas



Fuente: Ilustración de Google Forms.

Por último, comentar que el grado de identificación sobre “Busco evitar las discusiones” es creciente, situándose la mayor parte de los encuestados altamente identificados en evitar los conflictos a la hora de analizar un problema y evaluar las mejores decisiones para tratarlo.

Por lo tanto, una vez que se ha realizado el análisis descriptivo de la encuesta, debemos continuar avanzando en las relaciones que se pueden extraer de las diferentes variables, resiliencia y el análisis y resolución de problemas, con las preguntas de clasificación.

Comenzaremos el estudio mediante el análisis bivariable.

6.4. ANÁLISIS BIVARIABLE

6.4.1 ANÁLISIS PARAMÉTRICO

Realizamos el análisis paramétrico mediante la t-student para muestras independientes.

Se observa que existe para el género una relación con respecto al valor promedio de la resiliencia. Asumimos que tienen varianzas iguales para el promedio de resiliencia, puesto que admitimos la H_0 , con la significación de la prueba del test de LEVENE superior a 0.05, en nuestro caso, 0.301, como se observa de la tabla 4.

Tabla 4.

Prueba de Levene resiliencia.

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas	
		F	Sig.
Promedio análisis y resolución	Se asumen varianzas iguales	0,685	0,410
	No se asumen varianzas iguales		
promedio resiliencia	Se asumen varianzas iguales	1,080	0,301
	No se asumen varianzas iguales		

Fuente: Elaboración propia.

La prueba t, nos permite verificar de nuestro estudio que existe una diferencia significativa en el género con respecto a la resiliencia, ya que el valor de la SIG. BILATERAL, es inferior a 0,05.

Tabla 5.

Promedio de independencia de las competencias.

Prueba de muestras independientes									
		prueba t para la igualdad de medias						confianza de la diferencia	
		t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	Inferior	Superior	
Promedio análisis y resolución	Se asumen varianzas iguales	0,996	111	0,321	0,10421	0,10463	-0,10312	0,31154	
	No se asumen varianzas iguales	0,985	102,057	0,327	0,10421	0,10577	-0,10557	0,31400	
promedio resiliencia	Se asumen varianzas iguales	-2,367	111	0,020	-0,21198	0,08954	-0,38941	-0,03455	
	No se asumen varianzas iguales	-2,344	102,636	0,021	-0,21198	0,09045	-0,39138	-0,03259	

Fuente: Elaboración propia.

De igual forma, se observa de la tabla anterior que, para el promedio de análisis y resolución de problemas, no podemos establecer ninguna relación con el género, ya que el valor de la significación bilateral es superior a 0.05, (0.301), por lo que admitimos la hipótesis nula, lo que indica que la relación es independiente. Por último, la media en promedio de resiliencia es superior en el género masculino frente al femenino, podemos decir que la resiliencia es un valor que, en nuestra encuesta, la tienen en mayor medida los hombres que las mujeres.

Tabla 6.

Media de género por competencia.

Estadísticas de grupo					
GENERO		N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Promedio análisis y resolución	FEMENINO	53	4,1075	0,60442	0,08302
	MASCULINO	60	4,0033	0,50756	0,06553
promedio resiliencia	FEMENINO	53	3,7830	0,51468	0,07070
	MASCULINO	60	3,9950	0,43703	0,05642

Fuente: Elaboración propia.

Una vez analizado el promedio de las Soft Skills del estudio, resiliencia y análisis y resolución de problemas, pasamos a analizar si existe alguna relación con los ítems que definen estas habilidades blandas. Se deduce que de la prueba t-student existen relaciones significativas en 3 de los 20 ítems del estudio conforme se refleja en la tabla 7.

Tabla 7.

Prueba t para muestras independientes del género con respecto a los ítems.

Prueba de muestras independientes										
		Prueba de Levene de		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la	
									Inferior	Superior
No me desánimo fácilmente ante el fracaso:	Se asumen varianzas iguales	0,995	0,321	-2,362	111	0,020	-0,413	0,175	-0,759	-0,066
	No se asumen varianzas iguales			-2,341	103,560	0,021	-0,413	0,176	-0,762	-0,063
Me considero fuerte mentalmente:	Se asumen varianzas iguales	0,219	0,641	-2,119	111	0,036	-0,300	0,142	-0,581	-0,019
	No se asumen varianzas iguales			-2,108	106,313	0,037	-0,300	0,142	-0,582	-0,018
Busco integrar mis ideas con la otra persona para lograr una decisión conjunta:	Se asumen varianzas iguales	0,930	0,337	2,035	111	0,044	0,320	0,157	0,008	0,631
	No se asumen varianzas iguales			2,024	106,260	0,045	0,320	0,158	0,007	0,633

Fuente: Elaboración propia.

Para los indicadores pertenecientes a la Soft skill de la resiliencia, se observa que existen dos ítems que cumplen el test de Levene de igualdad de varianzas, “No me desanimo fácilmente ante el fracaso” y “Me considero fuerte mentalmente”, y además la prueba t es significativa por lo que podemos establecer que existe una relación de género, verificando en la tabla 8, que el género masculino, es el que obtiene mejor media sobre el femenino en ambas. Estando en consonancia con el resultado obtenido en la anterior prueba en la cual la resiliencia, tenía un factor mayor en los hombres que en las mujeres.

De igual forma, encontramos un indicador de la competencia de análisis y resolución de problemas, “Busco integrar mis ideas con la otra persona para lograr una decisión conjunta”, que cumple la igualdad de varianzas de Levene y donde la prueba t es significativa, dando esta vez, conforme se observa en la tabla 8, que es el género femenino, el que obtiene mayor media que el masculino.

Tabla 8.

Ítems competencias respecto a género.

GENERO		N	Media
No me desánimo fácilmente ante el fracaso:	FEMENINO	53	3,32
	MASCULINO	60	3,73
Me considero fuerte mentalmente:	FEMENINO	53	4,00
	MASCULINO	60	4,30
Busco integrar mis ideas con la otra persona para lograr una decisión conjunta:	FEMENINO	53	4,17
	MASCULINO	60	3,85

Fuente: Elaboración propia.

Reproducimos el análisis que se ha realizado sobre el género, esta vez sobre la edad, teniendo en cuenta que la edad está agrupada en dos rangos, de 18 a 25 años inclusive, y más de 25 años.

Analizamos los resultados inicialmente sobre las medias de cada una de las softs skills, sin obtener relación significativa de estas. Iniciamos el proceso de analizar los ítems que componen estas dos competencias para encontrar si existe alguna relación significativa paramétrica con respecto a la edad.

Sobre los grupos de edad, existe alguna relación con los ítems que definen estas habilidades blandas. Se deduce que de la prueba t-student existen relaciones significativas en 3 de los 10 ítems del estudio conforme se refleja en la tabla 9.

Tabla 9.

Prueba t para muestras independientes de la edad con respecto a los ítems.

