



Utilización de gestión emocional de los jóvenes adultos para superar desafíos y alcanzar metas en el inicio de sus carreras laborales

Sylvana Jacquín Cabra
Angélica María Osorio Ruíz

Administración de Empresas

Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA Bogotá,

Colombia

2024

Utilización de gestión emocional de los jóvenes adultos para superar desafíos y alcanzar metas en el inicio de sus carreras laborales

Sylvana Jacqmin Cabra

Angélica María Osorio Ruíz

Director trabajo de grado: Rodrigo Arturo Zárate Torres

Administración de Empresas

Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA Bogotá,

Colombia

2024

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo de grado a nuestras queridas mascotas Toby, Lucas, Simona y Praga, cuya compañía incondicional fue nuestro refugio y consuelo durante las largas noches de estudio. Su lealtad, alegría y cariño nos recordaron la importancia de la perseverancia y aportaron momentos de ternura y alegría que hicieron de este proceso una experiencia más llevadera y llena de amor. Gracias por estar siempre ahí, transformando cada instante en uno especial y acompañándonos con el amor más puro en cada paso del camino.

Tabla de contenido

Resumen	10
1. Introducción	11
1.1 Planteamiento del problema	11
1.2 Justificación de la investigación	15
1.3 Pregunta de investigación.....	16
1.4 Objetivos de la investigación	16
1.4.1 Objetivo general	16
1.4.2 Objetivos específicos.....	16
2. Revisión de la literatura	17
2.1 Inteligencia emocional	17
2.2 Desafíos laborales al iniciar la carrera laboral (en jóvenes adultos)	19
2.3 Hipótesis de la investigación.....	20
2.4 Estado del arte	21
3. Metodología de la investigación	28
3.1 Tipo y diseño de la investigación	28
3.2 Enfoque de la investigación	28
3.3 Población y muestra.....	29
3.4 Justificación de la población y muestra.....	30
3.5 Diseño metodológico	31
3.6 Instrumento de recolección de información.....	33
3.7 Variables de investigación	33
4. Análisis de los resultados	34
4.1 Analizar cómo las brechas entre expectativas y realidad se asocian con la Inteligencia Emocional.....	34
4.2 Determinar cómo la incertidumbre sobre el futuro profesional está relacionada con la Inteligencia Emocional	36

	4
4.3 Describir cómo la presión por encontrar un trabajo adecuado está vinculada con la Inteligencia Emocional.....	39
4.4 Explicar cómo la necesidad de equilibrar el trabajo con otras áreas de la vida se ve influenciada por la Inteligencia Emocional.....	41
4.5 Identificar cómo la necesidad de sentirse seguro con sí mismo va de la mano con la Inteligencia Emocional.....	44
4.6 Otros hallazgos	46
4.6.1 Hallazgo 1: La autorregulación facilita la adaptación ante la disparidad entre expectativas y realidad	46
4.6.2 Hallazgo 2: La IE como base para la resiliencia para la incertidumbre profesional.....	51
4.6.3 Hallazgo 3: La IE reduce la carga emocional en la búsqueda de un trabajo adecuado.....	53
4.6.4 Hallazgo 4: La IE como clave para mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.....	55
4.6.5 Hallazgo 5: La IE fomenta una autoconfianza resiliente en entornos de alta presión	57
4.6.6 Conclusiones de los hallazgos.....	58
5. Discusión de los resultados	59
Conclusiones.....	60
Implicaciones.....	61
Futuras líneas de investigación.....	62
Recomendaciones.....	63
Referencias.....	65

Tabla de gráficas

1. Gráfica 1: Fase 1	35
2. Gráfica 2: Fase 1	35
3. Gráfica 3: Fase 1	35

	5
4. Gráfica 4: Fase 1	35
5. Gráfica 5: Fase 1	36
6. Gráfica 6: Fase 2	37
7. Gráfica 7: Fase 2	37
8. Gráfica 8: Fase 2	38
9. Gráfica 9: Fase 2	38
10. Gráfica 10: Fase 2	38
11. Gráfica 11: Fase 3	40
12. Gráfica 12: Fase 3	40
13. Gráfica 13: Fase 3	40
14. Gráfica 14: Fase 3	40
15. Gráfica 15: Fase 3	41
16. Gráfica 16: Fase 4	42
17. Gráfica 17: Fase 4	42
18. Gráfica 18: Fase 4	43
19. Gráfica 19: Fase 4	43
20. Gráfica 20: Fase 4	43
21. Gráfica 21: Fase 5	45
22. Gráfica 22: Fase 5	45
23. Gráfica 23: Fase 5	45
24. Gráfica 24: Fase 5	45
25. Gráfica 25: Fase 5	46
26. Gráfica 26: Hallazgo 1	47
27. Gráfica 27: Hallazgo 1	47
28. Gráfica 28: Hallazgo 1	47
29. Gráfica 29: Hallazgo 1	48
30. Gráfica 30: Hallazgo 1	48
31. Gráfica 31: Hallazgo 1	48

	6
32. Gráfica 32: Hallazgo 1	49
33. Gráfica 33: Hallazgo 1	49
34. Gráfica 34: Hallazgo 1	49
35. Gráfica 35: Hallazgo 1	50
36. Gráfica 36: Hallazgo 1	50
37. Gráfica 37: Hallazgo 1	50
38. Gráfica 38: Hallazgo 1	51
39. Gráfica 39: Hallazgo 2	52
40. Gráfica 40: Hallazgo 2	52
41. Gráfica 41: Hallazgo 2	52
42. Gráfica 42: Hallazgo 2	52
43. Gráfica 43: Hallazgo 3	54
44. Gráfica 44: Hallazgo 3	54
45. Gráfica 45: Hallazgo 3	54
46. Gráfica 46: Hallazgo 3	54
47. Gráfica 47: Hallazgo 3	55
48. Gráfica 48: Hallazgo 4	56
49. Gráfica 49: Hallazgo 4	56
50. Gráfica 50: Hallazgo 4	56
51. Gráfica 51: Hallazgo 4	56
52. Gráfica 52: Hallazgo 5	57
53. Gráfica 53: Hallazgo 5	57
54. Gráfica 54: Hallazgo 5	58
55. Gráfica 55: Resultados estadísticos fase 1	127
56. Gráfica 56: Resultados estadísticos fase 2	128
57. Gráfica 57: Resultados estadísticos fase 3	129
58. Gráfica 58: Resultados estadísticos fase 4	130
59. Gráfica 59: Resultados estadísticos fase 5	132

Tabla de tablas

1. Tabla 1: Variables de investigación	33
2. Tabla 2: Fases y puntos claves	100
3. Tabla 3: Fases y puntos claves 2.....	109

Tabla de anexos

1.	Anexo 1:Fase 1.....	71
2.	Anexo 2: Fase 2.....	77
3.	Anexo 3: Fase 3.....	81
4.	Anexo 4:Fase 4.....	85
5.	Anexo 5: Fase 5.....	88
6.	Anexo 6: Entrevistas	91
7.	Anexo 7: Resultados entrevista coach #1	93
8.	Anexo 8: Resultados entrevista coach y psicóloga #2	100
9.	Anexo 9: Resultados encuestas fase 1 (preguntas abiertas de los individuos)	110
10.	Anexo 10:Resultados encuestas fase 2 (preguntas abiertas de los individuos)	113
11.	Anexo 11:Resultados encuestas fase 3 (preguntas abiertas de los individuos)	117
12.	Anexo 12: Resultados encuestas fase 4 (preguntas abiertas de los individuos) ...	119
13.	Anexo 13: Resultados encuestas fase 5 (preguntas abiertas de los individuos)....	123
14.	Anexo 14: Resultados estadísticos	127
15.	Anexo 15: Conclusión general del análisis de regresiones	133

Resumen

Esta investigación explora la influencia de la inteligencia emocional (IE) en la adaptación de jóvenes adultos al ámbito laboral. Durante las etapas iniciales de sus carreras, los jóvenes enfrentan una serie de desafíos relacionados con el ajuste de expectativas profesionales, la presión de obtener un empleo adecuado, la incertidumbre sobre el futuro laboral, la búsqueda de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como el fortalecimiento de la autoconfianza en entornos laborales. La IE, definida como la habilidad de identificar, comprender y gestionar tanto las propias emociones como las de otros, emerge como un recurso crucial en la superación de estos retos.

Utilizando un enfoque metodológico mixto, que incluye encuestas y entrevistas a jóvenes adultos de máximo 32 años, la investigación identifica que aquellos individuos con una IE desarrollada tienden a adaptarse de manera más eficaz al entorno profesional. Se destaca que estos jóvenes presentan una mayor habilidad para regular el estrés, responder adecuadamente a la presión y construir relaciones interpersonales positivas, todo lo cual contribuye a su rendimiento y bienestar en el trabajo. Los resultados evidencian que la IE potencia la capacidad de resiliencia y facilita la alineación de expectativas, lo que permite a los jóvenes enfrentar las dificultades iniciales de sus trayectorias laborales de forma más estructurada y sostenible.

Este análisis enfatiza el papel fundamental de la IE no solo en la adaptación laboral, sino también en la construcción de un camino profesional exitoso, permitiendo a los jóvenes desenvolverse con seguridad en escenarios complejos y contribuir de forma efectiva en sus entornos de trabajo.

Palabras clave: inteligencia emocional, adaptación laboral, resiliencia, jóvenes adultos, desempeño profesional.

1. Introducción

El presente trabajo busca explorar la utilización de gestión emocional de los jóvenes adultos para superar desafíos y alcanzar metas en el inicio de sus carreras laborales; debido a la falta de integración efectiva de la inteligencia emocional en la formación y desarrollo profesional de los jóvenes adultos en el ámbito laboral. Las motivaciones de la investigación radican en la convicción de que el éxito profesional no solo depende de habilidades técnicas, sino también de una sólida inteligencia emocional y bienestar mental (Adrià Tuneu Puig, 2023). En un mercado laboral altamente competitivo, los jóvenes se enfrentan a numerosos desafíos que pueden afectar su rendimiento y salud mental. Se cree que, al investigar y promover la gestión emocional, se podrá equipar a los jóvenes con las herramientas necesarias para afrontar estos desafíos, mejorar su bienestar y alcanzar sus metas profesionales con éxito.

El desarrollo de esta investigación se debe a que el mundo laboral actual valora cada vez más la inteligencia emocional junto a la formación académica. Las empresas buscan individuos capaces de gestionar sus emociones y relacionarse efectivamente, ya que estas habilidades son cruciales para el éxito profesional (Red de Universidades Anáhuac, 2023). Esta investigación pretende abordar la brecha en la aplicación práctica de la inteligencia emocional, facilitando a los jóvenes herramientas para enfrentar desafíos y alcanzar sus metas con éxito en sus carreras.

Los datos que serán recolectados y/o analizados; se utilizarán con fines de realizar una investigación tipo descriptiva. Para lograr dicho objetivo, se emplearán métodos de recolección de datos tanto cuantitativos como cualitativos, teniendo como alcance de la investigación una comprensión completa de cómo la inteligencia emocional impacta en la transición exitosa al mundo laboral en la etapa inicial de la vida adulta, permitiendo ayudar a este segmento de la población en dicho tema.

1.1 Planteamiento del problema

Hoy en día, las nuevas reglas que lideran el mundo laboral se encuentran en constante transformación. Actualmente, las empresas y demás entorno laborales no sólo se enfocan

en juzgar el nivel de inteligencia, experiencia y formación que los jóvenes de entre 20 y 30 años puedan llegar a tener, sino también, ponen especial atención en la manera en que estos individuos son capaces de relacionarse tanto con las persona que los rodean, como con ellos mismos. Se trata de un principio que con el paso del tiempo, se va aplicando con mayor frecuencia y que así se quiera o no, determinará si el jóven será elegido por la empresa como nuevo miembro de esta, si será despedido, si conservará su trabajo, si mantendrá el mismo cargo laboral durante años, y por último, lo que la mayoría de jóvenes adultos esperan y sueñan una vez ingresan a una compañía, si será ascendido logrando de esta manera, superar los desafíos encontrados durante el camino teniendo mayor probabilidad de alcanzar metas con éxito y ser reconocido públicamente por ellas.

Según Daniel Goleman, psicólogo y periodista americano, en su libro de "Inteligencia Emocional" (1995), en la sociedad pero especialmente en los jóvenes, existen habilidades que son mucho más importantes que la inteligencia académica en el momento de alcanzar el bienestar laboral, personal, académico y social. Esta idea, tuvo una gran aceptación por profesionales del área de psicología como lo fue Seymour Epstein en 1998, el cual, gracias a ese aporte realizado por Goleman, inició una investigación social en la que encontró que, parte de la aceptación que hubo entre los jóvenes y la gran popularidad que tuvo el término de "Inteligencia Emocional" especialmente en lo relacionado con el ámbito laboral se debió a tres causas principales:

1. El agotamiento y aburrimiento que presentaban las personas, pero, específicamente los jóvenes adultos por la sobrevaloración que existía en la sociedad del Cociente Intelectual (CI) a lo largo de los últimos años, ya que este indicador era el que más se había tenido en cuenta a la hora de realizar la selección de trabajadores por parte de las personas de Recursos Humanos en las empresas.
2. El desagrado generalizado por la mayoría de jóvenes de la sociedad, frente a los individuos que presentan un alto nivel intelectual, pero, que presentan una falencia en sus habilidades emocionales y sociales.

3. El pésimo uso de los resultados obtenidos durante la realización de diferentes tests y evaluaciones de CI proporcionados en el ámbito educativo, los cuales, en muy pocas ocasiones pronostican el verdadero éxito que estudiantes llegaran a tener en el momento en que sean incorporados por primera vez en el mundo laboral. Además, dichos resultados tampoco ayudan a revelar y asegurar el bienestar y la felicidad que puedan llegar a tener a lo largo de la vida que vayan a tener.

Por ende, como consecuencia de este grupo de acontecimientos y tras la introducción por Goleman del término de “Inteligencia Emocional (IE)” para el mundo laboral, la sociedad y en especial la juvenil, obtuvo mayor información mediante libros, clases, páginas web, entre muchos más, proporcionada principalmente por diferentes autores con conocimiento en el tema de coaching, gestión de emociones/habilidades y superación de desafíos como lo son Gottman (1997), Shapiro (1997), Cooper y Sawaf (1997), Goleman (1998), Bar-On (1997). Estos autores, propusieron a la sociedad herramientas para utilizar en la gestión de IE y los componentes necesarios que los jóvenes deben comenzar a desarrollar para tener una vida laboral mucho más fácil de llevar y en donde pueda ser feliz.

Debido a las investigaciones realizadas en años pasados por los autores mencionados con anterioridad, hoy en día, en el año 2024, la línea de investigación vigente tiene como objetivo aplicar la utilidad de esta nueva idea en diferentes áreas fundamentales de los jóvenes adultos, con la finalidad de demostrar cómo la Inteligencia Emocional puede determinar sus comportamientos tanto en su vida académica como en la laboral y cómo estos pueden llegar a influir de manera más significativa en el logro de sus metas y solución de desafíos.

De esta manera, según un estudio realizado por Mayer y Salovey en 1997, el 90% de los jóvenes exitosos han implementado la Inteligencia Emocional en su vida personal y laboral permitiéndoles tener la “habilidad de percibir, asimilar, comprender y regular sus propias emociones y la de los demás promoviendo un crecimiento emocional e intelectual en un nivel totalmente exitoso”. Así pues, se puede afirmar que, el joven adulto

cuando entra a ser parte del juego laboral y decide quedarse únicamente con el Cociente Intelectual (CI) que posee y no decide ir más allá de eso, el hecho de convertirse en un empresario o trabajador exitoso se aleja de la posible realidad que podría llegar a alcanzar, si en vez de enfocarse únicamente en su inteligencia y conocimientos académicos, tuviera en cuenta factores que están mucho más allá del intelecto como los son la salud emocional, la madurez y la adultez. De forma más breve, se trata de decidir tener en cualquier situación de la vida, carácter.

Por consiguiente, la verdadera esencia de la IE, es uno de los factores de éxito más importantes en cualquier carrera profesional que el joven adulto esté realizando. Incluso, mucho más que el CI o el conocimiento técnico. Según Mayer y Salovey (1997), en cuanto más cercano esté el joven de iniciar su vida laboral, más importante es la IE ya que, es responsable aproximadamente entre el 80% y el 90% del éxito de los trabajadores y líderes en las organizaciones actualmente. Por ende, según Cary Cheriss y Daniel Goleman en su libro de "Inteligencia emocional en el trabajo" (1998), el concepto de "trabajo" está siendo rápidamente reemplazado por el de "habilidades portátiles" las cuales determinan si el joven es aceptado en el cargo laboral, su permanencia en el trabajo, y su flexibilidad para adaptarse a la compañía. Aunque estas habilidades fueron conocidas en décadas pasadas como competencias, habilidades blandas o personalidad, hoy en día, el éxito y metas alcanzadas por las personas se debe en un medida a la forma correcta en que hacen gestión de sus emociones.

De esta forma, y después de dicho lo anterior, es importante resaltar el vacío que es necesario resolver, donde la falta de integración efectiva de la inteligencia emocional (IE) en la formación y desarrollo de jóvenes adultos en el ámbito laboral, es cada vez más grande. A pesar del reconocimiento creciente de la importancia de las habilidades emocionales y sociales, persiste una brecha entre este reconocimiento y su aplicación práctica en procesos de reclutamiento, desarrollo profesional y gestión del talento. Es necesario un enfoque más estructurado para incorporar la IE en la educación y el desarrollo profesional,

permitiendo a los jóvenes de entre los 20 y los 30 años enfrentar los desafíos laborales y alcanzar sus metas con éxito.

1.2 Justificación de la investigación

En Colombia, los jóvenes de entre 20 y 30 años representan una gran parte de la fuerza laboral, ocupando el 24,8% de la población. Esta franja etaria es crucial para el crecimiento económico y la estabilidad del país, y su integración adecuada al mercado laboral es fundamental. De acuerdo con la Ley 1622 de 2014 o Ley de Juventud, "la juventud es la etapa de la vida comprendida entre los 14 y 28 años, en la que las personas se encuentran en proceso de consolidación de su autonomía intelectual, física, moral, económica, social y cultural, ejerciendo su ciudadanía" (DANE, 2021).

El estudio de los desafíos laborales que enfrentan los jóvenes proporciona información valiosa sobre los factores que influyen en el éxito laboral y la efectividad de las intervenciones para apoyar a los jóvenes. Para aquellos con acceso a estudios, el trabajo se considera una vía importante para el ascenso social, donde la competitividad juega un papel crucial y las influencias ayudan a acceder a empleos y promociones laborales (Weller, 2006). Sin embargo, las primeras experiencias laborales suelen ser frustrantes, ya que muchos jóvenes no se sienten preparados para enfrentar la vida laboral debido a la falta de conocimientos y habilidades, amenazas de despido, malos tratos, acoso sexual o relaciones personales complicadas en el entorno laboral (Weller, 2006).

En este contexto, la inteligencia emocional (IE) juega un papel vital. Según la UNESCO y la OCDE (2011), las competencias y conocimientos adquiridos a través de la IE antes de ingresar al mundo laboral incluyen trabajo en equipo, habilidades interpersonales, capacidad para conducir hacia metas comunes, adaptación a nuevas situaciones y toma de decisiones. Es indiscutible que los jóvenes que aplican la IE en su vida personal y profesional desarrollan habilidades, conocimientos y capacidades que les permiten manejar con éxito sus metas y superar los desafíos, especialmente en sus primeras experiencias laborales.

La primera experiencia laboral es crucial para los jóvenes, pues representa un punto de partida para sus aspiraciones de autonomía, desarrollo y creatividad. Una buena educación y formación al iniciar la vida laboral son esenciales para el desarrollo del capital humano y la empleabilidad. Por ello, este trabajo tiene como objetivo guiar a aquellos jóvenes en Colombia que se aproximan a su primera experiencia laboral, ayudándoles a comprender las actitudes y presentaciones valoradas por las empresas, las cuales se reflejan en su comportamiento, entrevistas de contratación y manejo de miedos.

Cabe destacar que, a pesar de la amplia documentación y teorías existentes sobre el tema, son pocas las universidades y empresas que ofrecen un entrenamiento profundo en el manejo de la IE y en el desarrollo de herramientas efectivas para potenciar esta capacidad. Como resultado, muchos jóvenes recurren a entrenadores personales (coaches) para fortalecer su IE y alcanzar su crecimiento personal y profesional.

1.3 Pregunta de investigación

Una vez planteado el problema y la justificación de la investigación, se formula la siguiente pregunta de investigación con la cual, se basará el análisis de la presente tesis:

¿Cómo permite la inteligencia emocional abordar los desafíos que experimentan los jóvenes adultos en el momento de desarrollarse en el ámbito laboral?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Analizar cómo la inteligencia emocional permite abordar los desafíos que experimentan los jóvenes adultos al momento de iniciar su carrera laboral.

1.4.2 Objetivos específicos

1. Analizar cómo las brechas entre expectativas y realidad se asocian con la inteligencia emocional
2. Determinar cómo la incertidumbre sobre el futuro profesional está relacionada con la inteligencia emocional

3. Describir cómo la presión por encontrar un trabajo adecuado está vinculado con la inteligencia emocional
4. Explicar cómo la necesidad de equilibrar el trabajo con otras áreas de la vida se ve influenciada por la inteligencia emocional
5. Identificar cómo la necesidad de sentirse seguro con sí mismo va de la mano con la inteligencia emocional

2. Revisión de la literatura

Dentro del mundo laboral se presentan desafíos para los jóvenes que apenas empiezan su trayectoria laboral y buscan adentrarse en la búsqueda y desarrollo de su camino profesional. Todo empieza con algunos obstáculos como encontrar empleo, desarrollo de habilidades, adaptación a un nuevo entorno o lidiar con el estrés. Aún así, se piensa que una herramienta poderosa para enfrentar estos retos es la Inteligencia Emocional (IE), debido a que se compone de dimensiones como la autorregulación, motivación, habilidades sociales, entre otras (Tecnológico de Monterrey, 2021).

En el presente estudio, se propone explorar dos variables: Inteligencia Emocional y los desafíos laborales al iniciar la carrera laboral (de jóvenes adultos), a través de un análisis e investigación profunda se espera comprender cómo la IE puede ayudar a esta población a mejorar su desempeño profesional y alcanzar el éxito en su trayectoria laboral. En definitiva, en un mundo laboral que cada vez es más competitivo y exigente, invertir en el desarrollo de la IE en los jóvenes, no sólo les otorga las herramientas necesarias para estar preparados, sino que también, les abre puertas a un futuro laboral satisfactorio y próspero.

2.1 Inteligencia emocional

La Inteligencia Emocional (IE) tiene diversas definiciones, pero la más relevante para esta investigación es la de Daniel Goleman (1996), quien la describe como "la capacidad para reconocer los sentimientos propios y los sentimientos de los demás, así como motivarnos a nosotros mismos para manejar de forma acertada las emociones, tanto en nosotros mismos como en nuestras relaciones humanas". Esta definición se basa en la teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner, quien en su libro *"Frames of Mind:*

The Theory of Multiple Intelligences" (1980) propuso que existen múltiples tipos de inteligencia más allá del cociente intelectual (CI). Gardner identificó inteligencias lingüísticas, musicales, lógico-matemáticas, espaciales, corporales, interpersonales e intrapersonales, sugiriendo que el desarrollo de estas habilidades depende de factores experienciales, culturales y biológicos.

Para poder comprender mejor cómo se mide la IE, según Goleman, esta puede ser evaluada a través de cinco grandes indicadores:

1. **Autoconocimiento:** Habilidad que permite al individuo entender sus propias emociones, fortalezas, debilidades, metas, valores personales y el impacto que estos tienen tanto en él como en los demás.
2. **Autorregulación:** Habilidad que permite al individuo controlar sus emociones para evitar impulsividad, dándole tiempo para reflexionar antes de actuar o hablar.
3. **Automotivación:** Habilidad que está relacionada con las razones internas por las cuales una persona busca el éxito, y cómo esta motivación puede adaptarse a la comprensión empática.
4. **Empatía:** Habilidad fundamental para conectar con las emociones de los demás, considerada la piedra angular de la IE, ya que facilita el entendimiento de otros estados emocionales.
5. **Habilidad social:** Habilidad que facilita la comunicación y colaboración con otros, siendo esencial para guiar a otros y promover ideas propias.

Estos cinco indicadores son esenciales para evaluar cómo la IE influye en las personas y, en particular, en los jóvenes adultos que enfrentan los desafíos laborales iniciales. Al integrar esta variable, se podrá identificar cómo la IE afecta la gestión de emociones y cómo puede ayudar a los jóvenes adultos a superar sus primeros obstáculos laborales, mejorando su rendimiento y adaptación profesional.

En resumen, la Inteligencia Emocional se interpreta como una habilidad clave para el éxito tanto profesional como personal de los jóvenes adultos. No limita, sino que potencia las habilidades que el individuo ya posee y aquellas que puede desarrollar al gestionar sus emociones de manera efectiva.

2.2 Desafíos laborales al iniciar la carrera laboral (en jóvenes adultos)

Los desafíos laborales al iniciar la carrera laboral en jóvenes adultos tienen múltiples definiciones establecidas por diferentes autores expertos en el tema. Sin embargo, la definición más relevante para la presente investigación proviene de Paul Angone, quien en su libro *"101 secrets for your twenties"* (2013), después de realizar estudios y investigaciones sobre el tema, los define como "las dificultades únicas que enfrentan los individuos que están en transición de la universidad al mundo laboral y están forjando sus carreras profesionales en sus veintes". Según Angone, estos desafíos incluyen la búsqueda del propósito profesional, la gestión de relaciones interpersonales en el ambiente laboral, la presión por cumplir con expectativas sociales y la gestión adecuada de las emociones.

Esta definición se basa en teorías de psicología del desarrollo y en los estudios sobre la transición de los jóvenes a la adultez, particularmente en las teorías de Jeffrey Arnett (1990), que se enfocan en las experiencias y desafíos que viven los jóvenes adultos durante su transición a la vida adulta, como las decisiones sobre la carrera universitaria y la formación de la identidad profesional.

Una vez comprendida la definición de los desafíos laborales, es fundamental entender cómo se mide esta variable para abordar el objetivo de la investigación. Según Angone, los desafíos laborales pueden medirse a través de cinco grandes indicadores:

1. **Brechas entre expectativas y realidad:** Disparidad entre lo que el individuo espera encontrar en el mundo laboral y lo que realmente experimenta en su primera experiencia laboral. Este desfase puede generar tanto consecuencias positivas

como negativas en cuanto a la cultura laboral, las responsabilidades del trabajo y las oportunidades de crecimiento.

2. **Incertidumbre sobre el futuro profesional:** Ansiedad relacionada con la dirección y estabilidad de la carrera profesional a largo plazo, y la satisfacción con el trabajo.
3. **Presión por encontrar un trabajo adecuado:** Presión interna o externa para encontrar un trabajo que coincida con las habilidades, valores e intereses del joven, influenciada por factores sociales, familiares o personales.
4. **Necesidad de equilibrar el trabajo con otras áreas de la vida:** Necesidad de los jóvenes de encontrar un equilibrio entre el trabajo y otros aspectos de su vida, como la familia, la salud y el tiempo libre, buscando un estilo de vida laboral sostenible y satisfactorio.
5. **Necesidad de sentirse seguro con uno mismo:** Confianza en las habilidades y decisiones personales y profesionales, necesaria para enfrentar los desafíos laborales con eficacia.

Estos cinco indicadores facilitan la evaluación de los desafíos laborales que enfrentan los jóvenes adultos al iniciar su carrera profesional, proporcionando un marco conceptual que permite analizar las razones de las dificultades que surgen en sus primeras experiencias laborales. Esta comprensión será clave en la presente investigación, ayudando a ofrecer estrategias organizacionales que apoyen a los jóvenes en esta transición, optimizando sus oportunidades de éxito profesional.

