



11-6-2018

# INTELIGENCIA EMOCIONAL Y FELICIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES

Autor: Eduardo Javier Afonso Montesdeoca

Tutores: Heriberto Javier Rodríguez Mateo y José Carlos Rodríguez Trueba

TRABAJO DE FIN DE GRADO



## INDICE

1. INTRODUCCIÓN GENERAL	-----pág.	3
2. MARCO TEÓRICO	-----pág.	4-5
2.1. INTRODUCCIÓN: Satisfacción Laboral y su vinculación con aspectos socio afectivos	-----pág.	5-6
2.2. SATISFACCIÓN LABORAL	-----pág.	6-10
2.3. INTELIGENCIA EMOCIONAL	-----pág.	10-16
2.4. FELICIDAD Y BIENESTAR SUBJETIVO	-----pág.	16-19
2.5. INVESTIGACIONES AL RESPECTO	-----pág.	19-22
3. MARCO EMPÍRICO	-----pág.	23
3.1. INTRODUCCIÓN	-----pág.	23
3.2. MÉTODO	-----pág.	24-25
3.2.1.MUESTRA	-----pág.	26
3.2.2.VARIABLES E INSTRUMENTOS	-----pág.	27-28
3.3. RESULTADOS	-----pág.	29-32
3.4. DISCUSIONES Y CONCLUSIONES	-----pág.	32-35
4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	-----pág.	36-40

# 1. INTRODUCCIÓN GENERAL.

El tema que se va a desarrollar mediante este trabajo de fin de grado se centra en el estudio de la relación existente entre la Inteligencia Emocional y la felicidad tanto en la vida privada de los individuos como en la vida profesional. Dicho estudio se realizó ante personal laboral y ante deportistas profesionales para su posterior comparación. Ha sido necesario realizar también, un estudio histórico sobre los diferentes puntos de vista que han aportado diversos autores sobre la Inteligencia Emocional y la felicidad.

Como primer objeto de estudio ahondaré sobre el marco teórico y los diferentes conceptos que han surgido a lo largo de los estudios e investigaciones relacionados con el tema que nos atañe.

Como segundo objeto de estudio se formula la investigación realizada a cuatro empresas de alto prestigio ubicadas en Gran Canaria y a tres equipos profesionales, también de Gran Canaria, los cuales compiten en las máximas categorías de sus respectivas disciplinas. En dicha investigación, se analizan componentes de la Inteligencia Emocional, la satisfacción y el bienestar psicológico tales como atención emocional, claridad emocional, reparación de las emociones, satisfacción extrínseca, satisfacción intrínseca, auto-aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida. Se han tenido en cuenta otro tipo de circunstancias que son importantes tales como edad, género y nacionalidad.

Como tercer y último punto apporto las conclusiones que he obtenido de este trabajo de investigación y doy respuesta a la posible existencia de la relación entre Inteligencia Emocional y felicidad.

## 2. MARCO TEÓRICO.

Las emociones y los sentimientos se encuentran presentes en nuestra vida a todas horas. Nos ayudan o nos complican la toma de decisiones en función de nuestras experiencias previas y/o aprendizaje previo. Estos elementos tienen una gran influencia sobre la adecuada toma de decisiones y sobre el comportamiento de cada individuo. Por otro lado, el simple hecho de ser consciente de asimilar y entender nuestras propias emociones y sentimientos es el primer paso para captar las de los individuos de nuestro alrededor. La idea de la Inteligencia Emocional son esas herramientas de las que disponemos para llegar a comprender las emociones y sentimientos tanto en nosotros mismos como en la de los demás.