		Prueba de muestras independientes								
		de igualdad de		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	confianza de la	
									Inferior	Superior
Me recupero con felicidad tras las dificultades:	Se asumen varianzas iguales	0,958	0,330	-2,461	111	0,015	-0,367	0,149	-0,662	-0,071
	No se asumen varianzas iguales			-2,460	110,792	0,015	-0,367	0,149	-0,662	-0,071
No me desánimo fácilmente ante el fracaso:	Se asumen varianzas iguales	0,430	0,513	-2,392	111	0,018	-0,417	0,174	-0,762	-0,071
	No se asumen varianzas iguales			-2,394	110,292	0,018	-0,417	0,174	-0,762	-0,072
Me considero fuerte mentalmente:	Se asumen varianzas iguales	0,649	0,422	-2,021	111	0,046	-0,286	0,142	-0,567	-0,006
	No se asumen varianzas iguales			-2,021	110,940	0,046	-0,286	0,141	-0,566	-0,006

Fuente: Elaboración propia.

Para los ítems “Me recupero con facilidad tras las dificultades / No me desanimo fácilmente ante el fracaso / Me considero fuerte mentalmente”, todos ellos pertenecientes a la competencia de resiliencia, se observa una igualdad de varianzas y un valor significativo suficiente, para admitir que existe una relación entre la edad y los mencionados ítems. De tal forma, conforme observamos en la tabla 6, es el grupo de edad de más de 25 años, quién obtiene una mayor media, que el rango de 18 a 25 años inclusive.

Tabla 10.

Promedio de resiliencia por grupos de edad.

EDAD1		N	Media
promedio resiliencia	<= 25	57	3,7895
	>25	56	4,0036

Fuente: Elaboración propia.

De igual forma, se observa de la tabla X del anexo, que para los ítems que constituyen la competencia de análisis y resolución de problemas, no podemos establecer ninguna relación con la edad.

Una vez completado el análisis paramétrico, continuamos el análisis bivaribale mediante tablas de contingencia, para intentar obtener otras relaciones entre variables cualitativas.

6.4.2. ANÁLISIS BIVARIBALE NO PARAMÉTRICO.

Se realiza un análisis mediante tablas de contingencia para intentar buscar relaciones entre variables cualitativas. Emplearemos el estadístico Chi-cuadrado, al cual le exigiremos un nivel de significación inferior a 0,05 para rechazar H_0 , “las variables son independientes” y poder admitir que la H_1 , “las variables no son independientes”. Para justificar la relación de dependencia entre variables, se exige el valor del residuo tipificado corregido $> 1,96$.

Se ha realizado un primer cruce de la variable género con los 20 ítems que definen nuestro estudio competencial, obteniendo únicamente un cruce válido, en la rama competencial del análisis y resolución de problemas, en este caso “género” con “busco evitar las discusiones”. El valor obtenido de la significación bilateral de Chi cuadrado es de 0,004, que es inferior a 0,05, con lo cual confirmamos que admitimos la H_1 .

Tabla 11.

Prueba chi-cuadrado respecto a género.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,368 ^a	4	0,004

Fuente: Elaboración propia.

Comprobando que el género masculino, está bastante identificado con la búsqueda de evitar las discusiones, mientras que el género femenino está totalmente identificado.

Tabla 12.

Género respecto a "Búsqueda de evitar discusiones".

Tabla cruzada								
		Busco evitar las discusiones:					Total	
		NADA IDENTIFICADO	POCO IDENTIFICADO	REGULAR IDENTIFICADO	BASTANTE IDENTIFICADO	TOTALMENTE IDENTIFICADO		
GENERO	FEMENINO	Recuento	1	2	12	9	29	53
		Residuo corregido	0,1	-1,0	1,3	-3,5	2,8	
	MASCULINO	Recuento	1	5	8	29	17	60
		Residuo corregido	-0,1	1,0	-1,3	3,5	-2,8	
Total		Recuento	2	7	20	38	46	113

Fuente: Elaboración propia.

Se ha generado una variable nueva, compuesta de las ya mencionadas "Edad" y "Género", llamado "Edasex", consiguiendo así 4 grupos formados de la siguiente manera, "Género femenino y mayor de 25 años", "Género femenino hasta 25 años", "Género masculino de más de 25 años", y "Género masculino hasta 25 años", que cruzamos con los 20 ítems que definen nuestro estudio competencial, obteniendo un primer cruce válido, en este caso el de "Género, junto con busco evitar las discusiones". El valor obtenido de la significación bilateral de Chi cuadrado es de 0,018, que es inferior a 0,05, con lo cual confirmamos que admitimos la H₁.

Tabla 13.

Prueba chi-cuadrado Edasex respecto a "Busco evitar las discusiones".

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,476 ^a	12	0,018

Fuente: Elaboración propia.

Comprobando que dos de estos 4 grupos, primeramente, con "El género masculino mayor de 25 años", se encentra bastante identificado con la búsqueda de evitar las discusiones, y posteriormente es el grupo de el "Género femenino mayor de 25 años" el que se encuentra totalmente identificado.

Tabla 14.

Edasex respecto a "Busco evitar las discusiones".

			Busco evitar las discusiones:						
			NADA IDENTIFICADO	POCO IDENTIFICADO	REGULAR IDENTIFICADO	BASTANTE IDENTIFICADO	TOTALMENTE IDENTIFICADO	Total	
EDASEX	FEMENINO <=25	Recuento	1	0	9	7	14	31	
		Residuo corregido	0,7	-1,7	1,9	-1,5	0,6		
	MASCULINO <=25	Recuento	1	2	5	12	6	26	
		Residuo corregido	0,9	0,4	0,2	1,5	-2,1		
	FEMENINO >25	Recuento	0	2	3	2	15	22	
		Residuo corregido	-0,7	0,6	-0,6	-2,7	2,9		
	MASCULINO >25	Recuento	0	3	3	17	11	34	
		Residuo corregido	-0,9	0,8	-1,6	2,4	-1,2		
	Total		Recuento	2	7	20	38	46	113

Fuente: Elaboración propia.

A su vez, se ha realizado un cruce de la variable generada que agrupa género y grupos de edad (Edasex) con los 20 ítems que definen el estudio competencial, obteniendo un nuevo cruce válido, en este caso sobre el ítem "Me apoyo en otras personas para comprender un problema". El valor obtenido de la significación bilateral de Chi cuadrado es de 0,018, que es inferior a 0,05, con lo cual confirmamos que admitimos la H₁.

Tabla 15.

Prueba chi-cuadrado Edasex respecto a "Me apoyo en otras personas para comprender un problema".

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,455 ^a	12	0,018

Fuente: Elaboración propia.

Una vez realizado el estudio, siguiendo con la competencia de análisis y resolución de problemas, obtenemos que, de una de las variables, en este caso "Género masculino menor de 25 años", se sitúa en poco identificado con el ítem de "Busco apoyarme en otras personas para comprender un problema", no obstante, el grupo opuesto, es decir "Género masculino, mayor de 25 años" se encuentra bastante identificado con este ítem. Lo que genera una diferencia entre ambos grupos y resume que los hombres mayores de 25 años, tienen más facilidad en rodearse de su entorno, para evaluar un problema.

Tabla 16.

Edasex respecto a "Me apoyo en otras personas para comprender un problema".