En resumen, los desafíos laborales al inicio de la carrera profesional en jóvenes adultos se interpretan como la necesidad de ofrecer orientación y apoyo efectivo a los jóvenes en su primera experiencia laboral, ayudándoles a transformar las limitaciones en oportunidades y metas alcanzables.

2.3 Hipótesis de la investigación

H1: La Inteligencia Emocional en jóvenes adultos al comenzar su carrera laboral

mejorará su adaptación, resolución de conflictos y éxito profesional.

H1 se define en base a que los individuos tengan la capacidad de reconocer, comprender y regular sus emociones facilitando su transición de la universidad al entorno laboral, permitiendo que los individuos enfrenten los diferentes desafíos eficazmente. Adicionalmente, una alta IE contribuirá a la resolución de conflictos y el manejo de conversaciones difíciles en el ambiente laboral, ya que los jóvenes adultos estarán capacitados para manejar situaciones emocionalmente cargadas de manera constructiva. Esta habilidad para la gestión de emociones influirá de forma positiva en el éxito profesional, ya que los individuos que poseen una mayor IE tomarán decisiones acertadas y mantendrán relaciones laborales efectivas.

2.4 Estado del arte

En los estudios reseñados a continuación, los diversos autores mencionados buscan resaltar la Inteligencia Emocional como una habilidad que emerge para poder enfrentar desafíos y alcanzar el éxito profesional. Varios estudios y artículos de los resultados, destacarán la importancia de la IE, como un factor determinante en la capacidad de los jóvenes para lograr adaptarse, enfrentar desafíos, gestionar el estrés, y poder establecer relaciones efectivas y tomar decisiones acertadas en el ámbito laboral. En este sentido, el presente párrafo permite contextualizar la relevancia de la variable mencionada, brindando una visión general de cómo esta habilidad puede ayudar a aprovechar las oportunidades en el inicio de la carrera profesional.

Partiendo de los planteamientos teóricos de Fulmore, Olson y Maellaro (2023), durante mucho tiempo ha existido una desconexión entre lo que se enseñan las instituciones universitarias y lo que realmente buscan las empresas, específicamente en cuanto a las habilidades interpersonales. Uno de los desafíos comunes que presentan los jóvenes es que no se facilita la transferencia de habilidades en el aula al momento de trabajar. Es por esto que, los autores resaltan la importancia de desarrollar habilidades interpersonales no solo para el desarrollo personal, sino también para satisfacer las necesidades laborales y mejorar las oportunidades profesionales de los jóvenes. Fulmore,

Olson y Maellaro desarrollaron un curso a través de metodologías de instrucción activas y experienciales para facilitar la transferencia de conocimientos y habilidades al momento de trabajar; a partir de esto, al analizar los resultados en un modelo de IE basado en competencias, mostró un aumento en las puntuaciones de los individuos, lo que indica que la IE es eficaz en el desarrollo de las habilidades interpersonales prácticas de los jóvenes.

A partir del estudio anterior, otro trabajo crítico en el estudio de la inteligencia emocional fue el realizado por O'Boyle, Humphrey y Hawyer (2011), que de la misma manera que el estudio anterior, demuestra las relaciones entre la IE y el desempeño laboral por medio de una prueba para estimar las relaciones entre las dos variables. Esta prueba demuestra que ambas variables se correlacionan por medio de la actividad cognitiva, la amabilidad y la responsabilidad. Con esta información, se entiende que existe una interdependencia entre la IE y el desarrollo laboral en el proceso de toma de decisiones en el ámbito laboral; teoría basada en lo escrito por Emmerling y Cherniss (2003), que explican que la IE consta de cuatro habilidades interrelacionadas: percibir emociones, el uso de las emociones para facilitar pensamientos, comprensión de emociones y gestión de las emociones para mejorar el crecimiento personal. Los autores concluyen que, las habilidades mencionadas facilitan el proceso de toma de decisiones profesionales y satisfacen las aspiraciones relacionadas con el ámbito laboral. Del mismo modo, Brackett *et al.* (2011) presentan en su artículo una visión general del modelo de habilidad de la inteligencia emocional e incluyen una discusión sobre cómo y por qué el concepto se volvió útil tanto en entornos educativos como laborales, mencionando las cuatro habilidades emocionales subyacentes resaltadas por Emmerling y Cherniss, que componen la inteligencia emocional y las herramientas de evaluación que se han desarrollado para medir el estudio, así, se describe cómo funcionan las personas emocionalmente inteligentes tanto intra como interpersonalmente y en entornos académicos y laborales.

Asimismo, tratando de adentrarse más en el tema de IE, Ashkanasy *et al.* (2017) explican que la IE es una parte inseparable de la vida laboral, y de la misma manera que Emmerling y Cherniss, basan su estudio considerando cinco habilidades o niveles para el

análisis: variaciones temporales dentro de la persona, entre personas (diferencias individuales, procesos interpersonales; grupos y equipos, y la organización en su conjunto. Cada uno de estos niveles juegan un papel relacionado con la IE, argumentando que las emociones en cada nivel influyen en otros niveles, es decir la preparación y capacidad que tenga el individuo en cada nivel, va a depender del siguiente.

De Haro y Castejón (2014), desestiman el planteamiento de Ashkanasy *et al*; respecto a que argumentan que no solo se debe analizar la relación entre la IE y aspectos biográficos y otros relacionados con las habilidades y personalidad, sino que también, examinar la relación entre la inteligencia emocional y el éxito profesional en la etapa inicial de la carrera. A lo largo de los estudios presentados por De Haro y Castejón, se demostró que existen relaciones significativas entre las dimensiones de la inteligencia emocional (autoconciencia emocional, autorregulación, conciencia social o habilidades sociales) y el nivel de competencia profesional. En el artículo, se analizó la relación entre la inteligencia emocional percibida, medida por el cuestionario Escala Meta-Mood de Rasgos (TMMS-24), en el que los resultados indican que la Inteligencia Emocional realiza una contribución específica a la predicción del salario, después de controlar el efecto de la inteligencia general.

Por otro lado, Gómez y Extremera (2023), ayudan con el desarrollo de la pregunta planteada, de manera que, muestran cómo la literatura científica ha mostrado interés en identificar fortalezas psicológicas que pueden llegar a pronosticar tanto la salud mental como diferentes comportamientos y actitudes de búsqueda de trabajo en la sociedad. En este caso, otro factor analizado es la resiliencia con respecto a la IE, el primero es mencionado como un recurso psicológico clave, aunque se menciona que existe una falta de comprensión de los mecanismos subyacentes involucrados durante el desempleo. Para esto el objetivo principal fue examinar si la resiliencia sirve como mediador entre la IE y los síntomas depresivos, la felicidad y los comportamientos de búsqueda de empleo, y como hallazgo los autores evidenciaron que las unidades de orientación profesional deberían

incorporar módulos de IE y resiliencia en sus programas de empleabilidad para promover la salud mental y la empleabilidad de los desempleados.

Del mismo modo que Gómez y Extremera, los autores Bartelink, Bremberg *et al.* (2020), resaltaron la comprensión de la asociación entre el desempleo en los jóvenes y la salud mental. En el artículo, se logró la investigación de 52 artículos en los que se encontró un efecto del desempleo en la salud mental al considerar estudios de cohorte que no controlaban por factores de confusión. Esta revisión permitió comprobar la asociación entre las dos variables planteadas al comienzo, aún así, se menciona que aún se requiere más evidencia de, por ejemplo, experimentos naturales y estudios longitudinales que permitan controlar variables de confusión, como la salud mental al inicio del camino laboral, para comprender mejor la asociación y la posible relación de causalidad entre las variables.

En cuanto a la relación de la adaptabilidad profesional y la IE, Melinde y Nisha (2014), en su artículo *“Career adaptability; Cognitive-affective adaptive functioning; Emotional intelligence; Psychosocial meta-capacity”*, mencionan que estas son capacidades psicosociales cruciales para una lograr una adaptación exitosa en diversos ámbitos de la vida, incluido el laboral. Para el desarrollo de su investigación, se llevó a cabo una encuesta transversal usando como muestra 409 agentes de call center en África, en el que los resultados mostraron que el manejo de las propias emociones contribuye a explicar la inteligencia emocional general y la varianza en la adaptabilidad profesional general. Por esta razón, el estudio permite entender la importancia de desarrollar la inteligencia emocional de las personas para así, fortalecer la adaptabilidad laboral.

En un estudio similar al mencionado anteriormente, desarrollado por Yuntao y Kathryn (2014), se tomó una muestra de 214 gerentes al inicio de sus carreras probando un modelo afectivo de la experiencia laboral de desarrollo (DJE), en el que se encontró que esta última se relacionaba con un mayor potencial de avance al aumentar los sentimientos agradables de los empleados, lo que quiere indicar que al tener una mayor DJE las personas se van a sentir más seguras y preparadas al iniciar su primera experiencia laboral,

y que esta, estaba positivamente relacionada con la intención de rotación solo para empleados con baja IE, pero no para aquellos con alta IE.

En cuanto a las regulaciones emocionales centradas en la persona, intrapersonales e interpersonal (otro tema importante en la Inteligencia Emocional), Pirsoul, Parmentier y Nils (2023) desarrollaron un estudio entre 1852 estudiantes universitarios, y se investigó si surgían diferentes combinaciones de evaluación y regulación emocional en la persona, entre mujeres y hombres. A partir del estudio, se logró evidenciar la importancia de poder diferenciar los perfiles de Inteligencia Emocional de acuerdo al género; resultados que permiten abrir nuevas vías para intervenciones de orientación profesional personalizadas para estudiantes universitarios que enfrentan una transición de la escuela al trabajo. Esta hipótesis se puede apoyar con lo dicho por Coetzee y Beukes (2010), por medio de un estudio en el que se exploró la relación entre la empleabilidad y la satisfacción con el apoyo profesional y la inteligencia emocional, con una muestra de 590 adolescentes sudafricanos; estudio en el que se concluye que los factores analizados se relacionan significativamente con la satisfacción de los participantes con el apoyo en la preparación de su carrera recibido. Del mismo modo que, Pirsoul, Parmentier y Nils, los hallazgos presentados podrían ser utilizados para informar los servicios profesionales para adultos jóvenes que se preparan para el mundo laboral.

Cómo se puede evidenciar a lo largo del texto, la investigación empírica ha permitido proporcionar evidencia que sugiere la importancia de utilizar y evaluar la Inteligencia Emocional para el desempeño laboral. Aún así, de acuerdo con Jaeger (2003), pocos planes de estudio de pregrado y posgrado abordan de una manera adecuada las habilidades emocionales e interpersonales que la mayoría de empleadores buscan al momento de selección de personal, por esta razón se considera que el potencial para mejorar las capacidades profesionales de los jóvenes, podría ser mejorado con preparación previa en las aulas de clases, y así, se demuestra una fuerte relación entre la IE y el rendimiento académico de los individuos.

Con respecto a la información presentada en el párrafo anterior, es importante mencionar y apoyar lo dicho por Banu y Asude (2022), debido a que en su artículo sobre la adaptabilidad, se puede entender que a pesar de implementar la preparación previa en las instituciones de estudios profesionales, las habilidades de inteligencia emocional de los estudiantes universitarios de primero y cuarto año difieren según los departamentos en los que están inscritos y otros factores. En la investigación desarrollada por Banu y Asude, se utilizó el Inventario de Cociente Emocional de Bar-On de 87 ítems, para identificar que uno de los factores que incide en las subdimensiones intrapersonal, interpersonal y de adaptabilidad es el departamento o carrera universitaria seleccionada, y también cuando se examinaron los resultados de la prueba para grupos con respecto a la variable de género, el resultado de las subescalas 'adaptabilidad' e 'interpersonal' fue a favor de los estudiantes varones.

La hipótesis anterior se sustenta con el artículo desarrollado por Martínez (1997), en el que se estudian a ciento ocho adultos con edades comprendidas entre los dieciocho y sesenta años para evaluar su inteligencia emocional (IE), orientación de metas, satisfacción con la vida y sintomatología depresiva. Los resultados del análisis, mostraron que la IE se relacionaba positivamente con una forma adaptativa de orientación de metas y con la satisfacción con la vida, y que influía negativamente en la sintomatología depresiva a través de la mediación de estos otros procesos. Lo que demuestra que, en la mayoría de los casos la IE depende del entorno y situación que están viviendo las personas.

A partir de lo anterior, se puede tomar en cuenta la perspectiva de los docentes y/o personas más capacitadas en el desempeño laboral. Un estudio sobre el tema fue llevado a cabo por Shauna, Bamber y Mahmood (2023), en el que se realizó una investigación en el sector de educación superior en el Reino de Arabia Saudita por medio de la implementación de un estudio basado en encuestas, donde se recopilaron datos de manera anónima de 277 miembros del profesorado. El estudio proporciona apoyo empírico a los otros artículos mencionados a lo largo del texto, a través de la conclusión de que la inteligencia emocional es un impulsor directo para poder mejorar el desempeño laboral a través del uso,

evaluación y regulación de las emociones. Además, los autores proponen alentar las instituciones de educación superior a que tomen acciones específicas permitan mejorar la conciencia y desarrollar habilidades de inteligencia emocional entre los docentes.

Como se ha identificado anteriormente, los resultados de la IE en el ámbito laboral han sido investigados en diferentes entornos; en el estudio de Soliman *et al.* (2023) se analizan las consecuencias en el contexto de las instituciones de educación superior (IES). Esta se realizó con el fin de examinar empíricamente el impacto de la IE en el equilibrio entre trabajo y vida personal, la inseguridad laboral, el comportamiento de intercambio de conocimientos y la agilidad de la fuerza laboral en las IES. Los hallazgos demostraron que el argumento anterior es positivo, y que el equilibrio entre trabajo y la vida personal impacta significativamente en el comportamiento de intercambio de conocimientos, lo que afecta a la agilidad de la fuerza laboral. Por esta razón, el entendimiento de la transición del bachillerato a la universidad sirve también como contexto para examinar la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico, como lo planteó Parker *et al.* (2004) en su investigación con un total de 372 estudiantes de primer y segundo semestre que estudian tiempo completo en una reconocida universidad de Ontario, los cuales hicieron y finalizaron de forma correcta la versión resumida del Inventario de Cociente Emocional (EQ-i: Short). En el estudio se compararon en grupos que habían alcanzado niveles muy diferentes de éxito académico, y se entendió que el éxito académico estuvo fuertemente asociado con varias dimensiones de inteligencia emocional, y a partir de los resultados, se refleja la importancia de la competencia emocional y social durante la transición de la escuela secundaria a la universidad. De acuerdo con Gall, Evans y Bellerose (2000), esta transición mencionada representa un factor de estrés relativamente agudo, evidenciando la mayor tensión para los estudiantes y el mayor impacto en su bienestar al comienzo de su trayectoria laboral.

A partir de todos los argumentos mencionados, se entiende que a partir de lo mencionado por Dacre y Qualter (2012), la inteligencia emocional sigue recibiendo una cantidad considerable de atención por parte de los investigadores, quienes argumentan que

es un predictor importante de la salud, el bienestar y, en particular, los resultados relacionados con el trabajo. De esta manera, el presente trabajo busca proporcionar una visión general de la importancia de la investigación sobre la Inteligencia Emocional, específicamente como predictor de diversos resultados para la población objetivo, incluida la salud mental, el bienestar y sus resultados laborales.

3. Metodología de la investigación

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Esta investigación es de tipo descriptivo, pues su cometido es “describir una situación real natural mediante la observación sistemática no participante o valerse de preguntas a una muestra de personas capaces de proporcionar la información deseada sobre opiniones, comportamientos o circunstancias” (García, García, 2012, p.103). Esto último, se debe a que se analizará un fenómeno poco estudiado: la influencia de la Inteligencia Emocional en jóvenes adultos al iniciar sus carreras profesionales. Aunque existen estudios que abordan la Inteligencia Emocional en diferentes contextos, la relación específica entre esta habilidad y el éxito en el inicio de la vida profesional de los jóvenes adultos ha recibido escasa atención en la literatura académica. Por tanto, esta investigación adopta un planteamiento exploratorio en donde se “busca indagar en un tema poco conocido y ofrecer una comprensión más profunda de esta relación emergente” (García, García, 2012, p.103).

3.2 Enfoque de la investigación

La presente investigación adopta un enfoque mixto en donde “se recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento” (Muñoz, 2013, p. 2). El enfoque cualitativo permitirá una comprensión más profunda y contextualizada de las diferentes experiencias individuales de los jóvenes adultos en el inicio de sus carreras profesionales, explorando sus emociones, percepciones y experiencias laborales. Por otro lado, el enfoque cuantitativo proporcionará datos numéricos que permitirán establecer relaciones y patrones entre las variables de interés, como lo son el nivel de Inteligencia Emocional y el éxito laboral. Al integrar ambos

enfoques, esta investigación busca aprovechar las fortalezas de cada método para obtener una comprensión más completa del fenómeno estudiado.

3.3 Población y muestra

La población objetivo a evaluada consta de jóvenes adultos de máximo 32 años en la ciudad de Bogotá, Colombia, de los cuales se encuestaron 100 individuos por medio del muestreo por conveniencia, el cual, “es una técnica de muestreo no probabilístico implementada en encuestas e investigaciones que consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a la de la población objetivo, en donde la representatividad la determina el investigador de modo subjetivo” (Casal, Mateu, 2003). Por ende, este método le permite ampliamente a la presente investigación seleccionar libremente a los participantes y/o las cifras de análisis que están fácilmente disponibles para, de esta forma, evitar aplicar métodos más rigurosos que puedan extender y complicar la obtención de los resultados en el tiempo planteado.

Se decidió delimitar la población hasta los 32 años debido a las directrices establecidas en el 2017 por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia sobre las fases del ciclo de vida, las cuales reconocen a los jóvenes adultos dentro del rango de edad de 25 a 44 años. Sin embargo, para esta investigación, y considerando la complejidad de las trayectorias vitales, se optó por no alargar este rango hasta los 44 años, eligiendo como límite los 32 años. Esto responde al interés de focalizar el análisis en una etapa más específica y representativa dentro del inicio y desarrollo profesional de los jóvenes adultos, manteniendo coherencia con los objetivos de la investigación y facilitando la recolección de datos de manera más eficiente.

Adicionalmente, se realizaron entrevistas a psicólogas y coaches especialistas en talento humano y asesores organizacionales del sector privado y público. Esto con el objetivo de asegurar una mayor profundidad y calidad en la información obtenida, ya que se buscaba priorizar el análisis detallado de las respuestas. Además, se consideró que las entrevistas proporcionaron suficiente información relevante cumpliendo con la saturación

teórica, teniendo en cuenta de igual forma, limitaciones de tiempo y recursos sin comprometer la validez de los resultados.

El motivo de realizar tanto encuestas como entrevistas en esta investigación se basa en la decisión de analizar los datos por medio de la triangulación. Según Gaviria y Osuna (2015), profesores de la Universidad de Sevilla, este enfoque “implica la aplicación de diversos métodos dentro de una misma investigación con el fin de recaudar información y contrastar los resultados, analizando tanto las coincidencias como las diferencias entre ellos. La triangulación se fundamenta en la idea de que los métodos son herramientas para investigar un problema y facilitar su comprensión, permitiendo una visión más completa y precisa del fenómeno estudiado. Este enfoque metodológico fortalece la validez de los hallazgos y contribuye a un entendimiento más profundo del objeto de estudio”.

Por ende, la importancia de esta forma de análisis de información en el contexto de la investigación radica en su capacidad para enriquecer el análisis y garantizar que los resultados obtenidos sean más robustos y representativos. Al combinar métodos cuantitativos y cualitativos, se reduce el sesgo que podría generarse si solo se utilizara un único enfoque, lo que asegura una interpretación más amplia y detallada de los datos. Además, la triangulación permite corroborar los hallazgos a partir de diferentes perspectivas, lo que mejora la confiabilidad y la validez de las conclusiones. Este enfoque metodológico es crucial para proporcionar una base sólida y bien fundamentada para las recomendaciones y aportes de la investigación, asegurando que las conclusiones sean más confiables y aplicables en diversos contextos.

3.4 Justificación de la población y muestra

El conjunto de las encuestas realizadas, tuvo como distribución las 5 fases indicadas en el capítulo 5.6 en las cuales se recopiló información de mínimo 20 personas en cada una, obteniendo en total 100 respuestas como resultado del objetivo estipulado. Adicionalmente, con respecto a las entrevistas efectuadas a la psicóloga y la coah expertas, estas fueron planteadas con base a preguntas ya existentes y desarrolladas en el año 2012 por la psicóloga y especialista en psicología clínica, Conxa Perpiñá, profesora de la

Universidad Complutense de Madrid en su manual de entrevistas psicológicas y emocionales, relacionadas con la Inteligencia Emocional y el vínculo que esta tiene con los jóvenes adultos.

Asimismo, se debe agregar que, en el desarrollo de la investigación las entrevistas se llevaron a cabo después de la aplicación de las encuestas con el objetivo de evitar sesgos en el análisis de los datos obtenidos. Este enfoque permitió que el análisis inicial de las respuestas de las encuestas se realizara de manera objetiva y sin influencias externas, asegurando así la validez de los resultados. Posteriormente, al realizar las entrevistas con psicólogas, se buscó contrastar sus aportes con las respuestas y comportamientos observados en los jóvenes adultos encuestados. Este proceso facilitó la comparación entre los datos cuantitativos y cualitativos, identificando similitudes y diferencias significativas entre ambos enfoques y enriqueciendo el entendimiento integral del fenómeno estudiado.

Lo mencionado con anterioridad, fue logrado correctamente y en su totalidad gracias a la distribución de las encuestas por medio de plataformas digitales logrando en pocos días y de manera sencilla que, los individuos a los que se les fue compartidas contestaran de manera honesta cada una de las preguntas planteadas en estas. Del mismo modo, en cuanto a las entrevistas a la psicóloga y la coach experta, estas se llevaron a cabo por medio de reuniones virtuales y con total disposición por parte de los entrevistados logrando así, respuestas que permitieron complementar los argumentos planteados en el desarrollo de la presente tesis.

3.5 Diseño metodológico

La metodología del presente trabajo de grado tiene como objetivo analizar la influencia que tiene la Inteligencia Emocional en los jóvenes adultos al iniciar su carrera profesional. Específicamente, se pretende identificar cómo ha sido desarrollada y aplicada por estos individuos. Para lograr dicho objetivo, se emplearán métodos de recolección de datos tanto cuantitativos como cualitativos, mediante encuestas y entrevistas con el fin de obtener una comprensión total y detallada de este fenómeno.

Fases

Fase 1 (Anexo 9.1)

- **Objetivo específico:** Analizar cómo las brechas entre expectativas y realidad se asocian con la inteligencia emocional.
- **Actividad:** Recopilar datos sobre las expectativas y experiencias emocionales a jóvenes adultos de máximo 32 años mediante encuestas.
- **Instrumento:** Encuesta de evaluación de inteligencia emocional

Fase 2 (Anexo 9.2)

- **Objetivo específico:** Determinar cómo la incertidumbre sobre el futuro profesional está relacionada con la inteligencia emocional.
- **Actividad:** Realizar encuestas a jóvenes adultos de máximo 32 años para recolectar datos sobre las preocupaciones y percepciones relacionadas con el futuro profesional
- **Instrumento:** Encuesta sobre la percepción de incertidumbre y las respuestas emocionales.

Fase 3 (Anexo 9.3)

- **Objetivo específico:** Describir cómo la presión por encontrar un trabajo adecuado está vinculado con la inteligencia emocional
- **Actividad:** Realización de encuestas a jóvenes adultos de máximo 32 años para comprender cómo afecta la presión por encontrar empleo adecuado en las respuestas emocionales.
- **Instrumento:** Encuesta sobre experiencias laborales y emocionales

Fase 4 (Anexo 9.4)

Objetivo específico: Explicar cómo la necesidad de equilibrar el trabajo con otras áreas de la vida se ve influenciada por la inteligencia emocional

- **Actividad:** Realizar encuestas a jóvenes adultos de máximo 32 años para investigar cómo se percibe y gestiona el equilibrio entre trabajo y vida personal.
- **Instrumento:** Encuesta de evaluación del equilibrio trabajo-vida

Fase 5 (Anexo 9.5)

- **Objetivo específico:** Identificar cómo la necesidad de sentirse seguro consigo mismo va de la mano con la inteligencia emocional
- **Actividad:** Realizar encuestas a jóvenes adultos de máximo 32 años para recolectar datos sobre cómo la autoconfianza y la inteligencia emocional se manifiestan en diferentes contextos personales y profesionales de los jóvenes adultos.
- **Instrumento:** Encuesta para indagar sobre la relación entre autoconfianza e inteligencia emocional en diversos contextos personales y profesionales.

3.6 Instrumento de recolección de información (Anexo 9.6)

Entrevista a psicóloga y *coach* para obtener opinión y puntos de vista, desde una perspectiva profesional y enfocada a este segmento de la población.

3.7 Variables de investigación

Tabla 1

Variables de investigación

Variable	Definición	Autores	Dimensiones	Preguntas
Inteligencia Emocional	"Es la capacidad para reconocer los sentimientos propios y los de los demás, motivarnos a nosotros mismos, para manejar acertadamente las emociones, tanto en nosotros mismos como en nuestras relaciones humanas"	Goleman, 1996	Autoconocimiento: Habilidad para entender las emociones propias. Autoconocimiento requiere entender las fortalezas, debilidades, metas, valores personales y el impacto que estos tienen en los demás.	¿Cómo podría ayudar al individuo a entender sus propias emociones y así, manejar mejor el estrés durante los estudios o el trabajo? ¿De qué manera la autoconciencia emocional le permite al individuo identificar sus fortalezas y áreas de mejora en sus relaciones personales y profesionales? ¿Cómo podría el individuo beneficiarse al reconocer y aceptar las emociones al momento de tomar decisiones importantes sobre el futuro?
			Autorregulación: Habilidad que permite regular las emociones, con el objetivo de evitar la impulsividad y permitirle a la persona detenerse y examinar sus emociones antes de actuar.	¿De qué manera el control de las emociones del individuo podría ayudarlo a mantener la calma y la concentración durante los momentos de presión, como los exámenes o las entrevistas de trabajo? ¿Cómo se beneficiaría el individuo al aprender a manejar la frustración y el fracaso de manera constructiva para salir adelante y alcanzar sus metas? ¿Cómo podría la autorregulación emocional contribuir a mantener relaciones saludables y evitar conflictos innecesarios en la vida del individuo?
			Automotivación: Razones por las cuales el individuo quiere tener éxito. Fundamental reconocer la motivación que ayuda a adaptar la comprensión empática.	¿Cómo podría la automotivación a matener al individuo enfocado en sus objetivos a largo plazo, como obtener un título universitario o desarrollar una carrera exitosa? ¿De qué manera cultivar una actitud positiva y perseverante ayudaría al individuo a superar los obstáculos y desafíos que puede enfrentar en el camino hacia sus metas? ¿Cómo podría la automotivación impulsar al individuo a buscar oportunidades de crecimiento personal y profesional y a aprovechar al máximo su potencial?
Desafíos laborales al iniciar carrera laboral	"Dificultades únicas que enfrentan aquellos que están en transición de la universidad al mundo laboral y están forjando sus carreras en sus veinte años. Estos desafíos incluyen búsqueda de propósito profesional, el establecimiento de una carrera significativa, la gestión de relaciones interpersonales en el trabajo, la presión por cumplir con expectativas sociales, la gestión de emociones de una manera inteligente. Los primeros desafíos laborales son los que ayudan a los jóvenes adultos a navegar por un período de vida crucial de la vida adulta con confianza y claridad".	Paul Angone, 2013	Brechas entre expectativas y realidad: Disparidad entre lo que el individuo espera encontrar en el mundo laboral y lo que realmente encuentra. Dicho hallazgo, puede tener acontecimientos positivos como negativos en cuanto a la cultura laboral, las responsabilidades que el trabajo conlleva y las oportunidades de crecimiento tanto laboral como personal.	¿Qué pasos puede el individuo tomar para explorar y clarificar sus metas profesionales a largo plazo? ¿Cómo puede abordar y reducir el individuo la incertidumbre sobre su futuro profesional? ¿Qué recursos o apoyos puede el individuo buscar para ayudarse a planificar y avanzar en su carrera?
			Incertidumbre sobre el futuro profesional: Ansiedad o preocupación relacionada con con la manera en que se desarrollará la carrera profesional a largo plazo. Esto, puede incluir dudas sobre la dirección profesional, la estabilidad del empleo y la satisfacción laboral a largo plazo.	¿De qué manera desarrollar habilidades sociales que ayudarán al individuo a establecer redes de apoyo sólidas y a construir relaciones significativas en su vida personal y profesional? ¿Cómo podría el individuo beneficiarse de aprender a comunicarse de manera clara, asertiva y respetuosa en diferentes contextos sociales y laborales? ¿Cómo le ayudaría al individuo el desarrollo de habilidades sociales y colaborar de manera efectiva con otros y alcanzar metas comunes en equipo?
			Presión por encontrar un trabajo adecuado: Presión interna o externa debido a la necesidad de encontrar un trabajo que coincida con las habilidades, valores e intereses del individuo. Dicha presión puede provenir de los amigos, la familia, la sociedad o por las propias expectativas personales.	¿Cuál es la fuente principal de presión para encontrar un trabajo adecuado (familia, amigos, etc.)? ¿Cómo puede el individuo manejar y mitigar la presión externa mientras busca un trabajo que se alinee con sus valores y habilidades? ¿Qué medidas puede el individuo tomar para mantenerse enfocado en encontrar un trabajo que realmente satisfaga, en lugar de ceder ante la presión externa?
			Necesidad de equilibrar el trabajo con otras áreas de la vida: Necesidad de encontrar un equilibrio entre el trabajo y otros aspectos importantes de la vida del individuo como los son la familia, la salud, los hobbies y el tiempo libre. Se trata de encontrar un estilo de vida laboral que sea satisfactorio y sostenible a largo plazo.	¿Qué actividades fuera del trabajo son importantes para el bienestar y satisfacción general del individuo? ¿Cómo podría establecer el individuo límites saludables entre el trabajo y otras áreas de su vida, incluso en momento de alta demanda laboral o académica?

