

Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes¹⁰

José Jaime Castaño Castrillón

Magister Scientiae en Ciencias Físicas
Universidad de Manizales, Caldas, Colombia
Correo electrónico: jcast@umanizales.edu.co

Martha Luz Páez Cala

Magister en Estudios de Familia y Desarrollo
Universidad de Manizales, Caldas, Colombia
Correo electrónico: mpaez@umanizales.edu.co

Recibido: 05/02/2019
Evaluado: 15/05/2019
Aceptado: 06/06/2019

Resumen

Artículo de reflexión sobre la relevancia de la formación integral en universitarios como preparación para su vida laboral. Posterior a una investigación sobre la relación entre inteligencia emocional (cuestionario TMMS), y calidad de vida laboral (cuestionario CVP35), con estrategias de afrontamiento al estrés (cuestionario CRIY), en 149 egresados de pregrado, entre 1254 egresados recientes de una universidad de Manizales (Caldas, Colombia). El estudio evidenció que, a mayor inteligencia emocional, mayor calidad de vida laboral y estrategias de afrontamiento más adecuadas; además, identificó correlación entre inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento al estrés. La inteligencia emocional se refleja en mayor calidad de vida laboral y mejores estrategias de afrontamiento. Se discute la relevancia que debería asignarse al desarrollo de la inteligencia emocional en el contexto universitario, para coadyuvar al éxito profesional. Actualmente se focalizan las competencias profesionalizantes, sin asignar relevancia al desarrollo personal e interaccional del estudiante.

Palabras clave

inteligencia emocional, satisfacción en el trabajo, estrés laboral, adaptación psicológica, apoyo a la formación profesional.

10 Para citar este artículo: Castaño-Castrillón, J.J. & Páez-Cala, M. L. (2020). Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Informes Psicológicos*, 20(2), pp. 139-153 <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v20n2a10>

Perceived quality of work life and associated emotional competencies in young professionals

Abstract

This is a reflection article on the relevance of comprehensive education in university students as a preparation for their working life. It is the result of an investigation into the relationship between emotional intelligence (TMMS questionnaire) and quality of working life (CVP35 questionnaire). Coping strategies for stress (CRIY questionnaire) were applied to 149 undergraduate graduates, among 1254 recent graduates from a university in Manizales (Caldas, Colombia). The study showed that the higher the emotional intelligence, the higher the quality of work life. Likewise, it identified a correlation between emotional intelligence and stress coping strategies: the higher the emotional intelligence, the more appropriate the coping strategies are. Emotional intelligence is reflected in a higher quality of work life and better coping strategies. The relevance that should be assigned to the development of emotional intelligence in the university context is discussed, in order to contribute to professional success. Currently, professionalizing competencies are focused, without assigning relevance to the student's personal and interactional development.

Keywords

Emotional intelligence, job satisfaction, work stress, psychological adaptation, support for professional training.

Qualidade de vida percebida no trabalho e competências emocionais associadas em jovens profissionais

Resumo

Artigo de reflexão sobre a relevância da formação integral em estudantes universitários como preparação para sua vida profissional. Após uma investigação sobre a relação entre inteligência emocional (questionário TMMS) e qualidade de vida no trabalho (questionário CVP35), com estratégias para lidar com o estresse (questionário CRIY), em 149 estudante formados, entre 1254 recém-formados de uma universidade Manizales (Caldas, Colômbia). O estudo mostrou que quanto maior a inteligência emocional, maior a qualidade de vida no trabalho; identificou-se uma correlação entre inteligência emocional e estratégias de confronto ao estresse, uma maior inteligência emocional implica estratégias de confronto mais adequadas. A inteligência emocional se reflete em uma maior qualidade de vida no trabalho e melhores estratégias de confronto. Discute-se a relevância que deve ser atribuída ao desenvolvimento da inteligência emocional no contexto universitário, a fim de contribuir para o sucesso profissional. Atualmente, as habilidades profissionalizantes são focadas, sem atribuir relevância ao desenvolvimento pessoal e interacional do aluno.

Palavras chave

Inteligência emocional, satisfação no trabalho, estresse no trabalho, adaptação psicológica, apoio à formação profissional.

Introducción

El presente artículo es una reflexión posterior a un proceso investigativo de corte transversal analítico que indagó por la relación entre inteligencia emocional (IE) y calidad de vida laboral (CVL) en egresados recientes de una universidad de Manizales (Colombia) (Páez & Castaño, 2019). Se encontró notable incidencia de la IE en la calidad de vida laboral percibida (CVLP). Ante la evidencia sobre la relevancia de las competencias emocionales en las habilidades de empleabilidad, se requiere brindar una formación integral que incorpore desarrollar competencias emocionales con aportes para egresados y el contexto laboral, además de incrementar la CVL, incide en un mejor rendimiento laboral y productividad. Adicional a ello, fortalece la capacidad para aminorar los efectos negativos del estrés laboral, a nivel de salud física y emocional, y genera mayor resistencia al burnout.