El Dr. Howard Gardner plantea en el libro "Frames of Mind", 1983 una teoría sobre las inteligencias múltiples. En concreto, especifica que disponemos de 7 tipos de inteligencia, aunque en el año 1995 incluye otro tipo de inteligencia, las cuales nos ayudan a triunfar socialmente. Gardner se muestra en desacuerdo con el concepto tradicional de inteligencia, ya que para él, dicho concepto se ha centrado en una visión simplista y reduccionista ya que siempre se había considerado como una propiedad intrínseca de cada individuo y que no tenía absolutamente nada que ver con el entorno, con las interacciones sociales ni con la capacidad de usar de manera adecuada los conocimientos que nos brinda la experiencia ni con las herramientas de las que disponemos para enfrentarnos ante las complicaciones que nos brinda la vida. Los diferentes tipos de inteligencia que propone son:

1. Inteligencia lingüística. Tiene relación con la capacidad de la que dispone cada individuo en cuanto a la utilización del lenguaje con sus significados y con todos sus posibles usos.
2. Inteligencia lógico-matemática. La capacidad de pensamiento abstracto, razonamiento idóneo e identificar patrones de funcionamiento.
3. Inteligencia musical. Correcta interpretación y composición de la música apreciando tanto el ritmo, la melodía como el tono.
4. Inteligencia Cinestésica y corporal. Tiene que ver con la capacidad del individuo de manejar objetos con destreza y con ser capaz de

realizar movimientos adecuados en cada situación utilizando adecuadamente el espacio físico.

5. Inteligencia intrapersonal. Se refiere a la habilidad de la que dispone un individuo para conocer sus emociones, sentimientos y sus fortalezas y debilidades.
6. Inteligencia interpersonal. Son las capacidades de las que disponemos para reconocer las emociones y sentimientos que se derivan de las relaciones existentes entre personas y/o grupos.
7. Inteligencia espacial. Es la habilidad con la que observamos el mundo y los objetos desde diferentes perspectivas.
8. Inteligencia naturalística (incorporada en el año 1995). Permite diferenciar e incluso categorizar los aspectos vinculantes del entorno. Es decir, detectar los tipos de especies existentes en la naturaleza e incluso detectar fenómenos relacionados con la misma naturaleza.

## **2.1. INTRODUCCIÓN: Satisfacción Laboral y su vinculación con aspectos socio afectivos.**

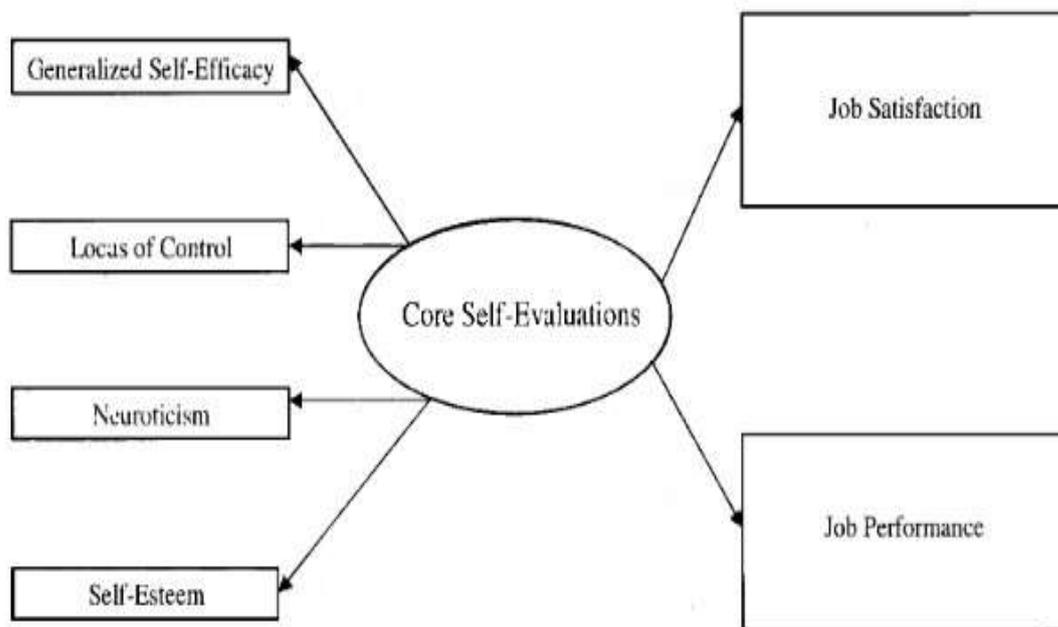
El modelo de Mobley, Griffeth, Hand y Meglino (1979) intenta comprender la rotación existente del personal en las empresas. Sin embargo, nos aporta varios puntos importantes sobre la satisfacción laboral, tales como que dicha satisfacción depende de características individuales y totalmente personales, ya que estas influyen en la manera sobre la que percibimos nuestra profesión. Esto es así ya que, dos personas son capaces de percibir el mismo puesto de trabajo de manera muy distinta, incluso opuestas. Pero también es necesario saber que es multifacética ya que es un cumulo de aspectos valiosos que le otorgamos a la profesión en función de nuestras experiencias, capacidades y habilidades sociales.