Necesidad de sentirse seguro con sí mismo: Necesidad de tener confianza en las habilidades, capacidades y decisiones personal y profesionales. Los desafíos laborales pueden generar momentos en los que el individuo se sienta inseguro o dude de sí mismo, lo que puede llegar a afectar la capacidad que tiene para enfrentar desafíos laborales con determinación y eficacia.	¿Cuáles son las mayores fortalezas y habilidades profesionales del individuo? ¿Qué experiencias pasadas han ayudado al individuo a sentirse más seguro de sí mismo en el trabajo? ¿Qué acciones puede tomar el individuo para fortalecer su confianza en sí mismo en el entorno laboral?
---	--

Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

4. Análisis de los resultados

Para el presente análisis, se tomaron en cuenta los objetivos específicos previamente planteados, con el fin de analizar los resultados obtenidos con algunas de las preguntas relacionadas a la temática de cada objetivo.

4.1 Analizar cómo las brechas entre expectativas y realidad se asocian con la inteligencia emocional

Con base en las encuestas realizadas, se concluyó que las cinco preguntas más importantes que pueden dar respuesta al objetivo uno fueron las presentadas a continuación. A partir de esto, se puede observar que, efectivamente, los jóvenes adultos logran analizar cómo las brechas entre expectativas y realidad se asocian con la inteligencia emocional.

Los resultados indican que un porcentaje significativo de jóvenes (48%) se siente frustrado cuando la realidad no coincide con sus expectativas, lo que sugiere que esta frustración puede ser un síntoma de una falta de habilidades en la regulación emocional. Además, un buen número de encuestados (ver gráfica 3) afirma ser capaz de ajustar sus expectativas al enfrentar la realidad, lo que resalta la importancia de la flexibilidad emocional como un componente esencial de la inteligencia emocional.

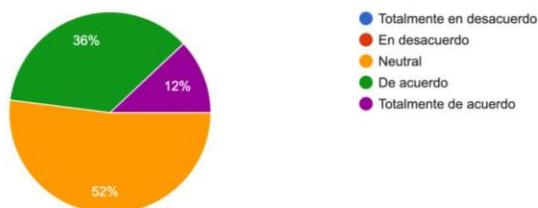
Asimismo, muchos jóvenes son conscientes de cómo sus sentimientos impactan sus acciones (ver gráfica 4), lo que sugiere un nivel de autoconciencia emocional que les permite reflexionar sobre sus reacciones y tomar decisiones más informadas. Sin embargo, también se observó que una parte de los encuestados (24%) no se siente completamente preparada para mantener la calma bajo presión, lo que puede incrementar la desconexión entre lo que esperan y lo que realmente experimentan en el entorno laboral. Por ende, la encuesta realizada fue de gran utilidad para la investigación, ayudando a validar el objetivo

número uno, afirmando una vez más que las brechas entre expectativa y realidad efectivamente se asocian con la IE.

Gráfica 1: Fase 1

Mis expectativas sobre situaciones suelen coincidir con la realidad

Mis expectativas sobre situaciones suelen coincidir con la realidad
25 respuestas

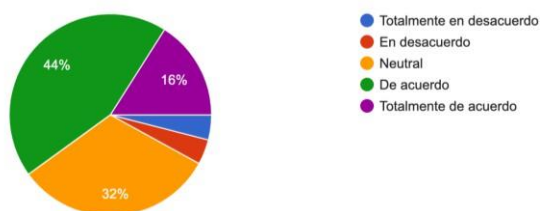


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 2: Fase 1

Me siento frustrado cuando la realidad no cumple con mis expectativas

Me siento frustrado cuando la realidad no cumple con mis expectativas
25 respuestas

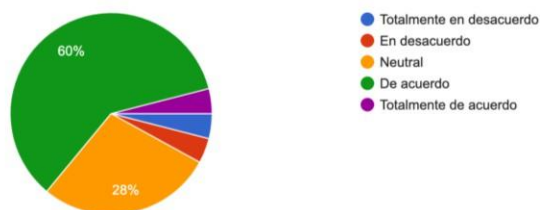


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 3: Fase 1

Soy capaz de ajustar mis expectativas cuando me enfrento a la realidad

Soy capaz de ajustar mis expectativas cuando me enfrento a la realidad
25 respuestas

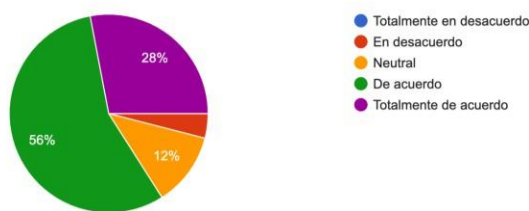


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 4: Fase 1

Comprendo cómo mis sentimientos afectan mis acciones

Comprendo cómo mis sentimientos afectan mis acciones
25 responses

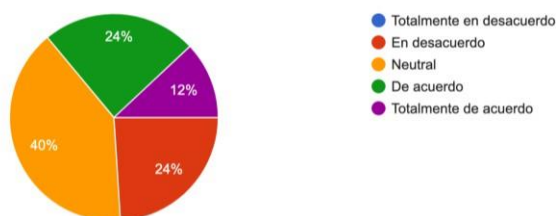


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 5: Fase 1

Mantengo la calma bajo presión

Mantengo la calma bajo presión
25 responses



Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

4.2 Determinar cómo la incertidumbre sobre el futuro profesional está relacionada con la inteligencia emocional

Con base en las encuestas realizadas, se concluyó que las cinco preguntas más relevantes que pueden dar respuesta al objetivo número dos planteado fueron las presentadas a continuación. A partir de esto, se observa que la incertidumbre sobre el futuro profesional está profundamente relacionada con la inteligencia emocional de los jóvenes adultos.

Los resultados, fundamentados en las respuestas a las preguntas de la encuesta, indican que la percepción de incertidumbre respecto a su futuro laboral genera una carga emocional significativa (ver gráfica 6), que se manifiesta en preocupaciones constantes y sentimientos de ansiedad. Esta situación subraya la necesidad de desarrollar habilidades de regulación emocional, ya que aquellos jóvenes que cuentan con una mayor inteligencia emocional tienden a gestionar mejor sus emociones en momentos de duda y estrés.

La capacidad para manejar la ansiedad y el estrés asociados a la falta de claridad sobre el futuro profesional es crucial, lo cual se complementa con los resultados de la encuesta, que sugieren que los jóvenes que fomentan su inteligencia emocional, no sólo reconocen sus emociones, sino que también las transforman en motivación y optimismo, permitiéndoles enfrentar los desafíos laborales con una actitud más resiliente.

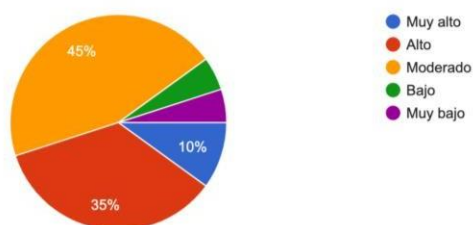
Por ende, los hallazgos de la encuesta resultaron de gran utilidad para la investigación, ayudando a validar el objetivo número dos. Además, poder comprender la relación entre la incertidumbre sobre el futuro profesional y la inteligencia emocional es esencial para ofrecer estrategias que permitan a los jóvenes desarrollar una mayor capacidad de adaptación y afrontamiento, por lo que también les ofrecerá un camino más claro y positivo hacia su desarrollo profesional.

Gráfica 6: Fase 2

¿Cómo describiría su nivel actual de incertidumbre sobre su futuro profesional?

¿Cómo describiría su nivel actual de incertidumbre sobre tu futuro profesional?

20 responses



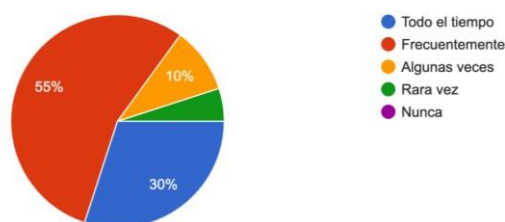
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 7: Fase 2

¿Qué tan frecuentemente se preocupa por su futuro profesional?

¿Qué tan frecuentemente se preocupa por su futuro profesional?

20 responses



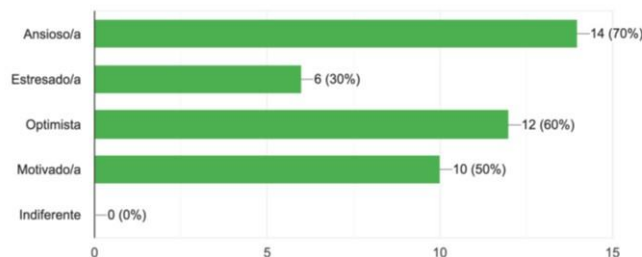
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 8: Fase 2

¿Cómo se siente generalmente cuando piensa en su futuro profesional?

¿Cómo se siente generalmente cuando piensa en su futuro profesional? (Seleccione todas las que apliquen)

20 responses



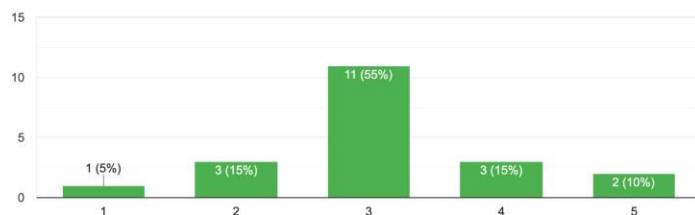
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 9: Fase 2

En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Nada" y 5 es "Mucho", ¿cuánto cree que la incertidumbre sobre su futuro profesional afecta sus emociones diarias?

En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Nada" y 5 es "Mucho", ¿cuánto cree que la incertidumbre sobre su futuro profesional afecta sus emociones diarias?

20 responses



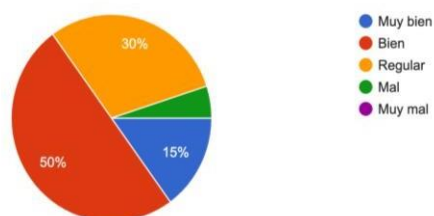
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 10: Fase 2

¿Qué tan bien siente que maneja sus emociones en situaciones de incertidumbre profesional?

¿Qué tan bien siente que maneja sus emociones en situaciones de incertidumbre profesional?

20 responses



Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

4.3 Describir cómo la presión por encontrar un trabajo adecuado está vinculada con la inteligencia emocional

Con base en las encuestas realizadas, se concluyó que las cinco preguntas más relevantes que pueden dar respuesta al objetivo número tres planteado, fueron las presentadas a continuación. A partir de esto, se observa que la presión por encontrar un trabajo adecuado está vinculada de manera significativa con la inteligencia emocional de los jóvenes adultos.

Los resultados, fundamentados en las respuestas a las preguntas de la encuesta, indican que una gran parte de los jóvenes (50%) expresa estar muy preocupada por encontrar un trabajo adecuado después de graduarse. Esta preocupación genera un impacto en su bienestar emocional, destacando la importancia de desarrollar habilidades de regulación emocional para manejar esta presión de manera adecuada.

Además, los resultados de la encuesta muestran que muchos jóvenes recurren a diferentes métodos para manejar la presión (ver gráfica 14), como hablar con amigos y familiares o realizar actividades de relajación. Esto sugiere que aquellos con una mayor inteligencia emocional están mejor equipados para buscar apoyo y encontrar formas saludables de afrontar la presión que sienten. Sin embargo, también se observa que algunos jóvenes pueden enfrentar dificultades para manejar sus emociones negativas, lo que puede limitar su capacidad para hacer frente a la presión de encontrar un trabajo adecuado.

Por ende, los hallazgos de la encuesta resultaron de gran utilidad para la investigación, ayudando a validar el objetivo número tres. Además, es importante comprender cómo la presión por encontrar un trabajo adecuado se relaciona con la inteligencia emocional, ya que esto es esencial para ofrecer estrategias que permitan a los jóvenes desarrollar una mayor capacidad de adaptación y afrontamiento. Por ende, fortalecer la inteligencia emocional no sólo les ayudará a gestionar la presión laboral, sino

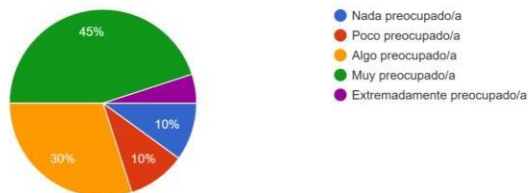
que también les proporcionará un camino más claro y positivo hacia su desarrollo profesional.

Gráfica 11: Fase 3

¿Qué tan preocupado/a está por encontrar un trabajo adecuado después de graduarse?

¿Qué tan preocupado/a está por encontrar un trabajo adecuado después de graduarse? o en caso de que ya se haya graduado, ¿qué tan preocupado/a estuvo en su momento?

20 respuestas



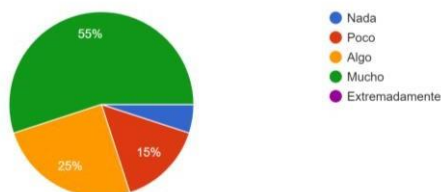
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 12: Fase 3

¿Siente que la presión por encontrar un trabajo adecuado afecta su bienestar emocional?

¿Siente que la presión por encontrar un trabajo adecuado afecta su bienestar emocional?

20 respuestas



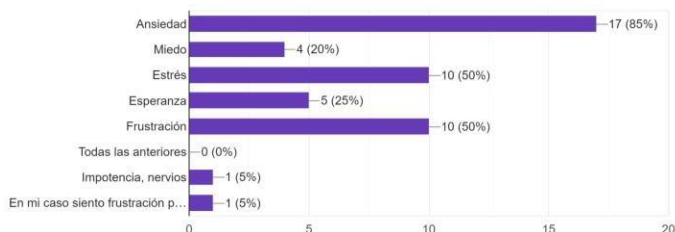
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 13: Fase 3

¿Qué emociones experimenta más frecuentemente debido a la presión por encontrar un trabajo adecuado?

¿Qué emociones experimenta más frecuentemente debido a la presión por encontrar un trabajo adecuado? (Seleccione todos los que apliquen)

20 respuestas

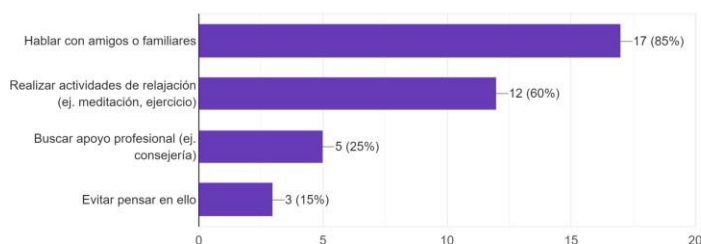


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 14: Fase 3

¿Cómo maneja emocionalmente la presión por encontrar un trabajo adecuado?

¿Cómo maneja emocionalmente la presión por encontrar un trabajo adecuado? (Seleccione todos los que apliquen)
20 respuestas

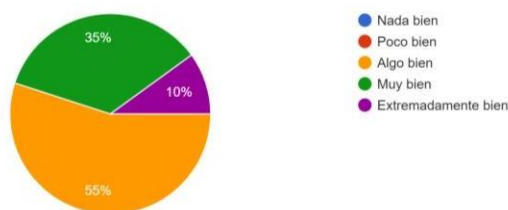


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 15: Fase 3

¿Qué tan bien puede manejar sus emociones negativas cuando piensa en encontrar un trabajo adecuado?

¿Qué tan bien puede manejar sus emociones negativas (ansiedad, estrés) cuando piensa en encontrar un trabajo adecuado?
20 respuestas



Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

4.4 Explicar cómo la necesidad de equilibrar el trabajo con otras áreas de la vida se ve influenciada por la inteligencia emocional

Con base en las encuestas realizadas, se concluyó que las cinco preguntas más relevantes que pueden dar respuesta al objetivo número cuatro, planteado fueron las presentadas a continuación. A partir de esto, se observa que la necesidad de equilibrar el trabajo con otras áreas de la vida se ve influenciada de manera significativa por la inteligencia emocional de los jóvenes adultos.

Los resultados, fundamentados en las respuestas a las preguntas de la encuesta, indican que una buena parte de los encuestados (65%) siente que logra un equilibrio entre su trabajo y su vida personal con cierta frecuencia. Sin embargo, también se evidencia que un porcentaje considerable de jóvenes enfrenta dificultades para alcanzar este equilibrio, lo

que sugiere que la inteligencia emocional juega un papel importante en la gestión de esta situación.

La capacidad para reconocer y gestionar efectivamente las propias emociones en situaciones de estrés es un indicador importante de la inteligencia emocional. La encuesta muestra que una mayoría significativa de jóvenes afirma hacerlo frecuentemente, lo que les ayuda a manejar mejor la presión asociada con la necesidad de equilibrar el trabajo y la vida personal. No obstante, también hay quienes experimentan estrés relacionado con este desafío, lo que resalta la importancia de contar con habilidades emocionales sólidas para enfrentar y mitigar esta presión.

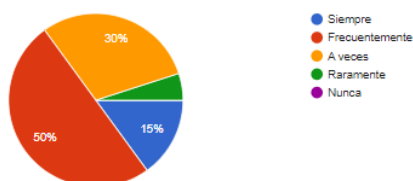
Por ende, los hallazgos de la encuesta resultaron de gran utilidad para la investigación, ayudando a validar el objetivo número cuatro. En conclusión, fortalecer la inteligencia emocional no solo facilitará un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, sino que también contribuirá a un desarrollo profesional más saludable y satisfactorio.

Gráfica 16 : Fase 4

¿Con qué frecuencia siente que logra un buen equilibrio entre su trabajo y su vida personal?

¿Con qué frecuencia siente que logra un buen equilibrio entre su trabajo y su vida personal?

20 respuestas



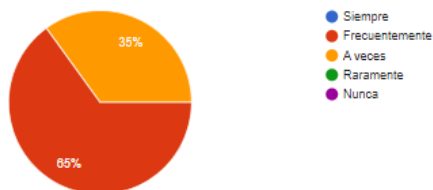
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 17: Fase 4

¿Con qué frecuencia reconoce y gestiona efectivamente sus propias emociones en situaciones de estrés?

¿Con qué frecuencia reconoce y gestiona efectivamente sus propias emociones en situaciones de estrés?

20 respuestas



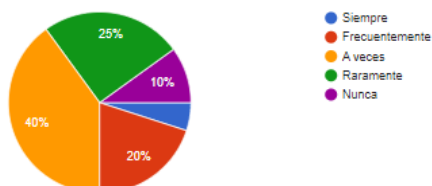
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 18: Fase 4

¿Con qué frecuencia se siente estresado por no poder equilibrar el trabajo y la vida profesional?

¿Con qué frecuencia se siente estresado(a) por no poder equilibrar el trabajo y la vida personal?

20 respuestas



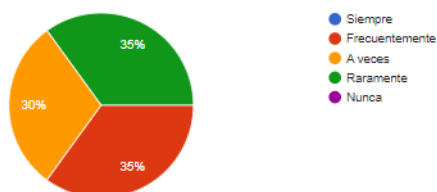
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 19: Fase 4

¿Con qué frecuencia lleva trabajo a casa?

¿Con qué frecuencia lleva trabajo a casa?

20 respuestas



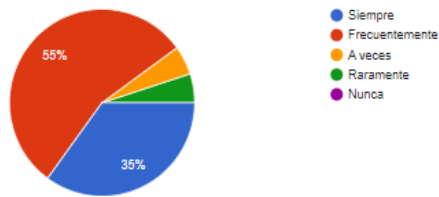
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 20: Fase 4

¿Con qué frecuencia es capaz de empatizar con sus compañeros de trabajo y entender sus emociones?

¿Con qué frecuencia es capaz de empatizar con sus compañeros de trabajo y entender sus emociones?

20 respuestas



Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

4.5 Identificar cómo la necesidad de sentirse seguro con sí mismo va de la mano con la inteligencia emocional

Con base en las encuestas realizadas, se concluyó que las cinco preguntas más relevantes que pueden dar respuesta al objetivo número cinco fueron las siguientes (ver gráficas de la 21 a la 25). A partir de esto, se observa que la necesidad de sentirse seguro con uno mismo está íntimamente relacionada con la inteligencia emocional de los jóvenes adultos.

Los resultados, fundamentados en las respuestas a las preguntas de la encuesta, indican que una mayoría significativa (65%) de los encuestados describe su nivel de autoconfianza como alto. Esta autoconfianza se correlaciona con una percepción positiva de sus habilidades y decisiones (ver gráfica 22), lo que sugiere que los jóvenes con una sólida inteligencia emocional tienden a sentirse más seguros en sus capacidades.

Además, los resultados muestran que los encuestados se sienten más confiados en contextos profesionales y personales (ver gráfica 23), lo que resalta la importancia de la inteligencia emocional en la construcción de relaciones interpersonales y en el desarrollo profesional. La capacidad de los jóvenes para reconocer y gestionar sus emociones no solo les ayuda a aumentar su resiliencia ante fracasos, sino que también mejora la calidad de sus relaciones, tanto personales como laborales.

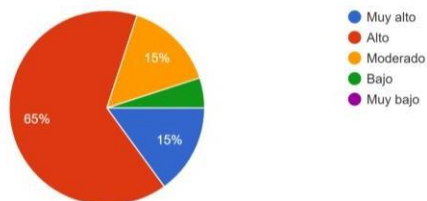
Por ende, los hallazgos de la encuesta resultan de gran utilidad para la presente investigación, ayudando a validar el objetivo número cinco. En conclusión, el desarrollo de la inteligencia emocional no solo contribuye a una mayor autoconfianza, sino que también

potencia el crecimiento personal y profesional de los jóvenes, permitiéndoles enfrentar desafíos con mayor seguridad y resiliencia.

Gráfica 21: Fase 5

¿Cómo describiría su nivel actual de autoconfianza?

¿Cómo describiría su nivel actual de autoconfianza?
20 respuestas

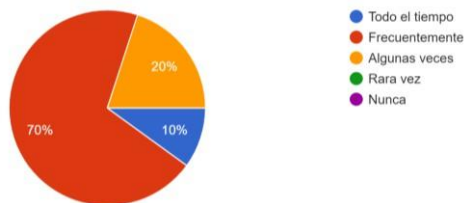


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 22: Fase 5

¿Qué tan frecuentemente se siente seguro de sus habilidades y decisiones?

¿Qué tan frecuentemente se siente seguro/a de sus habilidades y decisiones?
20 respuestas

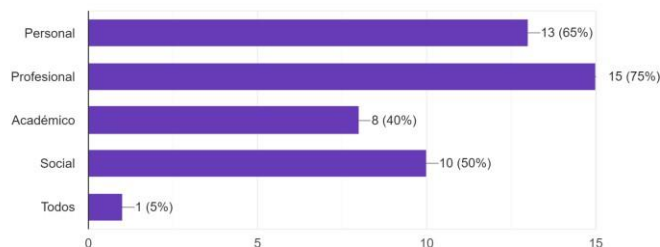


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 23: Fase 5

¿En qué contextos siente mayor autoconfianza?

¿En qué contextos siente mayor autoconfianza? (Seleccione todas las que apliquen)
20 respuestas

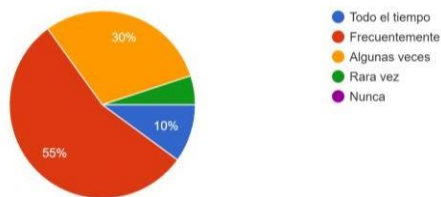


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 24: Fase 5

¿Qué tan frecuentemente es capaz de identificar sus propias emociones en situaciones de incertidumbre?

¿Qué tan frecuentemente es capaz de identificar sus propias emociones en situaciones de incertidumbre?
20 respuestas

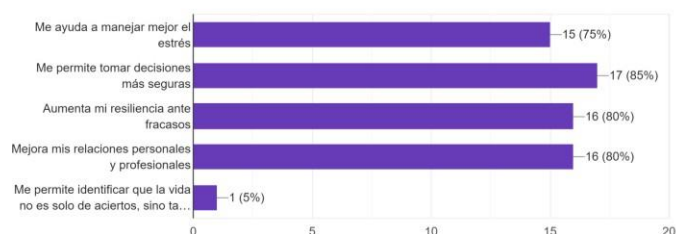


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 25 : Fase 5

¿De qué manera cree que su autoconfianza está relacionada con su inteligencia emocional?

¿De qué manera cree que su autoconfianza está relacionada con su inteligencia emocional?
(Seleccione todas las que apliquen)
20 respuestas



Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

4.6 Otros hallazgos

Del análisis de las encuestas y su relación con la monografía, se identificaron hallazgos que demuestran cómo la inteligencia emocional (IE) ayuda a los jóvenes a enfrentar desafíos profesionales iniciales. Estos hallazgos confirman los objetivos específicos y destacan el papel de la IE en la adaptación laboral y el bienestar personal de los jóvenes, con un análisis detallado de sus conexiones con los temas de la monografía.

4.6.1 Hallazgo 1: La autorregulación facilita la adaptación ante la disparidad entre expectativas y realidad

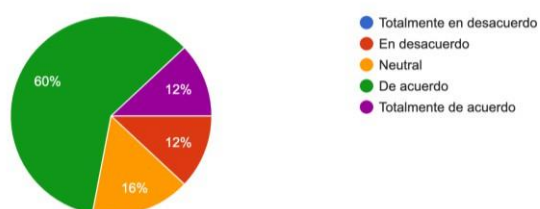
En la primera fase, se analizó cómo las brechas entre expectativas y realidad se relacionan con la IE. Las encuestas (gráficas 26-38) muestran que, aunque muchos jóvenes tienen autoconciencia emocional, un 20% enfrenta dificultades en manejar emociones negativas y reacciones impulsivas ante retos laborales. Según la monografía (sección 2.2),

la autorregulación es clave para transformar frustración en aprendizaje y ajustar expectativas constructivamente. El hallazgo evidencia que los jóvenes con buena autorregulación enfrentan mejor las disparidades laborales, convirtiendo desafíos en oportunidades de crecimiento, cumpliendo así el objetivo de esta fase.