Tabla cruzada								
			Me apoyo en otras personas para comprender un problema:					Total
			NADA IDENTIFICADO	POCO IDENTIFICADO	REGULAR IDENTIFICADO	BASTANTE IDENTIFICADO	TOTALMENTE IDENTIFICADO	
EDASEX	FEMENINO <=25	Recuento	1	2	5	14	9	31
		Residuo corregido	1,6	-0,9	-1,3	0,8	0,6	
	MASCULINO <=25	Recuento	0	7	7	6	6	26
		Residuo corregido	-0,5	3,1	0,3	-1,9	-0,2	
	FEMENINO >25	Recuento	0	0	9	5	8	22
		Residuo corregido	-0,5	-1,8	2,0	-1,7	1,4	
	MASCULINO >25	Recuento	0	3	7	19	5	34
		Residuo corregido	-0,7	-0,4	-0,7	2,4	-1,6	
Total		Recuento	1	12	28	44	28	113

Fuente: Elaboración propia.

También, se ha realizado un cruce de la variable generada que agrupa género y grupos de edad (Edasex) con los 20 ítems que definen nuestro estudio competencial, obteniendo un cruce válido, edasex “Busco integrar mis ideas con la otra persona para lograr una decisión conjunta”, de nuevo sobre la competencia de análisis y resolución de problemas. El valor obtenido de la significación bilateral de Chi cuadrado es de 0,005, que es inferior a 0,05, con lo cual confirmamos que admitimos la H₁.

Tabla 17.

Prueba chi-cuadrado Edasex respecto a "Busco integrar mis ideas con la otra persona para lograr una decisión conjunta".

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,388 ^a	9	0,005

Fuente: Elaboración propia.

De nuevo, una vez obtenido los resultados sobre las 4 variables generadas sobre “Edasex”, obtenemos que la variable “Género masculino mayor de 25 años”, está bastante identificado con el ítem de “Buscar integrar sus ideas con la otra persona para lograr una decisión conjunta”, mientras que por su parte “Género femenino, mayor de 25 años” se sitúa como totalmente identificado con el ítem ““Buscar integrar sus ideas con la otra persona para lograr una decisión conjunta”

Tabla 18.

Edasex respecto a "Busco integrar mis ideas con la otra persona para lograr una decisión conjunta".

Tabla cruzada							
			Busco integrar mis ideas con la otra persona para lograr una decisión conjunta:				
			POCO IDENTIFICADO	REGULAR IDENTIFICADO	BASTANTE IDENTIFICADO	TOTALMENTE IDENTIFICADO	Total
EDASEX	FEMENINO <=25	Recuento	2	4	13	12	31
		Residuo corregido	1,0	-1,8	0,3	1,0	
	MASCULINO <=25	Recuento	0	13	7	6	26
		Residuo corregido	-1,1	3,4	-1,5	-1,1	
	FEMENINO >25	Recuento	0	6	5	11	22
		Residuo corregido	-1,0	0,3	-1,8	2,0	
	MASCULINO >25	Recuento	2	5	20	7	34
		Residuo corregido	0,9	-1,6	2,7	-1,7	
Total		Recuento	4	28	45	36	113

Fuente: Elaboración propia.

Sorprende no encontrar ninguna relación entre los ítems de las competencias y los grupos de edad, debido a que sí se ha obtenido una relación “Género + Edad”, con 2 de los 20 indicadores analizados.

Siguiendo con el análisis, consideramos que es interesante conocer si existe alguna relación entre los encuestados donde se muestren diferencias entre las personas que tienen características en común.

6.5. ANÁLISIS MULTIVARIABLE

Se va a realizar un análisis clúster por cada una de las competencias para intentar delimitar cuales serían las características de las personas que contienen en mayor medida las aptitudes competenciales.

Para elaborar los clústeres, clasificamos mediante la opción clúster jerárquicos, buscando el número de grupos que contengan valores más homogéneos dentro de cada uno de ellos, y a su vez más heterogéneos entre los distintos grupos. Empleamos la distancia de Ward como manera de medir las distancias entre los encuestados para así permitir la agrupación.

Una vez obtenido el número de clúster, utilizamos la comparación de medias, para descubrir cuáles son las características más representativas en cada uno de los grupos generados.

Comenzando con el clúster de la competencia de resiliencia, evidentemente, lo que es predecible es que exista un grupo con mayor media teniendo en cuenta los 10 ítems de esta competencia, mientras que el otro tenga una media inferior, ya que, al medir la resiliencia, solo podemos medir el grado de nivel de resiliencia. El análisis clúster, nos permite definir de una forma estadística en qué punto debemos de realizar el corte para los dos grupos generados tras aplicar la distancia de Ward.

Aplicando la misma sobre los dos grupos obtenemos los valores representados en las tablas que se pueden observar en el anexo, donde es posible diferenciar dos grupos que presentan discrepancias respecto a sus grados de resiliencia.

Para poder medir los grupos generados, haremos uso de una comparación de medias, en la cual se observan los dos grupos seleccionados tras usar Ward, uno en cada una de las filas. Usando la comparación de medias, comprobamos que los dos grupos tienen valores de representación de cada uno de los ítems, dándose la diferencia en la intensidad.

Tabla 19.

Comparación de medias ítems resiliencia.

Informe											
Media	Capacidad de adaptarse al cambio:	Puedo hacer frente a los problemas :	Trato de ver el lado humorístico o a los problemas :	Siento que el estrés me hace más fuerte:	Me recupero con falicidad tras las dificultades :	Soy capaz de lograr los objetivos a pesar de los obstáculos :	Puedo mantener la concentración bajo presión:	No me desánimo fácilmente ante el fracaso:	Me considero fuerte mentalmente:	Puedo manejar los sentimientos desagradables:	
Ward Method	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	
1	4,03	4,20	3,62	2,99	3,52	4,11	3,90	3,24	3,98	3,47	
2	4,69	4,77	4,62	3,73	4,35	4,77	4,42	4,54	4,77	4,65	

Fuente: Elaboración propia.

Podemos llegar a decir que todos los encuestados pertenecientes al grupo 2, destacan sobre el 1 en que tienen una mayor capacidad de resiliencia una vez observando las medias que son superiores al grupo 1, es decir, el grado de resiliencia es superior en los 10 ítems.

Ahora para poder definir las características que se diferencian entre ambos grupos, cabe destacar que la gran mayoría de aquellos que pertenecen al grupo 2, estudian y trabajan, lo cual resulta muy razonable ya que son personas capaces de tener el tiempo ocupado y se exigen a sí mismos de tal forma que pueden llevar a cabo ambas funciones.

De la misma manera, procedemos a analizar los resultados de los grupos que se han obtenido tras usar la distancia de Ward, para el total de los 10 ítems de la competencia de análisis y resolución de problemas. En este caso como podemos observar tras obtener las medias son unos resultados muy similares a los de la anterior competencia ya comentada. Al igual que se extraen dos grupos, la media del grupo 2 es superior en todos los ítems respecto al grupo 1, y como curiosidad en este caso, la mayoría de personas pertenecientes al grupo 2 se tratan de mayores de 25 años, además de que realizan ambas funciones, es decir, tanto estudian cómo trabajan. De nuevo el grupo 2 destaca porque al realizar ambas actividades, caben más posibilidades de que surjan problemas en alguno de los dos aspectos o en ambos, y deben ser capaces de analizarlos y solventarlos. Es decir, se pueden encontrar con una mayor posibilidad a alguna adversidad.

