



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

**Calidad de vida laboral y competencias emocionales asociadas en
jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del grado académica de:

LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

AUTOR(A):

VELASCO SÁNCHEZ SHEYLA TAMARA
CASTILLO PANCHANA EDWARD DAVID

TUTOR(A):

Ing. JOSÉ ISRAEL LÓPEZ PUMALEMA, Mgtr.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2025

UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

**Calidad de vida laboral y competencias emocionales asociadas
en jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del grado académica de:

LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

VELASCO SÁNCHEZ SHEYLA TAMARA
CASTILLO PANCHANA EDWARD DAVID

LA LIBERTAD - ECUADOR

2025

ÍNDICE GENERAL

Contenido

ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLA	5
ÍNDICE DE FIGURA.....	5
ÍNDICE DE ANEXOS	6
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD	7
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD	8
DEDICATORIA	9
DEDICATORIA	10
AGRADECIMIENTOS	11
AGRADECIMIENTOS	12
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	13
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	14
RESUMEN	15
ABSTRACT.....	16
INTRODUCCIÓN	17
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
1.1. Antecedentes del problema de investigación.....	19
1.2. Formulación del problema	22
1.3. Objetivos de la investigación.....	22
1.3.1. Objetivo general.....	22
1.3.2. Objetivos específicos	22
1.4. Justificación de la investigación.	23

2.	MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	25
2.1.	Conocimiento actual	25
2.2.	Fundamentación teórica y conceptual.....	28
3.	MARCO METODOLÓGICO.....	34
3.1.	Tipo de investigación.....	34
3.2.	Alcance de la investigación	34
3.3.	Operacionalización de las variables.....	35
3.4.	Población, muestra y periodo de estudio	37
3.5.	Técnicas e instrumentos de levantamiento de información	39
3.6.	Fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.....	40
4.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	42
5.	DISCUSIÓN	52
5.1.	Propuesta.....	53
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
6.1.	Conclusiones.....	56
6.2.	Recomendaciones	57
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
	ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Matriz de operacionalización de las variables.....	35
Tabla 2 Población total.....	37

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 Estadística de fiabilidad.....	41
Figura 2 ¿El contrato actual de su trabajo es?.....	42
Figura 3 ¿La actividad que realiza en su lugar de trabajo corresponde a las habilidades aprendidas en su carrera profesional?	42
Figura 4 ¿Considera que su participación al aportar ideas contribuye dentro de su entorno laboral?.....	43
Figura 5 ¿Con qué frecuencia propone mejoras en su lugar de trabajo?.....	43
Figura 6 ¿Cómo califica la comunicación en su lugar de trabajo?.....	44
Figura 7 ¿Existen capacitaciones que garanticen la seguridad de sus trabajadores?	44
Figura 8 ¿Durante su jornada laboral desarrolla actividades académicas como tareas, evaluaciones, trabajos en grupo, etc.?	45
Figura 9 ¿La empresa donde labora reconoce el buen desempeño de los trabajadores?	45
Figura 10 ¿Tiene oportunidades para desarrollar nuevas habilidades en el entorno laboral?	46
Figura 11 Ante el planteamiento de una posible solución ¿Sus compañeros de trabajo se involucran a la misma?.....	46
Figura 12 ¿El trabajo en equipo contribuye al logro de las metas planteadas por la organización?	47
Figura 13 ¿Cómo suele reaccionar ante un conflicto en su lugar de trabajo?.....	47

Figura 14 ¿La empresa donde trabaja brinda soluciones eficaces ante conflictos laborales?	48
Figura 15 ¿Cuál es su alternativa más frecuente ante un estado depresivo?	48
Figura 16 ¿Con qué frecuencia experimenta enojo o tristeza en su lugar de trabajo?	49
Figura 17 ¿Con qué frecuencia experimenta felicidad tras alcanzar metas laborales?	49
Figura 18 ¿Cuál es su reacción ante una presión laboral por parte de su jefe?	50
Figura 19 ¿Cómo evalúa su capacidad para reaccionar ante situaciones imprevistas?	50

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Solicitud para información de números de estudiantes que trabajan de la carrera GSYD.	65
Anexo 2 Información Resultado de la Población.	66
Anexo 3 Oficio de solicitud de disfunción de cuestionario.	67
Anexo 4 Link de encuesta.	68
Anexo 5 Cuestionario.	68
Anexo 6 Encuesta en Microsoft Forms.	74
Anexo 7 Evidencia de la recolección de información.	74
Anexo 8 Evidencia de realización de encuesta presencial para mayor confianza.	75
Anexo 9 Información de la muestra.	75
Anexo 10 Tabulación de datos en software SPSS.	76
Anexo 11 Creación de gráficos en barra para análisis de los datos.	76

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Quien suscribe; **VELASCO SÁNCHEZ SHEYLA TAMARA** con C.I. 2450075128 estudiante de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, declaro que el Trabajo de Titulación; Proyecto de Investigación presentado a la Unidad de Integración Curricular, cuyo título es: **Calidad de vida laboral y competencias emocionales asociadas en jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo**, corresponde exclusiva responsabilidad del/de autor/la autora y pertenece al patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, 16 junio 2025

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
**SHEYLA TAMARA
VELASCO SANCHEZ**

Validar únicamente con FirmaEC

Velasco Sánchez Sheyla Tamara
C.I. 2450075128

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Quien suscribe; **CASTILLO PANCHANA EDWARD DAVID** con C.I. 2450101221 estudiante de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, declaro que el Trabajo de Titulación; Proyecto de Investigación presentado a la Unidad de Integración Curricular, cuyo título es: **Calidad de vida laboral y competencias emocionales asociadas en jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo**, corresponde exclusiva responsabilidad del/de autor/la autora y pertenece al patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, 16 junio 2025

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
**EDWARD DAVID
CASTILLO PANCHANA**
Validar únicamente con FirmaDC

Castillo Panchana Edward David
C.I. 2450101221

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía y fortaleza durante este proceso académico, por darme las fuerzas necesarias para no rendirme y culminar este trabajo con fervor.

A mis abuelos Ana Amelia Muñoz Baque y Pablo Vicente Sánchez, quienes han sido mi mayor inspiración, cada palabra de aliento que sin duda alguna fue el impulso que necesitaba para seguir adelante. Los amo con todo mi corazón viejitos.

A mi mamá, María Sánchez Muñoz, cuyo amor, preocupación y apoyo incondicional me permitieron culminar esta tesis. Este logro te lo dedico con todo mi amor. Te amo mucho mamá.

A mis hermanos, Sofía, Ana Belén e Isaac por ser el principal motivo para seguir adelante y superarme en cada reto, En especial a Sofía con quien comparto una hermandad y una complicidad que nos une profundamente.

También a Carlos Rosales Carlos, quien me motivó constantemente para no rendirme, además por enseñarme estrategias que fueron muy valiosas. Con todo cariño y gratitud le dedico este logro.

A mi querido enamorado, Edward Castillo Panchana, por formar el dúo dinámico ante este proyecto. Este trabajo refleja la paciencia, el amor y esfuerzo que nos dedicábamos día a día, y gracias por ser el apoyo invaluable que Dios puso en mi camino, por demostrar tu cariño en cada momento, y por regalarme sonrisas en los momentos que me sentía cansada. Te quiero mucho.

Velasco Sánchez Sheyla Tamara.

DEDICATORIA

Con profunda gratitud y amor, dedico este trabajo de tesis al cielo, donde brillan como estrellas eternas tres seres que marcaron mi vida y mi corazón: mi papá Sergio Fernando Castillo Pozo, mi abuelo Sergio Eudolio Castillo Jumbo y mi abuela Petra Celestina Catuto Catuto. Aunque ya no están físicamente, su presencia espiritual ha sido una guía constante. Sus recuerdos, sus valores y su amor incondicional han sido mi motor para seguir adelante. Hoy más que nunca, deseo que este logro les llegue como un homenaje sincero, allá donde la eternidad los abraza con calma y luz.

A mi familia, a mi madre Mercedes Panchana Catuto que con su cariño inquebrantable me ha enseñado a nunca rendirme a mis hermanos Jazmín, Emiliano, Nelson y Angie por su compañía y consejos, y a mis sobrinos Santiago, Luisana, José Luis, Emma y Ailanna, que con su inocencia y alegría me han recordado siempre la importancia de seguir soñando. Gracias por creer en mí incluso cuando dudaba, y por caminar a mi lado con amor y paciencia.

Y de manera especial, a mi enamorada y compañera de tesis Sheyla Tamara Velasco Sánchez. Gracias por compartir conmigo este camino lleno de desafíos, aprendizajes y sueños cumplidos. Haber vivido esta experiencia juntos ha sido un privilegio que atesoro profundamente. Tu compromiso, esfuerzo y amor han sido mi mayor fuente de inspiración. Esta tesis no solo es fruto del trabajo académico, sino también del vínculo que nos une y del crecimiento que hemos alcanzado juntos.

A todos ustedes, les dedico este logro, porque sin su presencia, su amor y su fe en mí, este momento no sería posible.

Castillo Panchana Edward David.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por concederme sabiduría y fortaleza cuando sentía que iba a desmayar. Gracias por no permitirme caer, incluso ante las dificultades más grandes.

A mis abuelos, por su constante cuidado y apoyo. A ustedes les debo tanto, y sé que me corresponde retribuir todo lo que han hecho por mí. Gracias por acompañarme en este camino universitario. Agradezco cada instante compartido, cada palabra de aliento, y especialmente por secar mis lágrimas cuando me sentía abatida.

A mi mamá y hermanos, por todas las veces que me llamaban para recordarme lo fuerte y luchadora que soy. Mamá, gracias por estar siempre pendiente de mí, por tu amor infinito, con cada consejo que han sido mi mayor fortaleza para seguir adelante.

A mis compañeros de trabajo de la Veterinaria Gallito Feliz, por el interés sincero que mostraron durante este proceso.

A mis jefes, la Ing. Verónica Benavides y el Ing. Fabricio Tamayo, por su respaldo incondicional y por su preocupación genuina ante mis avances. Agradezco profundamente sus palabras de aliento, brindándome confianza en mí misma.

De manera muy especial, a mi tutor de tesis, Ing. José López Pumalema, gracias por compartir sus conocimientos, así como su acompañamiento constante durante el desarrollo de este trabajo. Agradezco sinceramente sus consejos, paciencia y compromiso en cada etapa del proceso.

A mi enamorado, Edward Castillo Panchana, quien me enseñó que todo logro requiere esfuerzo y perseverancia. Gracias por formar un equipo conmigo, estar presente en cada caída y extender tu mano para seguir avanzando juntos. Agradezco con el corazón tu apoyo.

A mis amistades, siempre brindar ayuda incondicional durante todos estos años de estudio, por compartir los desafíos y buscar soluciones juntos.

A los docentes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, cuya guía constante, compromiso y vocación marcaron mi formación profesional.

Finalmente, a toda mi familia tíos, tías y primos, por cada mensaje de apoyo, cada gesto de cariño. Estoy profundamente agradecida por contar con ustedes.

Velasco Sánchez Sheyla Tamara.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco primeramente a Dios, por haberme dado la vida, la salud y la fortaleza necesaria para alcanzar esta meta. Su guía y protección han sido fundamentales en cada paso de este proceso.

A mi familia, por ser mi base y mi mayor apoyo. A mi madre, por su amor incondicional, sus consejos sabios y su incansable fe en mí. A mis hermanos y sobrinos, por estar presentes en cada etapa de esta travesía, brindándome ánimo y alegría incluso en los momentos más difíciles.

Con profundo cariño y respeto, agradezco la memoria de mi papá, mi abuelo paterno y mi abuela materna. Su legado vive en mí, y su recuerdo ha sido una fuerza silenciosa que me impulsó a no rendirme.

A mi enamorada, por su amor, paciencia y por ser un pilar fundamental en mi vida. Gracias por acompañarme con tu apoyo constante y por inspirarme a seguir adelante incluso en los momentos más retadores.

A mis grandes amigos de la universidad: Gabriel, Carolina, Heidy y Betzaida. Gracias por su amistad sincera, por compartir conmigo tantas experiencias, aprendizajes y momentos inolvidables. Su presencia hizo de este camino académico una etapa mucho más valiosa y significativa.

A nuestros docentes de la Universidad Estatal Península de Santa Elena y sobre todo a mi tutor de tesis Ing. José Israel López Pumalema, por brindarnos las herramientas, el conocimiento y el acompañamiento durante nuestra formación profesional.

Y a todas las personas que, directa o indirectamente, contribuyeron a la realización de este trabajo de investigación, GRACIAS por cada palabra escrita y cada meta alcanzada llevan un pedacito de ustedes.

Castillo Panchana Edward David.



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La Libertad, 16 de junio del 2025

Psic. WILSON ALEXANDER ZAMBRANO VELEZ, Mgtr.
Director de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo- UPSE

En su despacho. -

En calidad de tutor asignado por la carrera de Gestión Social y Desarrollo, informo a usted que los estudiante **Sheyla Tamara Velasco Sánchez** con cédula de identidad No **2450075128** y **Edward Davis Castillo Panchana** con cédula de identidad No **2450101221**, ha cumplido con los requisitos estipulados en el *Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE y Protocolos Vigentes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo*, para la implementación y desarrollo del Trabajo de Titulación, bajo la modalidad de Proyecto de Investigación, de título **“Calidad de vida laboral y competencias emocionales asociadas en jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo”**.

Por lo ante expuesto, recomiendo se apruebe el Trabajo de Titulación referido anteriormente, bajo el Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE vigente que cita:

“Art 11. Actividades académicas del docente tutor. - El docente tutor realizará un acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo del proyecto del trabajo de integración curricular, quién presentará el informe correspondiente de acuerdo a la planificación aprobada por el Consejo de Facultad.”

Debo indicar que es de exclusiva responsabilidad del/la autor(a), cumplir con las sugerencias realizadas durante el proceso de revisión.

Para los fines académicos pertinentes, es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
**JOSE ISRAEL LOPEZ
PUMALEMA**

Validar únicamente con FirmaEC

Ing. José Israel López Pumalema, MGP., MDes (DD)
DOCENTE TUTOR(A)

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Psic. Wilson Zambrano Vélez, Mgtr.

**DIRECTOR DE LA CARRERA DE
GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**



Firmado electrónicamente por:
**JOSE ISRAEL LOPEZ
PUMALEMA**

Validar únicamente con FirmaEC

Econ. Lilibeth Orrala Soriano, Mgtr.

**DOCENTE GUÍA DE LA
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y
DESARROLLO**



Firmado electrónicamente por:
**JOSE ISRAEL LUNA
ENCARNACION**

Validar únicamente con FirmaEC

Ing. José López Pumalema Mgp. /MDes (DD)

**DOCENTE TUTOR DE LA CARRERA
DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

Psic. José Luna Encarnación Mgtr.