Gráfica 26: Hallazgo 1

Soy consciente de mis sentimientos en todo momento

Soy consciente de mis sentimientos en todo momento
25 respuestas

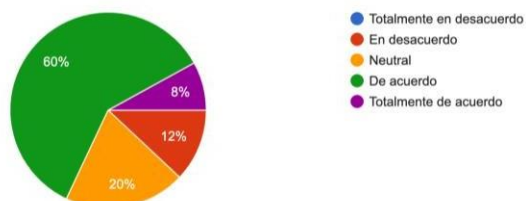


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 27: Hallazgo 1

Puedo identificar mis emociones fácilmente

Puedo identificar mis emociones fácilmente
25 respuestas

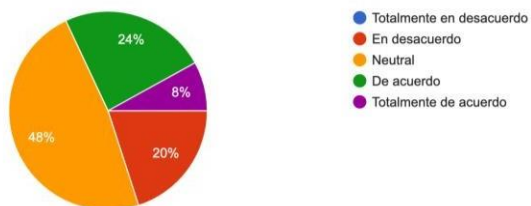


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 28: Hallazgo 1

Puedo manejar bien mis emociones negativas

Puedo manejar bien mis emociones negativas:
25 respuestas

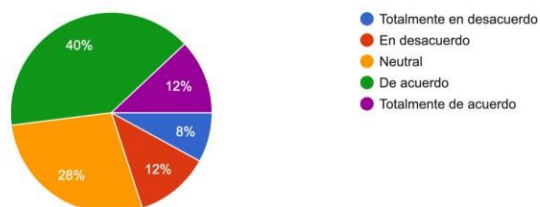


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 29: Hallazgo 1

Evitó reacciones impulsivas ante situaciones estresantes

Evito reacciones impulsivas ante situaciones estresantes
25 respuestas

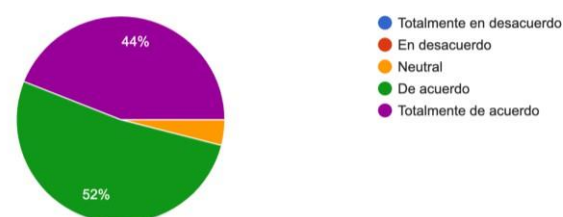


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 30: Hallazgo 1

Me esfuerzo para alcanzar mis metas a pesar de los obstáculos.

Me esfuerzo para alcanzar mis metas a pesar de los obstáculos
25 respuestas



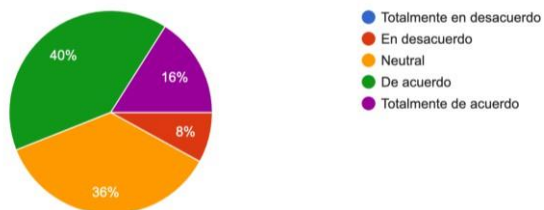
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 31: Hallazgo 1

Mantengo una actitud positiva incluso ante los fracasos

Mantengo una actitud positiva incluso ante los fracasos

25 respuestas



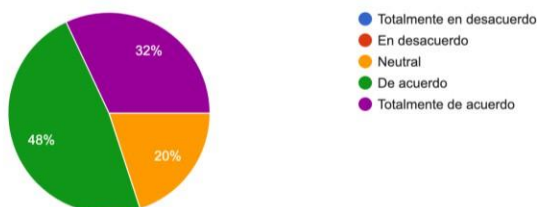
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 32: Hallazgo 1

Disfruto desafiándome a mí mismo para mejorar continuamente

Disfruto desafiándome a mí mismo para mejorar continuamente

25 respuestas



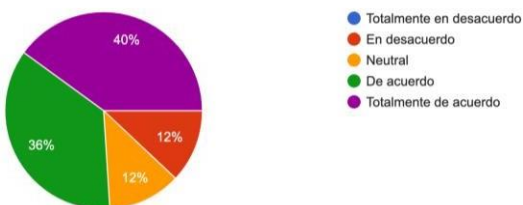
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 33: Hallazgo 1

Entiendo y comparto los sentimientos de los demás

Entiendo y comparto los sentimientos de los demás

25 respuestas

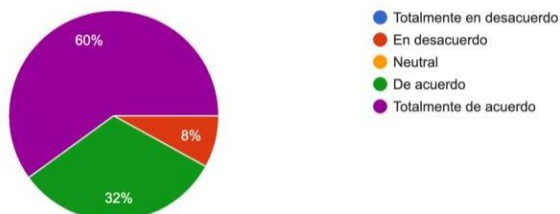


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 34: Hallazgo 1

Puedo ponerme en el lugar de otras personas

Puedo ponerme en el lugar de otras personas
25 responses

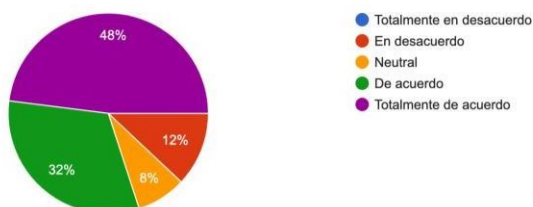


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 35: Hallazgo 1

Soy sensible a las necesidades emocionales de quienes me rodean

Soy sensible a las necesidades emocionales de quienes me rodean
25 responses

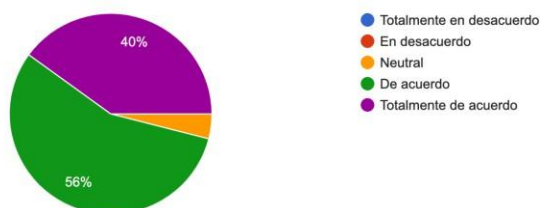


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 36: Hallazgo 1

Trabajo bien en equipo y colaboro efectivamente con otros

Trabajo bien en equipo y colaboro efectivamente con otros
25 responses

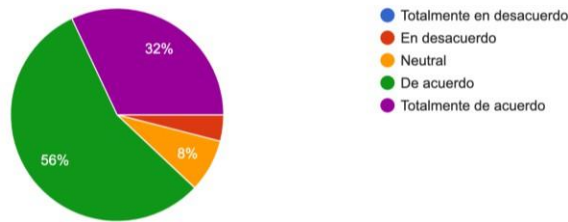


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 37: Hallazgo 1

Manejo bien los conflictos y busco soluciones constructivas

Manejo bien los conflictos y busco soluciones constructivas
25 responses

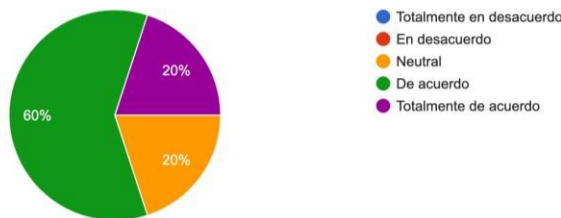


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 38: Hallazgo 1

Tengo facilidad para establecer y mantener relaciones interpersonales

Tengo facilidad para establecer y mantener relaciones interpersonales
25 responses



Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

4.6.2 Hallazgo 2: La IE como base para la resiliencia en la incertidumbre profesional

En la segunda fase (gráficas 39-42), se analizó cómo la incertidumbre sobre el futuro profesional se vincula con la IE. La mayoría de los jóvenes experimenta ansiedad y estrés respecto a su carrera, pero también muestran motivación para enfrentarlos. Según la monografía, la automotivación y resiliencia, como aspectos de la IE, ayudan a canalizar estas emociones hacia el crecimiento personal.

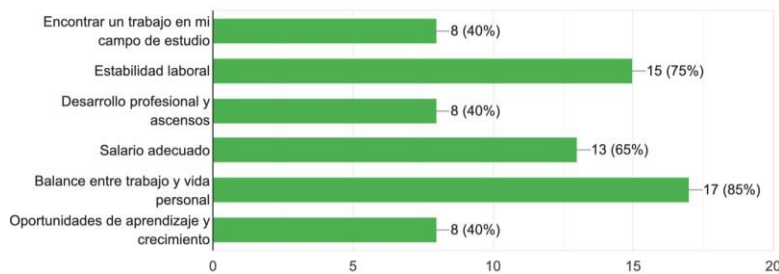
El hallazgo principal (gráfica 40) es que los jóvenes emplean estrategias de autocuidado, como apoyo social, ejercicio y planificación de metas, fortaleciendo su capacidad para manejar la incertidumbre. Esto evidencia que una mayor IE permite transformar el estrés en acción y mantener un enfoque orientado al logro, cumpliendo el objetivo al destacar la IE como recurso clave para la resiliencia y confianza frente a la incertidumbre.

Gráfica 39: Hallazgo 2

¿Cuáles son sus principales preocupaciones respecto a su futuro profesional?

¿Cuáles son sus principales preocupaciones respecto a tu futuro profesional? (Seleccione todas las que apliquen)

20 respuestas



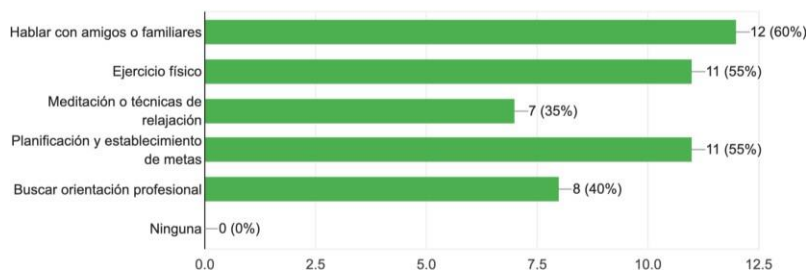
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 40: Hallazgo 2

¿Utiliza alguna estrategia para manejar la incertidumbre y el estrés relacionado con su futuro profesional?

¿Utiliza alguna estrategia para manejar la incertidumbre y el estrés relacionado con su futuro profesional? (Seleccione todas las que apliquen)

20 respuestas



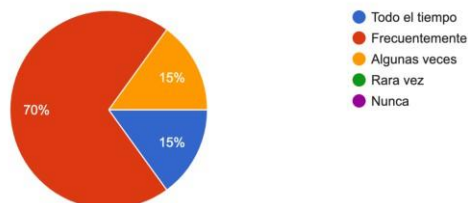
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 41: Hallazgo 2

¿Qué tan frecuentemente es capaz de identificar sus propias emociones cuando está preocupado por el futuro?

¿Qué tan frecuentemente es capaz de identificar sus propias emociones cuando está preocupado/a por el futuro?

20 respuestas

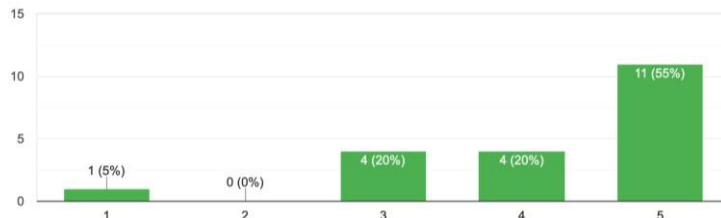


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 42: Hallazgo 2

En una escala del 1 al 5 donde 1 es nada y 5 es mucho, ¿cuánto cree que la inteligencia emocional influye en su capacidad para manejar la incertidumbre sobre el futuro profesional?

En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Nada" y 5 es "Mucho", ¿cuánto cree que la inteligencia emocional influye en su capacidad para manejar la incertidumbre sobre el futuro profesional?
20 respuestas



Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

4.6.3 Hallazgo 3: La IE reduce la carga emocional en la búsqueda de un trabajo adecuado

En la tercera fase (gráficas 43-47), se analizó cómo la presión por encontrar un trabajo adecuado se relaciona con la IE. Los jóvenes enfrentan presión interna y externa para lograr un empleo que satisfaga sus expectativas personales y profesionales (gráfica 43). Según la monografía, la automotivación y autoconfianza, como componentes de la IE, ayudan a regular esta presión y enfocarse en metas propias.

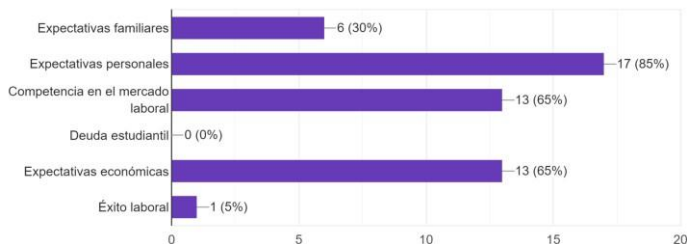
El hallazgo muestra que los jóvenes con una IE sólida manejan mejor la presión social y personal, estableciendo metas claras y realistas mediante estrategias como planificación y límites. Esto confirma que la IE permite abordar la búsqueda laboral con enfoque y bienestar, priorizando valores personales sin comprometer la salud emocional.

Gráfica 43: Hallazgo 3

¿Qué factores considera que contribuyen a la presión por encontrar un trabajo

¿Qué factores considera que contribuyen a la presión por encontrar un trabajo adecuado?
(Seleccione todos los que apliquen)

20 respuestas



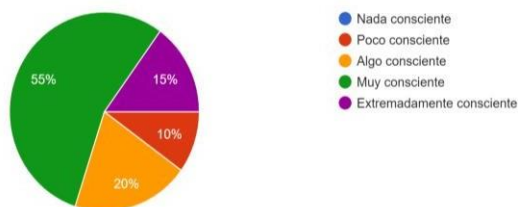
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 44: Hallazgo 3

¿Qué tan consciente es de sus emociones en relación con la búsqueda de trabajo?

¿Qué tan consciente es de sus emociones en relación con la búsqueda de trabajo?

20 respuestas



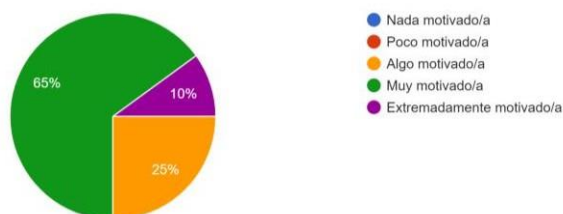
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 45: Hallazgo 3

¿Qué tan motivado se siente para seguir a pesar de la presión por encontrar un trabajo adecuado?

¿Qué tan motivado/a se siente para seguir adelante a pesar de la presión por encontrar un trabajo adecuado?

20 respuestas



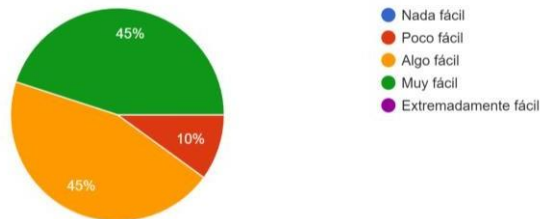
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 46: Hallazgo 3

¿Qué tan fácil le resulta comprender las emociones de otros individuos que también enfrentan la presión por encontrar un trabajo?

¿Qué tan fácil le resulta comprender las emociones de otros individuos que también enfrentan la presión por encontrar un trabajo?

20 respuestas



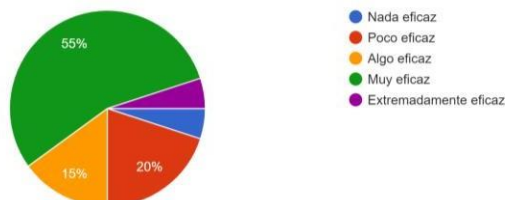
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 47: Hallazgo 3

¿Qué tan eficaz es al buscar y recibir apoyo emocional de otros cuando se siente presionado/a por encontrar un trabajo adecuado?

¿Qué tan eficaz es al buscar y recibir apoyo emocional de otros cuando se siente presionado/a por encontrar un trabajo adecuado?

20 respuestas



Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

4.6.4 Hallazgo 4: La IE como clave para mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal

En la cuarta fase (gráficas 48-51), se analizó cómo la necesidad de equilibrar trabajo y vida personal está influenciada por la IE. Los encuestados resaltan la importancia de actividades de autocuidado y apoyo social, alineado con la monografía, que señala que una IE desarrollada ayuda a gestionar tiempo y emociones para proteger el bienestar general.

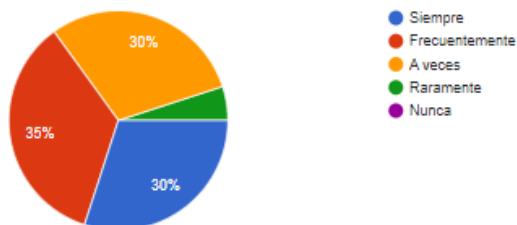
Los hallazgos muestran que los jóvenes recurren a prácticas como el ejercicio y las redes sociales de apoyo, reflejando autorregulación y relaciones sanas, componentes clave de la IE. Esto evidencia que la IE permite manejar la carga laboral, evitar el agotamiento y mantener un estilo de vida balanceado, cumpliendo con el objetivo de promover bienestar integral frente a las demandas laborales.

Gráfica 48: Hallazgo 4

¿Siente que tiene suficiente tiempo para actividades personales y familiares?

¿Siente que tiene suficiente tiempo para sus actividades personales y familiares?

20 respuestas



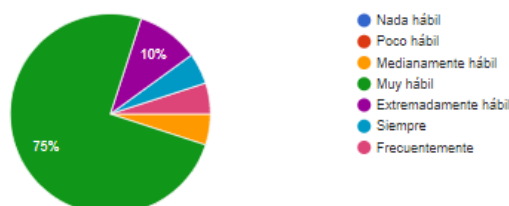
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 49 : Hallazgo 4

¿Qué tan hábil es en resolver conflictos interpersonales en el trabajo?

¿Qué tan hábil es en resolver conflictos interpersonales en el trabajo?

20 respuestas



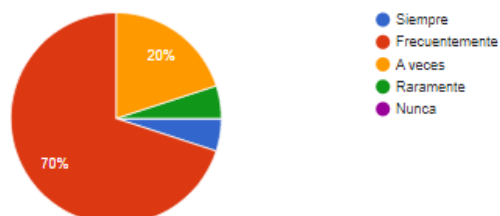
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 50: Hallazgo 4

¿Con qué frecuencia se siente capaz de manejar su tiempo de manera efectiva para evitar el estrés laboral?

¿Con qué frecuencia se siente capaz de manejar su tiempo de manera efectiva para evitar el estrés laboral?

20 respuestas



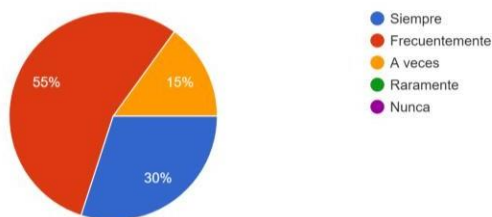
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 51: Hallazgo 4

¿Se siente capaz de mantener una actitud positiva y motivada en el trabajo incluso en momentos difíciles?

¿Se siente capaz de mantener una actitud positiva y motivada en el trabajo incluso en momentos difíciles?

20 respuestas



Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

4.6.5 Hallazgo 5: La IE fomenta una autoconfianza resiliente en entornos de alta presión

En la fase final (gráfica 52), se exploró la relación entre la IE y la necesidad de autoconfianza. Aunque muchos jóvenes se sienten seguros manejando emociones, algunos reconocen dificultades en situaciones intensas. Según la monografía, el autoconocimiento y la autoconfianza, como componentes de la IE, son esenciales para mantener estabilidad emocional, especialmente bajo presión.

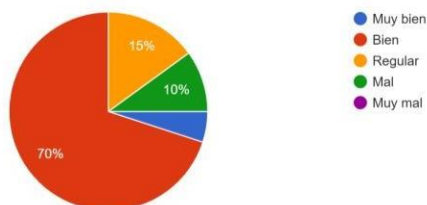
El hallazgo muestra que los jóvenes con una IE fuerte desarrollan una autoconfianza sólida, permitiéndoles enfrentar desafíos y tomar decisiones efectivas incluso en entornos exigentes. Esta estabilidad interna fomenta respuestas racionales y calmadas, demostrando que una IE desarrollada permite afrontar situaciones laborales difíciles sin comprometer la seguridad emocional, cumpliendo con el objetivo.

Gráfica 52: Hallazgo 5

¿Qué tan bien siente que maneja sus emociones en situaciones de estrés o presión?

¿Qué tan bien siente que maneja sus emociones en situaciones de estrés o presión?

20 respuestas

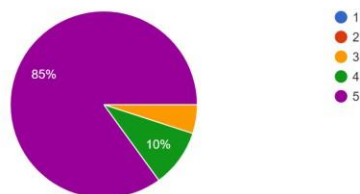


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 53: Hallazgo 5

En una escala del 1 al 5 donde 1 es nada y 5 es mucho, ¿cuánto cree que la inteligencia emocional influye en su capacidad para mantener la autoconfianza en situaciones desafiantes?

En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Nada" y 5 es "Mucho", ¿cuánto cree que la inteligencia emocional influye en su capacidad para mantener la autoconfianza en situaciones desafiantes?
20 respuestas

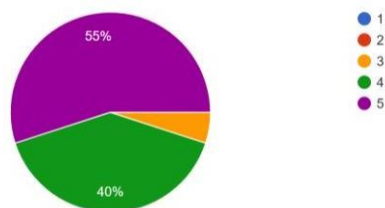


Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Gráfica 54: Hallazgo 5

En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Nada" y 5 es "Mucho", ¿cuánto cree que la inteligencia emocional le ayuda a sentirse seguro/a con usted mismo/a?

En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Nada" y 5 es "Mucho", ¿cuánto cree que la inteligencia emocional le ayuda a sentirse seguro/a con usted mismo/a?
20 respuestas



Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

4.6.6 Conclusiones de los Hallazgos

Los hallazgos muestran que la inteligencia emocional (IE) es clave para el éxito profesional y el bienestar de los jóvenes, facilitando su adaptación al entorno laboral. Elementos como la autorregulación, automotivación, autoconfianza y habilidades interpersonales destacan como esenciales para afrontar desafíos iniciales, equilibrar aspiraciones y bienestar personal. La conexión entre la monografía y las encuestas confirma que la IE ayuda a ajustar expectativas, manejar incertidumbre y presión, equilibrar la vida personal y profesional, y construir una autoconfianza resiliente, favoreciendo una carrera satisfactoria y estable.

5. Discusión de los resultados

Los resultados obtenidos mediante las encuestas y análisis realizados en este trabajo de grado muestran una asociación significativa entre la inteligencia emocional (IE) de los jóvenes adultos y diversas situaciones relacionadas con su adaptación al entorno laboral. Estas situaciones incluyen el manejo de la frustración, la incertidumbre sobre el futuro profesional, la presión por encontrar un trabajo adecuado, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y la autoconfianza en sí mismos.

Este enfoque coincide con investigaciones previas, que se encuentran en la sección de "El Estado del Arte", las cuales destacan la IE como una habilidad clave para gestionar el estrés, tomar decisiones acertadas y adaptarse efectivamente a situaciones laborales. Un ejemplo de esto es el estudio de Fulmore, Olson y Maellaro (2023), que enfatiza la desconexión entre las habilidades enseñadas en las aulas y las requeridas en el mercado laboral. Estos autores sugieren que el desarrollo de la IE facilita una transición más fluida de los jóvenes hacia sus primeros empleos.

No obstante, se observan diferencias en los resultados obtenidos en comparación con estudios como el de De Haro y Castejón (2014), quienes, además de vincular la IE con competencias profesionales, subrayan la influencia de factores biográficos y de personalidad. En cambio, el presente análisis atribuye las dificultades de adaptación laboral principalmente a un déficit en la regulación emocional. Esta variación podría explicarse por las diferencias en los enfoques de medición y en las poblaciones de estudio; mientras que el análisis de los resultados de las encuestas se enfoca en la percepción personal de los encuestados, los estudios en el "Estado del Arte" suelen utilizar evaluaciones más objetivas y amplias de la IE.

Asimismo, los hallazgos sobre el impacto de la IE en el equilibrio trabajo-vida personal contrastan con investigaciones como la de Soliman et al. (2023), que destacan cómo la IE influye en este balance en un contexto más institucional y con factores

adicionales, como la agilidad en la fuerza laboral. En el presente análisis, la importancia del equilibrio se presenta a nivel individual, lo cual puede explicarse por la diferencia entre el ámbito educativo de la población encuestada y los contextos organizacionales explorados en los estudios previos.

Por último, las diferencias observadas en los niveles de autoconfianza y la adaptación profesional en los jóvenes también sugieren la necesidad de enfoques educativos que integren habilidades emocionales, como lo proponen Jaeger (2003) y Shauna et al. (2023). En conclusión, aunque existen coincidencias entre los resultados de este análisis y los estudios previos, las diferencias señaladas resaltan la importancia de adaptar los métodos de desarrollo de la IE a las experiencias y contextos específicos de los jóvenes.

Conclusiones

Esta investigación analizó cómo la inteligencia emocional (IE) influye en la adaptación laboral de jóvenes al inicio de sus carreras, validando la hipótesis (H1) de que la IE mejora la adaptación, resolución de conflictos y éxito profesional al facilitar el reconocimiento, comprensión y regulación de emociones. A través de encuestas e entrevistas, se exploraron cinco aspectos clave: (1) la brecha entre expectativas y realidad laboral; (2) incertidumbre sobre el futuro profesional; (3) presión por conseguir empleo adecuado; (4) equilibrio trabajo-vida personal; y (5) autoconfianza.

Los resultados confirmaron que jóvenes con altos niveles de IE gestionan mejor sus emociones, se adaptan a lo inesperado y resuelven conflictos constructivamente, impactando su éxito profesional. La autorregulación ayudó a transformar la frustración en aprendizaje, mientras que la automotivación y resiliencia fueron esenciales para enfrentar incertidumbre y presión. Además, la IE se asoció con bienestar y éxito profesional gracias al equilibrio trabajo-vida personal y una sólida autoconfianza.

Hallazgos adicionales revelaron que, aunque muchos jóvenes tienen autoconciencia, algunos enfrentan dificultades para manejar emociones negativas y reacciones impulsivas ante desafíos. La presión laboral genera estrés, pero los jóvenes con IE sólida establecen metas realistas, buscan apoyo social y practican autocuidado, logrando mayor bienestar. También se observó que la IE potencia la autoconfianza, permitiendo enfrentar desafíos y tomar decisiones efectivas con resiliencia.

En conclusión, la IE es crucial para la adaptación laboral de los jóvenes, fortaleciendo su capacidad para ajustar expectativas, gestionar presión e incertidumbre, equilibrar vida y trabajo, y construir trayectorias profesionales exitosas. Este estudio subraya la importancia de incluir el desarrollo de la IE en la educación universitaria y programas de capacitación, complementando habilidades técnicas con competencias emocionales necesarias para el éxito y bienestar en el entorno laboral actual.

Implicaciones

Esta monografía destaca la importancia de desarrollar habilidades emocionales en los jóvenes para mejorar su adaptación al mercado laboral, bienestar y rendimiento. Se sugiere que las instituciones educativas y las empresas implementen programas para fortalecer la inteligencia emocional (IE), lo que traería beneficios tanto a los estudiantes como a las organizaciones.

Implicaciones para la Educación Superior:

Las universidades pueden integrar módulos de IE en sus programas académicos, fomentando el autoconocimiento y la regulación emocional, lo que facilitaría la transición de los estudiantes al mundo laboral. Esto mejoraría su resiliencia, manejo del estrés y confianza en sí mismos, aumentando su empleabilidad y competitividad. Para las universidades, esta integración mejora la calidad de los egresados y atrae mejores estudiantes, fortaleciendo su relación con el sector empresarial.

Implicaciones para el Sector Empresarial:

Se recomienda que las empresas implementen programas de apoyo emocional y capacitación en IE para jóvenes empleados. Esto les proporcionaría herramientas para gestionar el estrés y la presión, mejorando su bienestar y rendimiento. Las empresas que invierten en formación en IE experimentan mayor retención de talento, mejor clima laboral y mayor rentabilidad, ya que el personal con IE tiene menor rotación y mayor compromiso.

Implicaciones para Futuras Investigaciones:

La investigación sugiere explorar los factores contextuales que afectan el desarrollo de la IE, como el entorno familiar y educativo, y las diferencias culturales y socioeconómicas. También se recomienda realizar estudios longitudinales para evaluar la evolución de la IE a lo largo del tiempo y su impacto en el éxito profesional y bienestar emocional. Estos estudios proporcionarían datos valiosos sobre el retorno de la inversión en programas de IE, beneficiando tanto a individuos como a organizaciones.