Con lo cual la relación que parece existir es que aquellos que son en mayor medida resilientes y pertenecen al grupo 2, también desempeñan un gran nivel competencial sobre el análisis y resolución de problemas, ya que son dos competencias muy relacionadas entre sí, y tiene sentido que una persona exigente consigo misma, sea capaz de elaborar dos tareas en su día a día con la posibilidad que existe de encontrarse con nuevos problemas a analizar y posteriormente resolver. De hecho, si nos fijamos, las mayores medias del grupo 2 corresponden

al las preguntas de “Colaboro con otras personas para llegar a mejores decisiones”, e “Investigo con mi entorno para lograr la decisión más adecuada para el resto”, es decir, se centran en el bien del grupo con el objetivo de impartir una decisión próspera para el mismo y que tenga relevancia en el futuro.

Tabla 20.

Comparación de medias ítems análisis y resolución de problemas.

Media		Informe									
CLUSTER	ANÁLISIS	Me apoyo en otras personas para comprender un problema:	Busco integrar mis ideas con la otra persona para lograr una decisión conjunta:	Intento restar importancia a nuestras diferencias para llegar a un compromiso:	Intercambio información precisa con mi entorno para resolver entre todos un problema:	Colaboro con otras personas para llegar a mejores decisiones:	Investigo un asunto con mi entorno para buscar la solución más adecuada para todos:	Intento mostrar a los demás la lógica y ventajas de mi posición:	Utilizo mi experiencia para tomar una decisión a mi favor:	Suelo mantener mi solución propuesta ante el problema:	Busco evitar las discusiones:
1		3,23	3,42	3,47	3,49	3,60	3,72	3,98	3,91	3,43	3,66
2		4,23	4,52	4,40	4,68	4,78	4,75	4,68	4,35	3,80	4,40

Fuente: Elaboración propia.

Como he comentado, existe una relación evidente entre los encuestados que pertenecen al grupo 2, pero la mejor forma de medirlo, y de esta forma ser más precisos, es con el uso del valor de las medias. Para este caso, se han definido 3 grupos, para observar si al unir ambas competencias podría surgir alguna diferencia relevante a comentar.

Al analizar el resultado conjunto de las dos competencias mediante el análisis de clústeres jerarquizados, y obteniendo una solución a 3 grupos, podemos definir las siguientes características:

- Clúster 1: Dos ítems de la resiliencia destacarían dentro de este grupo; (Trato de ver el lado humorístico a los problemas / Siento que el estrés me hace más fuerte).
- Clúster 2: Recoge mayoritariamente las características de ambas competencias, 8 ítems de resiliencia y 6 ítems de la otra competencia, en este caso, análisis y resolución de problemas.
- Clúster 3: Lo define 4 ítems de la competencia de análisis y resolución de problemas, se trata de (Me apoyo en otras personas para comprender un problema / Utilizo mi experiencia para tomar una decisión a mi favor / Suelo mantener mi solución propuesta ante el problema / Busco evitar las discusiones).



Tabla 21.

Comparación de medias de la competencia de Resiliencia dentro del análisis conjunto de ambas.

		Informe								
		Media								
CLUSTER CONJUNTO	Capacidad de adaptarse al cambio:	Puedo hacer frente a los problemas:	Trato de ver el lado humorístico a los problemas:	Siento que el estrés me hace más fuerte:	Me recupero con facilidad tras las dificultades:	Soy capaz de lograr los objetivos a pesar de los obstáculos:	Puedo mantener la concentración bajo presión:	No me desánimo fácilmente ante el fracaso:	Me considero fuerte mentalmente:	Puedo manejar los sentimientos desagradables:
1	4,07	4,15	3,98	3,26	3,67	3,98	3,76	3,39	3,98	3,72
2	4,58	4,67	4,03	3,28	4,06	4,67	4,36	4,36	4,72	4,08
3	3,83	4,22	3,26	2,74	3,26	4,30	4,09	2,61	3,70	3,26

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 22.

Comparación de medias de la competencia de Análisis y resolución de problemas dentro del análisis conjunto de ambas.

		Informe								
		Media								
CLUSTER CONJUNTO	Me apoyo en otras personas para comprender un problema:	Busco integrar mis ideas con la otra persona para lograr una decisión conjunta:	Intento restar importancia a nuestras diferencias para llegar a un compromiso:	Intercambio información precisa con mi entorno para resolver entre todos un problema:	Colaboro con otras personas para llegar a mejores decisiones:	Investigo un asunto con mi entorno para buscar la solución más adecuada para todos:	Intento mostrar a los demás la lógica y ventajas de mi posición:	Utilizo mi experiencia para tomar una decisión a mi favor:	Suelo mantener mi solución propuesta ante el problema:	Busco evitar las discusiones:
1	3,26	3,48	3,50	3,48	3,65	3,74	3,98	3,83	3,28	3,76
2	4,08	4,56	4,42	4,78	4,83	4,86	4,75	4,39	3,86	4,31
3	4,43	4,35	4,35	4,61	4,65	4,57	4,61	4,48	4,09	4,35

Fuente: Elaboración propia.

Analizados los 3 grupos obtenidos, con las variables de clasificación, no se observa ninguna característica que pueda definir a cada clúster. Probablemente, deberíamos haber introducido algunas variables más de clasificación para haber encontrado una mayor definición de cada uno de los grupos. Por tanto, no encontramos ninguna relación significativa entre la edad y el género con respecto a los clústeres encontrados.

Una vez finalizado el estudio, procedemos a evaluar los resultados obtenidos y responderemos a los objetivos ya planteados.

7. RESULTADOS

7.1 Relación entre el género y las competencias de estudio.

Tratamos de obtener del proceso de estudio, si existen relaciones significativas entre las competencias y el sexo de los encuestados.

7.1.1 Relación entre el género y la resiliencia.

No se ha encontrado ninguna relación dentro de los análisis bivariantes que he realizado, tanto paramétrico mediante t-student, como no paramétrico en las tablas de contingencia. Por tanto, no podemos afirmar de nuestro estudio que exista relación significativa entre el género y la resiliencia.

7.1.2 Relación entre el género y el análisis y resolución de problemas.

De igual forma, tampoco se encuentra vinculación significativa entre el sexo y la competencia de análisis y resolución de problemas. Toda vez que no se obtiene valores representativos en los dos estudios de análisis bivariable realizados.

7.1.3 Relación entre el género y los indicadores de la resiliencia.

Al realizar el análisis paramétrico sobre los ítems que componen la variable de medición de la competencia de resiliencia, se observan dos valores significativos, con respecto al género masculino, “No me desanimo fácilmente ante el fracaso” y “Me considero fuerte mentalmente”, una vez realizado el test paramétrico mediante t-student.

Tabla 23.

Resultados ítems de resiliencia respecto a género.

Ítems de resiliencia										
	Capacidad de adaptarse al cambio:	Puedo hacer frente a los problemas:	Trato de ver el lado humorístico a los problemas:	Siento que el estrés me hace más fuerte:	Me recupero con facilidad tras las dificultades:	Soy capaz de lograr los objetivos a pesar de los obstáculos:	Puedo mantener la concentración bajo presión:	No me desánimo fácilmente ante el fracaso:	Me considero fuerte mentalmente:	Puedo manejar los sentimientos desagradables:
MASCULINO										
FEMENINO										

Fuente: Elaboración propia.