**DOCENTE ESPECIALISTA DE
LA CARRERA DE GESTIÓN
SOCIAL Y DESARROLLO**

Lcda. Silvia Carpio Panchana, Mgtr

ASISTENTE ADMINISTRATIVA



Firmado electrónicamente por:
**SHEYLA TAMARA
VELASCO SANCHEZ**

Validar únicamente con FirmaEC

Sheyla Tamara Velasco Sánchez

ESTUDIANTE



Firmado electrónicamente por:
**EDWARD DAVID
CASTILLO PANCHANA**

Validar únicamente con FirmaEC

Edward David Castillo Panchana

ESTUDIANTE

“Calidad de vida laboral y competencias emocionales asociadas en jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo”

Velasco Sánchez Sheyla Tamara (1)
Castillo Panchana Edward David (2)
López Pumalema José Israel (3)

Código Orcid (1) 0009-0004-0328-8318
Código Orcid (2) 0000-0001-8211-413X
Código Orcid (3) 0000-0003-3238-139X

Universidad Estatal Península de Santa Elena - Carrera Gestión Social y Desarrollo

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo explorar la calidad de vida laboral y competencias emocionales en jóvenes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE) asociadas a las emociones que enfrentan en distintos contextos laborales, dado que dentro de la población estudiantil existen jóvenes que no equilibran adecuadamente sus responsabilidades afectando su bienestar integral y rendimiento. Bajo un enfoque metodológico cuantitativo de tipo descriptivo, se diseñó y aplicó una encuesta estructurada que permitió identificar las emociones predominantes, las competencias emocionales desarrolladas y la percepción de calidad de vida laboral por parte de los estudiantes. Los resultados evidenciaron que el bienestar integral requiere una preparación constante por parte de los estudiantes y un acompañamiento emocional desde el entorno formativo que genere mayor capacidad de adaptación y autorregulación emocional; para lo cual se propone un conjunto de actividades orientadas al fortalecimiento de la calidad de vida laboral, basada en el desarrollo de competencias emocionales que incluyen escenarios didácticos individuales y grupales donde el profesional en gestión social y desarrollo sea el dinamizador efectivo al proponer herramientas emocionales y laborales que potencien el éxito del bienestar laboral y social.

Palabras claves: *Calidad de vida laboral, Competencias emocionales, Motivación laboral, Jóvenes universitarios, Bienestar*

“Quality of work life and associated emotional competencies in young people studying Social Management and Development”

ABSTRACT

The present research aimed to explore the quality of work-life and emotional competencies of young students studying Social Management and Development Universidad Estatal Peninsula de Santa Elena (UPSE) in relation to the emotions they face in different work contexts. This is due to the fact that within the student population there are young people who do not adequately balance their responsibilities, affecting their overall well-being and performance. Using a descriptive quantitative methodological approach, a structured survey was designed and applied to identify predominant emotions, developed emotional competencies, and students' perceptions of quality of work-life. The results showed that overall well-being requires ongoing preparation on the part of students and emotional support from the learning environment to foster greater adaptability and emotional self-regulation. For this purpose, a set of activities is proposed aimed at strengthening the quality of working life, based on the development of emotional competencies that include individual and group educational scenarios where the social management and development professional is the effective facilitator by proposing emotional and work-related tools that enhance the success of occupational and social well-being.

Keywords: *Quality of work life, Emotional competencies, Work motivation, University students, well-being.*

INTRODUCCIÓN

Los jóvenes enfrentan múltiples desafíos que repercuten en el bienestar emocional y en la salud, especialmente quienes se encuentran en un proceso académico y laboral, por ende, la investigación se centra en dos variables fundamentales como calidad de vida laboral y competencias emocionales. La primera se relaciona en las condiciones que trascienden en el trabajo, de tal modo se comprende el bienestar físico y mental; mientras tanto, la segunda comprende en identificar las emociones, habilidades que adoptan en el desempeño en que se encuentran.

La calidad de vida laboral y las competencias emocionales han cobrado una importancia en el bienestar de los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo pertenecientes a la Universidad Estatal Península Santa Elena. Además, este contexto se vuelve más relevante en aquellas carreras que se encuentran vinculadas en el tejido social, donde el equilibrio de las emociones es fundamental para el desempeño de las labores que ejercen en el lugar que se encuentren.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo Explorar la calidad de vida laboral y competencias emocionales en jóvenes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo asociadas a las emociones que enfrentan en distintos contextos laborales, con el propósito de identificar las emociones predominantes, las competencias emocionales desarrolladas y la percepción de la calidad de vida laboral para proponer un conjunto de actividades que contribuyan al desarrollo de competencias emocionales y a la optimización de la calidad de vida laboral

De igual manera este trabajo está enmarcado dentro de la línea de investigación de Desarrollo sostenible y en la sublínea Salud y bienestar, aportando en futuras investigaciones científicas dentro del ámbito académico y laboral. Por ende, los estudiantes que trabajan tienden enfrentar diversas exigencias como responder en los compromisos académicos, responsabilidades en el trabajo y en ciertos casos atender las obligaciones personales y familiares, como resultado de estas sobrecargas de funciones, lleva a que muchos opten por asumir condiciones laborales poco dignas, refiriéndose a empleos sin contratos, donde carecen

de beneficios de ley y están propensos a ser despedidos sin alguna razón, de igual manera tienden a generar impactos negativos en la salud emocional y en el rendimiento académico.

A través de un enfoque metodológico cuantitativo se empleó un cuestionario, el cual permitió evaluar las dimensiones, tales como satisfacción laboral, clima organizacional, motivación laboral, habilidades sociales y autorregulación emocional, mediante la escala de Likert, con el fin de identificar las experiencias de los jóvenes que presentan en su lugar de trabajo, además las competencias que ejercen dentro de ellas.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes del problema de investigación

En los años cincuenta, la calidad de vida laboral surgió como una necesidad para garantizar el bienestar y la seguridad de cada trabajador. Además, crearon leyes y políticas que mejoraron las condiciones de vida de cada individuo. Mientras tanto, en Europa lograron establecer medidas de seguridad para evitar daños, lesiones e incluso la mortalidad. Puesto que, al sentirse protegidos, los trabajadores tenían interés y motivación al momento de realizar sus labores (Quispe et al., 2021).

Así mismo, en los años setenta, la calidad de vida laboral tuvo su origen en el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos (MT), lo que permitió mejorar las condiciones de vida de los empleados, con estrategias que ayudaron a superar barreras del rendimiento laboral. Entre ellas, la participación y el proceso de adaptación emocional contribuyeron al logro de los objetivos y fomentaron de manera positiva el trabajo en equipo (Frías y Acuña, 2020).

Por otra parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, estableció en su artículo 23, literales 1 y 2, que toda persona tiene derecho a permanecer en un trabajo digno con un salario justo y sin discriminación. Esto permitió que los jóvenes universitarios puedan acceder a un empleo de tiempo parcial para apoyarse económicamente mientras cursaban sus estudios (Hernández et al., 2025).

En el Objetivo del Desarrollo Sostenible 3, se encuentra promover la salud y bienestar a nivel mundial, para evitar tasas de mortalidad, accidentes y enfermedades en empresas públicas y privadas, logrando así contribuir la higiene y seguridad de todos los empleados, donde efectuaron positivamente el objetivo para mejorar la calidad de vida laboral y cuidado personal (Pacto Mundial Red Española, 2023).

Así mismo el ODS 8, planteó el trabajo decente, como una oportunidad de obtener ingresos económicos y protección social, sin embargo, en la pandemia del COVID-19, el empleo disminuyó a nivel mundial, como consecuencia, empresas y microemprendimientos suspendieron sus funciones, provocando desesperación por generar ingresos económicos, posteriormente en 2022, la economía empezó a reactivarse dando lugar al desarrollo de

oportunidades laborales para los jóvenes (Organización de las Naciones Unidas (ONU), 2023).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), planteó que las personas adultas con experiencia eran contratadas de manera inmediata, en contraste, los jóvenes universitarios y egresados enfrentaban obstáculos para integrarse al mercado laboral, lo que ocasionó un desequilibrio emocional y promovió el desinterés en demostrar capacidades dentro del entorno profesional. Por esta razón, la experiencia se convirtió en una pieza clave para adquirir nuevas oportunidades laborales de manera equitativa (Hernández y Fernández, 2024).

Este factor discriminatorio ha generado que exista un deterioro considerable en la salud mental de las y los empleados, la exposición constante a un entorno hostil y la falta de equidad, han generado el incremento de los niveles del estrés, ansiedad, y depresión, es así como la Organización Mundial de la Salud (2024), establece que, todo trabajador indistinto a su identidad de género tiene derecho a proteger su salud mental, evitando cargos excesivos, discriminación, ansiedad y/o estrés.

En consecuencia, se establecieron un conjunto de actividades que contribuyeron al bienestar mental de los trabajadores, entre ellas, la formación y capacitación al personal, además del apoyo emocional relacionado de manera directa con el desarrollo de habilidades interpersonales, garantizando el respeto a la diversidad, y fomentando una cultura de paz sin discriminación e inclusiva, basada en el bienestar emocional (Consejo General de la psicología de España, 2024).

Según la Comisión Económica Para América Latina CEPAL (2020), para los jóvenes fue importante desarrollar competencias y habilidades, participando en distintas áreas sociales, políticas o económicas, con el fin de adquirir nuevos conocimientos, bajo la perspectiva de demostrar su capacidad para ocupar un cargo laboral. Sin embargo, existió un porcentaje significativo que no lograron prepararse, por ende, se les complicaba adquirir un cargo laboral. Para ello, se crearon políticas públicas enfocadas en promover la igualdad, la equidad y el bienestar en el mercado laboral.

En Ecuador en el año 2010, la educación experimentó un giro significativo a partir de la implementación de la Ley Orgánica de Educación Superior, por lo tanto, las Instituciones

de Educación Superior, se vieron obligadas a adaptarse a las nuevas disposiciones establecidas por dicha normativa, asimismo, los docentes asumieron nuevas funciones, mayores cargas de trabajo y responsabilidades adicionales, lo que afectó optimizar su calidad de vida laboral (Ordóñez et al., 2023).

De la misma manera, se evidenció que los niveles de competencias emocionales en los estudiantes de las Instituciones de Educación Superior incidieron de manera positiva en el desempeño académico y facilitó la inserción laboral de los universitarios en distintas áreas de trabajo, esto fue un factor clave para el bienestar personal y profesional de los mismos, además muchas de ellas promovieron habilidades para el desarrollo individual y la acción social (Godoy y Sánchez, 2021).

Por el contrario, Bernal et al. (2024), en su estudio señalan que, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Ecuador (INEC) en el año 2018, los estudiantes que trabajaban durante su etapa académica enfrentaron dificultades para ajustar las exigencias laborales y educativas. Además, muchos de ellos laboraban para solventar gastos educativos y personales, sin embargo, las condiciones socioeconómicas y el entorno familiar influyeron en esta decisión, generando una doble responsabilidad y presión, que, en algunos casos condujo al abandono del empleo o de los estudios.

Delgado et al. (2020), mencionaron que, el estrés laboral, se presentó desde un ambiente desorganizado, por cargas trabajo sin capacitación profesional previa, manifestándose en fatiga física, mental, ansiedad e irritación lo cual impactó negativamente en la realización de sus responsabilidades y como consecuencias muchos de ellos desistían de sus cargos laborales.

Merchán et al. (2024), señalaron que, en el año 2020, la educación y el trabajo fueron las áreas más afectadas durante este período, la adaptación de las nuevas metodologías y la incertidumbre sobre el futuro académico, impactaron el estado emocional de los estudiantes universitarios, el aislamiento, la falta de interacción en las aulas de clases y la sobrecarga de trabajo en entornos virtuales, fueron los principales factores que promovieron el aumento del nivel de ansiedad, depresión y estrés, afectando el proceso de aprendizaje y el bienestar estudiantil.

Cadena et al. (2024), señalaron que, para el desarrollo integral de los estudiantes en el marco de las competencias es fundamental la adopción de habilidades, técnicas interpersonales y competencias emocionales que les permitían desempeñarse de manera asertiva en el ámbito profesional, en este sentido, la educación superior tiene la responsabilidad de ir más allá de la transmisión de conocimientos académicos, implementando el desarrollo de habilidades prácticas para el fortalecimiento profesional de los estudiantes universitarios.

Yagual (2024), estableció que, a nivel cantonal, los jóvenes universitarios enfrentaron diversos desafíos, que impulsaron a realizar prácticas preprofesionales para adquirir experiencias nuevas e insertarse en el mercado laboral, logrando desarrollar las competencias emocionales.

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son las características de la calidad de vida laboral y las competencias emocionales en los jóvenes universitarios de la carrera Gestión Social y Desarrollo?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Explorar la calidad de vida laboral y competencias emocionales en jóvenes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo asociadas a las emociones que enfrentan en distintos contextos laborales.

1.3.2. Objetivos específicos

- Conceptualizar las teorías y modelos fundamentales sobre la calidad de vida laboral y competencias emocionales.
- Diseñar un instrumento de recolección de datos identificando las emociones predominantes, las competencias emocionales desarrolladas y la percepción de la calidad de vida laboral en los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo.
- Proponer un conjunto de actividades que contribuyan al desarrollo de competencias emocionales y a la optimización de la calidad de vida laboral de los jóvenes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo.

1.4. Justificación de la investigación.

La presente investigación busca explorar la calidad de vida laboral y competencias emocionales en los jóvenes de carrera Gestión Social y Desarrollo desde una perspectiva innovadora, para poder proponer un conjunto de actividades que contribuyan al desarrollo de competencias emocionales y a la optimización de la calidad de vida laboral.

La línea de investigación utilizada es el Desarrollo Sostenible y la sublínea es Salud y bienestar, de las cuales ayudaron abordar temas relacionados e interesantes para la ejecución del presente trabajo que complementa información necesaria y obtención de datos relevantes sobre el tema.

La metodología utilizada es descriptiva y cuantitativa con la herramienta de encuesta, que consistió en un total de 17 ítems, dirigida a los jóvenes entre 18 a 29 años de la carrera Gestión Social y Desarrollo, para facilitar la recolección de información por la plataforma digital de Microsoft Forms.

A través del trabajo de investigación se logró identificar las causas importantes para garantizar la seguridad y el manejo de habilidades, factores que contribuyen directamente en las actividades desarrolladas en el entorno laboral, así mismo, se comprendió el nivel del estrés que los jóvenes experimentan al cumplir varios cargos; de esta manera aporta una visión de las dimensiones estudiadas y la forma que los estudiantes perciben la realidad en el trabajo.

Esto provoca que los jóvenes enfrentan múltiples responsabilidades, como el trabajo, los estudios académicos y las obligaciones personales, esta sobrecarga de roles puede generar un desequilibrio emocional y físico que afecta tanto la salud mental, como el rendimiento académico, por este motivo se planteó la necesidad de promover un balance adecuado entre la vida laboral y educativa, para mejorar el bienestar de los individuos en el ámbito profesional.

Además, los jóvenes que enfrentan esta carga de responsabilidades personales pueden generar altos niveles de estrés, ansiedad y desgaste emocional, lo que no solo afecta su rendimiento y permanencia en la universidad, sino que también condiciona su futura práctica profesional.

Asimismo, el desarrollo de competencias emocionales puede impactar de manera positiva en la adquisición de diversas habilidades dentro del entorno laboral, lo que conlleva el trabajo en equipo, es decir, compartir ideas con compañeros de diferentes áreas con el fin de fomentar nuevos conocimientos para enfrentar desafíos propios en cualquier contexto de interés.

El propósito de esta investigación no solo trata de explorar, sino también de proponer un conjunto de actividades que contribuyan al desarrollo de competencias emocionales y a la optimización de la calidad de vida laboral, para que en futuras investigaciones puedan ser ejecutadas y reflejan resultados positivos ante la problemática antes mencionada.

En definitiva, formar profesionales emocionalmente competentes no solo impactará en su propio bienestar, sino también en la efectividad de los proyectos sociales que lideren en el futuro, siendo esto esencial para el éxito y sostenibilidad de las iniciativas en el campo de la Gestión Social y Desarrollo.