En resumen, el desarrollo de la IE es crucial para el éxito y bienestar tanto a nivel individual como organizacional. Las universidades y empresas deben invertir en programas de IE para mejorar la adaptación laboral, el bienestar y la productividad, lo que contribuye al éxito profesional y organizacional.

Futuras líneas de investigación

Este estudio propone varias líneas de investigación futuras para profundizar en la comprensión del papel de la inteligencia emocional (IE) en la adaptación laboral de los jóvenes adultos y diseñar intervenciones más efectivas:

- 1. Factores Contextuales de la IE:** Una línea de investigación podría centrarse en los factores que influyen en el desarrollo y manifestación de la IE, como el entorno familiar, estilos de crianza, modelos educativos y dinámicas familiares, así como

factores socioeconómicos, culturales y de género. Esto permitiría crear programas de intervención más efectivos y culturalmente adecuados.

- 2. Variabilidad Cultural y Socioeconómica de la IE:** Otra línea de investigación exploraría cómo varía la IE en diferentes contextos culturales y socioeconómicos. Comparando los resultados con datos de otras poblaciones, se podría generar un modelo más completo del impacto de la IE en la adaptación laboral, ayudando a diseñar intervenciones sensibles a estas realidades.
- 3. Investigación Longitudinal sobre la Evolución de la IE:** Se propone realizar estudios longitudinales para analizar la evolución de la IE y su impacto en el éxito profesional y bienestar emocional. Esto ayudaría a entender su relación con logros laborales, satisfacción y salud mental, aportando evidencia sobre la eficacia de las intervenciones a largo plazo.

Estas líneas de investigación contribuirían a diseñar programas más efectivos y sostenibles en el ámbito educativo y empresarial, maximizando el impacto de la IE en el bienestar y éxito profesional de los jóvenes adultos.

Recomendaciones

Los resultados de esta investigación tienen implicaciones relevantes en los ámbitos académico y empresarial. En el plano académico, aporta al entendimiento de cómo la inteligencia emocional (IE) influye en la adaptación de jóvenes adultos al iniciar sus carreras, destacando su impacto en el desempeño y la resiliencia laboral temprana. Este conocimiento impulsa el diseño de programas educativos que incluyan formación en habilidades emocionales para preparar a los estudiantes ante desafíos laborales.

En el sector empresarial, se resalta la importancia de la IE en el reclutamiento, capacitación y retención de jóvenes talentos. Empleados con alta IE manejan mejor el estrés, se adaptan a cambios y fomentan relaciones positivas, mejorando el rendimiento individual y el clima organizacional. Se recomienda a los líderes empresariales integrar la IE

en estrategias de gestión, implementar políticas de bienestar emocional, mentorías y capacitación en habilidades blandas, y establecer canales de comunicación efectivos para promover una cultura de apoyo y colaboración.

Sin embargo, el estudio presenta limitaciones, como el tamaño reducido y restringido de la muestra y la falta de consideración de factores externos como el contexto socioeconómico o el tipo de industria. Futuros estudios podrían expandir la muestra geográficamente y explorar cómo factores como el entorno laboral interactúan con la IE en la adaptación profesional.

Nota

Además de las limitaciones previamente mencionadas, existen otros aspectos que podrían haber influido en los resultados de esta investigación. En primer lugar, el enfoque transversal limita la capacidad de observar cómo evoluciona la inteligencia emocional (IE) y la adaptación laboral a lo largo del tiempo. Un diseño longitudinal permitiría analizar cómo cambia la IE de los jóvenes a medida que avanzan en sus primeras experiencias laborales, ofreciendo un entendimiento más detallado sobre su impacto en el desarrollo profesional a largo plazo.

Otra limitación es el uso predominante de encuestas y autoevaluaciones como método principal de recolección de datos. Estos métodos pueden introducir sesgos en las respuestas debido a la dependencia de la percepción subjetiva de los participantes. Para mitigar estos sesgos en futuras investigaciones, sería útil incorporar observaciones directas o entrevistas con supervisores que trabajen estrechamente con los jóvenes, lo que permitiría validar y enriquecer los datos obtenidos desde la perspectiva de terceros.

Por último, La investigación no exploró cómo factores culturales afectan la inteligencia emocional (IE) en el ámbito laboral. Ampliar el estudio a diversas regiones y culturas permitiría entender mejor la relación entre IE y adaptación profesional, y diseñar estrategias más efectivas y contextualizadas.

Referencias

Ada, B., Degal, A. (2022). Appraisal of emotional intelligence skills of university students in terms of different variables. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 11 (2). DOI: 10.11591/ijere.v11i2.22105

Aguilar, S., Barroso, J. (2015). La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa. Universidad de Sevilla.

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/123522/Triangulaci%C3%B3n%20de%20datos.pdf>

Agone, P. (2013). 101 Secrets for your twenties. Moody Publishers.

Bar-On, R. (1997). The emotional quotient inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence. multi-health systems. *Inc. Toronto*

Bartelink, V., Zay Ya, K., Guldbrandsson, K., Bremberg, S. (2020). Anxiety; Depression; Mental Health; Systematic Review; Unemployment; Young People; Youth. *Scandinavian Journal of Public Health* Volume 48, Issue 5, Pages 544 - 558. DOI: 10.1177/1403494819852847

Brackett, Marc A., Rivers, Susan E., Salovey, Peter. (2011). Emotional intelligence; job performance, Emotion. *Social and Personality Psychology Compass* Volume 5, Issue 1, Pages 88 - 103. DOI: 10.1111/j.1751-9004.2010.00334.x

Cooper, R. K. y Sawaf, A. (1997). *Executive eq: Emotional intelligence in leadership and organization*. Grosset Putnam.

Cabrera, M., Cucanchón, L., Guana, R., Caicedo, P., Correa, M. (2017). Lineamientos generales y orientaciones para la educación formal de personas jóvenes y adultas en Colombia. Ministerio de Educación Nacional.

Cherniss, C., Goleman, D. (1998). Inteligencia emocional en el trabajo. Editorial Kairós.

Coetzee, M., Beukes, C. (2010). Employability, emotional intelligence and career preparation support satisfaction among adolescents in the school-to-work transition phase.

Journal of Psychology in Africa Volume 20, Issue 3, Pages 439 - 446. DOI:

10.1080/14330237.2010.10820396

Coetzee, M. Nisha, H. (2014). Career adaptability; Cognitive-affective adaptive functioning; Emotional intelligence; Psychosocial meta-capacity. *Journal of Vocational Behavior* Volume 84, Issue 1, Pages 90 - 97. DOI: 10.1016/j.jvb.2013.09.001

Cascal, J., Mateu, E. (2003). Tipos de muestreo. *Universitat Autònoma de Barcelona*. <https://portalrecerca.uab.cat/en/publications/tipos-de-muestreo>

DANE. (2021). *Nota Estadística Juventud en Colombia*. DANE. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/dic-2021-nota-estadistica-juventud-en-colombia.pdf>

Dacre, L., Qualter, P. (2012). Improving emotional intelligence and emotional self-efficacy through a teaching intervention for university students. *Learning and Individual Differences* Volume 22, Issue 3, Pages 306 - 312 June 2012. DOI:

10.1016/j.lindif.2012.01.010

Dong, Y. Myengon-Gu. Bartol, K. (2014). *Emotional intelligence; job performance, Emotion*. *Academy of Management Journal* Volume 57, Issue 4, Pages 1056 - 1077. DOI: 10.5465/amj.2011.0687

De Haro, J. Castejón, J. (2014). Career success; General intelligence; Perceived emotional intelligence; Salary. *Anales de Psicología* Volume 30, Issue 2, Pages 490 - 498. DOI: 10.6018/analesps.30.2.154621

Epstein, S. (1998). *Constructive thinking: The key to emotional intelligence*. Westport: Praeger.

Ernest H. O'Boyle, R. Humphrey, J. Pollack, Thomas H. Hawver, Paul A. Story. (2011). *Emotional intelligence: emotional competencies; job performance; meta-analysis*. Wiley. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.714>

Fulmore, Julia A; Olson, Jude; Maellaro, Rosemary. (2023). business needs; emotional intelligence; experiential learning; interpersonal skills; leadership/management

education; people skills; relationship management. *Journal of Management Education* Volume 47, Issue 3, Pages 263 - 29. DOI: 10.1177/10525629221133369

Goleman, D. (1995). La inteligencia emocional por qué es más importante que el cociente intelectual. Editorial Kairós S.A.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Nueva York: Bantam Books.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.

Gottman, J. (1997). *The heart of parenting: How to raise an emotionally intelligent child*. Simon & Schuster.

García, M., García, M. (2012). Capítulo 3 los métodos de investigación. Guía práctica para realización de trabajos de grado y trabajos de fin de Máster. *ucm*.

<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-135806/12%20metodologc3ada-1-garcia-y-martinez.pdf>

Gall, T., Evans, D., Bellerose, S. (2000). Transition to first-year university: Patterns of change in adjustment across life domains and time. *Journal of Social and Clinical Psychology* Volume 19, Issue 4, Pages 544 - 567. DOI: 10.1521/jscp.2000.19.4.544

Gómez, Jorge., Extremera, Ntalio. (2023). Depressive symptoms; Emotional intelligence; Happiness; Job search behaviors; Resilience; Unemployment. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* Volume 39, Issue 2, Pages 101 - 107. DOI: 10.5093/jwop2023a12

Howard, G. (1980). *Frames of Mind*. Basic Books.

Jaeger, A. (2003). Job competencies and the curriculum: An inquiry into emotional intelligence in graduate professional education. *Research in Higher Education* Volume 44, Issue 6, Pages 615 - 639. DOI: 10.1023/A:1026119724265

Jacqmin, S., Osorio, A. (2024). Rastreo bibliográfico - Matriz de consistencia - Variables de investigación. Tabla. https://cesaedu-my.sharepoint.com/:x/r/personal/angelica_osorio_cesa_edu_co/_layouts/15/doc2.aspx?sourcecedoc=%7BB3DD7112-FB15-4278-B9E1-

326D80E8D98F%7D&file=Rastreo%20Bibliogr%25u00e1fico.xlsx&action=default&mobiledirect=true

Jacqmin, S. (2024). Introducción entrevista a coach y psicóloga experta en Inteligencia Emocional.

Mayer, J. D., y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-31). Basic Books.

Martínez, A. (2024). Respuestas entrevista realizada a psicóloga experta en Inteligencia Emocional.

Martínez, M. (1997). The Relation of Emotional Intelligence with Selected Areas of Personal Functioning. *Imagination, Cognition and Personality* Volume 17, Issue 1, Pages 3 - 13. DOI: 10.2190/68VD-DFXB-K5AW-PQAY

Muñoz, C. (2013). Métodos Mixtos: una aproximación a sus ventajas y limitaciones en la investigación de sistemas y servicios de salud. *Revista chilena salud pública* 2013. Volúmen 17. Pag 1-6. <https://doi.org/10.5354/0719-5281.2013.28632>

Nasir, S., Bamber, D., Mahmood, N. (2023). A perceptual study of relationship between emotional intelligence and job performance among higher education sector employees in Saudi Arabia. *Journal of Organizational Effectiveness* Volume 10, Issue 1, Pages 60 - 76. DOI: 10.1108/JOEPP-11-2021-0323

Neal M. Ashkanasy, Ashlea C. Troth, Sandra A. Lawrence, Peter J. Jordan. (2017). *Emotions; Emotional Regulation; Five-level Model*. Emerald. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S0742-730120170000035002/full/html>

Perpiñá, C. (2012). Universidad Complutense de Madrid. Manual de la entrevista psicológica. *Edomex*. <https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/files/files/biblioteca/14%20MANUALES%20Y%20PROTOCOLOS/Manual%20de%20Entrevista%20Psicolog%CC%81gica%20.pdf>

Parker, J., Summerfeldt, L., Hogan, M., Majeski, S. (2004). Emotional intelligence and academic success: Examining the transition from high school to university. *Personality and Individual Differences* Volume 36, Issue 1, Pages 163 - 172. DOI: 10.1016/S0191-8869(03)00076-X

Pirsoul, T., Parmentier, M., Nils, F. (2023). Emotional Intelligence Profiles and Job Search Correlates in the Context of the School-to-Work Transition. *Journal of Career Development* Volume 50, Issue 5, Pages 1038 - 1057. DOI: 10.1177/08948453221141445

Robert J. Emmerling and Cary Cherniss. (2003). Emotional Intelligence and the Career Choice Process. *Journal of Career Assessment*. DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072703011002003>

Red de Universidades Anáhuac. (2023). Inteligencia emocional en el trabajo: Qué es y cómo puedes implementarla. *Red de Universidades Anáhuac*. <https://www.anahuac.mx/blog/inteligencia-emocional-en-el-trabajo>

Shapiro, L. E. (1997). *How to raise a child with a higher EQ*. Harper Collins.

Soliman, M., Sinha, R., Di Virgilio, F., Sousa, M. (2023). Emotional Intelligence Outcomes in Higher Education Institutions: Empirical Evidence From a Western Context. *Psychological Reports*. DOI: 10.1177/00332941231197165

Tecnológico de Monterrey. (2021). *¿Qué es la inteligencia emocional y por qué necesitamos enseñarla?. Instituto para el Futuro de la Educación*. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/inteligencia-emocional/>

UNESCO, OCDE. (2011). *Educación e Inteligencia Emocional*. Unesco <https://www.unesco.org/es/search?category=UNESCO&text=inteligencia+emocional>

Adrià Tuneu Puig.(2023). *La Importancia de la Inteligencia Emocional en el Desarrollo Profesional*. Universitat Oberta de Catalunya. <https://blogs.uoc.edu/mel/es/la-importancia-de-la-inteligencia-emocional-en-el-desarrollo-profesional/>

Weller, J. (2007). *La Inserción Laboral de los Jóvenes*. *Repositorio Cepal*.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/d03c7da1-6da3-4dff-8c3c-d3c7fbe74a9e/content>

Anexos

1. Fase 1

Cuestionario de evaluación de inteligencia emocional.

El presente cuestionario pretende evaluar la inteligencia emocional y cómo se relaciona con las expectativas y la realidad percibida. Las preguntas están diseñadas para obtener una visión integral del nivel de IE de los jóvenes adultos en una universidad y para analizar cómo las brechas entre sus expectativas y la realidad pueden afectar su bienestar emocional.

Por favor, antes de iniciar el cuestionario complete los siguientes datos demográficos:

Edad:

- 18 - 22 años
- 23 - 27 años
- 28 - 32 años

Género:

- Masculino
- Femenino
- Otro

Carrera universitaria:

Por favor escriba en la línea inferior, su carrera universitaria

Año de estudio:

- Primer año
- Segundo año
- Tercer año
- Cuarto año o más

Instrucciones para realizar cuestionario:

Responder las siguientes preguntas seleccionando la opción que mejor refleje su acuerdo o desacuerdo con cada afirmación. Utilice la siguiente escala, donde totalmente en desacuerdo es el puntaje más bajo y totalmente de acuerdo es el puntaje más alto:

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Parte A: Autoconocimiento Emocional

1. Soy consciente de mis sentimientos en todo momento
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
2. Puedo identificar mis emociones fácilmente
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
3. Comprendo cómo mis sentimientos afectan mis acciones
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

Parte B: Autorregulación

1. Mantengo la calma bajo presión
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
2. Puedo manejar bien mis emociones negativas
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
3. Evito reacciones impulsivas ante situaciones estresantes
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

Parte C: Motivación

1. Me esfuerzo por alcanzar mis metas a pesar de los obstáculos
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
2. Mantengo una actitud positiva incluso ante los fracasos
 - Totalmente en desacuerdo

- En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
3. Disfruto desafiándome a mí mismo para mejorar continuamente
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

Parte D: Empatía

1. Entiendo y comparto los sentimientos de los demás
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
2. Puedo ponerme en el lugar de otras personas
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
3. Soy sensible a las necesidades emocionales de quienes me rodean
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo

- Totalmente de acuerdo

Parte E: Habilidades Sociales

1. Trabajo bien en equipo y colaboro efectivamente con otros

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo

- Totalmente de acuerdo

2. Manejo bien los conflictos y busco soluciones constructivas

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo

- Totalmente de acuerdo

3. Tengo facilidad para establecer y mantener relaciones interpersonales

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo

- Totalmente de acuerdo

Parte F: Expectativas y Realidad

1. Mis expectativas sobre situaciones suelen coincidir con la realidad

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo

- Totalmente de acuerdo

2. Me siento frustrado cuando la realidad no cumple con mis expectativas

- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
3. Soy capaz de ajustar mis expectativas cuando me enfrento a la realidad
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

Preguntas abiertas:

En general, ¿cómo describiría su capacidad para manejar sus emociones? (Respuesta abierta)

¿Ha tenido experiencias en las que la realidad no coincidió con sus expectativas? ¿Cómo manejó esas situaciones? (Respuesta abierta)

¡Muchas gracias!

2. Fase 2

Encuesta sobre la percepción de incertidumbre y las respuestas emocionales.

Instrucciones:

Por favor, responda a las siguientes preguntas con sinceridad. Sus respuestas serán confidenciales y se utilizarán únicamente con fines de investigación.

Parte 1: Datos Demográficos

1. Edad:
 - 18-22 años

- 23-27 años
 - 28-32 años
2. Género:
- Masculino
 - Femenino
 - Otro
 - Prefiero no decir
3. Nivel educativo alcanzado:
- Bachillerato
 - Técnico
 - Universitario
 - Licenciatura
 - Maestría
 - Doctorado
4. Estado laboral actual:
- Estudiante
 - Trabajador a tiempo parcial
 - Trabajador a tiempo completo
 - Desempleado

Parte 2: Percepción de la Incertidumbre Profesional

1. ¿Cómo describiría su nivel actual de incertidumbre sobre tu futuro profesional?
- Muy alto
 - Alto
 - Moderado
 - Bajo
 - Muy bajo
2. ¿Qué tan frecuentemente se preocupa por su futuro profesional?
- Todo el tiempo

- Frecuentemente
 - Algunas veces
 - Rara vez
 - Nunca
3. ¿Cuáles son sus principales preocupaciones respecto a tu futuro profesional?
(Seleccione todas las que apliquen)
- Encontrar un trabajo en mi campo de estudio
 - Estabilidad laboral
 - Desarrollo profesional y ascensos
 - Salario adecuado
 - Balance entre trabajo y vida personal
 - Oportunidades de aprendizaje y crecimiento
 - Otro (por favor especifica): _____

Parte 3: Respuestas Emocionales a la Incertidumbre

1. ¿Cómo se siente generalmente cuando piensa en su futuro profesional? (Seleccione todas las que apliquen)
- Ansioso/a
 - Estresado/a
 - Optimista
 - Motivado/a
 - Indiferente
 - Otro (por favor especifica): _____
2. En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Nada" y 5 es "Mucho", ¿cuánto cree que la incertidumbre sobre su futuro profesional afecta sus emociones diarias?
- 1
 - 2
 - 3
 - 4

- 5
- 3. ¿Utiliza alguna estrategia para manejar la incertidumbre y el estrés relacionado con su futuro profesional? (Seleccione todas las que apliquen)
 - Hablar con amigos o familiares
 - Ejercicio físico
 - Meditación o técnicas de relajación
 - Planificación y establecimiento de metas
 - Buscar orientación profesional
 - Otro (por favor especifica): _____
 - Ninguna

Parte 4: Inteligencia Emocional

1. ¿Qué tan frecuentemente es capaz de identificar sus propias emociones cuando está preocupado/a por el futuro?
 - Todo el tiempo
 - Frecuentemente
 - Algunas veces
 - Rara vez
 - Nunca
2. ¿Qué tan bien siente que maneja sus emociones en situaciones de incertidumbre profesional?
 - Muy bien
 - Bien
 - Regular
 - Mal
 - Muy mal
3. En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Nada" y 5 es "Mucho", ¿cuánto cree que la inteligencia emocional influye en su capacidad para manejar la incertidumbre sobre el futuro profesional?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Preguntas abiertas:

1. ¿Tiene algún comentario adicional o experiencias que desee compartir sobre cómo la incertidumbre profesional ha afectado sus emociones?

2. ¿Qué estrategias o recursos cree que podrían ayudarlo a manejar mejor la incertidumbre sobre su futuro profesional?

¡Gracias por tu participación!

3. Fase 3

Encuesta sobre experiencias laborales y emocionales.

La presente encuesta estructurada está diseñada para obtener una comprensión profunda de cómo la presión por encontrar un trabajo adecuado afecta las respuestas emocionales y la inteligencia emocional de los jóvenes adultos universitarios.

Instrucciones:

Por favor, responda las siguientes preguntas de manera honesta. La información que proporcione será confidencial y se utilizará sólo para fines de investigación.

Parte A: Datos Demográficos

1. Edad:
 - 18 - 22 años
 - 23 - 27 años
 - 28 - 32 años

2. Género:

- Masculino
- Femenino
- Otro

3. Carrera universitaria:

Por favor escriba en la línea inferior, su carrera universitaria

4. Año de estudio:

- Primer año
- Segundo año
- Tercer año
- Cuarto año o más

Parte B: Presión por Encontrar Trabajo**1. ¿Qué tan preocupado/a está por encontrar un trabajo adecuado después de graduarse?**

- Nada preocupado/a
- Poco preocupado/a
- Algo preocupado/a
- Muy preocupado/a
- Extremadamente preocupado/a

2. ¿Siente que la presión por encontrar un trabajo adecuado afecta su bienestar emocional?

- Nada
- Poco
- Algo
- Mucho
- Extremadamente

3. ¿Qué factores considera que contribuyen a la presión por encontrar un trabajo adecuado? (Seleccione todos los que apliquen)

- Expectativas familiares
- Expectativas personales
- Competencia en el mercado laboral
- Deuda estudiantil
- Otras: _____

Parte C: Respuestas Emocionales y Estrategias de Manejo

4. ¿Qué emociones experimenta más frecuentemente debido a la presión por encontrar un trabajo adecuado? (Seleccione todos los que apliquen)

- Ansiedad
- Miedo
- Estrés
- Esperanza
- Frustración
- Otros: _____

5. ¿Cómo maneja emocionalmente la presión por encontrar un trabajo adecuado? (Seleccione todos los que apliquen)

- Hablar con amigos o familiares
- Realizar actividades de relajación (ej. meditación, ejercicio)
- Buscar apoyo profesional (ej. consejería)
- Evitar pensar en ello
- Otros: _____

Parte D: Inteligencia Emocional

1. Autoconocimiento:

¿Qué tan consciente eres de tus emociones en relación con la búsqueda de trabajo?

- Nada consciente
- Poco consciente

- Algo consciente
- Muy consciente
- Extremadamente consciente

2. Autorregulación:

¿Qué tan bien puede manejar sus emociones negativas (ansiedad, estrés) cuando piensa en encontrar un trabajo adecuado?

- Nada bien
- Poco bien
- Algo bien
- Muy bien
- Extremadamente bien

3. Motivación:

¿Qué tan motivado/a se siente para seguir adelante a pesar de la presión por encontrar un trabajo adecuado?

- Nada motivado/a
- Poco motivado/a
- Algo motivado/a
- Muy motivado/a
- Extremadamente motivado/a

4. Empatía:

¿Qué tan fácil le resulta comprender las emociones de otros individuos que también enfrentan la presión por encontrar un trabajo?

- Nada fácil
- Poco fácil
- Algo fácil
- Muy fácil
- Extremadamente fácil

5. Habilidades Sociales:

¿Qué tan eficaz es al buscar y recibir apoyo emocional de otros cuando se siente presionado/a por encontrar un trabajo adecuado?

- Nada eficaz
- Poco eficaz
- Algo eficaz
- Muy eficaz
- Extremadamente eficaz

Parte E: Preguntas abiertas

¿Cómo describirías tu capacidad para manejar la presión por encontrar un trabajo adecuado? (Respuesta abierta)

¿Hay algo que hayas aprendido sobre ti mismo/a al enfrentar esta presión que te gustaría compartir? (Respuesta abierta)

Gracias por su participación. La información proporcionada será de gran valor para entender mejor cómo la presión por encontrar un trabajo adecuado está vinculada con la inteligencia emocional.

4. Fase 4

Encuesta de evaluación del equilibrio trabajo-vida

La siguiente encuesta solo tiene un propósito de investigación, las respuestas serán confidenciales y sólo serán usadas para desarrollo de tesis.

Parte A: Datos demográficos

1. Edad

18 - 22 años

23 - 27 años

28 - 32 años

2. Género

- Masculino

- Femenino
- Otro
- Prefiero no decir

3. Área de trabajo

- Tecnología
- Salud
- Educación
- Servicios
- Manufactura
- Otro:

4. Experiencia Laboral

- Menos de 1 año
- 1-2 años
- 3-5 años
- Más de 5 años

Parte B: Balance Vida-Trabajo

1. ¿Con qué frecuencia siente que logra un buen equilibrio entre su trabajo y su vida personal?

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Raramente
- Nunca

2. ¿Con qué frecuencia lleva trabajo a casa?

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Raramente

- Nunca

3. ¿Siente que tiene suficiente tiempo para sus actividades personales y familiares?

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Raramente
- Nunca

4. ¿Con qué frecuencia se siente estresado(a) por no poder equilibrar el trabajo y la vida personal?

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Raramente
- Nunca

Parte C: Inteligencia Emocional

1. ¿Con qué frecuencia reconoce y gestiona efectivamente sus propias emociones en situaciones de estrés?

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Raramente
- Nunca

2. ¿Con qué frecuencia es capaz de empatizar con sus compañeros de trabajo y entender sus emociones?

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces

- Raramente
 - Nunca
- 3. ¿Qué tan hábil es en resolver conflictos interpersonales en el trabajo?**
- Muy hábil
 - Bastante hábil
 - Algo hábil
 - Poco hábil
 - Nada hábil
- 4. ¿Con qué frecuencia se siente capaz de manejar su tiempo de manera efectiva para evitar el estrés laboral?**
- Siempre
 - Frecuentemente
 - A veces
 - Raramente
 - Nunca
- 5. ¿Se siente capaz de mantener una actitud positiva y motivada en el trabajo incluso en momentos difíciles?**
- Siempre
 - Frecuentemente
 - A veces
 - Raramente
 - Nunca

Parte D: Preguntas abiertas

- 1. Describa una situación en la que su inteligencia emocional le ayudó a manejar el equilibrio entre su trabajo y su vida personal.**
-
- 2. ¿Qué estrategias utiliza para mantener un buen equilibrio entre su trabajo y su vida personal?**

¡Gracias por participar en la encuesta!

5. Fase 5

Encuesta sobre Autoconfianza e Inteligencia Emocional

Instrucciones:

Por favor, responda a las siguientes preguntas con sinceridad. Sus respuestas serán confidenciales y se utilizarán únicamente con fines de investigación.