Calidad de Vida Laboral-CVL

La CVL conlleva satisfacción a nivel físico, psicológico e intelectual (Levi & Anderson, 1980, citados por Oblitas, 2004) y está muy influenciada por factores psicológicos internos y componentes externos del entorno laboral. El presente artículo aborda aspectos subjetivos, algunas características emocionales que inciden en la percepción, atribución y maneras de afrontar las vicisitudes de la vida laboral. Para Segurado y Agulló (2002), la dimensión subjetiva de la CVL se refiere a las percepciones y experiencias en el trabajo, que “de manera individual o colectiva,

originan realidades laborales características dentro de un mismo contexto organizacional” (p. 829). Es producto de estilos de interacción entre sus integrantes, intercambio de valores y creencias individuales que inciden en las actitudes, comportamientos y percepciones, en la manera de valorar y dotar de significado los diversos componentes del entorno laboral. Incluye los hábitos individuales en el contexto laboral, percepción, motivación y satisfacción personales.

Por otra parte, está la dimensión objetiva de la vida laboral, entre ellos los componentes físicos inherentes al cargo y al contexto de trabajo. La CVL busca humanizar el ambiente del trabajo, mediante el diseño de un entorno laboral seguro, ergonómico, saludable, en un contexto organizacional eficaz, democrático, participativo, y que brinde circunstancias de crecimiento a nivel profesional y personal (Segurado & Agulló, 2002).

Calidad de Vida Laboral Percibida (CVLP)

Diversas perspectivas y disciplinas nutren este concepto amplio, que define Toro (1991) como: “La existencia objetiva de condiciones económicas, sociales, administrativas, organizacionales y tecnológicas que satisfagan las necesidades básicas del hombre y lo desarrollen. Estas condiciones afectan su vida en otros sectores” (p. 41). Posteriormente, Shankar (2006) define la CVLP según categorías conceptuales que involucran remuneración justa y adecuada, un contexto laboral saludable, seguro, con posibilidad de desplegar las capacidades humanas; un entorno que contemple futuras opciones de seguridad, crecimiento e integración

en el contexto laboral, la relevancia social del empleo y el balance del cargo dentro del contexto de la vida. Alude a organizaciones que incorporen excelentes condiciones laborales para sus funcionarios, reflejadas en incremento de la productividad, decremento de conflictos laborales, y que contribuyan a la salud económica de la organización; la CVLP destaca las condiciones de trabajo que posibilitan satisfacción laboral, adecuada remuneración, con oportunidades de desarrollo y seguridad laboral.

Fernández-Araque, Santa-Clotilde-Jiménez y Casado-del Olmo (2007), siguiendo los lineamientos de García (1993), postulan la asociación entre la calidad de vida profesional y la armonía que genera percibir capacidad de afrontamiento ante las exigencias laborales retadoras, lo que genera un contexto propicio para el progreso a nivel personal, profesional y familiar. Se trata de autores que contribuyen a crear y validar la escala CVP-35, empleada en la investigación en cuestión.

Estrategias de Afrontamiento (EA)

Lazarus y Folkman (1984), pioneros en estudiar el afrontamiento, conceptualizan este término como un constructo que alude a los componentes cognitivos y conductuales que las personas utilizan ante situaciones de estrés, para manejar las demandas externas o estresores ambientales, al igual que las internas, emocionales, que exceden los recursos de la persona. Mencionan procesos que focalizan la emoción (restablecer el equilibrio emocional), o la resolución del problema. El estrés es inevitable en la vida cotidiana, y más aún ante situaciones de cambio,

como lo es el inicio de la actividad laboral, que exige poner en escena las competencias adquiridas durante la formación académica.

Identificar las EA posibilita comprender la tendencia adaptativa de la persona, ante las situaciones de tensión (Scafarelli-Tarabal, & García-Pérez, 2010). Si la tendencia o el estilo de afrontamiento es exitoso, las consecuencias serán favorables, obteniéndose de esta manera una sensación de bienestar y una adaptación positiva al contexto. Dada la situación contraria, entre las consecuencias negativas puede presentarse un estado depresivo, ansioso o de fracaso (Figueroa, Contini, Betina, Levín & Estévez (2005).

En el presente escrito de reflexión se asumen las EA como las tácticas de orden personal, en los niveles físico, emocional, cognitivo y social, con el propósito de aportar al control interno ante situaciones de tensión, y disminuir la vulnerabilidad ante el estrés (Amutio-Kareaga, 2004).