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Conocimiento actual

Según Rodríguez y Marapacuto (2022), en la investigación que se llevó a cabo en la empresa Gas Comunal de la región los Llanos de Venezuela, se describió el nivel de la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores, este estudio involucró varios aspectos importantes para el bienestar como: la motivación, participación y satisfacción para favorecer las condiciones y brindar soluciones a quienes no les interesaba involucrarse.

Según Castaño y Páez (2020), en su análisis sobre la calidad de vida laboral y las competencias emocionales de los estudiantes egresados de la universidad de Colombia, fomentaron habilidades y destrezas en el mercado laboral, dado que los resultados obtenidos señalan que, sí se cumple la hipótesis planteada, por lo tanto, sí favorece emocionalmente tener un puesto de trabajo, enfrentando el estrés con dinámicas emocionales, integrando la formación emocional en la educación superior.

Sánchez (2023), dentro de su estudio desarrollado en la Universidad Técnica de Ambato, analizó las competencias emocionales y el proceso de adaptación académica de los estudiantes de nivelación, utilizando un enfoque mixto para identificar y evaluar la viabilidad de estas. Los resultados obtenidos evidenciaron el desarrollo emocional en la adaptación de ellos, respaldando el fortalecimiento del bienestar y mejorando el desempeño académico, lo que contribuyó la implementación de estrategias al desarrollo emocional por medio de actividades efectivas.

Bracamontes et al. (2024), desarrollaron una investigación enfocada en la importancia entre la relación de las emociones y los procesos educativos en la Educación Superior, a partir de su análisis identificaron diversos hallazgos empíricos que concluyen en que la educación emocional incide en el rendimiento académico, la calidad del clima organizacional y en la capacidad del estudiante para afrontar retos y ajustar estrategias de estudio.

Según Guzmán y Moreno (2025), en su investigación sobre el manejo emocional y el estrés laboral docente, analizó las demandas profesionales y la carga de trabajo, sosteniendo un impacto negativo de decaimiento constante. Ese análisis evidenció que los hombres

presentan un mejor manejo del estrés, lo que les favorece el desarrollo de actividades que ayudan al fortalecimiento emocional. En cambio, las mujeres tienden a experimentar mayores niveles y dificultades en la regulación, por tal motivo, implementaron el fortalecimiento de las competencias de cada persona para afrontar las demandas del entorno educativo.

Rojas et al. (2024), mencionaron que las competencias emocionales están directamente vinculadas en el rendimiento académico, así mismo, como las habilidades permiten que los estudiantes puedan desenvolverse eficientemente en sus estudios; dentro de la investigación incrementaron una propuesta psicoeducativa para el manejo del estrés de las emociones, con la finalidad de fortalecer el bienestar. Los resultados demostraron que presentaban distintas dificultades en el control emocional, lo que permitió comprender la autorregulación de estas.

Por otra parte, Zapata et al. (2024), destacaron la salud mental en los jóvenes de la Universidad de Caldas-Colombia, considerando las emociones, la familia y la espiritualidad sean el eje principal para desarrollar sentimientos de identidad y pertenencia, para ello, utilizaron una metodología cualitativa, con técnicas de corografía, permitiendo el análisis de las variables, ya que las mismas mostraron el núcleo familiar como el soporte para comprender la perspectiva social y las dimensiones emocionales de cada persona.

Cerrón et al. (2025), realizaron un estudio descriptivo que consto en la revisión documental que tuvo como objetivo evidenciar la situación en tiempos de COVID-19 de los estudiantes universitarios de Lima, del cual enfrentaban diferentes desafíos que afectaban la salud mental debido al aislamiento e incertidumbre, lo que significó que tuvieran decaimiento emocional constantemente, por lo tanto, determinaron que las competencias emocionales, programas e investigaciones son importantes para la formación académica y el fortalecimiento de habilidades.

Por otra parte, Chachi y Carhuancho (2024), desarrollaron una investigación sobre la conexión del estrés y la resiliencia en los estudiantes de la Universidad de Lima, para determinar si estas variables tienen efectividad en el desarrollo de habilidades para mejorar el bienestar físico y mental, utilizando una metodología de diseño no experimental; en donde los resultados mostraron que sí existe una vinculación de las mismas en los estudiantes y permitió el afrontamiento de resiliencia con estrategias pertinentes.

Velasco y Lima (2024), en su trabajo de investigación planteado mediante un enfoque cuantitativo no experimental. Se utilizó el instrumento de un cuestionario estructurado en escala de Trait, a una muestra de 150 trabajadores de Pelileo, que ayudó entender la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral de una empresa productiva, donde se comprobó que incide positivamente el desarrollo de competencias en la motivación personal.

Márquez y Depaula (2025), en el desarrollo de su investigación sobre el estrés ocupacional de los trabajadores en relación con la salud, las condiciones laborales y extralaborales permitieron llevar a cabo en una evaluación de los niveles emocionales, así como también la auto eficiencia general, para ello, aplicaron un cuestionario a una muestra de 117 trabajadores. Los resultados evidenciaron que existe un impacto negativo del estrés en la calidad de vida laboral de manera severa con la salud, por esta razón se recomienda prevenir y controlar el problema para garantizar la salud mental.

Pinargote y Caicedo (2019), en su estudio señalan como la ansiedad está relacionada con el rendimiento académico en estudiantes universitarios que interfieren en la preparación académica, de igual manera implementaron un enfoque cualitativo mediante una encuesta en escala de Hamilton, la cual se utilizó para poder evaluar la gravedad de la ansiedad y depresión. Los resultados demostraron que los estudiantes con un mayor rendimiento académico presentaban un alto nivel de ansiedad, esto se debe a que se autoexigen para tener calificaciones sobresalientes.

Prado (2023), en su investigación estableció que las personas con un alto nivel de competencias emocionales tienen mayor capacidad de adaptarse a desafíos laborales y académico, entre el bienestar físico y las competencias emocionales que promuevan la salud emocional, para aquello, lo realizó con un enfoque cuantitativo, mediante 170 estudiantes de la universidad Ecotec, demostrando que el bienestar psicológico interviene en las habilidades que tienen los estudiantes, esto permitió que se intervengan actividades de desarrollo personal y académico.

De la misma manera, Galindo (2023), en su estudio titulado “Inteligencia emocional y calidad educativa en estudiantes de enfermería de una universidad de Guayaquil, 2023” tuvo como objetivo principal analizar la calidad educativa y la inteligencia emocional en estudiantes universitarios. La metodología fue cuantitativa, evidenciando resultados en la

correlación de las variables teniendo en cuenta que la mayoría de los jóvenes tiene un nivel alto, dando entender que la inteligencia emocional sí incide en los estudiantes para constatar en su educación.

Martínez y Ferreira (2024), establecieron que la inteligencia emocional, rendimiento académico y las competencias emocionales han logrado tener importancia en la formación académica en los estudiantes de la Universidad de León, por lo tanto, en su análisis de las variables entre los hombres y mujeres no existe una diferencia como tal, de lo cual se identificaron las necesidades para mejorar el rendimiento y el bienestar emocional.

2.2. Fundamentación teórica y conceptual

Calidad de vida laboral

Barranco (2023), señala que la calidad de vida laboral se refiere a las condiciones que debe poseer dentro del entorno laboral, como el ambiente, salario, horarios, beneficios y los servicios, dado que son relevantes para la satisfacción y motivación de los trabajadores, así mismo, destaca la importancia de cómo viven sus experiencias laborales y en qué condiciones se encuentran para desempeñar sus funciones.

Por otra parte, el riesgo laboral apareció como una influencia en donde la calidad de vida laboral está sumamente relacionada con aquellas condiciones de trabajo antes mencionadas que por sus características son las que tienen influencias en la aparición de riesgos en la salud y seguridad de los trabajadores, por ende, el riesgo laboral es la posibilidad que la persona sufra un daño procedente por el estrés laboral dado en el lugar de trabajo (Salazar, 2020).

Para Amasifuén y Murayari (2022), el concepto de calidad de vida laboral como tal busco identificar que elementos son de mayor influencia en el bienestar integral dentro del entorno laboral, es así como, considera todas las formas del trabajo su fuerte impacto en ser y el hacer del trabajador, aún desde una perspectiva más allá de un salario justo. Siendo así, que el autor plasma un concepto multidimensional en donde se toman en cuenta aspectos como la reproducción social, la identidad, el sentido de pertenencia, el reconocimiento y la satisfacción dentro del propio entorno social.

Es por ello que, la calidad de vida laboral como concepto abarca una variedad de factores físicos, ambientales y psicológicos del trabajo, además de tener en cuenta los valores, la motivación, el bienestar y su satisfacción en su desempeño. Así mismo, es necesario mencionar que la calidad de vida laboral incluye el nivel de compromiso, oportunidades de desarrollo, reconocimiento por su accionar, remuneración justa, lo cual generó una mayor percepción del grado de satisfacción individual y mejora de la productividad en la organización (Loli et al., 2020).

Satisfacción laboral

Simbron y Sanabria (2020), mencionaron que la satisfacción laboral puede ser definida como la actitud general del empleador hacia el trabajo, esto quiere decir que es un motivo por el cual el trabajador mantiene una actitud efectiva en el mismo, de otro modo también se expresa como una necesidad que puede o no ser satisfecha, ya que, los trabajadores muestran actitudes en la relación con el salario, reconocimiento y oportunidades de ascensos.

Para Locke citado por April (2024), definió a la satisfacción laboral como una respuesta positiva al trabajo en general y como un aspecto auténtico del mismo, este efecto emocional es placentero según las perceptivas de los trabajadores, por otra parte, se encuentra ligada al compromiso de los trabajadores, la organización y la disminución de rotación de los empleados.

La satisfacción laboral posee una gran variedad de definiciones las cuales dependen del enfoque teórico que adoptan los diferentes autores, reflejando un fenómeno complejo en tres dimensiones: características personales del individuo, aspectos propios de la actividad laboral, y la evaluación que el trabajador percibe de los beneficios obtenidos por su trabajo, además la consideración justa entre el esfuerzo físico y mental. En esta teoría los rasgos individuales tienen un desempeño relevante en la percepción del nivel de satisfacción que tiene cada trabajador en su entorno laboral (Amasifuén et al., 2022).

Clima organizacional

Pedraza (2020), mencionó que el clima organizacional es su característica de la organización o empresa, y que las características personales que los individuos generan dentro

de ellas, las personalidades y el clima organizacional se ve influida por el comportamiento de los individuos, y el clima atmosférico es importante según la forma de comportarse.

Macías y Arteaga (2023), definieron el clima organizacional como el ambiente en donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato del jefe ante los empleados e incluso como el empleado se dirige con los clientes y proveedores, estas pequeñas acciones son muy significativas para la empresa u organización.

Un clima organizacional se considera bueno o malo, dependiendo de las consecuencias positivas y negativas mediante las percepciones de los empleados, para que una persona trabaje a gusto, debe sentirse bien con el mismo y con todo a su alrededor, entendiendo el ambiente donde se desenvuelvan (Macías y Arteaga, 2023).

Motivación laboral

Sumba et al. (2022), señalaron que la motivación se basa en la conducta humana, esto se entiende que la motivación se basa en factores internos o externos en que el individuo genera mediante las necesidades e incentivos para mejorar las conductas y realizar objetivos que cumplan con los estándares y misiones de las organizaciones.

Por otra parte, Chiavenato citado por Sumba et al. (2022), mencionan que la motivación se puntualiza en procesos psíquicos como la estimulación externa que mantienen el intercambio de la personalidad y que a la vez es influenciada por estas mismas estimulaciones, generando o no satisfacción en los empleados de las organizaciones o empresas.

La motivación laboral hace referencia a la habilidad que poseen las organizaciones para crear un entorno que sea capaz de impulsar a sus colaboradores, fortaleciendo el sentido de pertenencia, fomentando el crecimiento profesional a base de oportunidades, remuneración justa, el reconocimiento de logros, la colaboración y el trabajo en equipo. La responsabilidad de esta motivación recae en el líder, puesto que, debe encargarse de analizar las necesidades del personal y de los factores que los movilizan, además de diseñar estrategias orientadas a maximizar su desempeño (Ponce et al., 2023).

Habilidades Sociales

Jeffrey (2002), mencionó que las habilidades sociales son un conjunto de conductas que los individuos emplean en situaciones interpersonales para mantener el ambiente en donde laboran, además estableció tres aspectos fundamentales, el primer es como el comportamiento es socialmente hábil en las implicaciones del ambiente; segundo, se tiene en cuenta las habilidades sociales en que se expresan las situaciones interpersonales; por último, describir las posibles habilidades sociales.

Ramírez et al. (2020), determinaron que las habilidades sociales son un conjunto de comportamientos que permite al sujeto desarrollarse en un contexto interpersonal, actitudes e incluso declaraciones apropiadas para una situación específica, además se puede generar descargas de problemas y una reducción de estas.

Además, Quiroz Cruzado (2019), mencionó que hoy en día las organizaciones son exitosas porque tienden a formar equipos de trabajo para fortalecer las habilidades sociales de los individuos dentro de la misma, de este modo, los equipos deben incorporarse con el fin de fomentar la interacción y participación colectiva, proyectando metas claras y objetivos específicos para el desarrollo individual.

Competencias emocionales

Valverde citado por Hernández et al. (2021), definieron a las competencias emocionales como la capacidad de desarrollar una actividad de trabajo eficiente, para conseguir los objetivos de la actividad a realizar. Así, el trabajo competente engloba la movilización para los trabajadores, para facilitar su capacidad de solucionar los problemas.

La competencia emocional hace alusión a la capacidad que posee una persona para poder comprender, expresar y gestionar de manera adecuada sus emociones, de la misma manera pueden relacionarse adecuadamente con su entorno, entre las principales componentes se encuentran la conciencia emocional, la autonomía, el control de las emociones, el positivismo, la autoestima, la capacidad de desarrollar el pensamiento crítico, la competencia social y el bienestar (Aragundi y Game, 2021).

Así mismo, Gómez y García (2021), señalaron que la competencia emocional se entiende como la capacidad que tiene el individuo de movilizar adecuadamente un conjunto de conocimientos, capacidades, actitudes y habilidades competentes para llevar a cabo las actividades en relación con un cierto nivel de calidad y eficacia en su vida cotidiana y profesional.

Autorregulación

Salinas (2016), mencionó que es la habilidad más complicada de la inteligencia mental, es decir que es la capacidad de estar libre en las emociones positivas o negativas que se presenten en la vida cotidiana, y así poder tomar decisiones para regularlas, cabe mencionar que la familia es importante para poder autorregular emociones ya que desde cuando nacemos se facilitan herramientas para el control de esta.

Tipos de modelos de calidad de vida laboral

Modelo de habilidades de Mayer y Salovey.- Mayer y Salovey citado por Giannaros et al. (2023), organizaron estructuras jerárquicamente como la percepción, facilitación, comprensión y regulación emocional, esto se convirtió en un mayor énfasis para las habilidades cognitivas de la conducta, las dimensiones mencionadas presentaron un enfoque más centrado a los modelos de procesamiento de información, por ende, la percepción involucra la capacidad de reconocer emociones de uno mismo y de los demás.