7.1.4 Relación entre el género y los indicadores del análisis y resolución de problemas.

Se realiza el mismo análisis, en este caso sobre los indicadores que componen la competencia de análisis y resolución de problemas, donde se obtiene un único ítem significativo, relacionado con el género masculino, siendo el ítem “Busco integrar mis ideas con la otra persona para lograr una decisión conjunta”

Tabla 24.

Resultados ítems de análisis y resolución de problemas respecto a género.

Ítems de análisis y resolución de problemas										
	Me apoyo en otras personas para comprender un problema:	Busco integrar mis ideas con la otra persona para lograr una decisión conjunta:	Intento restar importancia a nuestras diferencias para llegar a un compromiso:	Intercambio información precisa con mi entorno para resolver entre todos un problema:	Colaboro con otras personas para llegar a mejores decisiones:	Investigo un asunto con mi entorno para buscar la solución más adecuada para todos:	Intento mostrar a los demás la lógica y ventajas de mi posición:	Utilizo mi experiencia para tomar una decisión a mi favor:	Suelo mantener mi solución propuesta ante el problema:	Busco evitar las discusiones:
MASCULINO										
FEMENINO										

Fuente: Elaboración propia.

7.2 Relación entre la edad y las competencias de estudio.

Se trata de obtener bajo el estudio de estudio, si existen relaciones significativas entre las competencias y la edad del público encuestado.

7.2.1 Relación entre la edad y la resiliencia.

No se ha encontrado ningún tipo de relación en los análisis bivariados que he realizado, tanto paramétrico mediante t-student, como no paramétrico en las tablas de contingencia. Por lo que no puedo afirmar que en este estudio exista una relación significativa entre la resiliencia y la edad, a la que se ha dividido en dos grupos, primero uno de hasta 25 años, y después de 25 años en adelante.

7.2.2 Relación entre la edad y el análisis y resolución de problemas.

Del mismo modo, tampoco se encuentra una vinculación significativa entre la edad y la competencia de análisis y resolución de problemas. Por lo que se extrae que no se obtiene

ningún valor significativo del estudio de análisis bivariante realizado sobre las competencias que relacionan a la edad.

7.2.3 Relación entre la edad y los indicadores de la resiliencia.

Al realizar el análisis paramétrico sobre los ítems que componen la variable de medición de la competencia de análisis y resolución de problemas, se observan tres valores significativos, con respecto al grupo mayor de 25 años, “Me recupero con facilidad tras las dificultades”, “No me desanimo fácilmente ante el fracaso” y “Me considero fuerte mentalmente”, una vez realizado el test paramétrico mediante t-student.

Tabla 25.

Resultados ítems de resiliencia respecto a edad.

Ítems de resiliencia										
	Capacidad de adaptarse al cambio:	Puedo hacer frente a los problemas:	Trato de ver el lado humorístico a los problemas:	Siento que el estrés me hace más fuerte:	Me recupero con facilidad tras las dificultades:	Soy capaz de lograr los objetivos a pesar de los obstáculos:	Puedo mantener la concentración bajo presión:	No me desánimo fácilmente ante el fracaso:	Me considero fuerte mentalmente:	Puedo manejar los sentimientos desagradables:
<= 25 años										
> 25 años										

Fuente: Elaboración propia.

7.2.4 Relación entre la edad y los indicadores del análisis y resolución de problemas.

Sin embargo, a pesar de encontrar numerosos valores significativos en la anterior competencia, no se aprecia ninguno de ellos relacionado con la competencia de análisis y resolución de problemas tras haber realizado el mismo test paramétrico mediante t-student.

7.3 Relación entre la edad y el género con las competencias del estudio.

Busco integrar ambas variables y las unifico bajo el nombre de “Edasex”, para observar si existen relaciones significativas entre las competencias con la edad del público encuestado y el género del mismo.

7.3.1 Relación entre la edad y el género con la resiliencia.

Aparentemente no observa ninguna relación significativa entre la competencia de resiliencia sobre esta variable, una vez usado el test no paramétrico corroborado por Chi cuadrado.

7.3.2 Relación entre la edad y el género con el análisis y resolución de problemas.

Al realizar el análisis no paramétrico sobre los ítems que componen la variable de medición de la competencia de análisis y resolución de problemas, se observan dos valores significativos, con respecto a ambos géneros sobre el ítem “Busco evitar las discusiones”, una vez realizado el test no paramétrico mediante Chi cuadrado. Donde el género masculino se encuentra bastante identificado ante este ítem, y el género femenino totalmente identificado con el mismo.

7.3.3 Relación entre la edad y el género y los indicadores de la resiliencia.

Al realizar el análisis no paramétrico sobre los 10 ítems que componen la variable de medición de la competencia de resiliencia, no se observa ningún valor significativo, una vez realizado el test no paramétrico mediante Chi cuadrado. Por lo que no podemos admitir ninguna hipótesis nula en este caso.

7.3.4 Relación entre la edad y el género y los indicadores del análisis y resolución de problemas.

Sin embargo, al realizar el análisis no paramétrico sobre los 10 ítems que componen la variable de medición de la competencia de análisis y resolución de problemas, se observan varios valores significativos, una vez realizado el test no paramétrico mediante Chi cuadrado sobre los ítems de esta Soft Skill:

- Búsqueda de evitar discusiones: 2 de los 4 grupos, han presentado valores significativos sobre este ítem, en este caso las variables de “El género masculino mayor de 25 años”, se encuentra bastante identificado, y posteriormente es el grupo de el “Género femenino mayor de 25 años” el que se encuentra totalmente identificado.
- Me apoyo en otras personas para comprender un problema: 2 de los 4 grupos, han presentado valores significativos sobre este ítem, en este caso las variables de “El género masculino hasta 25 años”, se encuentra poco identificado, y posteriormente es el grupo de el “Género femenino mayor de 25 años” el que se encuentra bastante identificado.
- Busco integrar mis ideas con la otra persona para lograr una decisión conjunta: 2 de los 4 grupos, han presentado valores significativos sobre este ítem, en este caso las variables de “El género masculino mayor de 25 años”, se encuentra bastante identificado, y posteriormente es el grupo de el “Género femenino mayor de 25 años” el que se encuentra totalmente identificado.

Tabla 26.

Grado de identificación Edasex respecto a ítems.

GRADO DE IDENTIFICACIÓN					
	NADA IDENTIFICADO	POCO IDENTIFICADO	REGULAR IDENTIFICADO	BASTANTE IDENTIFICADO	TOTALMENTE IDENTIFICADO
Busco evitar las discusiones:				MASCULINO >25	FEMENINO > 25
Me apoyo en otras personas para comprender un problema:		MASCULINO <=25		MASCULINO > 25	
Busco integrar mis ideas con la otra persona para lograr una decisión conjunta:				MASCULINO >25	FEMENINO > 25

Fuente: Elaboración propia.

7.4 Encontrar clústeres que permitan relacionar las competencias con las variables de clasificación.

Para ello se ha utilizado el método de la distancia de Ward, de tal forma que se le ha exigido un total de 2 poblaciones para conocer el grado de nivel competencial en cada una de ambas Soft Skills.