Judge y Bono (2001) dieron con aspectos inherentes a la personalidad de cada individuo que se correlacionan con la satisfacción laboral. En base a esta correlación nombraron al concepto “*core self evaluation*”, el cual se revela mediante 4 características:

1. Autoestima.

2. Locus de control interno.
3. Autoeficacia generalizada.
4. Estabilidad emocional.

En este mismo artículo se llega a la conclusión de que, estas 4 características no solamente afectan a la satisfacción laboral si no al rendimiento laboral también y de una forma directa ya que los coeficientes de correlación así lo demuestran.



## 2.2. SATISFACCIÓN LABORAL.

Si revisamos toda la bibliografía de la Satisfacción laboral, nos encontramos ante muchas definiciones y/o conceptos. Ya a principios del Siglo XX en 1911 Taylor creaba la hipótesis, mediante un estudio a los trabajadores de Bethlehem Steel Company, de que la satisfacción laboral se encontraba básicamente en las ganancias obtenidas por dicha relación, las posibilidades de promocionar y el reconocimiento social que se derivaba de la profesión, pero pongamos algunos ejemplos de cómo se ha definido la Satisfacción laboral a lo largo de los años.

- Taylor (1911) entendía que la satisfacción laboral no estaba relacionada con absolutamente nada más que con el salario recibido.

- Thurman (1977) llegó a la conclusión de que la satisfacción general y la satisfacción laboral, concretamente, iba evolucionando con el paso del tiempo ya que estas no eran más que el resultado de fuerzas internas y externas.
- Maslow (1991) discernió que el ser humano en muy raras ocasiones alcanza un grado de satisfacción total, exceptuando algún breve momento, ya que los anhelos del ser humano son infinitos, si cumple un deseo, aparece otro en su lugar. El ser humano por naturaleza nunca está satisfecho.

Una de las principales teorías de la satisfacción laboral es la teoría de motivación-higiene de Frederick Irving Herzberg (1959).

Herzberg representa los factores de motivación o satisfacción como condiciones que depende de uno mismo y que tienen poca repercusión sobre la insatisfacción. Tales como:

1. Logros.
2. Reconocimiento.
3. Libertad laboral.
4. Promoción.
5. Ampliación de conocimientos.
6. Ascensos.
7. Desarrollo.
8. Fortalecimiento.

Sin embargo, los factores de higiene o insatisfacción son aspectos que si no se encuentran, o se encuentra pero no de la forma ni en la cantidad adecuada, causan una gran insatisfacción.

1. Variables laborales. Tales como políticas empresariales rígidas, sueldo, condiciones físicas del trabajo, etc.
2. Relaciones laborales interpersonales.
3. Seguridad laboral.
4. Status del puesto de trabajo.
5. Ausencia de confianza.