Modelo socioemocional de Bar-On.- Durand (2023), definió a la inteligencia emocional como habilidades y competencias emocionales, determinando la capacidad del individuo de cómo afronta las exigencias del entorno, así se considera que la inteligencia emocional es importante para el éxito de la vida y está relacionada con el bienestar emocional, así que las personas con este modelo se caracterizan por poder reconocer sus propias emociones.

Modelo de competencias emocionales de Carolyn Saarni.- Saarni citado en Diaz y Chávarry (2022), mostraron que las competencias emocionales como “un conjunto articulado de capacidades y habilidades que un individuo necesita para desenvolverse en un ambiente cambiante y surgir como una persona diferenciada, mejor adaptada, eficiente y con mayor

confianza en sí misma” de esta base se plantea el modelo pentagonal de las competencias emocionales, las cuales considera que el conocimiento y las habilidades son necesarias para la regulación emocional.

Modelo de Walton. - Según Walton citado por Patlán (2020), mencionó que, la insatisfacción laboral presenta un problema significativo para los empleados en distintas áreas, esto afecta negativamente a las empresas y a los individuos dentro de ellas. En base a esto, Walton desarrolló un modelo integral para medir la calidad de vida en el trabajo donde identifica ocho dimensiones fundamentales que inciden directamente en la calidad laboral.

Modelo integral de Lares.- Lares, citado Espinoza y Toscano (2020), plantearon un análisis con dos dimensiones fundamentales, la dimensión adjetiva, sobre las condiciones infraestructurales y materiales en el entorno laboral, enfatizando que en todo tipo de trabajo sean en fábricas, oficinas, hospitales o escuelas, suelen presentar riesgos laborales, por ende, las empresas deben salvaguardar la vida de sus trabajadores dándoles condiciones óptimas en el trabajo.

Por otra parte, Montoya et al. (2020), mencionaron que, la dimensión subjetiva se refiere a las percepciones y sentimientos que los trabajadores construyen tras sus experiencias laborales, del mismo modo los problemas presentes dentro de las empresas ya sean enfermedades de los miembros u otros problemas afectan las dimensiones de la calidad de vida laboral teniendo como consecuencias que el trabajador deje a un lado las responsabilidades.

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, permitiendo la recolección de datos estadísticamente y el análisis de la calidad de vida laboral y competencias emocionales en los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo. Además, este enfoque permitió la comprensión detallada de las habilidades, motivación y satisfacción de los estudiantes en el ámbito laboral.

Por lo tanto, Hernández et al. (2014), mencionaron que el enfoque cuantitativo representa un conjunto de procesos para la recolección de datos numéricos, considerando la medición de las variables, con el fin de obtener un análisis estadístico y comprobar la hipótesis planteada de la investigación.

3.2. Alcance de la investigación

El presente estudio tiene un alcance de carácter descriptivo, ya que, permitió describir las emociones predominantes, las competencias emocionales desarrolladas y la percepción de la calidad de vida laboral de los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo que enfrentaban en el ámbito laboral, del mismo modo se identificó las competencias emocionales que desarrollaban mediante las experiencias otorgadas en su lugar de trabajo.

Según Hernández et al. (2014), mencionaron que el alcance seleccionado consiste en describir las diferentes situaciones que los jóvenes manifiestan en el entorno laboral, por esto el objetivo principal consiste en recopilar datos mediante variables y dimensiones extraída por una técnica de investigación para plantear un análisis descriptivo.

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Técnica de levantamiento de información
Calidad de vida laboral	Son aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, ambiente laboral, sueldo, horarios, beneficios y servicios que pueden ser relevantes para la satisfacción y motivación laboral de los individuos. De este modo, se refiere a cómo los trabajadores producen experiencias laborales y en qué condiciones se encuentran (Barranco, 2023).	Satisfacción laboral	-Remuneración y beneficios -Autonomía y participación	1. ¿La actividad que realiza en su lugar de trabajo corresponde a las habilidades aprendidas en su carrera profesional? 2. ¿Considera que su participación al aportar ideas contribuye dentro de su entorno laboral? 3. ¿Con qué frecuencia propone mejoras en su lugar de trabajo?	Encuesta
		Clima organizacional	-Comunicación -Condiciones de trabajo	4. ¿Cómo califica la comunicación en su lugar de trabajo 5. ¿Existen capacitaciones que garanticen la seguridad de sus trabajadores? 6. ¿Durante su jornada laboral desarrolla actividades académicas como tareas, evaluaciones, trabajos en grupo, etc.?	Encuesta
		Motivación laboral	-Reconocimiento y recompensa -Oportunidades de crecimiento	7. ¿La empresa donde labora reconoce el buen desempeño de los trabajadores? 8. ¿Tiene oportunidades para desarrollar nuevas habilidades en el entorno laboral?	Encuesta

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Técnica de levantamiento de información
Competencias emocionales	Definen a las competencias emocionales como la capacidad de desarrollar una actividad de trabajo eficiente, para conseguir los objetivos de la actividad a realizar. Así, el trabajo competente engloba la movilización para los trabajadores y facilitar su capacidad de solucionar los problemas (Hernández et al., 2021).	Habilidades Sociales	-Trabajo en equipo -Resolución de conflictos	9. Ante el planteamiento de una posible solución ¿Sus compañeros de trabajo se involucran a la misma? 10. ¿El trabajo en equipo contribuye al logro de las metas planteadas por la organización? 11. ¿Cómo suele reaccionar ante un conflicto en su lugar de trabajo? 12. ¿La empresa donde trabaja brinda soluciones eficaces ante conflictos laborales? 13. ¿Con qué frecuencia experimenta enojo o tristeza en su lugar de trabajo? 14. ¿Cuál es su alternativa más frecuente ante un estado depresivo?	Encuesta
		Autorregulación emocional	-Control de emociones -Manejo de impulsos	15. ¿Con qué frecuencia experimenta felicidad tras alcanzar metas laborales? 16. ¿Cuál es su reacción ante una presión laboral por parte de su jefe? 17. ¿Cómo evalúa su capacidad para reaccionar ante situaciones imprevistas?	Encuesta

3.4. Población, muestra y periodo de estudio

Dentro de la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE) la carrera de Gestión Social y Desarrollo se encuentra legalmente matriculados un total de 648 estudiantes, según consta en el documento oficial “Libro de Matrícula Periodo 2025-1” proporcionado por la secretaria general de la carrera. Sin embargo, para los fines de la presente investigación, la población de estudio se delimita específicamente en los estudiantes que cumplen doble responsabilidad tanto académicas y laborales.

Por lo tanto, la población del presente trabajo de investigación estuvo conformada por estudiantes de la carrera antes mencionada que cumplieron requerimientos necesarios para el desarrollo del mismo, especialmente aquellos que se encontraban trabajando ya sea de manera parcial o tiempo completo. Por esta razón, se consideró pertinente centrar la investigación en aquellos estudiantes, ya que permitió identificar con mayor claridad las dificultades que enfrentan al momento de cumplir varias funciones.

Por medio de la Secretaria General de la carrera, se realizó una solicitud al departamento de Bienestar Universitario para obtener el registro total de estudiantes que trabajan y estudian (Anexo 1). En particular, se recolecto datos de los estudiantes cuyas edades son comprendidas entre 18 a 29 años, correspondientes de primero a octavo semestre del periodo académico 2025-1.

De acuerdo con los datos facilitados por Bienestar Universitario, se determina que un total de 92 jóvenes cumplen los requisitos precisos para la investigación, dado que los datos proporcionales son obtenidos por las fichas socioeconómicas donde todos los estudiantes deben completar como parte del proceso de matrícula (Anexo 2).

Tabla 2
Población total

POBLACIÓN	Nº
Hombres	59
Mujeres	33
Total	92

El muestreo aplicado para el presente proyecto de investigación el autor Parreño (2016), consideró que el método más adecuado para obtener muestras representativas, ya que minimiza riesgos significativos y asegura que los elementos seleccionados reflejan precisión a la población estudiada.

Por este motivo se optó necesario extraer una muestra concreta de la población antes mencionada, con el fin de obtener una muestra representativa del grupo de estudio, asegurando la validez de los resultados, para ello se empleó un muestreo probabilístico utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Población total

e = Margen de error: 5% (0.05)

Z = Nivel de confiabilidad: 95% (1.96)

p = Probabilidad de ocurrencia: 0.5

q = Probabilidad de no ocurrencia: 0.5

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{92 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2 \cdot (92 - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{92 \cdot 3.8416 \cdot 0.25}{0.0025 \cdot 91 + 3.8416 \cdot 0.25}$$

$$n = \frac{88.3568}{1.1879}$$

$$n = 75$$

Con la aplicación de la fórmula del muestreo aleatorio simple se puede hacer un levantamiento de información en los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% lo que garantiza que la

muestra proporcionada es de confianza en los resultados requeridos, de manera que la muestra es de 75 estudiantes, por lo tanto, aquellos jóvenes son los que cumplen los requisitos principales para la investigación abordada.

La aplicación del muestreo fue seleccionada de manera probabilística aleatorio simple, asegurando una representatividad del grupo de estudio, por lo tanto, se reconoció que trabajar con toda la población hubiera ampliado el alcance de los resultados, pero se reconoció que se hubiese dificultado al acceso y disponibilidad de los participantes, que por su doble responsabilidad presentaban restricciones en sus horarios. Por el cual, la muestra calculada proporciona estadísticamente datos válidos y confiables para cumplir con los objetivos de la investigación.

En lo que se llevó a cabo esta investigación fue un periodo transversal, lo que permitió la recolección de datos en un tiempo determinado sobre las variables seleccionadas, dado que se realizó en el mes de mayo, donde se pudo solventar en una plataforma virtual.

3.5. Técnicas e instrumentos de levantamiento de información

Para el levantamiento de información se utilizó como técnica la encuesta, así mismo se diseñó el instrumento de un cuestionario estructurado, por medio de una escala de Likert, el cual permitió medir las variables de calidad de vida laboral y competencias emocionales de los jóvenes de la carrera.

Para Reyes et al. (2018), la escala de Likert se utiliza como un mecanismo de recolección de información de acuerdo con las variables que el investigador está interesado medir representados en ítems, donde las respuestas están dentro de un gráfico de frecuencia, y los encuestados realizan las preguntas pertinentes para lo que desean medir.

La encuesta está estructurada por cinco dimensiones: satisfacción laboral, clima organizacional, motivación laboral, habilidades sociales y autorregulación, con el objetivo de poder recolectar la información necesaria de los encuestados; posteriormente la elección del instrumento fue en un formato digital Microsoft Forms de la cual fue difundida por medio del director de carrera mediante la red social WhatsApp en el grupo

de presidentes del periodo académico 2025-1 (Anexo 4 y 5), facilitando el acceso de información a primera mano.

Para la recopilación de resultados, se efectuó un formulario que consistió en 17 preguntas, la cual consistió mediante la escala de Likert y dicotómicas, las mismas fueron contestadas por los estudiantes con una edad determinada de la carrera.

Los datos recolectados fueron procesados en el Software “Statistical Package for the Social Sciences” en sus siglas (SPSS), para analizar los resultados del estudio. El uso del software antes mencionado es utilizado en varias áreas, particularmente en ciencias sociales (Lázaro et al., 2022).

3.6. Fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

El coeficiente de Alfa de Cronbach es el proceso de validación, que mide la consistencia interna en una aproximación del constructo de una escala, de este modo se entiende como una medida de evaluar los ítems de los cuestionarios. Agregando a lo anterior, la interpretación de los valores es esencial para la investigación, es decir, que el valor mínimo aceptable es de 0.70, lo que se puede interpretar como una baja consistencia interna, entre 0.80 y 0.90, considerados buenos, para terminar, si los valores sobrepasan de 0.90 indican redundancia entre artículos (Oviedo y Campo, 2005).

Fórmula para calcular Alfa de Cronbach

$$a = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right]$$

Donde:

$a =$ Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

$K =$ Número de ítems del instrumento

$\sum S_i^2 =$ Sumatoria de las varianzas de los ítems

$S_i^2 =$ Varianza total del instrumento

Seguidamente se pudo demostrar la consistencia del instrumento en el levantamiento de información, donde se utilizó el indicador de Alfa de Cronbach para validar la fiabilidad del cuestionario a través de una prueba piloto de 20 jóvenes estudiantes que trabajan y estudian para realizar la respectiva validación en el programa SPSS, dando como resultado un valor aceptable de .816, considerándolo confiable y valido (Figura 1).

Figura 1

Estadística de fiabilidad

Estadística de fiabilidad

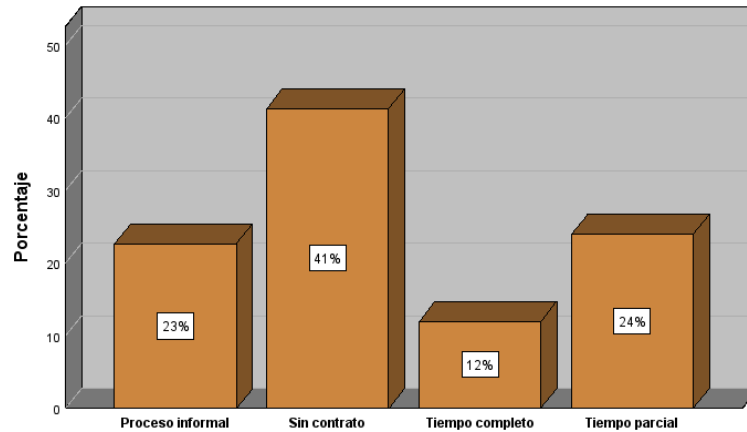
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.816	.827	13

Nota. Datos procesados en el programa SPSS con la prueba piloto antes mencionada

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Figura 2

¿El contrato actual de su trabajo es?

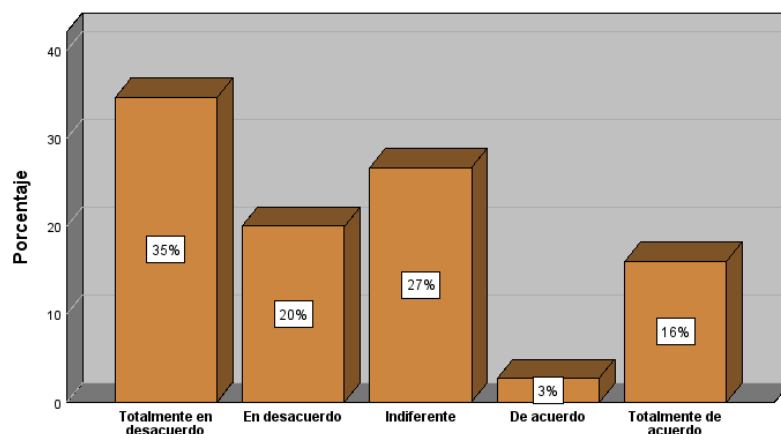


Nota. Datos recolectados mediante la encuesta realizada a los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo. Análisis estadístico mediante el software SPSS.

De acuerdo con la información recolectada, se establece que hay un porcentaje significativo de jóvenes que trabajan sin tener un contrato formal. Pero, existe un porcentaje medio que trabajan de tiempo parcial, es decir que existe una división para el cumplimiento de las actividades del trabajo y estudio.

Figura 3

¿La actividad que realiza en su lugar de trabajo corresponde a las habilidades aprendidas en su carrera profesional?