Estrategias de Afrontamiento (EA) y CVL

Para Ortiz-Gómez (2011), las EA basadas en la cooperación asertiva decrecientan la ocurrencia de conflictos, produce bienestar laboral y mayor productividad. Con incidencia positiva ante el estrés, confianza en el equipo y mayores logros laborales, a la vez que se fortalece la red social. En caso contrario, se afecta negativamente la calidad interaccional del equipo de trabajo, lo que genera riesgo por la tendencia a perpetuar conflictos, se decrecienta la satisfacción laboral, la

productividad y calidad del servicio que se oferta.

Inteligencia emocional (IE) y Estrategias de Afrontamiento (EA)

La IE se constituye en un constructo psicológico muy controvertido y con diversas conceptualizaciones, que tienen en común la interacción entre Emoción y Cognición, como facilitador de una buena funcionalidad y adaptación al medio (Salovey & Grewal, 2005).

Diversos estudios concluyen la relevancia de la IE en el control de las propias emociones y en el afrontar de manera adaptativa situaciones de estrés; niveles altos de IE se asocian con EA centradas en la reflexión y resolución de problemas, igualmente niveles bajos se vinculan con EA basadas en la evitación, la superstición y la rumiación (centrarse en lo negativo).

Fernández-Berrocal y Ruiz-Aranda (2008), al analizar diversas investigaciones sobre la IE, concluyen que la evidencia sugiere una relación significativa entre la IE, el bienestar psicológico, las relaciones interpersonales y el surgimiento de conductas disruptivas. Una investigación efectuada en los EE. UU. sugiere que los universitarios con mayor inteligencia emocional reportan menor número de síntomas físicos, menores grados de depresión y ansiedad social y mayor empleo de estrategias de afrontamiento activo en la solución de problemas (Salovey, Stroud, Woolery, & Epel, 2002).

Desde la anterior perspectiva, en el presente artículo de reflexión se busca profundizar en la asociación encontrada

por Páez & Castaño (en prensa), en un estudio anterior que se efectuó en un grupo de jóvenes con edad promedio de 21 años, recién egresados de la jornada diurna de una universidad de Manizales (n = 149), en cuanto a la IE, las estrategias de afrontamiento y su incidencia en los niveles de CVLP (Páez & Castaño, en prensa).

Resultados del estudio de Páez & Castaño (en prensa)

Metodología

Se trató de un estudio de corte transversal, con 1254 egresados de pregrado de una Universidad de Manizales, durante los años 2012 y 2013. El instrumento se envió en formato electrónico digital, sólo respondieron 149, 12% de la población, a pesar de correos explicativos y motivantes. Las variables cuantificadas en la investigación fueron: programa, género, edad, estrato social, procedencia, sitio de residencia, actividad laboral, concordancia entre la formación recibida y demanda laboral actual, inteligencia emocional (escala TMMS-24), tipo de afrontamiento del estrés (escala CRIY) y calidad de vida laboral (escala CVP35).

En el estudio de Páez & Castaño (en prensa) se cuantificó la CVLP mediante el cuestionario CVP-35 (Fernández, Santa & Casado, 2007; Martín et al., 2004).

La IE se midió mediante el cuestionario TMMS-24 (Durán-Cofré, 2013; Espinoza-Venegas, Sanhueza-Alvarado, Ramírez-Elizondo, & Sáez-Carrillo, 2015; Fernández-Berrocal, Extremera & Ramos, 2004; Salovey, Mayer, Goldman, Turvey, & Palfai, 1995). También se empleó el Inventario de respuestas de afrontamiento al estrés de Moos para adolescentes (CRI-Y), adaptación UBA-CONICET (Ongarato, de la Iglesia, Stover, & Fernández, 2009), versión abreviada del Inventario de Respuestas de Afrontamiento en Jóvenes (Mikulic & Crespi, 2008; Moos, 1993; 1995).

Resultados

Los resultados sugieren que a mayor IE del egresado, es significativamente mayor la percepción de su calidad de vida laboral. Igualmente se encontró que los egresados que tienen la “aproximación cognitiva” como tipo predominante de estrategia de afrontamiento al estrés, presentan significativamente mayor calidad de vida laboral, en comparación con los que presentan afrontamiento por “evitación cognitiva”. A su vez, aquellos egresados con un afrontamiento por “aproximación cognitiva” tienen significativamente mayor IE que aquellos con afrontamiento por “evitación cognitiva”.

Además, se efectuaron los siguientes análisis adicionales, referentes a la correlación interna entre las subescalas del cuestionario TMMS-24 y el CVP-35.

Correlación interna entre subescalas del cuestionario de inteligencia emocional TMMS-24

Se evidenciaron las siguientes correlaciones entre las subescalas del cuestionario TMMS-24. Se identificó asociación entre nivel de percepción y nivel de comprensión: es decir, quienes tienen nivel de percepción “adecuado”, presentan igualmente “adecuado” nivel de comprensión, caso semejante para quienes deben “mejorar” su percepción. Igualmente se encontró asociación entre nivel de comprensión y nivel de regulación, la comprensión “adecuada” también se asocia con regulación emocional “adecuada”, así como con quienes presentan comprensión “mejorar” o “excelente”.