Parte 1: Datos Demográficos

1. Edad:

- 18-22 años
- 23-27 años
- 28-32 años

2. Género:

- Masculino
- Femenino
- Otro
- Prefiero no decir

3. Nivel educativo alcanzado:

- Bachillerato
- Técnico
- Universitario
- Licenciatura
- Maestría
- Doctorado

4. Estado laboral actual:

- Estudiante
- Trabajador a tiempo parcial
- Trabajador a tiempo completo

- Desempleado

Parte 2: Autoconfianza

1. ¿Cómo describiría su nivel actual de autoconfianza?
 - Muy alto
 - Alto
 - Moderado
 - Bajo
 - Muy bajo
2. ¿Qué tan frecuentemente se siente seguro/a de sus habilidades y decisiones?
 - Todo el tiempo
 - Frecuentemente
 - Algunas veces
 - Rara vez
 - Nunca
3. ¿En qué contextos siente mayor autoconfianza? (Seleccione todas las que apliquen)
 - Personal
 - Profesional
 - Académico
 - Social
 - Otro (por favor especifica): _____

Parte 3: Inteligencia Emocional

1. ¿Qué tan frecuentemente es capaz de identificar sus propias emociones en situaciones de incertidumbre?
 - Todo el tiempo
 - Frecuentemente
 - Algunas veces
 - Rara vez
 - Nunca

2. ¿Qué tan bien siente que maneja sus emociones en situaciones de estrés o presión?
 - Muy bien
 - Bien
 - Regular
 - Mal
 - Muy mal
3. En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Nada" y 5 es "Mucho", ¿cuánto cree que la inteligencia emocional influye en su capacidad para mantener la autoconfianza en situaciones desafiantes?
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5

Parte 4: Relación entre Autoconfianza e Inteligencia Emocional

1. De qué manera cree que su autoconfianza está relacionada con su inteligencia emocional? (Seleccione todas las que apliquen)
 - Me ayuda a manejar mejor el estrés
 - Me permite tomar decisiones más seguras
 - Aumenta mi resiliencia ante fracasos
 - Mejora mis relaciones personales y profesionales
 - Otro (por favor especifica): _____
2. En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Nada" y 5 es "Mucho", ¿cuánto cree que la inteligencia emocional le ayuda a sentirse seguro/a con usted mismo/a?
 - 1
 - 2
 - 3

- 4
- 5

Parte 4: Preguntas abiertas

1. ¿Qué estrategias o recursos cree que podrían ayudarlo a mejorar tanto su autoconfianza como su inteligencia emocional?

2. ¿Hay alguna experiencia específica en la que haya sentido que su inteligencia emocional impactó significativamente su autoconfianza? Si es así, por favor describa esa experiencia.

¡Gracias por tu participación!

6. Entrevistas

Entrevista a realizar a psicólogas

Entrevista para Psicóloga Experta en Inteligencia Emocional y jóvenes adultos.

Introducción:

Buenas tardes, (Nombre de la Psicóloga). Gracias por aceptar esta entrevista. Nos gustaría hablar sobre la relación entre las brechas entre expectativas y realidad, la incertidumbre sobre el futuro profesional, la presión por encontrar un trabajo adecuado, el equilibrio entre trabajo y vida personal, y la autoconfianza con la inteligencia emocional en jóvenes adultos de máximo 32 años cuando se encuentran al inicio de sus carreras profesionales.

Fase 1: Expectativas y Realidad

Pregunta 1: En su experiencia, ¿cómo afectan las brechas entre las expectativas y la realidad a la inteligencia emocional de los jóvenes adultos?

Pregunta 2: ¿Podría compartir algún caso o ejemplo donde una gran diferencia entre lo esperado y lo vivido haya tenido un impacto significativo en la inteligencia emocional de un joven adulto?

Pregunta 3: ¿Qué aspectos de la inteligencia emocional considera más cruciales para manejar adecuadamente estas brechas entre expectativas y realidad?

Fase 2: Incertidumbre sobre el Futuro Profesional

Pregunta 4: ¿Cómo influye la incertidumbre sobre el futuro profesional en la inteligencia emocional de los jóvenes adultos?

Pregunta 5: ¿Cuáles son las preocupaciones más comunes que observa en los jóvenes adultos respecto a su futuro profesional?

Pregunta 6: ¿Qué estrategias pueden emplear los jóvenes adultos para gestionar emocionalmente la incertidumbre sobre su futuro profesional?

Fase 3: Presión por Encontrar Trabajo Adecuado

Pregunta 7: ¿De qué manera la presión por encontrar un trabajo adecuado afecta la inteligencia emocional de los jóvenes adultos?

Pregunta 8: ¿Puede mencionar algún patrón emocional común entre aquellos que sienten una alta presión por conseguir un empleo?

Pregunta 9: ¿Qué recomendaciones daría a los jóvenes adultos para manejar la presión laboral de manera efectiva sin afectar negativamente su inteligencia emocional?

Fase 4: Equilibrio Trabajo-Vida Personal

Pregunta 10: ¿Cómo influye la necesidad de equilibrar el trabajo con otras áreas de la vida en la inteligencia emocional de los jóvenes adultos?

Pregunta 11: ¿Qué desafíos específicos enfrentan los jóvenes adultos al intentar mantener este equilibrio?

Pregunta 12: ¿Qué consejos prácticos daría para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal?

Fase 5: Autoconfianza e Inteligencia Emocional

Pregunta 13: ¿De qué manera la necesidad de sentirse seguro consigo mismo está relacionada con la inteligencia emocional?

Pregunta 14: ¿Cómo pueden los jóvenes adultos fortalecer su autoconfianza a través del desarrollo de la inteligencia emocional?

Pregunta 15: ¿Qué contextos personales y profesionales son más críticos para que los jóvenes adultos desarrollen y mantengan su autoconfianza?

Conclusión:

Pregunta 16: En general, ¿cuál cree que es el papel más importante de la inteligencia emocional en la vida de un joven adulto?

Pregunta 17: ¿Hay algo más que le gustaría añadir sobre la relación entre las áreas mencionadas y la inteligencia emocional?

7. Resultados entrevista coach #1:

Introducción:

“Buenas tardes, Alejandra. Gracias por aceptar esta entrevista. Nos gustaría hablar sobre la relación entre las brechas entre expectativas y realidad, la incertidumbre sobre el futuro profesional, la presión por encontrar un trabajo adecuado, el equilibrio entre trabajo y vida personal, y la autoconfianza con la inteligencia emocional en jóvenes adultos de máximo 32 años cuando se encuentran al inicio de sus carreras profesionales” (Jacqmin, 2024).

Fase 1: Expectativas y Realidad

Pregunta 1: En su experiencia, ¿cómo afectan las brechas entre las expectativas y la realidad a la inteligencia emocional de los jóvenes adultos?

"Lo que sucede es que los seres humanos creamos una serie de expectativas, soñamos con objetivos y propósitos. Al salir al mundo real, nos encontramos con una serie de barreras que no están directamente relacionadas con nosotros, sino que son barreras sociales. Es en ese momento cuando nos damos cuenta de que no solo es importante ser un buen profesional o estudiante, sino que también se necesitan cualidades humanas para competir en la vida laboral" (Martínez, 2024).

Pregunta 2: ¿Podría compartir algún caso o ejemplo donde una gran diferencia entre lo esperado y lo vivido haya tenido un impacto significativo en la inteligencia emocional de un joven adulto?

"Conocí a una persona que tuvo un excelente desempeño en su vida universitaria. Sin embargo, al enfrentarse a las entrevistas y otros procesos laborales, se dio cuenta de que algunas empresas no reconocían sus cualidades, y el trato recibido no era el adecuado. Al principio, fue frustrante, ya que estaba aprendiendo. Lo más fácil habría sido darse por vencido, pero en lugar de eso, decidió analizar la situación. Entendió que no era el único en ese proceso y, en lugar de verlo negativamente, decidió tomarlo de manera constructiva. Cada vez que pasaba por una situación difícil, como una entrevista, hacía un balance, aprendía de los aspectos negativos y buscaba mejorar" (Martínez, 2024).

Pregunta 3: ¿Qué aspectos de la inteligencia emocional considera más cruciales para manejar adecuadamente estas brechas entre expectativas y realidad?

"Es importante que las personas comprendan que quienes nos entrevistan también son seres humanos, con sus propios vacíos y problemas. Si se enfrentan a una situación complicada o un mal trato, no deben pensar que no son lo suficientemente buenos o inteligentes. La mejor manera de manejar estas situaciones es estar atentos a lo que se les pregunta, guardar silencio, escuchar y responder con tranquilidad. No es necesario responder rápidamente ni de manera compleja, sino con serenidad y acorde a la realidad profesional que viven. Es fundamental entender que la persona que está frente a ellos también tiene sus propias fallas" (Martínez, 2024).

Fase 2: Incertidumbre sobre el Futuro Profesional

Pregunta 4: ¿Cómo influye la incertidumbre sobre el futuro profesional en la inteligencia emocional de los jóvenes adultos?

"La incertidumbre, como la palabra lo indica, implica no saber qué va a pasar. Esto genera preguntas como: ¿Cuánto tiempo durará el proceso de selección? ¿Lograré impresionar a los reclutadores? En la medida en que nos estresamos más, la situación se vuelve más compleja, ya que nos frustramos más rápidamente. Fallamos en las entrevistas no porque sean complejas, sino porque llegamos demasiado estresados" (Martínez, 2024).

Pregunta 5: ¿Cuáles son las preocupaciones más comunes que observa en los jóvenes adultos respecto a su futuro profesional?

"Las preocupaciones más comunes son la falta de crecimiento después de terminar su etapa académica y no lograr metas económicas o familiares, lo que genera frustración" (Martínez, 2024).

Pregunta 6: ¿Qué estrategias pueden emplear los jóvenes adultos para gestionar emocionalmente la incertidumbre sobre su futuro profesional?

"Hoy en día existen muchas herramientas, como páginas y blogs profesionales, que pueden ayudar a los jóvenes a manejar toda la información y el bagaje al que se enfrentan después de salir de la universidad" (Martínez, 2024).

Fase 3: Presión por Encontrar un Trabajo Adecuado

Pregunta 7: ¿De qué manera la presión por encontrar un trabajo adecuado afecta la inteligencia emocional de los jóvenes adultos?

"El hecho de no encontrar empleo genera una gran frustración, y esto afecta directamente la inteligencia emocional. La autoconfianza se ve debilitada, aunque esto puede suceder en un periodo corto de tiempo. El aspecto más relevante es que entiendan que es algo circunstancial y que no deben perder la esperanza ni la autoconfianza, ya que esto complicaría mucho más el proceso" (Martínez, 2024).

Pregunta 8: ¿Puede mencionar algún patrón emocional común entre aquellos que sienten una alta presión por conseguir un empleo?

"El patrón que normalmente se repite es la inseguridad y la falta de confianza en sí mismos, tanto en sus capacidades profesionales como humanas frente al mercado"
(Martínez, 2024).

Pregunta 9: ¿Qué recomendaciones daría a los jóvenes adultos para manejar la presión laboral de manera efectiva sin afectar negativamente su inteligencia emocional?

"Es importante que se hagan conscientes de que esto es solo un proceso más en la vida y no el final de la misma. Es el comienzo. Si pueden asesorarse de profesionales o adquirir herramientas para gestionar esta situación, sería lo más indicado. No deben dramatizar el proceso de encontrar empleo, ya que cuando lo hacen, todo se complica más, y no porque no existan vacantes, sino porque empiezan a perder confianza en sí mismos"
(Martínez, 2024).

Fase 4: Equilibrio Trabajo-Vida Personal

Pregunta 10: ¿Cómo influye la necesidad de equilibrar el trabajo con otras áreas de la vida en la inteligencia emocional de los jóvenes adultos?

"Es esencial que entendamos que la vida no es solo trabajo. Existen muchas áreas en la vida, como la familiar, la recreativa, la de salud, la espiritual, entre otras. Si nos enfocamos únicamente en el trabajo o en las metas económicas, es como un coche con una llanta pinchada: puede avanzar un rato, pero eventualmente no podrá seguir moviéndose"
(Martínez, 2024).

Pregunta 11: ¿Qué desafíos específicos enfrentan los jóvenes adultos al intentar mantener este equilibrio?

"Uno de los mayores desafíos es que la modernidad nos exige estar permanentemente actualizados en diferentes temas. Los nuevos empleados o candidatos deben tener claro que no solo se trata de conseguir un empleo, sino de seguir formándose y adquiriendo herramientas para fortalecer su desempeño, ya que la competencia es una realidad" (Martínez, 2024).

Pregunta 12: ¿Qué consejos prácticos daría para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal?

"Los consejos son sencillos: cuando se termine la jornada laboral, los asuntos del trabajo deben quedarse en la oficina. Al llegar a casa, es momento de descansar y compartir con la familia, amigos, o simplemente disfrutar de momentos personales. Es importante separar los espacios laborales de los personales. Si hay una carga laboral excesiva que exige continuar en casa, debe ser en momentos específicos, pero luego hay que recuperar la tranquilidad" (Martínez, 2024).

Fase 5: Autoconfianza e Inteligencia Emocional

Pregunta 13: ¿De qué manera la necesidad de sentirse seguro consigo mismo está relacionada con la inteligencia emocional?

"La autoconfianza está completamente relacionada con la inteligencia emocional. En la medida en que una persona se siente segura de sí misma, tiene más tranquilidad, paciencia y equilibrio. La autoestima alta permite enfrentarse a situaciones complejas con la certeza de que será capaz de resolverlas, y esto está ligado al amor propio" (Martínez, 2024).

Pregunta 14: ¿Cómo pueden los jóvenes adultos fortalecer su autoconfianza a través del desarrollo de la inteligencia emocional?

"Existen muchos libros y espacios que ofrecen herramientas para fortalecer la autoconfianza. También pueden recurrir a profesionales dedicados a ayudar a las personas a potenciar sus capacidades tanto en el ámbito laboral como en el personal" (Martínez, 2024).

Pregunta 15: ¿Qué contextos personales y profesionales son más críticos para que los jóvenes adultos desarrollen y mantengan su autoconfianza?

"Las personas que llevan una vida más tranquila en su entorno personal tienden a reflejar esa estabilidad en su vida laboral. Sin embargo, si se enfrentan a jefes o compañeros tóxicos, o situaciones difíciles en su vida privada, esto puede repercutir en su confianza. A pesar de estas dificultades, si una persona se compromete a mejorar su inteligencia emocional, podrá sobrellevar incluso los contextos más complicados" (Martínez, 2024).

Conclusión:

Pregunta 16: En general, ¿cuál cree que es el papel más importante de la inteligencia emocional en la vida de un joven adulto?

"La inteligencia emocional es fundamental. Es una de las herramientas más importantes que poseemos como seres humanos, independientemente de la edad o el género. Es la base para un buen futuro y está presente en todos los aspectos de nuestra vida" (Martínez, 2024).

Pregunta 17: ¿Hay algo más que le gustaría añadir sobre la relación entre las áreas mencionadas y la inteligencia emocional?

- "No, creo que el cuestionario ha sido bastante claro y ha abordado todos los puntos más importantes de principio a fin" (Martínez, 2024).

Observación general

Las conclusiones más importantes a destacar de la entrevista sobre la relación entre las expectativas, la incertidumbre, la presión laboral, el equilibrio trabajo-vida y la autoconfianza en jóvenes adultos al inicio de sus carreras profesionales son las siguientes:

- 1. Brecha entre expectativas y realidad:** La distancia entre lo que los jóvenes adultos esperan de sus carreras y la realidad laboral puede impactar negativamente en su inteligencia emocional. Sin embargo, esta brecha también ofrece oportunidades de aprendizaje y crecimiento emocional. Desarrollar habilidades para enfrentar las dificultades con calma y autocontrol es clave para manejar estas situaciones.
- 2. Incertidumbre sobre el futuro profesional:** La incertidumbre laboral genera altos niveles de estrés y ansiedad, afectando la confianza de los jóvenes. Sin embargo, se destacó la importancia de no dramatizar el proceso, pues el manejo adecuado de esta incertidumbre con herramientas y asesoramiento profesional puede aliviar la presión y mejorar el rendimiento emocional.
- 3. Presión por encontrar un trabajo adecuado:** La búsqueda de empleo puede debilitar la autoconfianza y generar inseguridad. La recomendación clave es entender que este es un proceso temporal, y que mantener una actitud positiva y proactiva es crucial para no comprometer la inteligencia emocional.
- 4. Equilibrio trabajo-vida personal:** El equilibrio entre las exigencias laborales y la vida personal es esencial para mantener una inteligencia emocional saludable. Los jóvenes deben separar ambos ámbitos, descansando adecuadamente y dedicando tiempo a actividades no relacionadas con el trabajo. De no hacerlo, el agotamiento emocional y físico puede afectar su desempeño laboral y bienestar general.
- 5. Autoconfianza y su relación con la inteligencia emocional:** La autoconfianza es un componente esencial de la inteligencia emocional. Fortalecerla permite a los jóvenes enfrentar situaciones adversas con mayor tranquilidad y eficacia. Para desarrollarla, es necesario un trabajo constante en la mejora personal y profesional, apoyado por recursos como libros y la asesoría de expertos.

Expresado lo anterior, se puede afirmar que la Inteligencia Emocional emerge como una herramienta crucial para los jóvenes adultos en el comienzo de sus carreras, permitiéndoles enfrentar de manera efectiva las dificultades propias del entorno laboral. Esta capacidad no solo mejora su desempeño profesional, sino también su bienestar personal y su habilidad para mantener un equilibrio sano en la vida.

Tabla 2

Fases y puntos claves

	Fase	Puntos clave
1	Expectativas y Realidad	Las brechas entre lo esperado y la realidad impactan la inteligencia emocional pero son oportunidades para el crecimiento.
2	Incertidumbre sobre el Futuro Profesional	La incertidumbre genera estrés, pero con herramientas y asesoría, se puede manejar.
3	Presión por Encontrar un Trabajo Adecuado	La presión laboral puede debilitar la autoconfianza, pero es un proceso temporal.
4	Equilibrio Trabajo-Vida Personal	El equilibrio entre trabajo y vida personal es esencial para una inteligencia emocional saludable.
5	Autoconfianza e Inteligencia Emocional	La autoconfianza es crucial para enfrentar desafíos y se puede fortalecer con recursos y apoyo.

Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

8. Resultados entrevista coach y psicóloga #2:

Introducción:

“Buenas tardes, Sra. Milena. Gracias por aceptar esta entrevista. Nos gustaría hablar sobre la relación entre las brechas entre expectativas y realidad, la incertidumbre sobre el futuro profesional, la presión por encontrar un trabajo adecuado, el equilibrio entre trabajo y vida personal, y la autoconfianza con la inteligencia emocional en jóvenes adultos de máximo 32 años cuando se encuentran al inicio de sus carreras profesionales” (Osorio, 2024).

Fase 1: Expectativas y Realidad

Pregunta 1: En su experiencia, ¿cómo afectan las brechas entre las expectativas y la realidad a la inteligencia emocional de los jóvenes adultos?

“Importantísimo tener esto en cuenta porque el mundo ha cambiado, antes en los procesos de selección nos contrataban por aptitudes, esas aptitudes o competencias técnicas son esas habilidades duras, el mejor alumno, el mejor promedio, el mejor estudiante. Pero ahora, en nuestra nueva era nos despiden por esas actitudes, todo lo actitudinal, todas esas habilidades blandas, que deben ir juntas y ligadas a esas habilidades duras. Los jóvenes hoy en día creen que solamente con presentar un buen promedio o unas buenas calificaciones ante un proceso de selección ya tienen ganado el puesto, y se equivocan cuando se enfrentan a la realidad, la realidad es la fusión de estas competencias duras y blandas que juegan un papel importantísimo, como los estilos de crianza, los estilos de vida, que al llevarlos a la vida profesional y a ese proyecto de vida que todos tenemos, cuando llegamos al proceso de selección es cuando decimos ‘bueno yo qué hice? cómo mejoro’ cómo llego de una forma asertiva a la hora de una entrevista de trabajo?’, por eso a veces llegan tensos, o muy seguros, de ese promedio que toda la vida desarrollaron en sus escuelas o universidades; pero cuando ya llegan a la parte del ser, que es lo que evaluamos ahora mismo en las empresas, es donde viene el choque emocional, por lo tanto, es importantísimo, fortalecer estas habilidades desde los inicios, desde la familia, desde la academia, para que podamos disminuir esa brecha que nos impide lograr el objetivo desde que tenemos fijado este proyecto de vida profesional” (Ruiz, 2024)

Pregunta 2: ¿Podría compartir algún caso o ejemplo donde una gran diferencia entre lo esperado y lo vivido haya tenido un impacto significativo en la inteligencia emocional de un joven adulto?

“ Sí, muchos casos cuando algunos de estos jóvenes les podemos dar la oportunidad, y sí, manejan esa parte actitudinal, sí manejan esa parte en cuanto a sus competencias duras, a esos conocimientos técnicos, y logran llegar al puesto de trabajo; se

nos han presentado jóvenes que cuando ya están en el ejercicio de sus funciones, nos dicen ‘wow, esto no era lo que yo quería estudiar’, y es lamentable porque muchos de estos jóvenes desde los inicios quieren complacer a la sociedad o al padre de familia, o al hermano, diciendo ‘yo quiero ser como él’, no investigaron, no amaron y no son apasionados por ese rol que quieren llevar o ejercer a lo largo de su vida. Entonces, es triste cuando un joven se enfrenta a la realidad o a la etapa productiva, o a la etapa práctica o su vida laboral como tal, y no la disfruta, porque no la ama. Por eso yo siempre le digo a los jóvenes del país que tienen que amar y ser apasionados, no importa la profesión que escojan” (Ruiz, 2024).

Pregunta 3: ¿Qué aspectos de la inteligencia emocional considera más cruciales para manejar adecuadamente estas brechas entre expectativas y realidad?

“Aceptación y auto-gestión de emociones, ante todo la auto-gestión de emociones es vital porque si yo la tengo independientemente de lo que quiera mi papá, quiera mi mamá, o quiera la sociedad, yo puedo decir ‘esto es lo que realmente amo’ ‘esto es lo que realmente quiero’. El manejo de relaciones interpersonales desde niños, esa seguridad que adquirimos durante nuestro desarrollo, es importante para ese manejo de inteligencia emocional y enfrentarme hacia el mundo, los retos que hoy en día tenemos son transversales a la inteligencia emocional, por lo tanto, todo lo que sentimos y todo lo que aprendemos llevará a todos los jóvenes del país a decir ‘hoy me siento orgulloso de la carrera que escogí’ (Ruiz, 2024).

Fase 2: Incertidumbre sobre el Futuro Profesional

Pregunta 4: ¿Cómo influye la incertidumbre sobre el futuro profesional en la inteligencia emocional de los jóvenes adultos?

“La incertidumbre es ‘realmente escogí lo que quiero?’ ‘realmente me veo en ese rol profesional?’ ‘qué tanto apporto a la sociedad?’ ‘cómo me desenvuelvo dentro de una

organización cuando me enfrento a la realidad?’ Por eso es importante estar seguros que de lo que queremos, por eso es importante amar lo que queremos, y eso es vital, el apoyo de la familia, el apoyo de los compañeros de clase, porque muchas veces nuestros compañeros nos dicen ‘yo te veo como médico, te veo como abogado’, pero es como siempre lo enfatizo, y en las charlas que hago de habilidades humanas y habilidades blandas, que es ‘tú como te veas, cómo te proyectas’, por eso es que siempre los estudiantes deben tener claro antes de tomar cualquier decisión, porque esto se trata de su futuro laboral, su futuro personal, y de esto dependen las emociones. Todas las personas hemos analizado estadísticamente que todos los colaboradores de una organización que nunca tomaron la decisión adecuada por x o y motivo, se dieron cuenta que se enfrentaron a un presente en el cual no desarrollan su potencial, entonces analizar lo que internamente quiero es lo que me lleva al éxito personal, familiar y laboral” (Ruiz, 2024).

Pregunta 5: ¿Cuáles son las preocupaciones más comunes que observa en los jóvenes adultos respecto a su futuro profesional?

“Son varias, el tema de salario, que tan afectada es esa profesión en mi país, hay muchos que dicen que no se ven viviendo en Colombia, que se ven viviendo fuera del país, entonces, esas son las incertidumbres. Porque también tenemos ese grupo de jóvenes que sí son apasionados, que sí se ven ejerciendo esa profesión, que ponen todo de su parte pero que lastimosamente al analizar el mercado o al analizar el sector productivo, no son profesiones que tengan alta demanda. Esas son varias de las incertidumbres ‘¿Será que si soy economista?’ ‘¿Cómo está el país en cuanto a la demanda de economistas, arquitectos, ingenieros civiles, entro otros?’ Por eso es importante que todos esos aspectos se analicen y busquen acompañamiento y analicen como está el mercado laboral” (Ruiz, 2024).

Pregunta 6: ¿Qué estrategias pueden emplear los jóvenes adultos para gestionar emocionalmente la incertidumbre sobre su futuro profesional?

“Apoyo, psico-orientación, juego de roles, es decir, ayudarse con personas que tengan experiencia en talento humano, hablar con personas que admiren, para mirar de qué forma hay un feedback de acuerdo a lo que realmente yo quiero ser; porque una cosa es lo que yo quiero ser y otra cosa es cómo estoy yo para poder llevar a cabo ese sueño, esa transformación de la escuela de clases o de la academia a la vida real” (Ruiz, 2024).

Fase 3: Presión por Encontrar un Trabajo Adecuado

Pregunta 7: ¿De qué manera la presión por encontrar un trabajo adecuado afecta la inteligencia emocional de los jóvenes adultos?

“ Sí, se les baja el ánimo, la nota, que es lo que más hemos visto, porque a veces dicen que no entran en un proceso de selección, porque no escogieron la carrera adecuada, porque no están de buenas; juegan un papel en cuanto a la motivación, es decir, a veces ni siquiera es porque la carrera no tenga alto impacto en nuestro país, sino que se desesperan por conseguir el empleo esperado, el empleo soñado, que tiene un amigo o un familiar. Entonces se varan un poco en ese aspecto porque muchos piensan que terminando van a obtener el salario adecuado que muchas personas por tener ya la experiencia en el rol que desempeñan lo están adquiriendo” (Ruiz, 2024).

Pregunta 8: ¿Puede mencionar algún patrón emocional común entre aquellos que sienten una alta presión por conseguir un empleo?

“Puede ser que en el ámbito laboral las emociones demuestran jugar un rol fundamental en varios aspectos que tienen que ver con el tema laboral, todo lo que va con el liderazgo, el manejo de emociones, el trabajo emocional que viene desde la niñez, los gustos, el papel que juegan ante todo estas emociones en el desenvolvimiento de mi personalidad, si soy una persona introvertida, cómo hago para prepararme en una entrevista de trabajo donde el jefe va a mirarme a los ojos y quizás voy a sentirme amenazado por no haber gestionado esas emociones o manejado esa introversión.

Entonces, el desenvolvimiento, el enfrentar y la tolerancia a la frustración juegan un papel importante en el desenvolvimiento de una entrevista de trabajo” (Ruiz, 2024).

Pregunta 9: ¿Qué recomendaciones daría a los jóvenes adultos para manejar la presión laboral de manera efectiva sin afectar negativamente su inteligencia emocional?

“Tomarse un tiempo y un descanso antes de enfrentarse a una entrevista, o a una tarea o rol asignado. Deben crear una descripción de su puesto, establecer metas razonables y organización. Yo recomendaría a los jóvenes que establezcan expectativas realistas y mantengan una red de apoyo. El autocuidado es esencial para disminuir la presión sin comprometer su bienestar emocional” (Ruiz, 2024).

Fase 4: Equilibrio Trabajo-Vida Personal

Pregunta 10: ¿Cómo influye la necesidad de equilibrar el trabajo con otras áreas de la vida en la inteligencia emocional de los jóvenes adultos?

“ Un equilibrio personal y profesional puede generar en los jóvenes efectos positivos, o sea el equilibrio entre lo personal y mi proyecto de vida, y lo que yo quiero conseguir, es decir, cuando yo sea un profesional como tal o cuando soy un estudiante, si yo mantengo un equilibrio en lo que yo estoy realizando y en lo personal va a generar efectos positivos en una salud física, mental e incluso profesional, porque de eso dependen las emociones que jugaron un papel importante a la hora de tener equilibrio laboral y personal, que nos benefician como empleados, como líderes, cualquier rol de la sociedad y del trabajo” (Ruiz, 2024).

Pregunta 11: ¿Qué desafíos específicos enfrentan los jóvenes adultos al intentar mantener este equilibrio?

“La falta de oportunidades, la carencia de capacitación, el requisito que hoy en día solicitan las empresas cómo la experiencia previa que obviamente ellos no tienen al salir de

una universidad, y la poca oferta laboral. Factores que afectan sus emociones ya que los desmotiva grandemente y los hace cuestionarse de si realmente tomaron la decisión correcta al estudiar x o y profesión” (Ruiz, 2024).

Pregunta 12: ¿Qué consejos prácticos daría para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal?