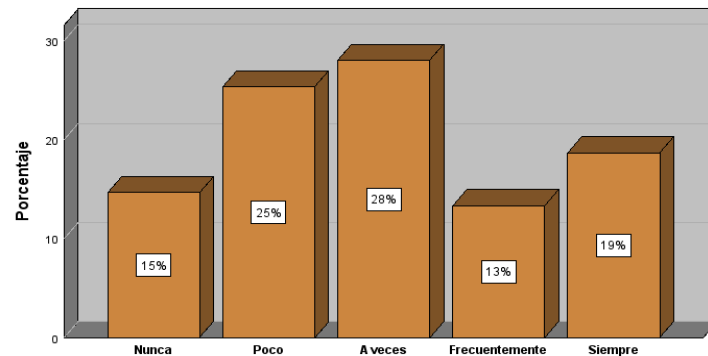
Nota. Datos recolectados mediante la encuesta realizada a los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo. Análisis estadístico mediante el software SPSS.

Como muestra la figura 3, la mayoría de los encuestados hacen referencia al desacuerdo que existe al no tener una conexión entre su trabajo y la carrera que estudian,

lo que corresponde que realizan actividades distintas de las cuales se están preparando profesionalmente. Sin embargo, la sumatoria de acuerdos refleja un porcentaje mínimo de jóvenes que sí ejercen habilidades adquiridas de su carrera en el entorno laboral.

Figura 4

¿Considera que su participación al aportar ideas contribuye dentro de su entorno laboral?

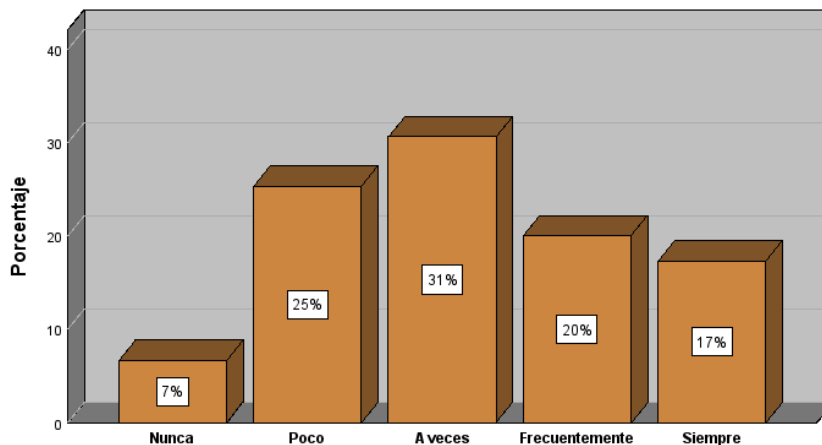


Nota. Datos recolectados mediante la encuesta realizada a los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo. Análisis estadístico mediante el software SPSS.

De acuerdo con la figura 4, la mayoría de los encuestados indica que su participación al aportar ideas contribuye ocasionalmente, pero un porcentaje medio expresa que son pocas las veces y casi nunca que no son tomadas en cuenta e implementadas en el entorno laboral, mientras tanto, una pequeña parte mencionan que lo hacen de forma frecuente y casi “siempre” potencializando y valorizando sus ideas planteadas.

Figura 5

¿Con qué frecuencia propone mejoras en su lugar de trabajo?

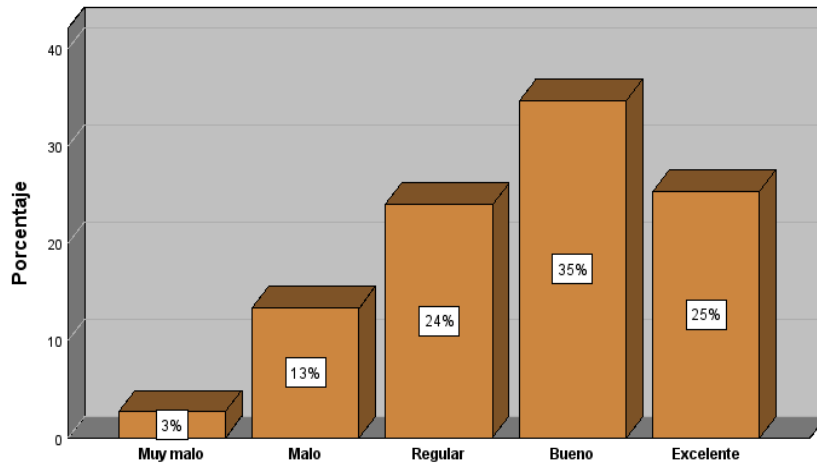


Nota. Datos recolectados mediante la encuesta realizada a los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo. Análisis estadístico mediante el software SPSS.

De acuerdo con los resultados obtenidos, en la figura 5 se presenta una frecuencia relativa, de la cual pocas veces optan por no involucrarse en las mejoras en el lugar de trabajo, por otro lado, existe una cantidad pequeña de jóvenes que sí les interesa la participación para el bienestar del equipo.

Figura 6

¿Cómo califica la comunicación en su lugar de trabajo?

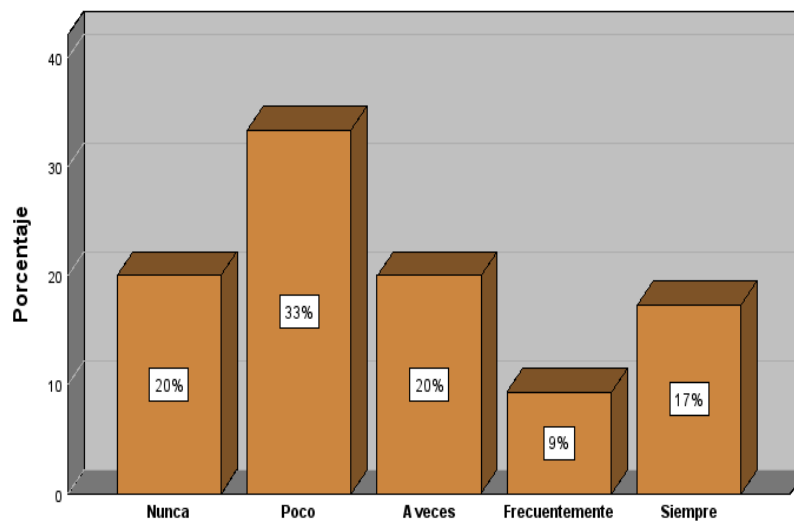


Nota. Datos recolectados mediante la encuesta realizada a los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo. Análisis estadístico mediante el software SPSS.

Según con la figura 6, los encuestados califican que existe una comunicación relativamente “buena” en su entorno laboral, sin embargo, una cantidad reducida de jóvenes calificó como una comunicación “muy mala”.

Figura 7

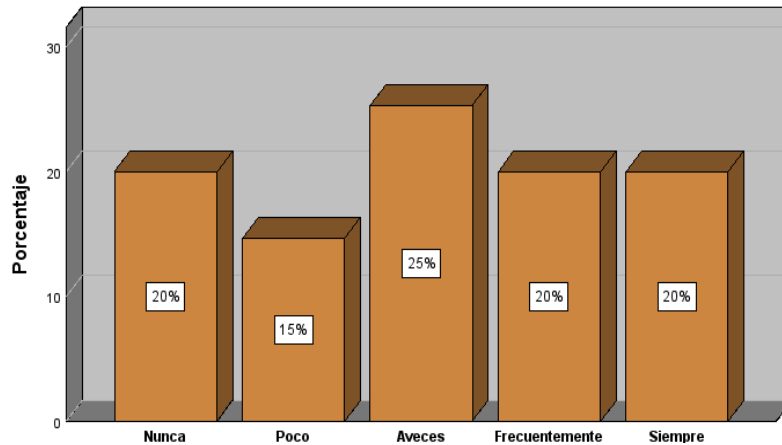
¿Existen capacitaciones que garanticen la seguridad de sus trabajadores?



Nota. Datos recolectados mediante la encuesta realizada a los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo. Análisis estadístico mediante el software SPSS.

De acuerdo con la figura 7, los resultados obtenidos por los encuestados mencionan que las capacitaciones sobre la seguridad en sus lugares de trabajo son muy escasas, en cambio una muestra pequeña selecciono que son frecuentemente y siempre que realizan capacitaciones en el ámbito laboral.

Figura 8 *¿Durante su jornada laboral desarrolla actividades académicas como tareas, evaluaciones, trabajos en grupo, etc.?*

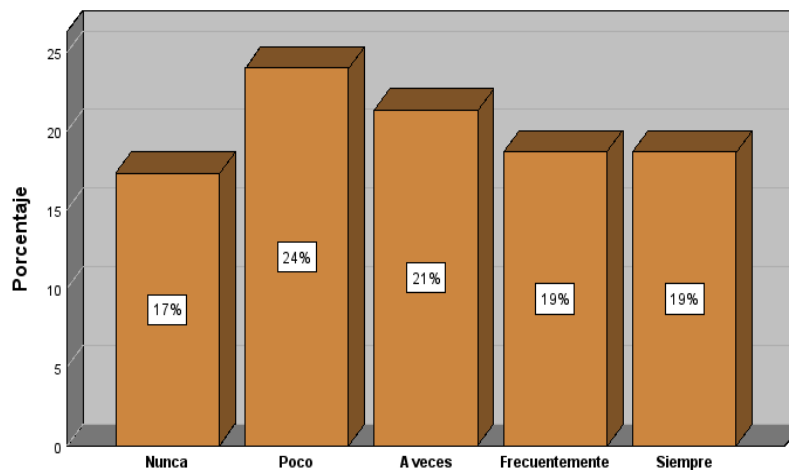


Nota. Datos recolectados mediante la encuesta realizada a los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo. Análisis estadístico mediante el software SPSS.

Según la figura 8, se observa que existe un porcentaje repetido en las opciones de nunca, frecuentemente y siempre, lo que refleja que existe una cantidad parecida de que realizan actividades académicas en el lugar de trabajo, en cambio el porcentaje mayor es la alternativa de “a veces” que ocupan un tiempo de trabajo a los estudios.

Figura 9

¿La empresa donde labora reconoce el buen desempeño de los trabajadores?

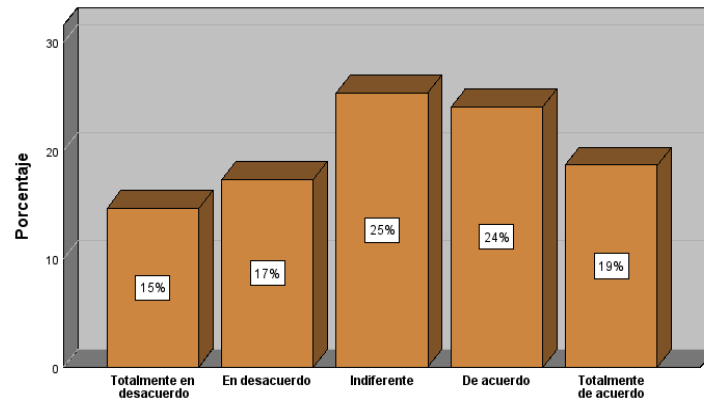


Nota. Datos recolectados mediante la encuesta realizada a los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo. Análisis estadístico mediante el software SPSS.

En esta interrogante, parte de los encuestados indican un porcentaje alto en la sumatoria de las opciones frecuentemente y siempre que sí son reconocidos por el buen desempeño laboral, aunque, solo en la opción “poco” se encuentra mayor respuesta en la gráfica, reflejando la ausencia de reconocimiento en el desempeño de los trabajadores.

Figura 10

¿Tiene oportunidades para desarrollar nuevas habilidades en el entorno laboral?

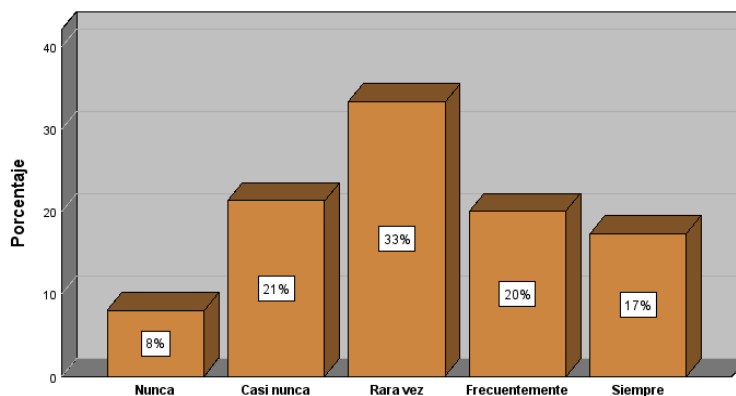


Nota. Datos recolectados mediante la encuesta realizada a los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo. Análisis estadístico mediante el software SPSS.

De acuerdo con la figura 10, se puede mencionar que existe un porcentaje bastante significativo de encuestados, que es indiferente las oportunidades para demostrar habilidades en el ámbito laboral, en cambio un porcentaje medio presentan tres opciones concurrentes entre ellos están que la mitad aprovechan las oportunidades y la otra mitad están en desacuerdo para el desarrollo de nuevas habilidades.

Figura 11

Ante el planteamiento de una posible solución ¿Sus compañeros de trabajo se involucran a la misma?

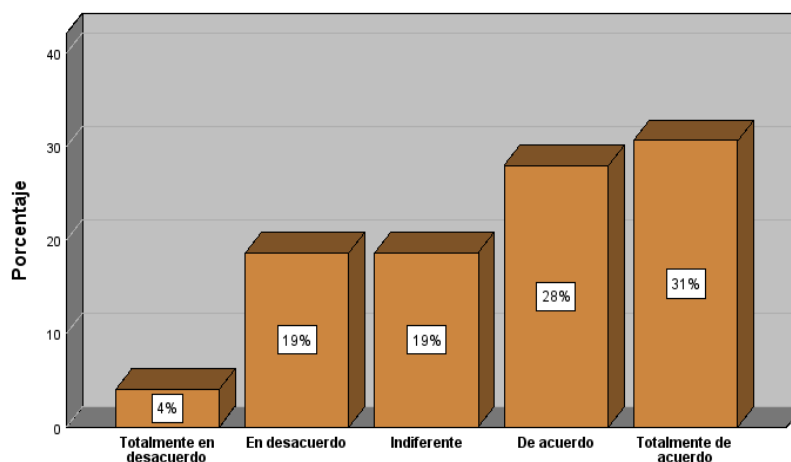


Nota. Datos recolectados mediante la encuesta realizada a los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo. Análisis estadístico mediante el software SPSS.

Según la figura 11, la alternativa más seleccionada fue que rara vez existe una participación ante la solución de enfrentamiento dentro de la organización, en cambio se puede comparar que casi nunca, frecuentemente y siempre se mantienen en un porcentaje de similitud.

Figura 12

¿El trabajo en equipo contribuye al logro de las metas planteadas por la organización?

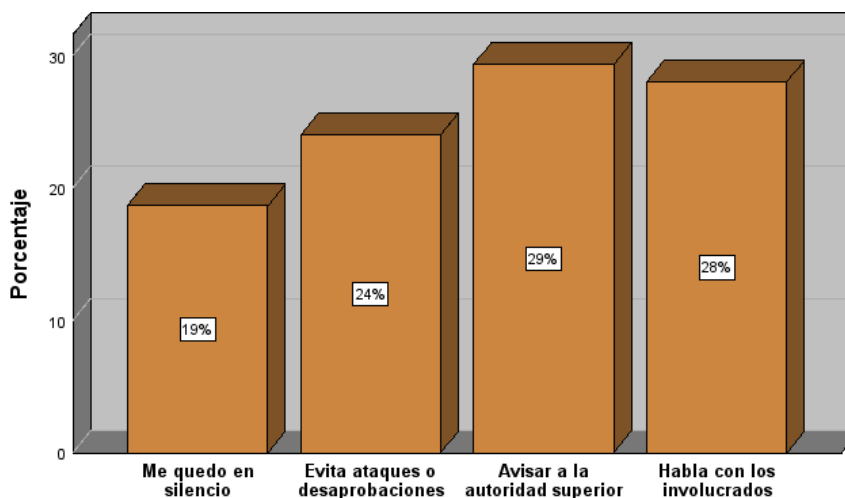


Nota. Datos recolectados mediante la encuesta realizada a los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo. Análisis estadístico mediante el software SPSS.