La percepción emocional se refiere a la capacidad de sentir y expresar sentimientos de manera adecuada, lo cual se asocia con la posibilidad de comprenderlos, es decir, de reconocer e identificar esos estados emocionales personales. A su vez, esta capacidad de comprensión incide en la habilidad para regular adecuadamente las emociones.

La regulación emocional es la capacidad de direccionar adecuadamente las emociones, la ira, su manejo y control de impulsos; la regulación implica ser consciente de la correspondencia entre emoción, cognición y comportamiento. Aspecto que alude a la capacidad para autogestionar el bienestar personal y una mejor calidad de vida. En este sentido, involucra tolerancia a la frustración, postergar la gratificación, poseer adecuadas estrategias de afrontamiento, capacidad empática, generar emociones positivas y disfrutar la vida. También incluye control

de situaciones de riesgo, autogenerar estados emocionales positivos como humor, afecto, empatía, alegría, amor y capacidad de fluir o generar experiencias óptimas a nivel personal, profesional y social.

Se presenta una asociación recursiva entre percibir las emociones personales, el sentimiento y su capacidad expresiva, con la habilidad para comprenderlas y regularlas. La conciencia emocional supone conocer las emociones propias y de otros, lo que requiere observarse a sí mismo y a los demás. Las habilidades socioemocionales son competencias que facilitan las relaciones interpersonales y actitudes prosociales, lo que predispone a construir un clima social propicio para el trabajo grupal productivo y satisfactorio.

Correlación interna entre subescalas del cuestionario de Calidad de vida laboral CVP35.

También se encontraron asociaciones significativas entre subescalas del cuestionario Calidad de Vida Laboral Percibida CVP-35 de Aguilló & Torres (2002). Este cuestionario mide la percepción del bienestar, producto del equilibrio entre cargas o demandas de trabajo desafiante, recursos psicológicos, organizacionales y relacionales para afrontarlos, con el propósito de obtener un óptimo desarrollo a nivel profesional, personal y familiar; todo ello enmarcado en la CVL de los trabajadores.

La subescala carga de trabajo se asocia con indicadores como la posibilidad de estrés, conflicto y agobio que

genera la actividad laboral. Igualmente, con la cantidad, grado de calidad y de responsabilidad según la carga de trabajo, el tiempo de dedicación, y si se afecta la tranquilidad para su desempeño.

La motivación intrínseca está articulada con la motivación personal, según factores internos que inciden en la conducta motivacional orientada a la satisfacción profesional. Como indicadores se encuentran el apoyo recibido de la familia, compañeros de trabajo, la capacitación y claridad sobre su labor y el anhelo de ser creativo. Igualmente, situaciones que generen orgullo y posibilidad de desconectarse al finalizar la jornada laboral.

El apoyo directivo se asocia con el soporte emocional por parte de los directivos. Sus indicadores están relacionados con la variedad y satisfacción, con el tipo de actividad laboral, el salario, posibilidad de ascender, reconocimiento recibido por su compromiso y apoyo de jefes y compañeros, así como retroalimentación, autonomía, posibilidad de ser escuchado y tener libertad de expresión.

En el cuestionario CVP35 se presenta relación significativa ($p = .000$) entre la subescala apoyo directivo y motivación intrínseca; así, en general, cuando aumenta el apoyo directivo, también aumenta la motivación intrínseca. Existe relación significativa entre apoyo directivo y CVL ($p = .000$), es decir, al aumentar el apoyo directivo, se acentúa la CVL. Igualmente, se identifica asociación entre motivación intrínseca y CVL ($p = .009$), en el sentido de que, a mayor motivación intrínseca, mayor calidad de vida laboral.

D

iscusión

Existe asociación entre percibir las emociones personales, en términos del sentimiento y su capacidad expresiva, con la habilidad para comprenderlas y regularlas (Páez & Castaño, 2019). La conciencia emocional supone conocer las emociones propias y de otros, lo cual requiere observarse a sí mismo y a los demás. Las habilidades socioemocionales son competencias que facilitan las relaciones interpersonales y actitudes prosociales, y predispone a construir un clima social propicio para el trabajo grupal productivo y satisfactorio (Lacunza, 2012; Fragoso-Luzuriaga, 2015; López & López-Cortés, 2018).

Desde la perspectiva del contexto laboral, a medida que el apoyo directivo aumenta, también se incrementa la motivación intrínseca; y si se acrecienta la motivación intrínseca, se genera aumento de la CVL. La comprensión (integración cognitivo-afectiva y valorar la complejidad de los cambios) se fortalece al comprobar apoyo directivo; se identificó motivación intrínseca y carga de trabajo alta, quizá como factor que presiona a esa integración e incremento de la motivación, como procesos que generen equilibrio.