Se han obtenido dos grupos jerárquicos usando Ward sobre la variable de resiliencia para los 10 ítems que la componen, extrayendo que existe un grupo, en este caso el Clúster 2, que posee una mayor media que el Clúster 1. Al igual ocurre cuando analizamos las medias de Ward sobre la competencia de análisis y resolución de problemas, donde existe un Clúster 2 muy definido frente al Clúster 1.

Para ser más exhaustivo, se elabora una nueva comparación de medias para 3 grupos, de los cuáles la mayoría pertenece al grupo 2, seguido del grupo 3, y con un nivel muy equitativo en 2 de los 20 ítems donde los 3 grupos se ubican muy parejos. Sin embargo, no ha sido posible las capacidades o características que diferencian a los encuestados entre los diferentes rangos, por lo que no se puede extraer una relación clara entre los integrantes de cada Clúster, ni diferencias entre los tres.

8. CONCLUSIONES

Para cerrar el presente proyecto, cabe destacar que se han logrado gran parte de los objetivos planteados de este estudio, el cual buscaba conocer el grado de resiliencia y de análisis y resolución de problemas que puede desarrollar una persona.

En este estudio, se han sacado diversas conclusiones, desde que el género no depende el tener un mayor nivel competencial entre ambos sexos. Sin embargo, sí que se han obtenido resultados significativos en este estudio relacionando el género con los 20 ítems que engloban la encuesta realizada, y que los hombres son menos propensos a rendirse ante el fracaso y que buscan integrar sus ideas con su entorno para conseguir una mejor decisión conjunta.

A su vez, tampoco se han obtenido resultados significativos que validen que la edad está relacionada al grado competencial de la resiliencia y el análisis y resolución de los problemas, pero se deduce del estudio que se han obtenido resultados significativos donde los mayores de 25 años se postulan como personas que se recuperan con facilidad tras las dificultades, no se desaniman fácilmente ante el fracaso y se consideran fuertes mentalmente. Por lo que aquellos que entran en el grupo mayor de 25 años, son más resilientes que aquellos que no pertenecen a este grupo como se ha visto.

Para ser más preciso, relaciono las variables de edad y sexo para conocer en que pueden destacar cada uno de los 4 grupos creados, lo que me deja unas conclusiones que parten con la idea de que el género femenino mayor de 25 años, tiene el máximo exponente de identificación respecto a evitar las discusiones y integrar sus ideas con otra persona para lograr una decisión conjunta, mientras que los hombres mayores de 25 años, se postulan como bastante identificados y además, con el mismo nivel de importancia, se apoyan en otras personas para comprender un problema, lo que los diferencia de aquellos que son menores de 25 años que se sienten poco identificados.

Finalizando, comentar que sobre el análisis y creación de clústeres, se han obtenido distintos grupos que presentan diferencias en su grado competencial sobre las los Soft Skills estudiadas, pero quizás por la falta de más encuestados, no ha sido posible conocer las relaciones que estos grupos poseen y hacen que se sitúen en un grupo u otro.

No se ha encontrado en este estudio diferencias entre la formación académica estudiada de los individuos encuestados respecto a las dos Soft Skills planteadas del proyecto.

Por último, este estudio tiene una gran importancia, ya que se tratan temas de la más cercana actualidad y que afectan al entorno y este sobre nosotros. Por lo que, es posible, que con un mayor número de encuestados se podrían haber tenido unos resultados más precisos que me permitieran conocer con mayor exactitud aquellas cualidades o capacidades que poseen las personas de una determinada edad y género, importantes para el devenir de cualquier individuo u empresa. Por ello, una evidente línea de mejora se produciría con una mayor población de encuestados y siendo más preciso en las preguntas de control planteadas, sería posible llegar a unos resultados más claros y consecuentes, por lo que dejo esta línea de estudio para un futuro.



BIBLIOGRAFÍA

Aryani, F., Wirawan, H., Saman, A., Samad, S., & Jufri, M. (2021). From high school to workplace: investigating the effects of soft skills on career engagement through the role of psychological capital in different age groups. *Education+ Training*.

Becoña Iglesias, E. (2006). Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto.

Condori Cari, C. R. (2021). Liderazgo VUCA en la gestión de calidad en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación, 2020.

Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.

Cyrułnik, B. (2013). Los patitos feos: La resiliencia. Una infancia infeliz no determina la vida. DEBOLS! LLO.

ESPINOZA, M., Antonio, M., GALLEGOS, B., & del Pilar, D. (2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015.

Gkeredakis, M., Lifshitz-Assaf, H., & Barrett, M. (2021). Crisis as opportunity, disruption and exposure: Exploring emergent responses to crisis through digital technology. *Information and Organization*, 31(1), 100344

Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2018). Improving frontline service employees' innovative behavior using conflict management in the hospitality industry: The mediating role of engagement. *Tourism Management*, 69, 498-507..

Macías, R. M. A. (2021). COVID 19: Impacto socioeconómico. In *Anales de la Real Academia de Doctores* (Vol. 6, No. 1, pp. 89-107). Real Academia de Doctores de España.

Muñante Huerta, G. A. (2021). Relación entre la resiliencia y el liderazgo en el entorno laboral.



Quesada, C. V. (2003). El concepto de resiliencia individual y familiar. Aplicaciones en la intervención social. *Psychosocial Intervention*, 12(3), 283-299.

Ruesga, S. M., & Viña, A. I. (2021). Desempleo y ERTes: un dilema para España ante la pandemia de COVID-19/Unemployment and STWS: a Challenge for Spain in Face of the COVID-19 Pandemic. *EconomíaUNAM*, 18(52), 87-106

Singh, K., & Yu, X. N. (2010). Psychometric evaluation of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) in a sample of Indian students. *Journal of Psychology*, 1(1), 23-30.

Vera, F. (2021). Competencias blandas para la fuerza laboral del siglo XXI. *Transformar*, 2(2), 20-29.



ANEXO



A.1 ESCALAS DE MEDICIÓN VALIDADAS

ESCALA DE RESILIENCIA DE 10 ÍTEMS

E.3.1	RESILIENCIA
6.1	Adaptarse al cambio
6.2	Puede hacer frente a lo que venga
6.3	Trata de ver el lado humorístico de problemas
6.4	Afrontar el estrés puede fortalecerme
6.5	Tiendo a recuperarme después de una enfermedad o dificultades
6.6	Puede alcanzar los objetivos a pesar de los obstáculos
6.7	Puede mantener la concentración bajo presión
6.8	No me desanima fácilmente ante el fracaso
6.9	Piensa en mi mismo como una persona fuerte
6.10	Puede manejar los sentimientos desagradables

ESCALA DE ANÁLISIS Y SOLUCIONES PROBLEMAS Y OPORTUNIDADES DE 10 ÍTEMS

E.3.6	ANÁLISIS Y SOLUCIONES PROBLEMAS Y OPORTUNIDADES
6.1	Intento trabajar con la otra persona para comprender bien un problema
6.2	Intento integrar mis ideas con la otra persona para llegar a una decisión conjunta
6.3	Intento restar importancia a nuestras diferencias para llegar a un compromiso
6.4	Intercambio información precisa con los demás para resolver juntos un problema
6.5	Colaboro otras personas para llegar a decisiones aceptables
6.6	Intento investigar un asunto con los demás para encontrar una solución aceptable para nosotros
6.7	Intento mostrar a los demás la lógica y las ventajas de mi posición
6.8	Utilizo mi experiencia para tomar una decisión a mi favor
6.9	Suelo mantener mi solución a un problema
6.10	Suelo evitar las discusiones