Según la figura 12, se puede evidenciar un porcentaje alto en la sumatoria de encuestados con la opción de acuerdo y totalmente de acuerdo que el trabajo en equipo es importante para alcanzar con efectividad las metas planteadas dentro de la organización. Por otra parte, existe un porcentaje menor que muestran un desacuerdo e indiferencia que no prefieren cooperar dentro de un grupo de trabajo.

Figura 13

¿Cómo suele reaccionar ante un conflicto en su lugar de trabajo?

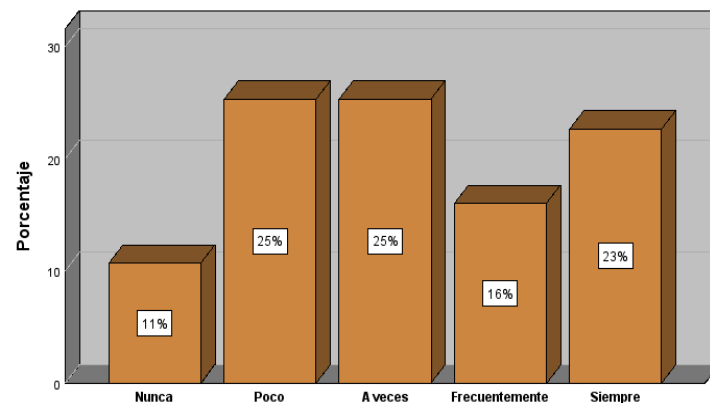


Nota. Datos recolectados mediante la encuesta realizada a los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo. Análisis estadístico mediante el software SPSS.

De acuerdo con la figura 13, ante conflictos dentro del lugar de trabajo existe una gran mayoría de jóvenes, que prefieren avisar a sus respectivas autoridades para la mediación de este, seguidamente sugiere hablar con las personas involucradas para evitar inconvenientes en un futuro. Pero existe una cantidad notoria que prefieren evitar desaprobaciones ante el conflicto.

Figura 14

¿La empresa donde trabaja brinda soluciones eficaces ante conflictos laborales?

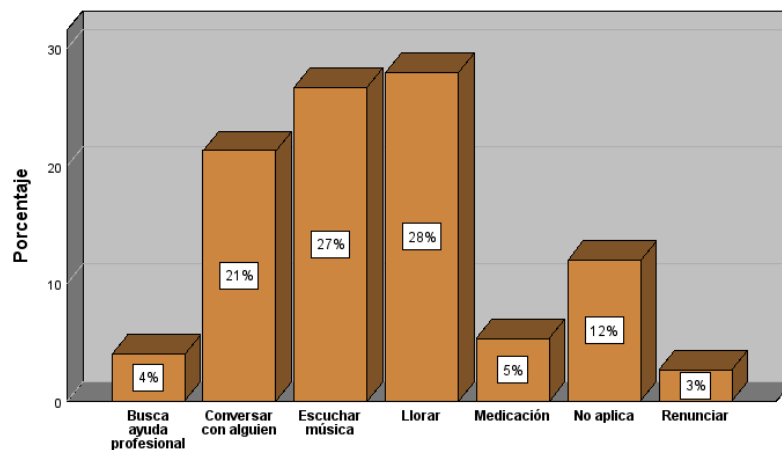


Nota. Datos recolectados mediante la encuesta realizada a los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo. Análisis estadístico mediante el software SPSS.

Según la figura 14, existen dos porcentajes igual al poco y a veces que la empresa otorga soluciones ante conflictos que se desarrollan dentro del entorno laboral, sin embargo, está seguido de la opción de siempre, es decir que sí existe ciertos jóvenes laborando en una empresa que brinde soluciones ante problemas.

Figura 15

¿Cuál es su alternativa más frecuente ante un estado depresivo?

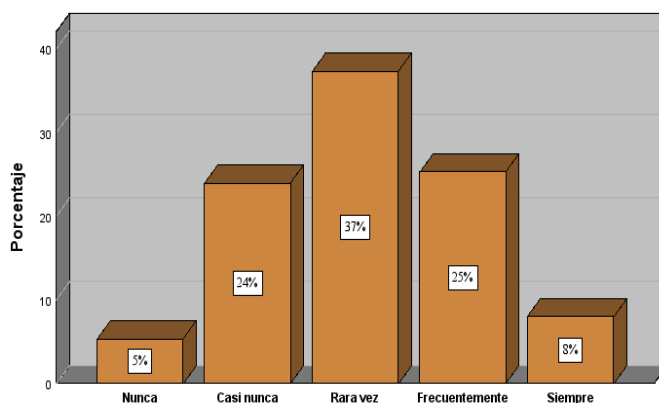


Nota. Datos recolectados mediante la encuesta realizada a los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo. Análisis estadístico mediante el software SPSS.

Según con los datos de la figura 15, expresa un alto porcentaje en las actividades, como: conversar con alguien, escuchar música y llorar, por otra parte, la falta de ayuda de un profesional, tomar medicina y renunciar ante un estado depresivo es el menos elegido.

Figura 16

¿Con qué frecuencia experimenta enojo o tristeza en su lugar de trabajo?

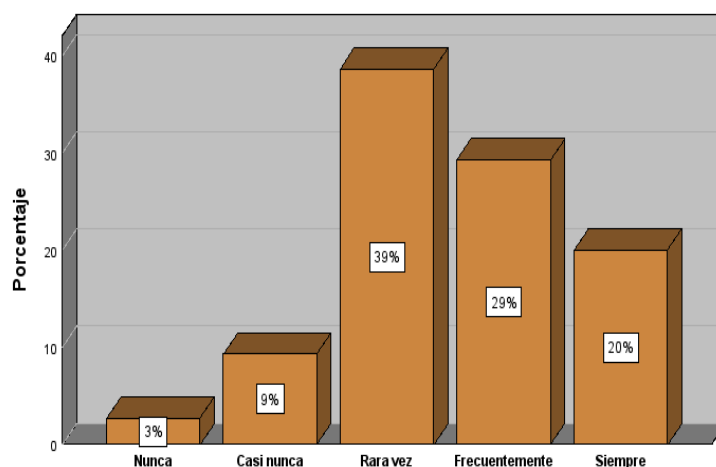


Nota. Datos recolectados mediante la encuesta realizada a los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo. Análisis estadístico mediante el software SPSS.

De acuerdo con la figura 16, gran parte de jóvenes encuestados mencionan que rara vez experimentan sentimientos de enojo y tristeza dentro de su lugar de trabajo, además un porcentaje relativo demuestra lo contrario, es decir, presentan frecuentemente estos sentimientos.

Figura 17

¿Con qué frecuencia experimenta felicidad tras alcanzar metas laborales?

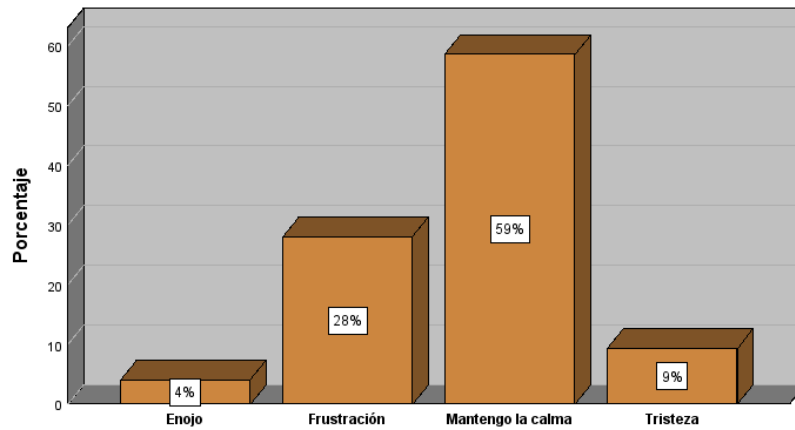


Nota. Datos recolectados mediante la encuesta realizada a los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo. Análisis estadístico mediante el software SPSS.

Según la figura 17, la mayoría de los jóvenes frecuenta tener felicidad ante metas alcanzadas, pero existe un grupo relativo que no presentan emociones positivas a metas proyectadas.

Figura 18

¿Cuál es su reacción ante una presión laboral por parte de su jefe?

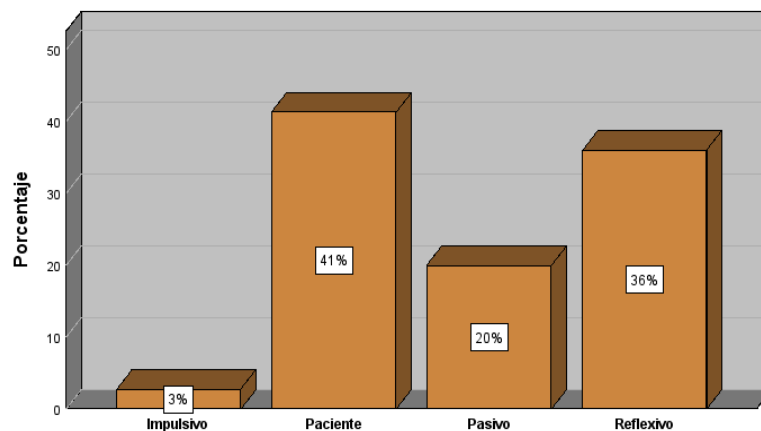


Nota. Datos recolectados mediante la encuesta realizada a los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo. Análisis estadístico mediante el software SPSS.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta, se logra evidenciar en la figura 18, que la mayoría de la muestra seleccionada coincide en mantener la calma ante situaciones de presión laboral, a pesar de que la opción que recurrió manifestó sentir frustración ante una presión en las actividades dirigidas.

Figura 19

¿Cómo evalúa su capacidad para reaccionar ante situaciones imprevistas?



Nota. Datos recolectados mediante la encuesta realizada a los jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo. Análisis estadístico mediante el software SPSS.

Según la figura 19, sobre la capacidad de reacción ante situaciones inesperadas; es pertinente acotar, que, la mayoría de los jóvenes optan por ser “pacientes”. De la misma manera, un porcentaje notorio señala que los jóvenes son reflexivos al momento de reaccionar, mientras tanto, en un porcentaje pequeño son impulsivos.

5. DISCUSIÓN

Seguido del análisis cuantitativo de los datos recolectados por los encuestados en cuanto al instrumento aplicado a la muestra seleccionada, se sugiere hacer la discusión y contraste de diferentes autores, de acuerdo con este estudio sobre la calidad de vida laboral y competencias emocionales vinculado con los conceptos, modelos o hallazgos de diferentes autores prescritos en el marco teórico.

Se obtuvieron resultados significativos tal como lo menciona Montoya et al. (2020), en su trabajo de investigación donde utilizó el modelo integral de Lares en la dimensión subjetiva donde expresa que las percepciones y experiencias de los trabajadores son construidas mediante las experiencias laborales de estas.

Según los datos obtenidos en la pregunta de la dimensión sobre la satisfacción laboral un 28% sostiene su participación en el compartimiento de ideas para contribuir dentro del entorno laboral, por lo cual eso incide significativamente al involucramiento de actitudes efectivas, de acuerdo con esto se puede mencionar que Simbron y Sanabria (2020), definen la satisfacción laboral en una necesidad que puede ser satisfecha dependiendo de actitudes que buscan la remuneración, reconocimiento y la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades o ideas que aporten en el trabajo.

Así mismo un 53% de encuestados consideran que en sus lugares de trabajo no existen capacitaciones que garanticen su seguridad integral, esto se evidencia como un clima organizacional poco favorable para los empleados tal como lo menciona Macías y Arteaga (2023), que considera que el mismo puede ser bueno o malo dependiendo de las consecuencias positivas o negativas percibidas por los trabajadores, a su vez como las organizaciones los protegen.

A pesar de lo antes mencionado, se puede observar que un 43% están en total de acuerdo que en su lugar de trabajo pueden desarrollar nuevas habilidades, sea tanto para el ámbito laboral o académico, así como las afirmaciones de Sumba et al. (2022), donde la motivación laboral se basa en las conductas humanas de los trabajadores, en este sentido los jóvenes mejoran sus condiciones laborales, tras el cumplimiento de objetivos planteados por las organizaciones.

Es así también como se menciona en las preguntas del instrumento, que, si los compañeros de trabajo se involucran ante el planteamiento de soluciones, un 33% establece que rara vez existe un compromiso para trabajar en equipo, por el contrario, consideran que el están en total de acuerdo con un 59% que trabajo en equipo contribuye al logro de metas planteadas dentro de la organización, tal como muestra Ramírez et al. (2020), determina que las habilidades sociales permiten desarrollar al individuo dentro de un contexto individual o grupal, igualmente Quiroz Cruzado (2019), mencionó a que el trabajo en equipo hoy en día en las organizaciones debe implementarse para el desarrollo de metas claras y objetivos específicos con el fin de fomentar la interacción individual y colectiva para fortalecer estas habilidades sociales antes mencionadas.

Por última instancia, considerando los resultados obtenidos de las preguntas del cuestionario implementado el 49% de jóvenes frecuentemente experimenta felicidad tras alcanzar metas laborales, los jóvenes resaltan un alto nivel de felicidad lo que refleja la motivación al tener un logro exitoso, por otra parte, la reacción ante una presión laboral tiende a mantener la calma esto se puede entender que los jóvenes manejan mecanismos de autorregulación emocional, para enfrentar escenarios de reacción impulsivos o desproporcionados , esto sostiene Salinas (2016), que la autorregulación se considera como una habilidad más compleja de la inteligencia emocional, ya que implica la facultad de mantenerse equilibrado en situaciones emocionales tanto como positiva o negativa.

5.1.Propuesta

De acuerdo con los resultados obtenidos, se identificó la necesidad de establecer un conjunto de actividades que puedan ser implementadas dentro de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Es fundamental contar con la participación del Departamento de Bienestar Universitario, con el fin de desarrollar talleres orientados al bienestar personal y emocional de los estudiantes. Estas actividades se pueden organizar en diferentes sesiones que abordan aspectos como la gestión emocional, el autocuidado, la autorregulación y la reducción del estrés, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida de los jóvenes que estudian y trabajan.

“EQUILIBRA TU VIDA”

Para iniciar cada sesión es importantes comenzar con:

« Relajación muscular:

« Respirar de 5 a 10 minutos y realizarlos después de cada sesión.

Sesión 1: Introducción. - Definición e importancia del bienestar emocional.

- La importancia del bienestar emocional: Exposición sobre el bienestar emocional y su importancia.
- Escaneo personal con el fin de analizar las emociones compuestas en el trabajo y estudio.

Sesión 2: Manejo del estrés, autorregulación emocional.

Actividades grupales.

Actividad 1: Canalización de emociones:

Materiales: Dado de emociones, Parlante.

El grupo debe formar un círculo.