Según Bronfenbrenner (1979), el contexto que brinda las mayores oportunidades de acceder al poder propicia mayor potencial para el desarrollo personal y genera mayor satisfacción. La posibilidad de control que tiene cada persona, en relación con la distribución y administración de los recursos requeridos

para la satisfacción de sus necesidades, incide en cómo evalúa las situaciones y condiciones de vida. Igualmente, se encontró sinergia en la asociación entre componentes emocionales asertivos: por ejemplo, las mencionadas subescalas del cuestionario CVP-35: apoyo directivo, motivación intrínseca y calidad de vida laboral, se asocian con el nivel de comprensión de la escala de IE y con el tipo de estrategias de afrontamiento al estrés.

Si bien el estrés se vincula con el contexto laboral, en su experiencia son determinantes las inadecuadas estrategias de afrontamiento y la percepción subjetiva, dada la manera particular con la que cada persona valora los sucesos y exigencias del entorno, las cuales varían para cada individuo. La mayor estabilidad emocional, compromiso laboral y percepción de control ante las exigencias del ambiente de trabajo se asocian con el bienestar, la CVL, y disminuyen el riesgo de que se presente el síndrome de Burnout (Caballero-Pedraza, Contreras-Torres, Vega-Chávez & Gómez-Shaikh, 2017).

Las reacciones emocionales a las variables del medio evidencian la experiencia subjetiva del funcionario (Duch, Ruiz de Porras, Gimeno & Iglesias, 1999; Van Yperen & Snijders, 2000). Esta evaluación subjetiva que elabora el trabajador acerca del ambiente laboral y su grado de satisfacción en el trabajo, está directamente relacionada con su bienestar subjetivo (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999; Wright & Cropanzano, 2000). Es relevante el significado afectivo que esas condiciones laborales tienen para los trabajadores y las reacciones emocionales derivadas (insatisfacción, desmotivación, estrés, etc.).

Las competencias emocionales son importantes en las habilidades de empleabilidad, para cumplir con un propósito de formación integral en los contextos universitarios, que habilite para un buen desempeño profesional. Son aptitudes tan importantes como las competencias específicas que se pretende desarrollar en cada campo del conocimiento. Desde el contexto laboral, en la productividad es relevante contar con funcionarios emocionalmente competentes (Elias et al., 1997; Goleman, Boyatzis & McKee, 2002).

Bisquerra (2003) considera indispensable desarrollar, además de las tradicionales competencias profesionales, otras emocionales, como parte de las habilidades básicas para la vida. Para este autor las competencias son un constructo extenso de destrezas, conocimientos, capacidades y actitudes básicas para la adecuada comprensión, expresión y regulación de las emociones. Es decir, incorpora múltiples procesos y genera diversas consecuencias. Conclusiones semejantes a las de Pérez, Castro y Cubo (2009), quienes evidencian que los egresados no se sienten muy satisfechos con la orientación laboral brindada en la Universidad. Además, resaltan este compromiso de las instituciones de educación superior e insisten en que se requiere formar profesionales calificados, con competencias y actitudes indispensables para afrontar los nuevos retos presentes en los contextos sociolaborales.

En España, el Informe Pígalión (2004, citado por Pérez et al., 2009), que busca evidenciar las causas de la no empleabilidad de los universitarios, refleja, en relación con la estabilidad emocional, un 56% de porcentaje bajo, que implica nivel bajo en auto confianza y seguridad, además

de “falta de comprensión del mundo real”. Destacan la necesidad de desarrollar habilidades orientadas a «saber vender» y «saber venderse» y se concluye que la universidad debería capacitar futuros trabajadores, mediante un modelo que facilite su incorporación al mercado laboral y adecuada competitividad profesional, dada la evolución dinámica de la realidad sociolaboral (Pérez et al., 2009).

Los jóvenes que perciben mayor bienestar personal, que se sienten competentes y apoyados, tienden a desarrollar menos comportamientos de riesgo, establecen mayor cuidado propio, de otros y del medio. Igualmente, conservan un buen estado de salud, presentan buen rendimiento académico y laboral, y se incrementa la probabilidad de que superen las adversidades (Scales & Leffert, 1999).

C onclusiones

Estos planteamientos y resultados evidencian la necesidad de una formación integral que incluya competencias emocionales, fortalecer la capacidad para aminorar los efectos negativos del estrés laboral, a nivel de salud física, emocional y generar mayor resistencia al burnout. Así se incrementará la CVLP incidiendo en un mejor rendimiento laboral y productividad.