“Organizar su tiempo de manera eficiente, cuidar mucho su parte física y mental, saber que cuando terminan su jornada laboral y van a casa, pensar en su parte personal, es decir, en leer un libro, si tienen algún hobby, eso ayuda mucho a la salud mental para poderse conectar nuevamente con su ritmo laboral al día siguiente.” (Ruiz, 2024).

Fase 5: Autoconfianza e Inteligencia Emocional

Pregunta 13: ¿De qué manera la necesidad de sentirse seguro consigo mismo está relacionada con la inteligencia emocional?

“Una persona, un joven que reconoce que tiene un nivel adecuado de autoestima, es decir, que conoce sus defectos y sus cualidades, que sabe cuales son esos aspectos que puede mejorar de su personalidad, y aprende a sentirse más seguro de si mismo, lo cual juega un papel importante y decisivo en el manejo de sus emociones y en su inteligencia emocional como tal” (Ruiz, 2024).

Pregunta 14: ¿Cómo pueden los jóvenes adultos fortalecer su autoconfianza a través del desarrollo de la inteligencia emocional?

“Entendiendo que no es malo sentir ira, rabia o frustración, no es malo sentir esto, el tema es manejar estas emociones, la auto-gestión de estas emociones es lo que juega un papel importante en el desenvolvimiento dentro de la sociedad” (Ruiz, 2024).

Pregunta 15: ¿Qué contextos personales y profesionales son más críticos para que los jóvenes adultos desarrollen y mantengan su autoconfianza?

“En lo personal la familia y los amigos, depende también de una buena crianza o no, los padres pueden fortalecer o deteriorar esa autoestima en los jóvenes, así que es muy importante los estilos de crianza en los jóvenes para ese fortalecimiento del autoestima. En lo profesional, los retos que ellos enfrentan son malos estilos de liderazgo cuando se enfrentan a su primer empleo, cuando encuentran a un jefe agresivo, a un jefe tóxico, a un jefe que quiere que esa persona sea eficiente en el primer reto que se enfrenta en la vida laboral, a un mal jefe desde los inicios de la etapa práctica de un joven o su primero empleo, puede desarrollar una desconfianza y baja autoestima, y por ende, algo que conlleve a un deterioro en la inteligencia emocional” (Ruiz, 2024).

Conclusión:

Pregunta 16: En general, ¿cuál cree que es el papel más importante de la inteligencia emocional en la vida de un joven adulto?

“Pienso que el papel más importante de la inteligencia emocional en la vida de un joven adulto es la capacidad de adaptarse y crecer en entornos cambiantes. Además, les permite manejar las emociones complejas que surgen durante la transición a la vida profesional” (Ruiz, 2024).

Pregunta 17: ¿Hay algo más que le gustaría añadir sobre la relación entre las áreas mencionadas y la inteligencia emocional?

“ Me gustaría resaltar que el desarrollo de la inteligencia emocional es un proceso que se da con el tiempo. Es importantísimo fomentar la autocompasión y el aprendizaje que viene de la experiencia que puede transformar la manera en que los jóvenes enfrentan desafíos y se relacionan con su entorno. A través de este crecimiento, pueden alcanzar una vida más satisfactoria” (Ruiz, 2024).

Observación general

Las conclusiones más importantes a destacar de la entrevista sobre la relación entre las expectativas, la incertidumbre, la presión laboral, el equilibrio trabajo-vida y la autoconfianza en jóvenes adultos al inicio de sus carreras profesionales son las siguientes:

- 1. Brecha entre expectativas y realidad:** La entrevista demuestra cómo las brechas entre las expectativas y la realidad impactan la inteligencia emocional de los jóvenes adultos. Muchos ingresan al mercado laboral convencidos de que sus logros académicos serán suficientes para garantizar un empleo, solo para darse cuenta de que las habilidades blandas son igualmente importantes. Este desajuste genera un choque emocional significativo, ya que los jóvenes se sienten inseguros y frustrados al no cumplir con las expectativas que habían construido.
- 2. Incertidumbre sobre el futuro profesional:** muchos jóvenes se cuestionan si han tomado la decisión correcta respecto a su carrera, lo que intensifica su ansiedad y afecta su bienestar emocional. El temor a no ser competentes o a no encontrar un trabajo acorde con sus expectativas se convierte en una carga emocional que dificulta su desarrollo.
- 3. Presión por encontrar un trabajo adecuado:** La presión por encontrar un empleo adecuado puede llevar a la desmotivación y a la desesperación, ya que muchos jóvenes sienten que deben cumplir con estándares poco realistas basados en las experiencias de sus compañeros. Esto genera un impacto negativo en su estado emocional y en su percepción de sí mismos como profesionales.
- 4. Equilibrio trabajo-vida personal:** El equilibrio entre el trabajo y la vida personal es esencial para el bienestar de los jóvenes adultos. Mantener este equilibrio contribuye positivamente a su salud mental y emocional. Sin embargo, los desafíos como la falta de oportunidades laborales y las exigencias del mercado complican esta búsqueda, generando un estrés adicional que puede afectar su desempeño.
- 5. Autoconfianza y su relación con la inteligencia emocional:** La relación entre autoconfianza e inteligencia emocional es fundamental en la transición hacia la vida

profesional. Los jóvenes que conocen sus fortalezas y debilidades tienen más probabilidades de manejar sus emociones de manera efectiva. Sin embargo, factores externos, como el liderazgo tóxico, pueden erosionar esta autoconfianza y afectar negativamente su desarrollo emocional.

De acuerdo con lo anterior, la inteligencia emocional es un componente crítico para que los jóvenes adultos enfrenten los desafíos del inicio de sus carreras profesionales. La capacidad de adaptarse, gestionar emociones y equilibrar la vida personal y laboral impacta directamente en su éxito y bienestar. Fomentar la autoconfianza y el desarrollo de habilidades blandas desde una etapa temprana es esencial para cerrar las brechas entre expectativas y realidad, permitiendo a los jóvenes alcanzar sus objetivos con mayor seguridad y satisfacción.

Tabla 3

Fases y puntos claves 2

	Fase	Puntos clave
1	Brecha entre expectativas y realidad	Los jóvenes se enfrentan a un choque emocional al descubrir que las habilidades blandas son tan importantes como las duras.
2	Impacto en la inteligencia emocional	Las diferencias entre expectativas y realidad pueden generar inseguridad y frustración.
3	Incertidumbre sobre el futuro	La incertidumbre sobre la carrera elegida aumenta la ansiedad y afecta el bienestar emocional.
4	Presión laboral	La presión por encontrar un trabajo adecuado lleva a la desmotivación y afecta la percepción de sí mismos como profesionales.
5	Equilibrio trabajo-vida personal	Mantener un equilibrio entre lo personal y laboral es esencial para la salud mental y emocional, pero los desafíos del mercado laboral complican esto.
6	Autoconfianza e inteligencia emocional	La autoconfianza permite manejar emociones eficazmente, pero un liderazgo tóxico puede erosionarla y afectar el desarrollo emocional.

Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

9. Resultados encuestas fase 1 (preguntas abiertas de los individuos)

En general, ¿cómo describiría su capacidad para manejar sus emociones?

(Respuesta abierta)

- Buena
- Regular
- Buena, aunque depende mucho de la situación a la que me esté enfrentando
- Podría mejorar
- Del 1 al 10 las manejo adecuadamente un 7
- En ocasiones acertivamente y en otras me sobrepasan pero intento manejarlas.
- Personalidad noble
- Moderada
- Muy bien pero hay veces en que las emociones me ganan al razonamiento
- Bien ya me intento permanecer optimista
- Manejo bien mis emociones a menos que sean casos extremos de decepción o alguna emoción negativa
- Buena
- Excelente
- Equilibrada
- Tranquilo
- soy capaz de pensar antes de actuar y no dejar que esas emociones me controlen por impulso
- Buena, soy consciente de mis emociones y cómo controlarlas
- Las manejo bien
- Compleja
- Neutral
- Normal
- muy buena

El análisis de las respuestas abiertas a la pregunta "¿Cómo describiría su capacidad para manejar sus emociones?" muestra una variedad de percepciones y matices sobre el manejo emocional. La mayoría de los encuestados califican su capacidad como "buena" o positiva, utilizando términos como "buena", "muy buena", "excelente", "equilibrada" y "tranquilo", lo que indica un nivel general de confianza en su capacidad para gestionar emociones. Sin embargo, algunas respuestas añaden condiciones a esta evaluación, como "buena, aunque depende mucho de la situación" o "muy bien, pero hay veces en que las emociones me ganan al razonamiento", lo que sugiere que, aunque se sienten competentes en general, reconocen que ciertas situaciones pueden poner a prueba su control emocional.

Por otro lado, hay algunas respuestas que reflejan la necesidad de mejora o dificultades en ciertos contextos, como "podría mejorar", "en ocasiones asertivamente y en otras me sobrepasan" o "manejo bien mis emociones a menos que sean casos extremos". Estas respuestas subrayan la importancia del contexto y las circunstancias en el manejo de las emociones, señalando que la capacidad de control no es constante.

También emergen comentarios que indican una relación más matizada o reflexiva con las emociones, como "soy capaz de pensar antes de actuar" y "compleja", lo que refleja un entendimiento más profundo y consciente de las emociones y su manejo. Algunas respuestas como "neutral", "normal" y "moderada" sugieren una percepción más intermedia, donde los encuestados no expresan ni una gran facilidad ni dificultad en el manejo emocional.

Teniendo en cuenta lo anterior, las respuestas sugieren que, si bien la mayoría se siente capaz de manejar sus emociones de manera efectiva, existe un reconocimiento de que ciertas situaciones o emociones más intensas pueden representar un desafío. Esto señala un buen punto de partida, pero también una oportunidad para fortalecer la inteligencia emocional en situaciones más complejas o desafiantes.

¿Ha tenido experiencias en las que la realidad no coincidió con sus expectativas?

¿Cómo manejó esas situaciones? (Respuesta abierta)

- Ninguna
- Si, mi manera de afrontarlo fue no juzgarme al sentir frustración y tratar de verle el lado positivo a la realidad, y a su vez adaptarme a la situación.
- Primero sobrepasando la frustración y entendiendo la realidad actual para buscar soluciones.
- Poniéndome en los zapatos de los demás
- Si, muchas. Las he tenido que manejar con calma, respirando y pensando bien en todas las variables. Buscando consejos y conversaciones con personas que me ayuden
- Varias veces. Busco la forma de que se solucione y termine a mi favor las cosas sea como sea, no me rindo ante la adversidad
- No
- Muchas. Acudí a ayuda con amigos y familia
- Si. Entendí que solo era un momento, no mi vida.
- No
- sí, pensando lo bueno que debe traer la realidad de la expectativa
- Seguir hasta que se cumplan
- Frustración extrema pero con calma y serenidad
- si, buscando soluciones

El análisis de las respuestas abiertas a la pregunta "¿Ha tenido experiencias en las que la realidad no coincidió con sus expectativas? ¿Cómo manejó esas situaciones?" revela una amplia gama de enfoques para enfrentar la discrepancia entre expectativas y realidad.

Algunas respuestas muestran una actitud proactiva y adaptativa ante la frustración. Varios encuestados destacan la importancia de la adaptación y el manejo emocional, como "no juzgarme al sentir frustración y tratar de verle el lado positivo" y "sobrepasando la frustración y entendiendo la realidad actual para buscar soluciones". Estas respuestas reflejan una capacidad para aceptar la frustración inicial y luego buscar formas constructivas de adaptarse a la realidad.

Otras respuestas indican un enfoque basado en la calma, el autocontrol y el apoyo social, como "manejarlas con calma, respirando y pensando bien", "acudí a ayuda con amigos y familia", y "pensando lo bueno que debe traer la realidad de la expectativa". Esto sugiere que los encuestados reconocen la importancia de mantener la serenidad y buscar apoyo emocional para gestionar situaciones desafiantes.

También hay menciones a la perseverancia y la resiliencia, como en "busco la forma de que se solucione y termine a mi favor" y "seguir hasta que se cumplan", que reflejan un enfoque más persistente y orientado a la acción, buscando que la realidad eventualmente se ajuste a sus expectativas.

Por otro lado, algunos encuestados mencionan la frustración como una respuesta inicial, aunque logran manejarla con calma, como "frustración extrema pero con calma y serenidad". Esto indica que, si bien la emoción negativa es una respuesta natural, estas personas tienen mecanismos para recuperarse y seguir adelante.

Sin embargo, algunas respuestas, como "no" o "ninguna", sugieren que algunos encuestados no han experimentado o no identifican situaciones en las que la realidad no haya coincidido con sus expectativas, lo que puede implicar que no perciben estos desajustes de manera significativa o que no los enfrentan con regularidad.

En conjunto, los resultados muestran que la mayoría de los encuestados ha tenido experiencias en las que la realidad no coincidió con sus expectativas, y los métodos de manejo van desde la adaptación, el apoyo social y la búsqueda de soluciones hasta la perseverancia y la autorreflexión. Aunque la frustración es común, las respuestas indican una tendencia a superarla con calma y enfoque en soluciones.

10. Resultados encuestas fase 2 (preguntas abiertas de individuos)

¿Tiene algún comentario adicional o experiencias que desee compartir sobre cómo la incertidumbre profesional ha afectado sus emociones?

- No
- Ninguno

- N/A
- Si
- Ninguna
- Poner tu futuro en manos de Dios
- No
- Cuando estaba en busca de trabajo la incertidumbre me afectaba el sueño, la emociones, la tranquilidad. La inteligencia emocional me ayudó mucho a atravesar esa etapa
- no
- La incertidumbre sobre el futuro profesional se alivia buscando oportunidades a diario y empezar a trabajar desde joven
- Na
- La incertidumbre me afecta constantemente porque siempre pienso en el futuro profesional y me da ansiedad
- El miedo a saber que me espera en el futuro, deseando llegar al éxito profesional

El análisis de las respuestas abiertas a la pregunta "¿Tiene algún comentario adicional o experiencias que desee compartir sobre cómo la incertidumbre profesional ha afectado sus emociones?" revela varias tendencias importantes en cómo los encuestados perciben la incertidumbre profesional y sus efectos emocionales.

Una gran parte de los encuestados respondió con "No", "Ninguno", "N/A" o "Ninguna", lo que sugiere que una porción considerable no tiene comentarios adicionales que aportar o no ha reflexionado profundamente sobre cómo la incertidumbre profesional ha impactado sus emociones. Esto podría reflejar una falta de interés en la pregunta, o tal vez una falta de experiencia significativa en esta área.

Entre las respuestas más reflexivas, emergen dos tendencias principales: la ansiedad y el miedo vinculados al futuro profesional, y el uso de estrategias para afrontar esta incertidumbre. Un encuestado menciona que "la incertidumbre me afectaba el sueño, las emociones, la tranquilidad", pero que la inteligencia emocional fue clave para superar

esa etapa, lo que subraya la importancia de desarrollar habilidades emocionales para manejar la incertidumbre. Otra persona menciona que "la incertidumbre se alivia buscando oportunidades a diario y empezar a trabajar desde joven", lo que resalta la proactividad como una estrategia efectiva para manejar la ansiedad por el futuro.

Por otro lado, hay respuestas que indican que la incertidumbre profesional sigue causando ansiedad, como el comentario: "La incertidumbre me afecta constantemente porque siempre pienso en el futuro profesional y me da ansiedad", así como el temor expresado por otro encuestado: "El miedo a saber que me espera en el futuro, deseando llegar al éxito profesional". Estas respuestas indican que, para algunos, la incertidumbre es una fuente continua de estrés emocional.

Como conclusión, aunque una parte de los encuestados no tiene experiencias o comentarios adicionales sobre el tema, aquellos que sí lo hicieron destacan cómo la incertidumbre profesional puede generar ansiedad y preocupación, pero también cómo la inteligencia emocional y la proactividad pueden ser herramientas clave para mitigar sus efectos.

¿Qué estrategias o recursos cree que podrían ayudarlo a manejar mejor la incertidumbre sobre su futuro profesional?

- Buscar
- Planificación, guía profesional
- Ayuda profesional
- No
- Una guía en la universidad
- Tener un plan que sea flexible pero también estructurado con metas
- Terapia
- Habilidades emocionales
- Capacitaciones
- Enfocarse en dar el todo
- Orientación profesional, videos, libros, hablar con amigos y familiares

- meditación
- Psicólogo
- Saber que hacer
- Na
- Planificar
- Tal vez meditar
- Orientación
- Buscar o acudir a personas que me generen inspiración para motivarme

El análisis de las respuestas abiertas a la pregunta “¿Qué estrategias o recursos cree que podrían ayudarlo a manejar mejor la incertidumbre sobre su futuro profesional?” revela una diversidad de enfoques que reflejan la complejidad de este desafío. Muchos encuestados mencionan la importancia de la planificación y la orientación profesional, lo que indica que buscan una estructura que les permita navegar la incertidumbre con mayor claridad. La necesidad de tener un plan flexible pero bien definido sugiere que los jóvenes reconocen que, aunque las circunstancias pueden cambiar, tener metas claras puede ofrecer un sentido de dirección y propósito en medio de la ansiedad.

Además, el interés en buscar ayuda profesional, como terapia o la asistencia de un psicólogo, destaca una creciente conciencia sobre la salud mental y la importancia de gestionar las emociones en momentos de incertidumbre. Esta tendencia refleja un cambio positivo en la percepción de la salud mental, donde los jóvenes están dispuestos a buscar apoyo para enfrentar sus inquietudes. También se mencionan recursos como libros, videos y el apoyo de amigos y familiares, lo que indica que muchos encuentran valor en el aprendizaje continuo y en la colaboración social para mejorar su bienestar emocional.

En conclusión, las respuestas también abarcan estrategias como la meditación y el desarrollo de habilidades emocionales, lo que sugiere que las personas encuestadas están explorando formas de fortalecer su resiliencia personal. La búsqueda de inspiración en personas que admiran resalta la importancia de los modelos a seguir como fuente de motivación en momentos de duda. En conjunto, estos resultados reflejan una variedad de

enfoques que los jóvenes consideran útiles para gestionar la incertidumbre sobre su futuro profesional, indicando una mezcla de autoayuda, apoyo social y recursos profesionales que pueden ser cruciales en su desarrollo personal y profesional.

11. Resultados encuestas fase 3 (preguntas abiertas de individuos)

**¿Cómo describirías tu capacidad para manejar la presión por encontrar un trabajo adecuado?
(Respuesta abierta)**

20 respuestas

Buena

Depende de la situación personal en la que me encuentre. La primera vez que busqué trabajo fue estresante, ahora es con calma. Se requiere tiempo

Bastante buena. A pesar de la presión, creo en mi y en todo lo que puedo hacer y tengo la capacidad de demostrarlo

Manejo la presión creería que de una forma correcta. Tengo la capacidad de tomar un respiro, analizar la situación, pedir ayuda y recomendaciones y analizar los pros y contras. Analizo también lo que quiero y no quiero en mi vida y eso me ayuda a nivelar los niveles de presión y ansiedad. La clave me parece que está en saber manejar bien las emociones y la forma en uno actúa.

Me cuesta. Me genera estrés el pensar que no sea tan sencillo y dure mucho tiempo haciéndolo.

Tener paciencia, no hay nada que pueda hacer aparte de trabajar en mi portafolio y seguir postulándome a distintos puestos.

Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Extremadamente buena

Intentar en no pensar en la competencia (compañeros o personas que buscan el mismo puesto) es difícil pero considero que es mejor no compararse y seguir cada proceso de selección con calma y esperar que tus aspiraciones sean las mismas que las de la empresa

Por mi lado lo cambiaría a sostenibilidad económica, ya que no ando buscando trabajo y no lo he hecho porque mi foco es crear empresa. Pero si debo mencionar que he desarrollado un músculo para mantener la persistencia aún así las cosas no funcionan.

Intento trabajar en mis emociones, sin embargo al momento de no encontrar empleo y ver la situación económica y social del país, es más difícil mantener constante calma

No es la mejor porque me genera mucha ansiedad

Resiliente

No tuve tanta entonces no podría responder

Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Efectiva

Es inquietante porque se definen muchas cosas del futuro

Siento que es buena ya que manejo la presión bien poniendo por encima mis expectativas y no emociones como la ansiedad

Buena. El sentimiento de frustración es normal lo importante es saber gestionarlo.

Trata de respirar, pensar y poner todas la variables sobre la mesa y tomar la mejor decisión.

Alta concentración y positivismo

Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Las respuestas sobre la capacidad para manejar la presión por encontrar un trabajo adecuado muestran una variedad de enfoques y experiencias. Muchos encuestados destacan que, aunque la presión puede ser estresante, han desarrollado estrategias para enfrentarla. Por ejemplo, algunos mencionan que han aprendido a mantener la calma y a analizar la situación, lo que les permite tomar decisiones informadas. La importancia de la autoconfianza y la creencia en sus habilidades también se destaca, con varios mencionando su capacidad para enfrentar desafíos.

Algunos respondieron que su capacidad para manejar la presión varía según la situación personal; por ejemplo, la primera búsqueda de empleo puede ser más estresante que las posteriores. Otros indican que la paciencia y la persistencia son claves en su proceso. También hay quienes reconocen que la ansiedad es un reto constante, especialmente al considerar la competencia y las dificultades del entorno económico.

La mayoría parece consciente de la necesidad de gestionar sus emociones, con algunos subrayando la importancia de la resiliencia y la actitud positiva. Sin embargo, también hay respuestas que reflejan preocupaciones genuinas sobre el futuro, lo que añade un matiz de inquietud a sus reflexiones. En general, estas respuestas revelan una mezcla de autoconfianza y desafíos emocionales, destacando la complejidad de la búsqueda de empleo en un entorno competitivo.

12. Resultados encuestas fase 4 (preguntas abiertas de individuos)

Describe una situación en la que su inteligencia emocional le ayudó a manejar el equilibrio entre su trabajo y su vida personal.

20 respuestas

Demostrar a mi y los demás que estoy en la capacidad de hacer las cosas

Demasiada carga laboral, mucha ansiedad pero pude equilibrarlo haciendo ejercicio y agradeciendo.

Al buscar mis primeros trabajos, tenía la opción de trabajar en diferentes compañías que exigían mucho tiempo de dedicación, largas horas de trabajo, horarios laborales incluso los fines de semana y decidí no tomar ese camino. Puse sobre la mesa mis emociones, lo que quería para mi vida laboral y personal, el tiempo que estaba dispuesta a darle al trabajo y el que no estaba dispuesta. Tomé la decisión de no entrar a ninguna de esas empresas a pesar de pasar todos los filtros requeridos, ya que mi bienestar mental, emocional, equilibrio entre vida-trabajo es más importante para mí que ganar un salario alto.

Frecuentemente mi jefe me ponía nuevas tareas fuera del horario laboral, a lo que traté de responder siempre que lo realizaría al siguiente día, sin embargo tenía que tener en cuenta la urgencia de cada una de las tareas para evaluar la mejor ruta de acción.

Organizar las prioridades del trabajo y de mi vida personal para saber si vale la pena llevar trabajo a la casa o dejar pasar un evento familiar por correr con entregas que no eran necesarias

Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

No responder de manera inadecuada a mi jefa. Sucedió algo injusto pero lo tome con calma

para evitar el burnout soy capaz de decir que no a un nuevo proyecto y de forma asertiva porque me quitará mucho tiempo

Yo trabajo en una agropecuaria, donde actualmente estamos sembrando palma africana. La zona donde nos encontramos haciendo la siembra es de alto riesgo (mucha inseguridad). Entonces yo lo que hago es ir a la finca donde estamos sembrando pocos días a la semana, y los días que no voy, como el trabajo es netamente práctica en la finca, tengo todo el tiempo disponible para hacer mi actividades nocturnas como salir a comer, a tomarme algo con los amigos, o hacer deporte.

Reconociendo los inconvenientes actuales e identificando áreas para mitigarlos. Con esto pude identificar un enfoque claro sobre lo que tengo que hacer, generando prioridades

Más que todo mi ayuda es externa (por la terapia)

Cuando logro tomarme tiempo para descansar cuando lo necesito

Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

En medio de un conflicto de trabajo lo mejor es saber escuchar

Terminar una relación y separar esos espacios. Un momento para el trabajo

Establecer bien mis tareas, tiempos y prioridades

En un momento de alta presión laboral, utilicé mi inteligencia emocional para establecer límites claros entre el trabajo y mi vida personal, lo que me permitió manejar el estrés y mantener un equilibrio saludable.

Saber que es lo realmente importante y entender que del afán solo llega el cansancio.

Respirar ante la frustración y organizarme

Cuando tenía mucha carga laboral, aprovechaba mi llegada a casa para hablar con mi familia de mi momento, primero para que me entendieran el por qué de mi estrés y me apoyaron con buenos consejos y solidaridad.

Una quiebra de mucho dinero

Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Las respuestas sobre describir una situación en la que la inteligencia emocional les ayudó a manejar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal muestran una variedad de enfoques y experiencias. Muchos encuestados nombran distintas experiencias que han tenido a lo largo de su camino laboral, que cada una permite a la persona actuar de distinta manera frente a la situación. Algunos de los factores principales para manejar este equilibrio

que fueron destacados son el saber escuchar, organización de las tareas y objetivos, descansar, inteligencia emocional y sentirse positivo y capaz de solucionar y hacer las cosas.

Adicionalmente, se muestra que algunos de los factores o situaciones que los han llevado a tomar estas actitudes son problemas económicos, frustración, carga laboral y procrastinación. Estas son situaciones muy comunes al momento de trabajar en las que, es importante reflexionar sobre cómo las habilidades emocionales han permitido gestionar mejor sus responsabilidades. La inteligencia emocional facilita la identificación y regulación de emociones, lo que a su vez ayuda a establecer límites saludables y priorizar el bienestar personal.

¿Qué estrategias utiliza para mantener un buen equilibrio entre su trabajo y su vida personal?

20 respuestas

Aprendí a disociar los ámbitos laborales y personales. Las dos cosas no pueden convivir

Comunico mucho lo que siento y me resguardo mucho en mi sistema de apoyo, que por lo general me hace ver las cosas de otra manera y me ayuda

No tengo aplicaciones en mi celular que tengan que ver con la oficina, lo respondo nada después del horario laboral, trabajo concentrada durante todo el día para que no tenga que llevar trabajo a la casa, lo que no alcance a terminar del trabajo lo dejo para el siguiente día. Mi trabajo no requiere atención inmediata 24/7. Todo se puede resolver y hacer dentro de los horarios laborales. El tiempo con mi familia y mi vida personal, son fundamentales y no los cambio por nada.

Intentar finalizar todas mis tareas en el horario laboral para así cumplir las fechas de entrega y no tener que usar mi tiempo personal para hacerlas.

Manejar tiempos y prioridades, además muy importante establecer límites y saber cuando son horas de descanso, almuerzo, citas médicas, urgencias, reuniones etc ...

Separar tiempos

Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

orden mental, calendario y poner límites

Planificar mis visitas semanales a la finca al inicio del mes

Ultimamente vengo implementando una estrategia de gestión del tiempo basada en un libro que se llama 12 week year. En donde se organizan las metas no por año sino por 3 meses, con eso se organiza un plan de trabajo semanal y luego diario para sacar el mayor provecho. Esta metodología lo que busca es urgencia y rigurosidad para no perder tiempo. Además de que busca gestionar los tiempos, no solo laborales, sino personales

Voy a terapia y trato de siempre priorizar lo más urgente

Respetar horarios

Aprovecho el tiempo para las cosas que quiero hacer en mi tiempo libre

No mezclando uno con otro

Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Tener claro el objetivo laboral.

Establecer bien mis tareas, tiempos y prioridades

Siento que el manejo del tiempo es muy importante. Yo trabajo muy duro entre semana para terminar todas las cosas en ese tiempo y tener el fin de semana libre para dedicarlo a mi vida personal

Prioridades y autocuidado

Respirar y desconectarme de todo al menos 30min

Salir a disfrutar de los espacios abiertos y relajados

Meditación, ejercicio, música

Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Las respuestas sobre las estrategias que utilizan los encuestados para mantener un buen equilibrio entre su trabajo y su vida personal se complementa con la pregunta abierta anterior. Dentro de estas estrategias, se destacan las prioridades y el autocuidado, meditación, ejercicio, claridad de los objetivos laboral, organización de tiempos y prioridades, respeto de los horarios laborales, comunicación e intentar lograr finalizar las asignaciones laborales a tiempo para evitar continuarlas al momento de enfocarse en la vida personal.