A.2 TABLAS EXTRAÍDAS DE LOS DATOS OBTENIDOS DEL PROGRAMA SPSS

TABLA RELACIÓN BIVARIBALE EDAD CON ITEMS DE ANÁLISIS Y RES. PROBLEMAS

		Prueba de muestras independientes								
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Me apoyo en otras personas para comprender un problema:	Se asumen varianzas iguales	5,424	0,022	-0,844	111	0,401	-0,155	0,184	-0,519	0,209
	No se asumen varianzas iguales			-0,846	105,561	0,400	-0,155	0,183	-0,519	0,208
Busco integrar mis ideas con la otra persona para lograr una decisión conjunta:	Se asumen varianzas iguales	0,885	0,349	-0,666	111	0,507	-0,106	0,159	-0,422	0,210
	No se asumen varianzas iguales			-0,667	110,739	0,506	-0,106	0,159	-0,422	0,210
Intento restar importancia a nuestras diferencias para llegar a un compromiso:	Se asumen varianzas iguales	0,694	0,407	-0,210	111	0,834	-0,035	0,165	-0,363	0,293
	No se asumen varianzas iguales			-0,210	110,378	0,834	-0,035	0,166	-0,363	0,293
Intercambio información precisa con mi entorno para resolver entre todos un problema:	Se asumen varianzas iguales	0,239	0,626	-0,647	111	0,519	-0,108	0,167	-0,440	0,223
	No se asumen varianzas iguales			-0,648	110,620	0,519	-0,108	0,167	-0,440	0,223
Colaboro con otras personas para llegar a mejores decisiones:	Se asumen varianzas iguales	0,026	0,872	-1,126	111	0,263	-0,181	0,161	-0,500	0,138
	No se asumen varianzas iguales			-1,127	110,292	0,262	-0,181	0,161	-0,499	0,137
Investigo un asunto con mi entorno para buscar la solución más adecuada	Se asumen varianzas iguales	2,915	0,091	-0,029	111	0,977	-0,005	0,164	-0,329	0,320
	No se asumen varianzas iguales			-0,029	108,835	0,977	-0,005	0,163	-0,329	0,319
Intento mostrar a los demás la lógica y ventajas de mi posición:	Se asumen varianzas iguales	5,299	0,023	-2,456	111	0,016	-0,325	0,132	-0,587	-0,063
	No se asumen varianzas iguales			-2,463	100,713	0,015	-0,325	0,132	-0,586	-0,063
Utilizo mi experiencia para tomar una decisión a mi favor:	Se asumen varianzas iguales	0,251	0,617	-0,683	111	0,496	-0,109	0,159	-0,424	0,207
	No se asumen varianzas iguales			-0,683	110,997	0,496	-0,109	0,159	-0,424	0,207
Suelo mantener mi solución propuesta ante el problema:	Se asumen varianzas iguales	0,019	0,891	-0,639	111	0,524	-0,100	0,156	-0,408	0,209
	No se asumen varianzas iguales			-0,639	110,231	0,524	-0,100	0,156	-0,409	0,209
Busco evitar las discusiones:	Se asumen varianzas iguales	0,094	0,760	-1,328	111	0,187	-0,249	0,187	-0,620	0,122
	No se asumen varianzas iguales			-1,329	110,606	0,186	-0,249	0,187	-0,620	0,122

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18	2	1,8	1,8	1,8
	19	10	8,8	8,8	10,6
	20	6	5,3	5,3	15,9
	21	2	1,8	1,8	17,7
	22	4	3,5	3,5	21,2
	23	13	11,5	11,5	32,7
	24	12	10,6	10,6	43,4
	25	8	7,1	7,1	50,4
	26	14	12,4	12,4	62,8
	27	3	2,7	2,7	65,5
	28	1	,9	,9	66,4
	29	4	3,5	3,5	69,9
	30	1	,9	,9	70,8
	31	2	1,8	1,8	72,6
	32	1	,9	,9	73,5
	34	2	1,8	1,8	75,2
	35	3	2,7	2,7	77,9
	37	1	,9	,9	78,8
	43	1	,9	,9	79,6
	45	1	,9	,9	80,5
	48	2	1,8	1,8	82,3
	49	2	1,8	1,8	84,1
	51	2	1,8	1,8	85,8
	53	2	1,8	1,8	87,6
	55	1	,9	,9	88,5
	56	3	2,7	2,7	91,2
	58	1	,9	,9	92,0
59	1	,9	,9	92,9	
60	3	2,7	2,7	95,6	
61	2	1,8	1,8	97,3	
65	1	,9	,9	98,2	
67	1	,9	,9	99,1	
71	1	,9	,9	100,0	
	Total	113	100,0	100,0	



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	24	21,2	21,2	21,2
	1	10	8,8	8,8	30,1
	2	1	,9	,9	31,0
	2	13	11,5	11,5	42,5
	3	8	7,1	7,1	49,6
	4	10	8,8	8,8	58,4
	5	5	4,4	4,4	62,8
	6	5	4,4	4,4	67,3
	7	2	1,8	1,8	69,0
	8	3	2,7	2,7	71,7
	10	2	1,8	1,8	73,5
	12	3	2,7	2,7	76,1
	15	2	1,8	1,8	77,9
	17	1	,9	,9	78,8
	18	1	,9	,9	79,6
	22	3	2,7	2,7	82,3
	23	1	,9	,9	83,2
	24	1	,9	,9	84,1
	25	4	3,5	3,5	87,6
	30	2	1,8	1,8	89,4
	32	1	,9	,9	90,3
33	1	,9	,9	91,2	
35	2	1,8	1,8	92,9	
40	4	3,5	3,5	96,5	
42	1	,9	,9	97,3	
43	2	1,8	1,8	99,1	
49	1	,9	,9	100,0	
	Total	113	100,0	100,0	

DISTANCIA DE WARD RESILIENCIA – 2 GRUPOS

Historial de conglomeración						
Etapa	Clúster combinado		Coeficientes	de etapa		Etapa siguiente
	Clúster 1	Clúster 2		Clúster 1	Clúster 2	
1	23	24	0,000	0	0	77
2	55	110	0,500	0	0	9
3	34	79	1,000	0	0	11
4	53	77	1,500	0	0	33
5	52	63	2,000	0	0	10
6	7	58	2,500	0	0	46
7	37	57	3,000	0	0	35
8	16	38	3,500	0	0	31
		➔			➔	
103	14	16	372,218	89	96	108
104	1	84	393,018	98	43	109
105	3	29	414,430	101	87	112
106	2	4	438,453	100	102	110
107	9	13	463,075	99	95	108
108	9	14	489,016	107	103	110
109	1	5	519,116	104	97	111
110	2	9	579,131	106	108	111
111	1	2	651,484	109	110	112
112	1	3	799,681	111	105	0

DISTANCIA DE WARD ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS – 2 GRUPOS