En un estudio previo, los autores enfatizan esta necesidad de formación integral que se focalice en los componentes afectivos e interaccionales, dado el contexto social actual en el que se desenvuelven

los jóvenes, que involucra “crisis de valores, incremento de reacciones violentas, intolerancia...” (Páez & Castaño, 2015, p. 281). El énfasis dado en años recientes al efecto de las emociones positivas en el bienestar psicológico, en el afrontamiento del estrés y el rendimiento laboral, destaca el compromiso, concepto antípoda al burnout y vinculado a la psicología positiva, integrado por tres dimensiones motivacionales: vigor, dedicación y absorción (Manzano, 2002). Conexo con el concepto de inteligencia emocional, que se asocia con mayor bienestar personal y rendimiento laboral (Goleman, 2003).

El malestar psicológico se asocia con cansancio emocional, menor motivación y rendimiento laboral, como elementos básicos del burnout. La ansiedad genera percepción de amenaza y baja tolerancia al estrés, con empleo de estrategias de afrontamiento de evitación y desadaptación. El afrontamiento evitativo se asocia al incremento del burnout. Los trabajadores con altos niveles de ansiedad deben aprender técnicas de afrontamiento y manejo del estrés. En el estrés laboral, asociado al contexto, también afectan las inadecuadas estrategias de afrontamiento (Eriksen & Ursin, 1999; Mimura & Griffiths, 2003).

Marsollier y Aparicio (2014) analizan los indicadores laborales negativos, frecuentes en el mundo actual (desempleo, subocupación, inestabilidad, ambigüedad de rol y sobrecarga), y los efectos perjudiciales que generan en las personas y organizaciones. Son condiciones que afectan la salud física y mental, y crean incertidumbre, ansiedad, frustración, así como estrés y enfermedades psicosomáticas, lo que puede desembocar en un síndrome de desgaste profesional o burnout.

Además, estas situaciones afectan las organizaciones desde la perspectiva del rendimiento y la productividad (componente objetivo) y, a nivel subjetivo, inciden en la insatisfacción de los trabajadores.

En la vinculación de los universitarios recién egresados en este contexto laboral, se presentan situaciones particulares que afectan su inserción y logro laboral, como la sobreoferta de los mercados, la sobre educación, que impactan las expectativas y salud de los jóvenes graduados. Esto lleva a Hopenhayn (2008) a hablar de la paradoja actual de “más educación y menos empleo”, en el sentido de que se genera la necesidad de una educación superior pertinente y de calidad, en pro de formar para desenvolverse en el ámbito laboral. Ello conlleva a una necesidad de mayor nivel formativo, junto con problemas significativos para la inserción laboral, lo cual tiene implicaciones socioculturales como fallas en equidad e inclusión, y se expresa en desvalorización de los diplomas y la educación.

A partir de los resultados encontrados en la investigación mencionada (Páez & Castaño, 2018), se evidencia la necesidad de fortalecer procesos investigativos relacionados con la inclusión de los universitarios al medio laboral, a los contextos laborales inciertos, para evaluar la pertinencia de las competencias brindadas en la formación universitaria.

Igualmente se requiere desarrollar competencias formativas que mitiguen el riesgo psicosocial del empleo, entre ellos las enfermedades profesionales (estrés, síndrome de burnout y adicción al trabajo) y fortalecer los entornos laborales saludables. Igualmente promover el *engagement* (Manzano, 2002), concepto afín a la

psicología positiva, que estimula los aspectos positivos de la vida, para el caso el compromiso laboral en los trabajadores, teniendo como objetivo el bienestar personal y organizacional (Buendía & Ramos, 2001). En la CVLP incide un equilibrio entre demandas laborales y capacidad de afrontamiento, con implicaciones a nivel personal, familiar y profesional (Mingote, 1998).

Cada vez se comprueba más la asociación entre bienestar psicológico y predicción del rendimiento (Diener et al., 1999; Wright & Cropanzano, 2000; Wright, Cropanzano, Denney & Moline, 2002). Los resultados de estas investigaciones apoyan la hipótesis de que los trabajadores satisfechos, que alcanzan un bienestar psicológico, presentan mayor rendimiento. De esta manera, se asume el bienestar psicológico como un funcionamiento psicosocial valioso, para una valoración optimista del contexto laboral, que se asocia con bajos niveles de estrés y desmotivación, incrementando el rendimiento laboral (Diener et al., 1999; Wright & Cropanzano, 2000; Wright et al., 2002). En ello inciden los estados emocionales positivos y bajas puntuaciones en emociones negativas (Diener et al., 1999; Wright et al., 2002). La satisfacción con los aspectos centrales de la vida es un componente del bienestar psicológico, lo contrario, el ser pesimista, genera baja capacidad de esfuerzo. Por lo tanto, implementar un afrontamiento activo puede ser ineficiente en personas pesimistas, que no vislumbran un posible éxito.