Lo anterior permite entender por qué es esencial identificar las prácticas efectivas que contribuyen al bienestar general de los empleados y, al explorar estas estrategias, los encuestados pueden identificar qué métodos les han funcionado mejor y cuáles podrían necesitar ajustes. Esta autoevaluación no solo fomenta la conciencia sobre la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, sino que también puede llevar a un mayor bienestar y satisfacción general. Además, comprender cómo otros manejan este equilibrio puede ofrecer perspectivas valiosas y motivación para implementar cambios positivos en su propia vida.

13. Resultados encuestas fase 5 (preguntas abiertas individuos)

¿Qué estrategias o recursos cree que podrían ayudarlo a mejorar tanto su autoconfianza como su inteligencia emocional?

20 respuestas

Conocer cuáles son los puntos de débiles de uno mismo

Reconocimiento propio, reconocer el triunfo hasta de pequeñas batallas. Darse cuenta de lo mucho que tienes y lo lejos que has llegado y respirar, no sobre estimularse de pensamientos que abruman y no permiten la buena toma de decisiones

Recurrir a expertos en el tema, como lo son los coach en Inteligencia Emocional. También hablar con personas cercanas a mí sobre lo que me está pasando y mis emociones, entender que solo yo soy la que puede aumentar mi autoconfianza e IE y que soy la única que debe trabajar todos los días para ser mejor ese aspecto y tener más control sobre mis emociones y formas de ver las cosas y la vida.

Aprender más temprano sobre cómo actuar frente a esas dos cosas

Peicoterapia. Estudiar más para tomar decisiones informadas. Ver como en situaciones anteriores son mas los aciertos que los fracasos.

La auto reflexion

Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Empezar a identificar mis errores y corregirlos. Tener buenos pensamientos y comentarios para mi misma. No autocriticarme

Ser informado y capacitado

celebrar mis logros, pedir feedback

Gratitud es una estrategia que uso para sentirme bien aún así el mundo a mi alrededor sea un caos. También, uso el estoicismo para construir resiliencia, ya que me obliga a centrarme en lo que puedo controlar y no en lo externo

Meditar, validando mis emociones, permitiendo dar espacio a cualquier emoción para luego si es necesario entender su causa y trabajar en ello

Llevar un diario de emociones.
Prácticas meditativas.

Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Escuchar música y meditar

Escuchar, pensar o meditar y actuar

Crear más en mí y saber que soy capaz de manejar las situaciones difíciles

Leer más acerca de estos temas de inteligencia emocional y poner lo aprendido en práctica.

Asistir a sesiones con un coach personal que me ayuden a entender mis capacidades u la inteligencia emocional que soy capaz de tener

Manejo de la ansiedad. Manejo del tiempo.

Acudir a profesionales del tema

Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Las respuestas a la pregunta sobre las estrategias o recursos que creen que podrían ayudar a mejorar su autoconfianza como la inteligencia emocional, muestra distintas maneras en que dependiendo de la elección de la persona tratan de abordar y mejorar su autoconfianza e inteligencia emocional. Algunos de los factores mencionados son asistir a sesiones de coaching, manejo de la ansiedad y de tiempo, diarios de emociones, meditación y la auto reflexión.

Estas respuestas sobre las estrategias o recursos que los encuestados consideran útiles para mejorar su autoconfianza, incluyendo la inteligencia emocional, son

fundamentales porque permite identificar las herramientas que cada persona encuentra valiosas en su desarrollo personal.

Complementando esto, las diversas estrategias mencionadas reflejan un enfoque holístico hacia el desarrollo personal. Estas prácticas no solo promueven la autoconfianza, sino que también ayudan a los individuos a gestionar sus emociones de manera más efectiva, lo que es esencial en situaciones desafiantes. Al adoptar estas estrategias, los encuestados no solo buscan mejorar su seguridad personal, sino también cultivar una mayor resiliencia emocional, lo que puede tener un impacto positivo en su bienestar general y en su desempeño en diversas áreas de la vida.

¿Hay alguna experiencia específica en la que haya sentido que su inteligencia emocional impactó significativamente su autoconfianza? Si es así, por favor describa esa experiencia.

20 respuestas

No recuerdo

Después de culminar un trabajo importante, bajo estrés pero utilizando inteligencia emocional

Entrevista de trabajo de mi trabajo actual. Estaba muy segura de mis capacidad y de lo que podía llegar a aportar en la empresa. La entrevista era para un cargo y terminaron pasándome a un área superior por lo que desmostre que podía ser capaz y soy feliz

En los momentos en que he tenido que realizar entrevistas de trabajo, presentar proyectos, exámenes o pasar por situaciones personales incómodas frente a un público grande como lo es hablar frente a muchas personas, mi inteligencia emocional me ha ayudado a tener más autoconfianza en esas situaciones y ayudarme a entender que todo lo que debo hacer, es tener manejo de mis emociones y mi forma actuar para así, poder tener buenos resultados.

No

Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

En el momento de entablar cualquier relación social es importante tener inteligencia emocional para tomar decisiones racionales, no impulsivas ni dar malas noticias emotivamente.

No ninguna

con buenas relaciones en el trabajo porque eso hizo que me acabe quedando contratado, lo que aumenta autoconfianza

Varias quiebras tratando de salir adelante con negocios propios. En especial hubo una situación en la que venía trabajando con un equipo con experiencia, nos toco iterar y luego cerrar la empresas por los inconvenientes económicos. Esto hizo que quedara solo, sin flujo de caja y con la única opción de empezar de nuevo

Cuando las que personas que admiro tanto profesional y personalmente resaltan o mencionan cualidades positivas sobre mi me ayuda a construir mucha más autoconfianza

Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Ponerme voluntariamente en situaciones incómodas como iniciar una conversación que no quiero pero debo tener. Escuchar a la otra parte primero antes de poner mi punto de vista sobre la situación, y asegurándome de haber comprendido confiablemente el punto el cual es contrario al mío.

En una presentación, uno de los asistentes me hizo un comentarios poco amable respecto a mi exposición y aunque me sentí mal u molesta, respiré, terminé de escucharlo y a la vez regulé mi respiración u pensamientos.

En el momento de presentar los exámenes finales para graduarme abogado. Manejar mis emociones fue la clave para que me fuera bien

En el momento que saqué mi primer emprendimiento, la autoconfianza e inteligencia emocional me ayudaron a manejar de forma correcta las situaciones desafiantes. Me sentí capaz de hacerlo

Cuando tuve problemas con el rendimiento de mis notas en la universidad, sentía que no era capaz de seguir con la carrera y terminarla, pero gran parte de poder seguir adelante fue gracias al manejo de emociones

Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Manejo de crisis empresariales provocadas por socios con conflictos de intereses

En l búsqueda de trabajo, la presión por la entrevista. Ahí me ayudó la inteligencia emocional

Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

Las respuestas a la pregunta “Hay alguna experiencia específica en la que haya sentido que su inteligencia emocional impactó significativamente su autoconfianza?” evidencia distintas experiencias que las personas sienten que afectan de alguna manera su nivel de autoconfianza. Algunos de los casos mostrados fueron al momento de emprender o

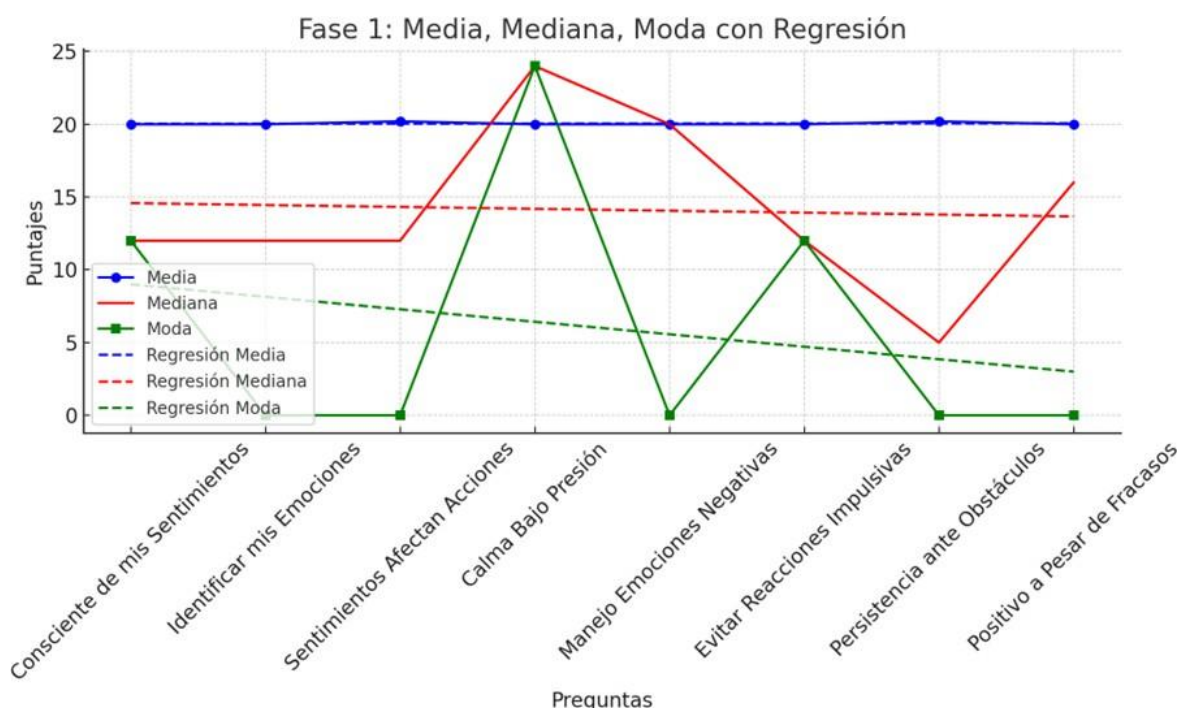
empezar un nuevo negocio, problemas con rendimiento académico, situaciones incómodas con otras personas, problemas económicos en negocios propios y entrevistas de trabajo.

Estas respuestas son crucial porque permite identificar situaciones comunes que desafían la autoconfianza, lo que puede ayudar a diseñar estrategias y recursos específicos para abordar estos desafíos en el futuro. Cada una de estas situaciones representa un momento crítico donde la gestión emocional puede determinar el éxito o el fracaso, y subraya la importancia de desarrollar habilidades emocionales para enfrentar desafíos. Al reconocer cómo la inteligencia emocional puede influir en la autoconfianza en contextos tan variados, se abre la puerta a un aprendizaje significativo que puede ser utilizado para fortalecer el desarrollo personal y profesional de los individuos en el futuro.

14. Resultados estadísticos

Gráfica 55

Resultados estadísticos fase 1 (regresiones lineales, moda, media y mediana)



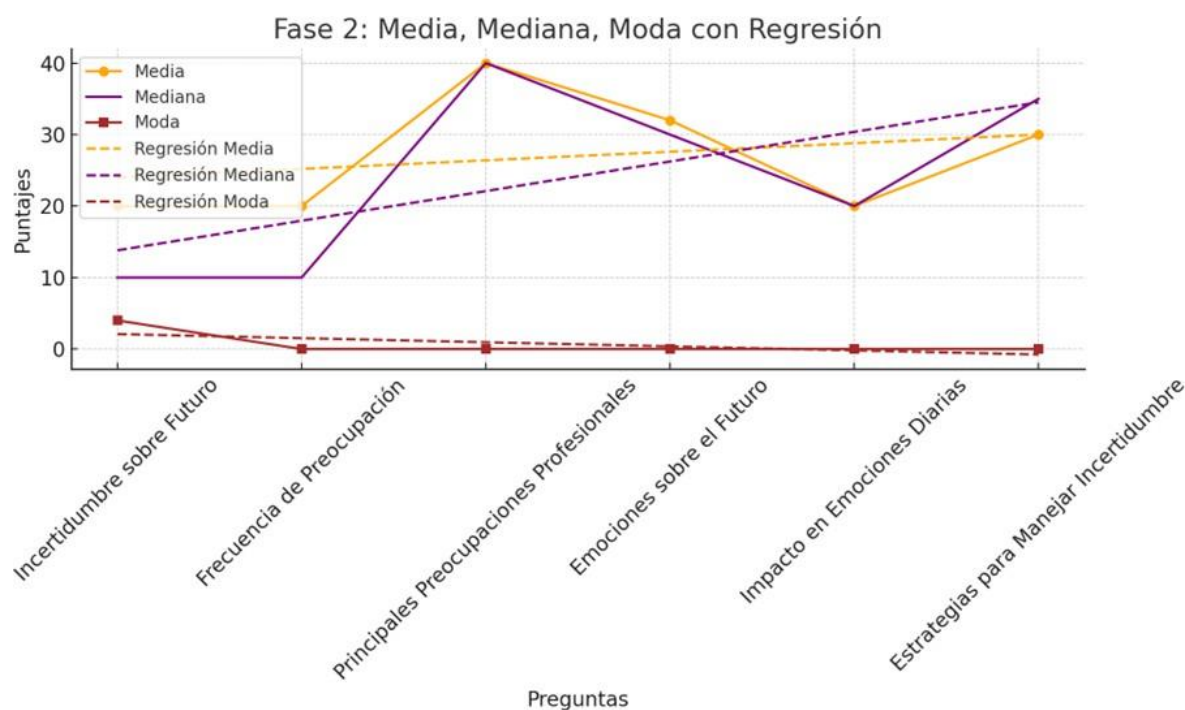
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

La gráfica de la Fase 1 muestra una ligera tendencia de regresión lineal positiva para la media, mediana y moda, lo que implica que las habilidades emocionales evaluadas, como

la persistencia ante obstáculos y la identificación de emociones, tienden a percibirse de manera más positiva conforme avanza la encuesta. A medida que las preguntas se centran en aspectos más desafiantes, como el manejo de emociones negativas y la calma bajo presión, las líneas de regresión tienden a estabilizarse, reflejando que estas áreas son más difíciles de dominar para los encuestados. La pendiente leve de las regresiones sugiere que, si bien la mayoría de los participantes se siente competente en su autoconciencia y perseverancia, aún enfrentan dificultades cuando se trata de controlar sus emociones en situaciones de alto estrés. Teniendo en cuenta lo anterior, el análisis de la regresión refleja que los encuestados perciben un buen control emocional en situaciones generales, pero existe una necesidad de fortalecer el manejo del estrés y las emociones negativas para lograr un bienestar emocional más completo.

Gráfica 56

Resultados estadísticos fase 2 (regresiones lineales, moda, media y mediana)



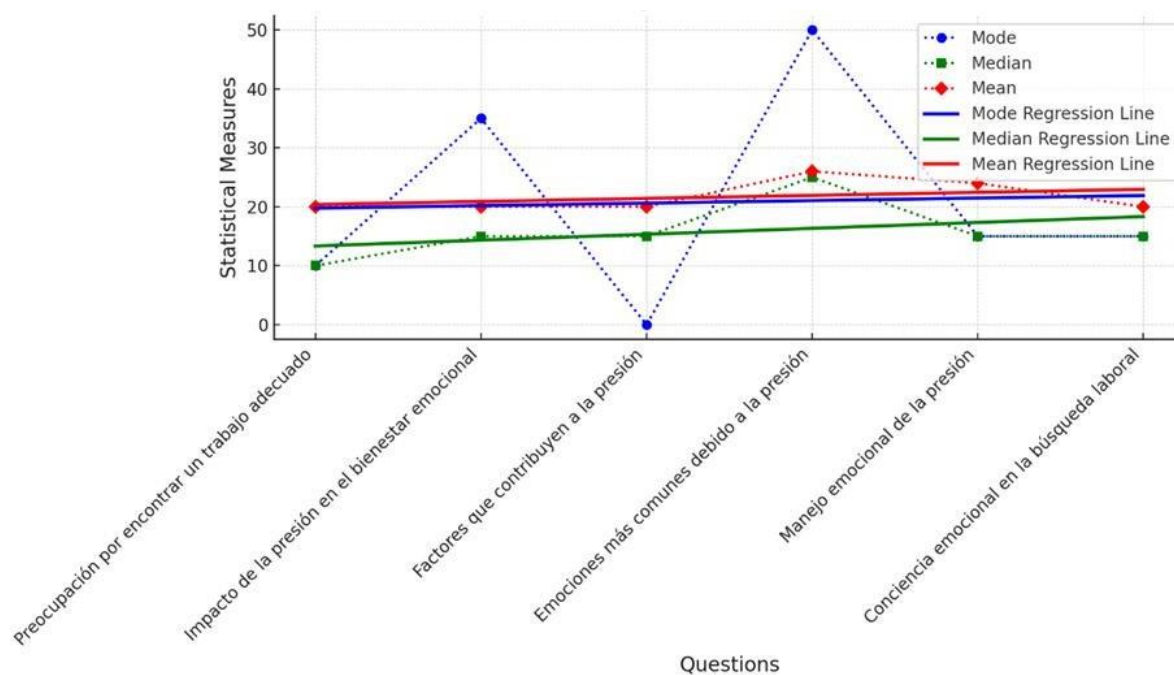
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

La gráfica de la Fase 2 muestra una tendencia de regresión lineal ligeramente descendente para la media, mediana y moda, lo que indica que la incertidumbre sobre el

futuro profesional afecta de manera constante las emociones de los encuestados. A medida que las preguntas avanzan hacia preocupaciones más específicas, como el equilibrio entre la vida personal y profesional o la frecuencia de preocupación por el futuro, las líneas de regresión mantienen su inclinación negativa, sugiriendo que los participantes perciben estas cuestiones con una creciente intensidad emocional. Este patrón sugiere que, aunque los encuestados utilizan estrategias como el apoyo social y la planificación para manejar la incertidumbre, estas no parecen ser suficientes para reducir el impacto emocional asociado con su futuro profesional. Como conclusión, el análisis de la regresión refleja que la incertidumbre profesional genera un aumento considerable de ansiedad y estrés, y a medida que los participantes reflexionan más profundamente sobre su futuro, la necesidad de un mayor apoyo emocional y orientación profesional se vuelve más evidente.

Gráfica 57

Resultados estadísticos fase 3 (regresiones lineales, moda, media y mediana)



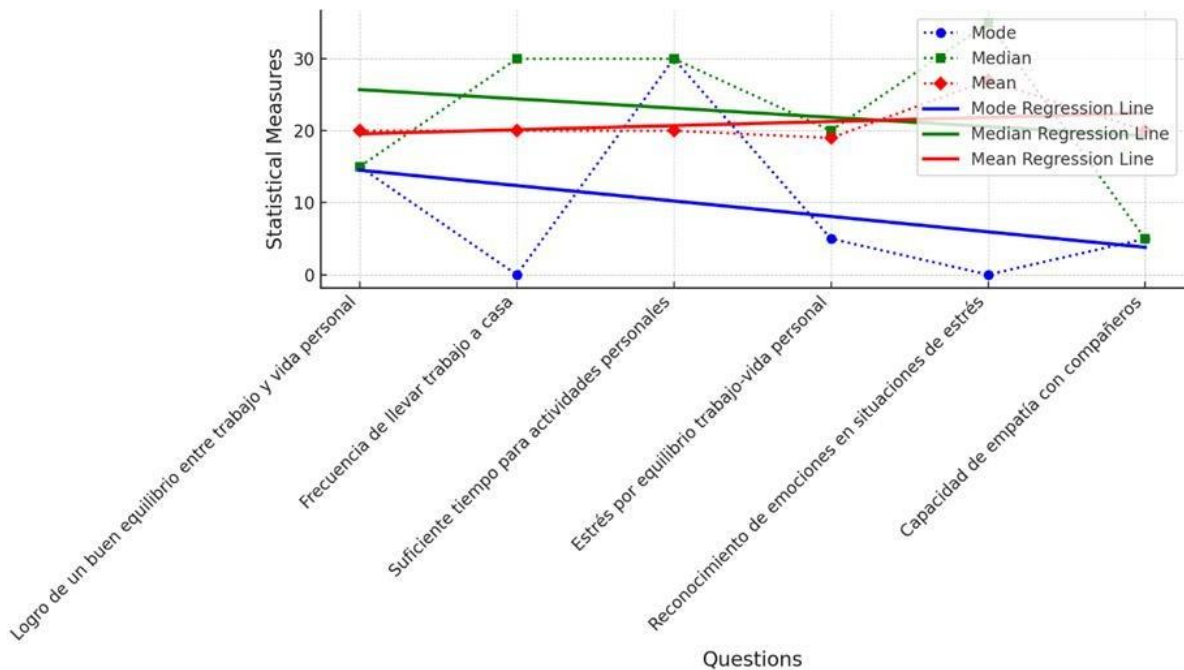
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio,2024)

La gráfica de la Fase 3 muestra una tendencia de regresión lineal claramente ascendente para la moda, mediana y media, lo que implica que la presión por encontrar un trabajo adecuado está fuertemente relacionada con un aumento de emociones negativas como la ansiedad y el estrés. A medida que las preguntas avanzan hacia factores más específicos, como el manejo emocional de esta presión y la autoconciencia en el proceso de búsqueda de empleo, las líneas de regresión muestran una inclinación más pronunciada, indicando que estos factores son percibidos de manera más intensa por los encuestados. La pendiente positiva de las líneas de regresión sugiere que, a medida que los participantes reflexionan más sobre el tema, la presión afecta de manera creciente su bienestar emocional, y aunque utilizan apoyo social, esto no parece ser suficiente para mitigar completamente el impacto.

Como conclusión, el análisis de la regresión refleja que la presión por encontrar empleo genera un incremento considerable en el nivel de estrés y ansiedad. A medida que se avanza en el proceso de reflexión, esta presión se vuelve más dominante, lo que subraya la importancia de un mayor apoyo emocional durante la búsqueda de empleo.

Gráfica 58

Resultados estadísticos fase 4 (regresiones lineales, moda, media y mediana)



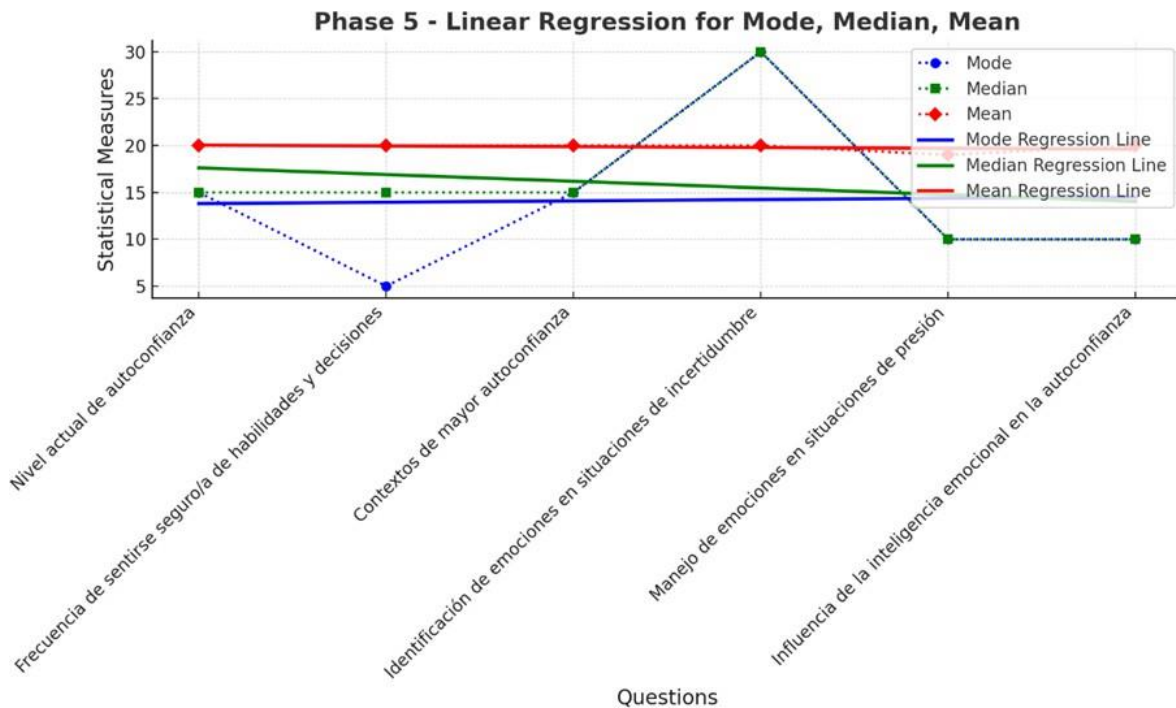
Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

En la Fase 4, las regresiones lineales muestran una inclinación leve pero ascendente, lo que indica que, a lo largo de las preguntas relacionadas con el equilibrio entre trabajo y vida personal, los participantes reconocen un aumento gradual en los niveles de estrés y dificultad para gestionar esta balanza. Aunque las líneas de regresión de la moda y la mediana son más estables en comparación con las fases anteriores, la tendencia general apunta a que el equilibrio trabajo-vida es una fuente persistente de estrés, particularmente al considerar factores como la gestión del tiempo y la empatía con los compañeros de trabajo. Los datos también sugieren que, aunque los encuestados reconocen sus emociones en situaciones de estrés, no siempre son capaces de equilibrar eficazmente su vida personal con las demandas laborales.

Como conclusión, la regresión lineal sugiere que el equilibrio entre trabajo y vida personal es un desafío constante para los encuestados, con un aumento moderado en la dificultad percibida para manejarlo. Aunque hay una alta conciencia emocional, el estrés relacionado con este tema sigue siendo una preocupación significativa.

Gráfica 59

Resultados estadísticos fase 5 (regresiones lineales, moda, media y mediana)



Nota. Elaboración propia (Jacqmin & Osorio, 2024)

En la Fase 5, las regresiones lineales de la moda, mediana y media muestran una tendencia bastante estable, con una ligera inclinación ascendente. Esto refleja que, en general, los participantes se sienten seguros de sus habilidades y decisiones, especialmente en contextos profesionales. La estabilidad de las líneas de regresión sugiere que la mayoría de los encuestados mantiene un nivel consistente de autoconfianza a lo largo de las preguntas, lo que indica una sólida percepción de sí mismos. Sin embargo, la leve inclinación sugiere que, aunque la inteligencia emocional tiene un impacto positivo en la autoconfianza, todavía hay un pequeño margen de mejora, especialmente en situaciones de mayor incertidumbre o presión. Los participantes reconocen que la inteligencia emocional juega un papel clave en la toma de decisiones seguras y en la resiliencia ante fracasos.

Como conclusión, el análisis de regresión lineal de esta fase revela que los participantes tienen un alto nivel de autoconfianza, respaldado por su inteligencia emocional. Aunque la autoconfianza es generalmente estable, hay indicios de que podría fortalecerse aún más en situaciones más desafiantes.

15. Conclusión General del Análisis de Regresiones

El análisis de las regresiones lineales para las cinco fases muestra patrones consistentes de respuesta emocional y autoconfianza entre los encuestados. Las tendencias ascendentes en varias fases indican que, a medida que los participantes avanzan en la reflexión sobre temas relacionados con la incertidumbre, el trabajo y la presión, sus emociones tienden a intensificarse. Sin embargo, la autoconfianza y el uso de estrategias de inteligencia emocional muestran una relativa estabilidad, lo que sugiere que, aunque los participantes enfrentan desafíos emocionales, también poseen recursos para manejarlos.

Finalmente, las regresiones lineales destacan tanto áreas de fortaleza como de mejora. Mientras que la autoconfianza y la capacidad de reconocer emociones son puntos sólidos, el manejo del estrés, la presión laboral y el equilibrio trabajo-vida siguen siendo desafíos significativos para los encuestados. Estos hallazgos subrayan la importancia de fomentar el desarrollo continuo de la inteligencia emocional para mejorar la gestión emocional y el bienestar general.