- Se pondrá música de fondo.
- Mientras suene la música cada integrante del círculo lanzará el dado de manera aleatoria a otro miembro del grupo sucesivamente.
- Al parar la música, quien se quede con el dado debe lanzarlo al piso y contar una experiencia con la emoción identificada en el dado.

Sesión 3: Stop emocional: Escenografía

- Formar grupos pequeños de 3 a 5 participantes.
- Elegir un jefe exigente, profesor poco empático y un familiar de mal humor.
- Realizar una escenografía de una situación conflictiva habitual, mostrando una reacción emocional negativa
- Transformar a una escena emocional, con una comunicación asertiva y usando la calma.
- Reflexionar ¿Qué cambio en la escena? ¿Qué cambió al implementar la comunicación asertiva?

Actividades personales

- Termómetro de estrés: Describe las emociones positivas y negativas.
- En una hoja dibujaran un termómetro con tres niveles.
 - Bajo-Moderado-Alto.
 - En cada nivel escriben:
 - ¿Qué pienso?
 - ¿Cómo actuó?
 - ¿Qué puedo hacer?
- Voluntariamente compartir sus reflexiones para aprender estrategias de autorregulación emocional.

Talleres de planificación de tiempo en las actividades realizadas:

- Asistir a programas de autocuidado lúdicos y ejercicios de relajación.
- Reto en 15 días de autocuidado, realizar un seguimiento diario proponiendo límites para mejorar la salud mental y física.
- Reducción del estrés laboral.

En el entorno laboral se recomienda realizar actividades para reducir el estrés y el cansancio físico y mental como:

- Estiramientos musculares.
- Ejercicios de movilidad cada cierto tiempo, movilidad de cuello, brazos piernas y rodillas.
- Juegos cooperativos.
- Optimizar la comunicación en el entorno laboral y académico.
- Tareas físicas que requieran trabajo en equipo.
- Actividades deportivas no competitivas.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Este estudio permitió explorar la calidad de vida laboral y competencias emocionales en jóvenes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo asociadas a las emociones que enfrentan en distintos contextos laborales, fomentando oportunidades que promuevan factores de motivación, autorregulación emocional y satisfacción laboral.

Además, el primer objetivo específico, se conceptualizaron los modelos fundamentales que permitió analizar el impacto del bienestar en su preparación universitaria, por lo tanto, este análisis se sustentó en el marco teórico por diversos autores, cuyas aportaciones fueron importantes para comprender la calidad de vida desde varios aspectos como físicos y contractuales, de la misma manera se optó en describir dimensiones que favorecieron a la investigación.

Mientras tanto, en el segundo objetivo específico se logró diseñar un instrumento de recolección de datos identificando las emociones predominantes, las competencias emocionales desarrolladas y la percepción de la calidad de vida laboral en los jóvenes de la carrera, a pesar de que existe una cantidad notoria que presentan porcentajes bajos, como lo es la comunicación, involucrarse a las mejoras del entorno, participación, desarrollar nuevas oportunidades, habilidades, trabajo en equipo y autorregulación emocional, por lo que es importantes atender y brindar alternativa para superar y mantener un trabajo eficiente en las actividades correspondientes a su lugar de trabajo.

Además, se muestra de manera relevante como la sobrecarga de responsabilidades afecta en el bienestar emocional y la salud mental, convirtiéndose en uno de los mayores retos que frecuentan diariamente, por lo que se denotó las actividades que suelen realizar para bajar el índice o regular el estrés diario. A pesar de que se puede proponer diversas actividades que ayuden de manera simultánea y protejan el cuidado personal.

Por otra parte, la autorregulación emocional es una de las dimensiones que se pudo observar que, ante una presión laboral, prefieren mantener la calma, a pesar de que pueden presentar diferentes reacciones, no todos requieren mantenerse en paz, para evitar inconvenientes a futuros, sea por un despido innecesario o no recibir remuneraciones.

También, la implementación de actividades dinámicas que son orientadas en los distintos ámbitos resulta importante para potencializar las habilidades como el trabajo en equipo, motivación y la resolución de conflictos, por ende, las dinámicas lograr superar barreras que limitan el desarrollo personal para así favorecer el desempeño laboral.

6.2.Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos en el presente estudio, se proponen las siguientes recomendaciones dirigidas a fortalecer el bienestar personal, emocional y laboral de los estudiantes que estudian y trabajan en la Universidad Estatal Península de Santa Elena:

Crear ambientes cómodos y confidenciales donde los estudiantes puedan expresar sus emociones frente a distintas situaciones. Estos espacios deben contar con la presencia de personal capacitado o personas de confianza, permitiendo así liberar tensiones emocionales y mejorar la salud mental.

Establecer campañas, programas y actividades que promuevan el bienestar integral, como pausas activas, actividades físicas, talleres de autocuidado y espacios recreativos. Estas acciones deben incluir a toda la comunidad universitaria y fomentar la interacción entre estudiantes de diferentes carreras y niveles.

Establecer un espacio permanente donde se desarrollen talleres emocionales una vez a la semana por dos meses, dirigidos a estudiantes que experimentan sobrecarga de responsabilidades. Este consultorio debe estar a cargo de profesionales en psicología y orientación, con el fin de ofrecer apoyo, seguimiento y contención emocional oportuna.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amasifuén, E., & Murayari, C. A. (2022). CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA - PERUANA 2022. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241-253. <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>
- Amasifuén, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1), 89-102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- April, D. (2024). *The Association Between Generational Cohorts and Job Satisfaction, Motivation, and Turnover Intention in U.S. Federal Employees*. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>
- Aragundi, K., & Game, C. (2021). Enseñanza creativa en entornos virtuales para el desarrollo de competencias emocionales. *Revista Innova Educación*, 3(4), 71-82. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.04.005>
- Barranco, C. (2023). Ámbitos de intervención profesional, desarrollo humano y calidad en Trabajo Social. *Trabajo social hoy*, 100, 65-89. <https://doi.org/10.12960/TSH2023.16>
- Bernal, L. J., Villegas, M. K., Vivas, B. R., & Herrera, A. V. (2024). Análisis de la situación laboral de los estudiantes de la Carrera de Economía de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(E3), 285-311. <https://doi.org/10.55813/GAEA/CCRI/V5/NE3/321>
- Bracamontes, E., Jiménez, I. U., & Vázquez, G. C. (2024). Avances y desafíos de la educación emocional en la educación superior: una revisión documental. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 15, 1-19. https://doi.org/10.33010/IE_RIE_REDIECH.V15I0.1924
- Cadena, C. M. R., Silva, A. M. R., & Díaz-Mosquera, E. N. (2024). Propuesta psicoeducativa sobre competencias emocionales en jóvenes universitarios. *Sophía*, 2024(36), 169-197. <https://doi.org/10.17163/SOPH.N36.2024.05>

- Castaño, J. J., & Páez, M. L. (2020). Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Informes Psicológicos*, 20(2), 139-153. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v20n2a10I>
- CEPAL. (2020). *Educación, juventud y trabajo: Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5325a83d-7df8-414f-9d05-502cf2c9bc4e/content>
- Cerrón, H. P., Serpa, M., & Torres, Y. M. (2025). Competencias emocionales en estudiantes universitarios. Una revisión sistemática. *Vive Revista de Salud*, 8(22), 234-249. <https://doi.org/10.33996/REVISTAVIVE.V8I22.373>
- Chachi, F. S., & Carhuacho, V. M. (2024). Estrés académico y resiliencia en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana [Universidad de San Martín de Porres]. En *Repositorio Académico USMP*. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/15651>
- Consejo General de la psicología de España. (2024). *Priorizando la salud mental en el ámbito laboral-Día Mundial de la Salud Mental 2024 - Infocorp*. <https://www.infocop.es/priorizando-la-salud-mental-en-el-ambito-laboral-dia-mundial-de-la-salud-mental-2024/>
- Delgado, S. K., Calvanapón, F. A., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/EE.04.09.03>
- Díaz, E. M., & Chávarry, P. R. (2022). Inteligencia emocional como herramienta eficaz para la mejora del desempeño laboral en funcionarios públicos: Una revisión Emotional intelligence as an effective tool for improving job performance in public officials: A review. *Apuntes Universitarios*, 12(2), 97-113. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v12i2.1035>
- Durand, A. (2023). *INTELIGENCIA EMOCIONAL Y AUTOESTIMA EN ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA - AYACUCHO, 2021*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

- Espinoza, A. K., & Toscano, J. A. (2020). SALARIO EMOCIONAL: UNA SOLUCIÓN ALTERNATIVA PARA LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL. *NovaRua*, 12(20), 72-89. <https://doi.org/10.20983/NOVARUA.2020.20.5>
- Frías, E., & Acuña, J. (2020). Calidad de vida del trabajador: El caso de Latinoamérica. 593 *Digital Publisher CEIT*, 3(5), 184-190. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.3.234>
- Galindo, L. D. (2023). Inteligencia emocional y calidad educativa en estudiantes de enfermería de una universidad de Guayaquil, 2023 [Universidad César Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/141198>
- Giannaros, A., Karras, A., Theodorakopoulos, L., Karras, C., Kranias, P., Schizas, N., Kalogeratos, G., & Tsolis, D. (2023). Autonomous Vehicles: Sophisticated Attacks, Safety Issues, Challenges, Open Topics, Blockchain, and Future Directions. *Journal of Cybersecurity and Privacy 2023*, Vol. 3, Pages 493-543, 3(3), 493-543. <https://doi.org/10.3390/JCP3030025>
- Godoy, I. A., & Sánchez, M. (2021). Estudio sobre la inteligencia emocional en educación primaria. *Revista Fuentes*, 23(2), 254-267. <https://doi.org/10.12795/REVISTAFUENTES.2021.12108>
- Gómez, G., & García, M. (2021). Las competencias emocionales en la formación profesional del gestor sociocultural. *MENDIVE*, 19(4). <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/2656>
- Guzmán, E., & Moreno, E. M. (2025). La Regulación Emocional Para el Manejo del Estrés Laboral Docente. *Revista de Psicología y Educación*, 20(1), 47-56. <https://doi.org/https://doi.org/10.70478/rpye.2025.20.05>
- Hernández, E., & Fernández, M. F. (2024). Experiencia Laboral y su Influencia en el Primer Empleo de Jóvenes Egresados de Instituciones de Educación Superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 3827-3841. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13862
- Hernández, I., Lay, N., Herrera, H., & Rodríguez, M. (2021). Estrategias pedagógicas para el aprendizaje y desarrollo de competencias investigativas en estudiantes universitarios. *Revista de ciencias sociales*, 27(2), 242-255.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927662&info=resumen&idioma=EN>
G

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). Metodología de la Investigación. *INTERAMERICANA EDITORES, S.A.*

Hernández, R., Infante, M. E., Pupo, Y., & Isea, J. J. (2025). El trabajo: Derecho humano fundamental. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 10(18), 170-181. <https://doi.org/10.35381/RACJI.V10I18.4382>

Jeffrey, K. (2002). Entrenamiento de las habilidades sociales. *EDITORIAL DESCLÉE DE BROUWER, S.A.*, 7, 1-239. https://drive.google.com/file/d/17WmwJBLDUvuKTz7bKGxsofztCJcN0x7n/view?usp=sharing&usp=embed_facebook

Lázaro, N., Callejas, Z., & Griol, D. (2022). Utilización del software SPSS para identificar factores predictivos de deserción estudiantil. 8(2). <https://doi.org/10.1344/REIRE2014.7.2727//>

Loli, A., Llacho, K., Navarro, V., Cerón, F., Pulido, C., & Del Carpio, J. (2020). CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPORTAMIENTO DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL EN PERÚ Quality of working life and organizational citizenship behavior in Peru. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 28, 213-228. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n2.2250>

Macías, V. A., & Arteaga, L. A. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal, Facultad de Ingeniería Agrícola, Universidad Técnica de Manabí. *MQRInvestigar*, 7(2), 81-99. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.2.2023>.

Márquez, B., & Depaula, P. D. (2025). Estrés laboral, Autoeficacia y Calidad de vida relacionada con la salud en controladores de tránsito aéreo de Argentina. *Revista Iberoamericana ConCiencia*, 10(1), 61-76. <https://doi.org/10.70298/ConCiencia.10-1.6>

Martínez, A., & Ferreira, C. (2024). Inteligencia emocional, competencias emocionales y rendimiento académico en estudiantes universitarios: Un estudio de caso. *Fostering health and wellbeing in the classroom, 2024, ISBN 978-84-126060-4-1, págs. 49-61*, 49-61. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9965902&info=resumen&idioma=SP>

A

- Merchán, K. M., Quiroz, D. J., & Saltos, V. A. (2024). Impacto de la ansiedad, depresión y estrés post pandémico en el desempeño académico de estudiantes universitarios. *MQRInvestigar*, 8(1), 3471-3492. <https://doi.org/10.56048/mqr20225.8.1.2024.3471-3492>
- Montoya, P., Bello, N., & Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 220-229. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2020000400004>
- Naciones Unidas. (2023). *Trabajo decente y Crecimiento económico*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Ordóñez, A., Escudero, W., Gómez, V., & Gómez, C. (2023). Burnout en docentes de instituciones educativas del régimen Costa del Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG, ISSN-e 2477-9423, ISSN 1315-9984, Vol. 28, N°. 101, 2023, págs. 80-92, 28(101), 80-92*. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.6>
- Organización Mundial de la Salud. (2024). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Oviedo, H. C., & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Pacto Mundial Red Española. (2023). *ODS 3 Salud y bienestar*. <https://www.pactomundial.org/ods/3-salud-y-bienestar/>
- Parreño, Á. (2016). Metodología de investigación en salud ESPOCH 2016. *ESPOCH*.
- Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. <https://doi.org/10.14482/PSDC.37.2.158.7>
- Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/INNOVAR.V30N76.85191>
- Pinargote, E. I., & Caicedo, L. C. (2019). La ansiedad y su relación en el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad Técnica de

- Manabí. *Espirales Revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(28), 81-100.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31876/er.v3i27>
- Ponce, S. L., Ponce, S. E., & Sumba, R. Y. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador. *Ciencias Técnica y Aplicadas*, 5(5), 211-232.
<https://doi.org/10.23857/pc.v8i5>
- Prado, P. A. (2023). *Las competencias emocionales en estudiantes trabajadores: una exploración con miras al bienestar psicológico de universitarios en Samborondón y Guayaquil durante el 2023. Caso ECOTEC*. [Universidad Tecnológica ECOTEC].
<https://repositorio.ecotec.edu.ec/handle/123456789/1308>
- Quiroz Cruzado, L. (2019). *El trabajo en equipo, como estrategia para mejorar las habilidades sociales en los estudiantes del primer grado de secundaria, en ciencia, tecnología y ambiente, de la I.E. N° 10836 “Aplicación” del distrito de José Leonardo Ortiz año 2018*. UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO.
- Quispe, A. L., Rojas, A. G., & Vivas, W. S. (2021). *UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Escuela Profesional de Administración Calidad de vida laboral: un acercamiento teórico hacia su origen, modelos y dimensiones* [Universidad Peruana Unión]. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4873>
- Ramírez, A. A., Martínez, P. C., Cabrera, J. B., Buestán, P. A., Torracchi, E., & Carpio, M. G. (2020). Habilidades sociales y agresividad en la infancia y adolescencia. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.4068522>
- Reyes, J. L., Garzón, M. A., & Tapia, B. (2018). DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UNA ESCALA TIPO LIKERT PARA ESTABLECER CARACTERÍSTICAS EMPRENDEDORAS. *Dimensión Empresarial*, 16(2), 135-160.
<https://doi.org/10.15665/DEM.V16I2.1599>
- Rodríguez, J. L., & Marapacuto, B. E. (2022). CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GAS COMUNAL, REGIÓN LOS LLANOS, VENEZUELA. *Compendium*, 25. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7127137>

- Rojas, C. M., Ruiz, A. M., & Díaz, E. N. (2024). Propuesta psicoeducativa sobre competencias emocionales en jóvenes universitarios. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 2024(36), 169-197. <https://doi.org/https://doi.org/10.17163/soph.n36.2024.05>
- Salazar, L. (2020). Vista de Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/558/721>
- Salinas, G. A. (2016). AUTORREGULACIÓN EMOCIONAL EN ADOLESCENTES. *Educación*, 22, 64-66. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/fedumar/article/view/3120/3424>
- Sánchez, K. A. (2023). *COMPETENCIAS EMOCIONALES Y PROCESO DE ADAPTACIÓN EN ESTUDIANTES DE NIVELACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.*
- Simbron, S. F., & Sanabria, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 1, 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Sumba, R. Y., Moreno, P. L., & Villafuerte, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Velasco, P., & Lima, D. (2024). Relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en una empresa productiva de Pelileo. *Revista Tecnológica - ESPOL*, 36(2), 46-60. <https://doi.org/10.37815/rte.v36n2.1184>
- Yagual, K. V. (2024). *Factores que generan el desempleo juvenil en el barrio La Rotonda del cantón Santa Elena, 2023* [UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/10743>
- Zapata, A., Rodríguez, M., Salgado, M., & Naranjo, C. (2024). Salud mental en jóvenes universitarios: reflexiones sobre familia, cuerpo y emociones. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 22(3), 255-282. <https://doi.org/10.11600/RLCSNJ.22.3.6640>

ANEXOS

Anexo 1

Solicitud para información de números de estudiantes que trabajan de la carrera GSYD.