La presente reflexión confirma la relevancia del constructo IE que, aunque tiene diferentes acepciones, defensores y hasta detractores en escenarios académicos, es innegable su relevancia, la cual

se manifiesta en el auge de procesos investigativos en torno a esta temática. Los resultados evidencian la importancia de diseñar estrategias que promuevan las competencias en esta área, tanto en estudiantes de secundaria como de universidad y, para el presente caso, de jóvenes profesionales que se vinculan al mercado laboral.

Conflictos de interés: no existe ningún conflicto de interés con relación al tema tratado.

Fuentes de financiación: Universidad de Manizales.

Referencias

- Aguilló, E. & Torres, A. (2002). Calidad de Vida Laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Amutio-Kareaga, A. (2004). Afrontamiento del estrés en las organizaciones: un programa de manejo a nivel individual/grupal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(1), 77-93. <https://doi.org/10.4321/s1576-59622008000200006>
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), 7-43.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development*. Cambridge, Reino Unido: Harvard University Press.

- Buendía, J. & Ramos, F. (Eds). (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide.
- Caballero-Pedraza, I.M., Contreras-Torres, F., Vega-Chávez, E. P. & Gómez-Shaikh, J.J. (2017). Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes Psicológicos*, 17(1), 87-105. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a05>
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. & Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Duch, F. R., Ruiz de Porras, L., Gimeno, D. & Iglesias, M. (1999). Síndrome de burnout en atención primaria. *Salud Rural*, 8, 41-54.
- Durán-Cofré, P. (2013). *Adaptación y validación del cuestionario de inteligencia emocional "Trait Meta - Mood Scale 48" (TMMS-48) de Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995), en estudiantes de pregrado de la Facultad de Educación y Humanidades y de la Facultad de Ciencias de la Salud y Alimentos de la Universidad del Bío Bío de la ciudad de Chillán*. (Tesis de Grado). Universidad del Bío-Bío, Chillán, Perú. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2018.v18n2.05>
- Elias, M., Zins, J., Weissberg, R., Frey, K., Greenberg, M., Haynes, M., & Shriver, T. (1997). *Promoting social and emotional learning*. Guidelines for Educators. Alexandria, Estados Unidos: ASCD (Association for Supervision and Curriculum Development).
- Eriksen, H.R., & Ursin, H. (1999). Subjective health complaints: is coping more important than control? *Work & Stress*, 13(3), 238-252. <https://doi.org/10.1080/026783799296048>
- Espinoza-Venegas, M., Sanhueza-Alvarado, O., Ramírez-Elizondo, N., & Sáez-Carrillo, K. (2015). Validación de constructo y confiabilidad de la escala de inteligencia emocional en estudiantes de enfermería. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 23(1), 139-147. doi: 10.1590/0104-1169.3498.2535
- Fernández-Berrocal, P., Extremera, N., & Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the spanish modified meta-mood scale. *Psychological Reports*, 94, 731-755. <https://doi.org/10.2466/pr0.94.3.751-755>
- Fernández-Araque, A.M., Santa-Clotilde-Jiménez, E., & Casado-del-Olmo, M.I. (2007). Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. *Biblioteca Lascasas*, 3(1), 0-0. <https://doi.org/10.1157/13086308>
- Fernández-Berrocal, P. & Ruiz-Aranda D. (2008). La inteligencia emocional en la educación. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 15(16), 421-436. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v6i15.1289>
- Figueroa, M.I., Contini, N., Betina, A., Levín, M. & Estévez, A. (2005). Las estrategias de afrontamiento y su relación con el nivel de bienestar psicológico. Un estudio con adolescentes de nivel socioeconómico bajo de Tucumán (Argentina). *Anales de Psicología*, 21(1), 66-72. <https://doi.org/10.6018/reifop.18.1.193041>
- Fragoso-Luzuriaga, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior ¿Un mismo concepto? *Revista Iberoamericana de*