Historial de conglomeración

Etapa	Clúster combinado		Coeficientes	de etapa		Etapa siguiente
	Clúster 1	Clúster 2		Clúster 1	Clúster 2	
1	57	98	0,000	0	0	3
2	40	84	0,000	0	0	5
3	3	57	0,000	0	1	7
4	34	50	0,000	0	0	26
5	21	40	0,000	0	2	11
6	23	24	0,000	0	0	10
7	3	15	0,000	3	0	44
8	67	99	0,500	0	0	12
						
103	8	11	361,446	91	98	108
104	17	45	382,549	94	95	108
105	4	19	403,699	92	93	107
106	10	13	426,175	96	99	110
107	2	4	450,605	102	105	109
108	8	17	480,641	103	104	111
109	2	3	519,273	107	100	112
110	1	10	563,821	101	106	111
111	1	8	617,619	110	108	112
112	1	2	852,372	111	109	0

DISTANCIA DE WARD CONJUNTA – 3 GRUPOS

Historial de conglomeración						
Etapa	Clúster combinado		Coeficientes	de etapa		Etapa siguiente
	Clúster 1	Clúster 2		Clúster 1	Clúster 2	
1	23	24	0,000	0	0	49
2	34	50	1,500	0	0	30
3	3	75	4,000	0	0	50
4	89	112	7,000	0	0	32
5	37	93	10,000	0	0	20
6	7	81	13,000	0	0	52
7	53	64	16,000	0	0	54
8	61	63	19,000	0	0	17
		➔			➔	
103	3	25	940,051	93	65	107
104	5	6	973,989	86	100	108
105	9	10	1011,424	97	96	109
106	4	11	1052,847	101	98	111
107	2	3	1094,488	102	103	111
108	5	8	1138,551	104	90	110
109	1	9	1201,250	99	105	110
110	1	5	1287,353	109	108	112
111	2	4	1395,328	107	106	112
112	1	2	1652,053	110	111	0

TABLA CRUZADA ESTADÍSTICO CHI CUADRADO

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The main window displays a list of variables with their types and scales. Two dialog boxes are open over the list:

- Tablas cruzadas:** The 'Fila:' field is set to 'GENERO (GENERO)'. The 'Columnas:' field is set to 'promedio resiliencia (PPROME)'. Under 'Mostrar estadísticas', 'Exact' and 'Esperado' are checked. Other options like 'Cifras', 'Formato', and 'Estilo' are also visible.
- Tablas cruzadas: Estadísticas:** The 'Chi-cuadrado' checkbox is checked. Under 'Mostrar estadísticas', 'Coficiente de contingencia', 'Phi y V de Cramer', 'Lamda', and 'Coficiente de inercia/gmbre' are checked. Under 'Mostrar estadísticas de la tabla', 'Escala' and 'Riesgo' are checked. The 'Estadísticos de Cochran y Mantel-Haenszel' section is also visible.

This screenshot is similar to the first one, but with an additional dialog box open:

- Tablas cruzadas: Mostrar en las casillas:** This dialog box allows for customizing the output. Under 'Recuentos', 'Observado' and 'Esperado' are checked. Under 'Porcentajes', 'Columna' and 'Total' are checked. The 'Ponderaciones no enteras' section has 'Redondear recuentos de casillas' selected.



MÉTODO DE WARD – CLUSTERS

IBM SPSS Statistics Processor está listo | 19/04/2022

MEDIA DEL CLUSTER DE RESILIENCIA

IBM SPSS Statistics Processor está listo | 19/04/2022

A.4 ENLACES EXTERNOS



EXCEL TABLAS
ANÁLISIS (1) (2).xlsx



ANEXO

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Reflexión sobre la relación del TFG con los ODS en general y con el/los ODS más relacionados.

El cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible de la ONU busca garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos, por lo que una vez finalizados mis estudios como estudiante tanto en mi etapa obligatoria hasta el final de la E.S.O, como mi etapa optativa en Bachiller y la Universidad en este Grado de Administración y Dirección de Empresas, veo con una importancia vital el compromiso expuesto para cumplir en 2030 el objetivo de la escolarización global sin importar la clase económica de la persona en sí.

Por desgracia, estamos en una sociedad de desigualdades, pero las oportunidades aparecen a diario y todos tenemos nuestro derecho de tenerlas. No es la primera vez que se dan casos de éxito de gente que no ha tenido estudios por ejemplo desde empresarios de grandes compañías, como autónomos. El hecho de que se aumente el número de matriculaciones escolares, sitúa al país en una posición a la cabeza de Europa de países como los del Norte, donde la educación es ejemplar.

Todos debemos ser capaces de hacer cosas tan cotidianas como los principales cálculos a diario, leer, escribir, etc... Se han hecho pasos muy grandes en la reciente historia de nuestro país, ya que la mayoría de nosotros hemos convivido con alguna generación en la que encontrábamos familiares o amigos analfabetos.

Cabe destacar también que como bien he comentado en mi Trabajo Final de Grado, la digitalización avanza a gran velocidad y desde hace unos años ya convivimos con ella en nuestras aulas o en nuestras casas con tabletas y ordenadores entre otros dispositivos. Así como se puede ampliar la educación gracias a las redes sociales y que sea de más fácil alcance para la sociedad.

Enfocándome en mi presente Trabajo de Final de Grado, considero que la educación es una de las claves que posiciona a un país y lo hace más competente, así como gente emprendedora puede aportar valor a una sociedad, y a la economía de un país. Una vez finalizado un Grado Universitario, tienes la madurez, los conocimientos e incluso los contactos para poder emprender un negocio o ser muy competente en tu profesión. En él, abordo con gran detalle algunos de los aspectos y características de una persona que pueden decidir su devenir en el mercado como profesional, sin distinguir si una persona ha tenido la oportunidad de tener una educación completa u otra que no la ha tenido o que solo ha podido aplicar hasta la parte obligatoria de la educación.

Respecto a los objetivos 17 objetivos que presentan estos ODS, me gustaría destacar la importancia de todos ellos, pero resaltar algunos de ellos que considero de mayor importancia y que se relacionan con este TFG. Entre ellos destaco:

-Crecimiento económico: Es de vital importancia tener unas bases sólidas para poder tener una buena economía. No olvidemos que España es una de las 5 economías más importantes de Europa a nivel de importancia en el PIB, por lo que teniendo estas bases, si le sumamos calidad y cantidad, puede situarnos al nivel de economías de países demográficamente parecidos a nosotros como Alemania o Francia.

-Reducir las desigualdades entre países y entre ellos: Una vez planteado el objetivo anterior, la relación de este es directa. Además con la ayuda de la tecnología debe de reducirse esta brecha existente y poder canalizar y aprovechar estas oportunidades que se pueden presentar en un futuro a medio / largo plazo.

-Cambio climático: si una cosa debemos ir todos a una y estar comprometidos, es saber tratar y ayudar al mundo en el que vivimos. Además con las redes sociales se puede llegar de mucha mejor manera y más directa al público objetivo. Se precisa de gente que sepa transmitir y con empatía, y esto no tiene por qué ir relacionado las bases de la persona de si ha tenido estudios o no, igual que comento en este proyecto.

Por lo que concluyendo, estos objetivos se centran en el presente y futuro a medio plazo, por lo que es necesario planificar unas bases a través de un ejercicio político que planten los cimientos de un futuro prometedor capaz de aliarse con países cercanos y promover la competitividad, ya que es el motor que mueve la evolución del ser humano y buscar el bienestar general de la competitividad.