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

Oficio No. 163-CGSYD-UPSE-2025

La Libertad, 26 de mayo de 2025

Licenciado
Marlon Novillo Rodríguez, Mgr.
**DIRECTOR DE LA UNIDAD DE BIENESTAR UNIVERSITARIO
UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

De mi consideración:

Me es grato dirigirme a usted en calidad de Director de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, con el fin de solicitar su autorización para que los estudiantes Edward David Castillo Panchana con cédula de identidad N° 2450101221 y Sheyla Tamara Velasco Sánchez con cédula de identidad 2450075128, quienes actualmente cursan el octavo semestre, tengan la oportunidad de obtener la siguiente información:

- Número de estudiantes de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo, que también trabajan, periodo académico 2025-1.

Es importante señalar que esta información es esencial para el desarrollo del trabajo de investigación de los estudiantes, el cual está orientado al tema "**Calidad de vida laboral y competencias emocionales asociadas en jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo**".

Sin otro particular, me suscribo.

Psic. Wilson Zambrano Vélez, Mgr.
DIRECTOR DE LA CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO.

Archivo
WZV/Scp



Campus matriz, La Libertad - Santa Elena - ECUADOR
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 781 - 732

UPSE ¡crece SIN LÍMITES!

Anexo 2

Información Resultado de la Población



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

BIENESTAR UNIVERSITARIO

Oficio No. 188-UPSE-DUBU-2025

La Libertad, 28 de mayo de 2025.

Psicólogo

Wilson Zambrano Vélez, Mgtr.

DIRECTOR DE LA CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

En su despacho.-

De mi consideración:

En atención al oficio N.º 163-CGSYD-UPSE-2025, referente a la solicitud de información sobre los estudiantes de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo, con edades comprendidas entre 18 y 29 años, matriculados en el periodo académico 2025-1, me permito comunicar que se ha recopilado la información requerida.

Estudiantes que laboran	
Femenino	59
Masculino	33
Total	92

Dicha información ha sido solicitada para la ejecución del trabajo de investigación de los estudiantes Edward David Castillo Panchana y Sheyla Tamara Velasco Sánchez, cuyo tema es: "Calidad de vida laboral y competencias emocionales asociadas en jóvenes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo."

Particular que informo para los fines pertinentes.

Atentamente,



Marlon Alexander
Novillo Rodríguez



Lcdo. Marlon Novillo Rodríguez, MSc.

DIRECTOR DE LA UNIDAD DE BIENESTAR UNIVERSITARIO

C.c. Archivo
lgrs

Anexo 3

Oficio de solicitud de disfunción de cuestionario.



La Libertad, 26 mayo 2025

Psic. Wilson Zambrano Vélez
Director de Carrera Gestión Social y Desarrollo
Universidad Estatal Península Santa Elena

Presente. –

Asunto: Solicitud de disfunción de cuestionario para trabajo de titulación.

De mi consideración:

Mediante la presente, yo Edward David Castillo Panchana con cedula de identidad N° 2450101221 y Sheyla Tamara Velasco Sánchez con cedula de identidad N° 2450075128 nos dirigimos a usted de manera respetuosa para solicitar su colaboración en la disfunción de un cuestionario correspondiente a mi trabajo de titulación dirigido a los estudiantes de la carrera Gestión Social y Desarrollo, por lo cual solicitamos que:

- Sea compartida a través de los grupos de WhatsApp de los presidentes de curso, de primero a octavo semestre del periodo académico 2025-1.
- El plazo máximo de respuesta es hasta el día **Martes 27 de mayo del 2025**.
- Compartir link del cuestionario: <https://forms.office.com/r/QgKSw6add6>
- Es de suma importancia y cumplimiento obligatorio que los estudiantes llenen la encuesta.

La información solicitada será utilizada exclusivamente para el desarrollo de nuestro trabajo de titulación con el tema: "Calidad de vida laboral y competencias emocionales asociadas en jóvenes de la carrera Gestión Social y Desarrollo".

Sin otro particular, agradecemos mucho su colaboración.

Atentamente,

Edward David Castillo Panchana
Correo: edward.castillopanchana@upse.edu.ec
Celular: 0990314768

Sheyla Tamara Velasco Sánchez
Correo: Sheyla.velascosanchez@upse.edu.ec
Celular: 0994351371

Dirección: Campus matriz, La Libertad - prov. Santa Elena - Ecuador
Codigo Postal: 240204 - Teléfono: (04) 781732 ext 131
www.upse.edu.ec

Anexo 4

Link de encuesta.

<https://forms.office.com/r/QqKSw6add6>

Anexo 5

Cuestionario

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información relevante para el análisis de las variables identificadas en el proceso de investigación. se garantiza la privacidad de la información, además estos datos serán utilizados exclusivamente para fines académicos.

¿El contrato actual de su trabajo es?

- a) Tiempo parcial
- b) Tiempo completo
- c) Proceso informal
- d) Sin contrato

Calidad de vida laboral

1. ¿La actividad que realiza en su lugar de trabajo corresponde a las habilidades aprendidas en su carrera profesional?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

2. ¿Considera que su participación al aportar ideas contribuye dentro de su entorno laboral?

- a) Siempre

- b) Frecuentemente
- c) A veces
- d) Poco
- e) Nunca

3. ¿Con qué frecuencia propone mejoras en su lugar de trabajo?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) A veces
- d) Poco
- e) Nunca

4. ¿Cómo califica la comunicación en su lugar de trabajo?

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo
- e) Muy malo

5. ¿Existen capacitaciones que garanticen la seguridad de sus trabajadores?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) A veces
- d) Poco

e) Nunca

6. ¿Durante su jornada laboral desarrolla actividades académicas como tareas, evaluaciones, trabajos en grupo, etc.?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) A veces
- d) Poco
- e) Nunca

7. ¿La empresa donde labora reconoce el buen desempeño de los trabajadores?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) A veces
- d) Poco
- e) Nunca

8. ¿Tiene oportunidades para desarrollar nuevas habilidades en el entorno laboral?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

Competencias emocionales

9. Ante el planteamiento de una posible solución ¿Sus compañeros de trabajo se involucran a la misma?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Rara vez
- d) Casi nunca
- e) Nunca

10. ¿El trabajo en equipo contribuye al logro de las metas planteadas por la organización?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

11. ¿Cómo suele reaccionar ante un conflicto en su lugar de trabajo?

- a) Me quedo en silencio
- b) Evita ataques o desaprobaciones
- c) Avisar a la autoridad superior
- d) Habla con los involucrados

12. ¿La empresa donde trabaja brinda soluciones eficaces ante conflictos laborales?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) A veces

- d) Poco
- e) Nunca

13. ¿Cuál es su alternativa más frecuente ante un estado depresivo?

- a) Medicación
- b) Llorar
- c) Conversar con alguien
- d) Renunciar
- e) Busca ayuda profesional
- f) Escuchar música
- g) No aplica

14 ¿Con qué frecuencia experimenta enojo o tristeza en su lugar de trabajo?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Rara vez
- d) Casi nunca
- e) Nunca

15 ¿Con qué frecuencia experimenta felicidad tras alcanzar metas laborales?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Rara vez
- d) Casi nunca

e) Nunca

16. ¿Cuál es su reacción ante una presión laboral por parte de su jefe?

a) Enojo

b) Tristeza

c) Frustración

d) Mantengo la calma

17. ¿Cómo evalúa su capacidad para reaccionar ante situaciones imprevistas?

a) Pasivo

b) Paciente

c) Impulsivo

d) Reflexivo

Anexo 6

Encuesta en Microsoft Forms.

Atrás PC Móvil

Calidad de vida laboral y competencias emocionales

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información relevante para el análisis de las variables identificadas en el proceso de investigación. se garantiza la privacidad de la información, además estos datos serán utilizados exclusivamente para fines académicos.

* Obligatorio

1. ¿Usted actualmente a qué se dedica? *

Estudio

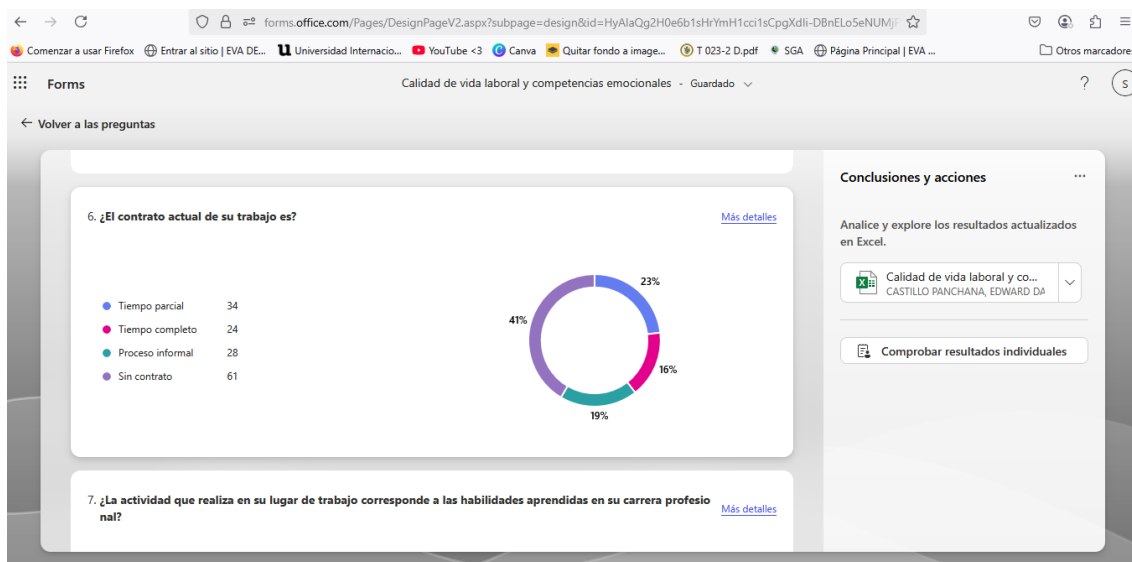
Trabajo y estudio

2. ¿Qué semestre se encuentra cursando actualmente? *

Primero

Anexo 7

Evidencia de la recolección de información.



Anexo 8

Evidencia de realización de encuesta presencial para mayor confianza.



Anexo 9

Información de la muestra

	Hora de inicio	Hora de finalización	Correo electrónico	Nombre	¿Usted actualmente...	¿Edad?	¿Qué semestre se el...	¿Qué semestre se el...	¿Edad?	¿El contrato actual	¿La actividad que re...	¿Considera q...
11	27/05/2025	11:08:32	anónimo		Trabajo y estudio		Segundo		18 a 29 años	Tiempo completo	1	3
12	27/05/2025	11:11:42	anónimo		Trabajo y estudio		Octavo		18 a 29 años	Sin contrato	5	5
13	27/05/2025	11:12:56	anónimo		Trabajo y estudio		Primero		18 a 29 años	Tiempo completo	5	5
14	27/05/2025	11:17:00	anónimo		Trabajo y estudio		Primero		18 a 29 años	Sin contrato	3	3
15	27/05/2025	11:19:17	anónimo		Trabajo y estudio		Primero		18 a 29 años	Tiempo parcial	1	5
16	27/05/2025	11:22:38	anónimo		Trabajo y estudio		Cuarto		18 a 29 años	Proceso informal	1	2
17	27/05/2025	11:23:06	anónimo		Trabajo y estudio		Primero		18 a 29 años	Sin contrato	3	5
18	27/05/2025	11:28:15	anónimo		Trabajo y estudio		Primero		18 a 29 años	Tiempo parcial	5	3
19	27/05/2025	11:28:49	anónimo		Trabajo y estudio		Tercero		18 a 29 años	Proceso informal	9	1
20	27/05/2025	11:29:21	anónimo		Trabajo y estudio		Tercero		18 a 29 años	Sin contrato	1	1
21	27/05/2025	11:29:40	anónimo		Trabajo y estudio		Séptimo		18 a 29 años	Proceso informal	3	3
22	27/05/2025	11:33:20	anónimo		Trabajo y estudio		Octavo		18 a 29 años	Proceso informal	3	3
23	27/05/2025	11:33:32	anónimo		Trabajo y estudio		Octavo		18 a 29 años	Sin contrato	3	4
24	27/05/2025	11:35:02	anónimo		Trabajo y estudio		Octavo		18 a 29 años	Tiempo parcial	3	2
25	27/05/2025	11:35:05	anónimo		Trabajo y estudio		Cuarto		18 a 29 años	Sin contrato	1	2
26	27/05/2025	11:38:00	anónimo		Trabajo y estudio		Séptimo		18 a 29 años	Proceso informal	3	2
27	27/05/2025	11:41:57	anónimo		Trabajo y estudio		Primero		18 a 29 años	Proceso informal	2	2
28	27/05/2025	11:50:00	anónimo		Trabajo y estudio		Octavo		18 a 29 años	Tiempo parcial	3	2
29	27/05/2025	11:50:34	anónimo		Trabajo y estudio		Cuarto		18 a 29 años	Proceso informal	1	2
30	27/05/2025	11:52:54	anónimo		Trabajo y estudio		Tercero		18 a 29 años	Proceso informal	1	1
31	27/05/2025	11:58:16	anónimo		Trabajo y estudio		Tercero		18 a 29 años	Tiempo parcial	1	1
32	27/05/2025	12:01:47	anónimo		Trabajo y estudio		Octavo		18 a 29 años	Sin contrato	1	4
33	27/05/2025	12:15:01	anónimo		Trabajo y estudio		Octavo		18 a 29 años	Sin contrato	2	2