- Educación Superior*, 6(16), 110-125. <https://doi.org/10.1016/j.rides.2015.02.001>
- García, S. (1993). La qualitat de vida profesional como a avantatge competitiv. *Revista de Qualitat*, 11, 4-9.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: Plaza & Janés.
- Goleman, D. (2003). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Hopenhayn, M. (2008). Inclusión y exclusión social en la juventud latinoamericana. En M. Hopenhayn & M.L. Morán (2008). *Pensamiento Iberoamericano: Inclusión y ciudadanía: perspectivas de la juventud en Iberoamérica*. (pp. 49-72). Madrid, España: Fundación Carolina AECID.
- Lacunza, A. B. (2012). Las intervenciones en habilidades sociales: revisión y análisis desde una mirada salugénica. *Psicodebate*, 12(12), 63-84. <https://doi.org/10.18682/pd.v12i0.367>
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *El concepto de afrontamiento en estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- López, L. B. & López-Cortés, B. E. (2018). El desarrollo de las habilidades socioemocionales como factor influyente en el desempeño académico. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 1-13. <https://doi.org/10.29156/inter.5.2.5>.
- Manzano, G. (2002). Burnout y engagement en un colectivo preprofesional de estudiantes universitarios. *Boletín de Psicología*, 74, 79-102.
- Marsollier, R., & Aparicio M. (2014). Universidad, empleo y expectativas de logro en el mundo del trabajo. *Enfoques*, XXVI(2), 87-98.
- Martín, J., Cortés, J. A., Morente, M., Caboblanco, M., Garijo, J., & Rodríguez, A. (2004). Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Gaceta Sanitaria*, 18(2), 129-36. [https://doi.org/10.1016/s0213-9111\(04\)71817-8](https://doi.org/10.1016/s0213-9111(04)71817-8)
- Mikulic, I. M., & Crespi, M. C. (2008). Adaptación y validación del inventario de respuestas de afrontamiento de Moos (CRI-A) para adultos. *Anuario de Investigaciones*, 15(2), 305-312. <https://doi.org/10.16888/interd.2015.32.2.7>
- Mimura, C. & Griffiths, P. (2003). The effectiveness of current approaches to workplace stress management in the nursing profession: an evidence based literature review. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(1), 10-15. <https://doi.org/10.1136/oem.60.1.10>
- Mingote, J. C. (1998). Síndrome de Burnout o síndrome de desgaste profesional. *Formación Médica Continua*, 8, 493-508.
- Moos, R. H. (1993). *Coping Responses Inventory*. Florida: Psychological Assessment Resources.
- Moos, R. H. (1995). Development and application of new measures of life stressors, social resources and coping responses. *European Journal of Psychological Assessment*, 11, 1-13. doi: 10.1027/1015-5759.11.1.1

- Oblitas, L. (2004). *Manual de psicología clínica y de la salud hospitalaria*. Bogotá: Psicom editores.
- Ongarato, P., De la Iglesia, G., Stover, J. B., & Fernández, M. (2009). Adaptación de un inventario de estrategias de afrontamiento para adolescentes y adultos. *Anuario de Investigaciones*, 16, 383-391.
- Ortiz-Gómez S. G. (2011). *Estrategias de afrontamiento y prevención del estrés laboral*. (Tesis de Pregrado). Morelia, México: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Facultad de Psicología.
- Páez, M. L., & Castaño, J. J. (2015). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Psicología desde el Caribe*, 32(2), 268-285. <https://doi.org/10.14482/psdc.32.2.5798>
- Páez, M. L., & Castaño, J. J. (en prensa). Ocupación laboral y relación entre calidad de vida laboral percibida, inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento en egresados universitarios. *Revista de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional*.
- Pérez, C., Castro, F., & Cubo, S. (2009). Significado del trabajo e inserción laboral de graduados universitarios. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 231-246.
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., & Palfai, T. P. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. In J.W. Pennebaker (Ed.). *Emotion, Disclosure, & Health* (pp. 125-151). Washington DC: American Psychological Association. <http://dx.doi.org/10.1037/10182-006>
- Salovey, P., Stroud, L.R., Woolery, A., & Epel, E. P. (2002). Perceived emotional intelligence, stress reactivity, and symptoms reports: further explorations using the Trait Meta-Mood-Scale. *Psychology and Health*, 17, 611-627. <https://doi.org/10.1080/08870440290025812>
- Salovey, P., & Grewal, D. (2005). The Science of emotional intelligence. *Currents Directions in Psychological Science*, 14, 281-285. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2005.00381.x>
- Scafarelli-Tarabal, LL. M. & García-Pérez R. C. (2010). Estrategias de afrontamiento al estrés en una muestra de jóvenes universitarios uruguayos. *Ciencias Psicológicas*, 4(2), 165-175.
- Scales, P. C., & Leffert, N. (1999). *Developmental assets: A synthesis of the scientific research on adolescent development*. Minneapolis, MN: Search Institute.
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Shankar, S. (2006). A study of quality of work life in casting and machine shop industry in Kolhapur. *Finance India*, 1, 202-208.
- Toro, F. (1991). *Desempeño y productividad. Contribuciones de la psicología organizacional*. Medellín: Cincel.
- Van Yperen, N.W., & Snijders, T. A. (2000). A multilevel analysis of the demands-control model: is stress at work determined by the factors at the group level or the individual level? *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 182-190. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.1.182>.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 84-94. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.1.84>.

Wright, T. A., Cropanzano, R., Denney, P. J., & Moline, G. L. (2002). When a happy worker is a productive worker: a preliminary examination of three models. *Canadian Journal of Behavioral Science, 34*(3), 146-150. <https://doi.org/10.1037/h0087165>.