Todo lo anteriormente expuesto se puede ver mejor mediante la jerarquía de necesidades de Maslow (1954):



Maslow representa con esta pirámide las necesidades humanas y hace especial hincapié en que se necesitan ir cubriendo las necesidades inferiores para poder acceder a las superiores. Las necesidades fisiológicas son las necesidades básicas que deben ser cubiertas para mantenerse con vida y asegurar así la supervivencia de la especie humana. Las necesidades de seguridad son aquellas que se expresan tanto como seguridad física, psíquica como en la necesidad de seguridad moral. Las necesidades de afiliación son aquellas que tienen que ver con las asociaciones con los individuos de nuestro entorno, la necesidad de sentirse aceptado e integrado en la sociedad, grupo o colectivo. Las necesidades de reconocimiento son aquellas que nos aportan el respeto a uno mismo, el cuidarse a uno mismo y llegar al auto entendimiento. Por último, bajo la necesidad de autorrealización encontramos varios conceptos como pueden ser la necesidad de crecimiento moral e intelectual, la autorrealización y darle un sentido a nuestra vida, por qué y para qué estamos aquí. Para Herzberg las 4 necesidades inferiores pertenecen a los factores de higiene y tan solo la última necesidad formaría parte de los factores de motivación.

Otra de las principales teorías sobre la satisfacción laboral es el modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo, la cual propuso Lawler (1973).

Se parte de la premisa de que la relación entre lo que un individuo espera de la relación laboral y la realidad es el condicionante para hablar de satisfacción laboral o la insatisfacción laboral. Argumentándolo de manera diferente, si la expectativa que un individuo tiene de una relación profesional se asemeja en gran medida a lo que finalmente es la realidad, se encontrará en un estado de satisfacción. Por el contrario, cuando esta relación se desarrolle en sentido inverso, la insatisfacción es la que preponderará.

Bajo este modelo, nos encontramos también ante el hecho de que la satisfacción laboral depende en gran medida de un aspecto intrínseco a cada individuo, por lo que podría considerarse como un concepto subjetivo, ya que cada individuo se basa en experiencias vividas y en su propia forma de percibir el mundo que nos rodea para crear unas expectativas u otras.

Por su parte, Locke (1976) precisó que la satisfacción laboral es un estado emocional subjetivo de las experiencias que acompañan al trabajo en sí o una respuesta afectiva al trabajo de uno mismo. Reseñó nueve facetas distintas de la satisfacción.

- La satisfacción con el trabajo.
- La satisfacción con el salario.
- La satisfacción con las promociones.
- La satisfacción con los beneficios.
- La satisfacción con la supervisión.
- La satisfacción con la dirección.
- La satisfacción con los compañeros.
- La satisfacción con las condiciones de trabajo.
- La satisfacción con el reconocimiento.

Peiró y Prieto (1996) congregan diversas teorías sobre la satisfacción laboral desde el punto de vista de que la satisfacción en sí sólo depende de la

diferencia existente entre lo que un individuo desea conseguir de su trabajo y lo que realmente consigue.

- Aproximación bifactorial.
  - Teoría desarrollada por Herzberg en la que existen unos factores que se relacionan con la satisfacción -factores motivadores- y otros que se relacionan con la insatisfacción -factores de higiene. Dicha teoría se ha explicado con anterioridad.
- Aproximaciones situacionales.
  - Estas teorías se centran en que son los factores situacionales, es decir, los aspectos evaluables de cada trabajo, los que definen la satisfacción en el trabajo. Estos factores pueden ser el sueldo, las oportunidades de promocionar, el lugar donde se trabaja, los compañeros, las oportunidades de formación, etc.
- Aproximaciones que se basan en el concepto de discrepancia.
  - Estas se basan en la existencia de un proceso de comparación que puede ser tanto interno como externo al individuo. Por lo que, la satisfacción laboral se mide en función de los valores propios de cada persona.
- Aproximación dinámica.
  - En dicha teoría se alude a que realmente importa en igual medida la cantidad y la calidad de la satisfacción laboral a conseguir.

### **2.3. INTELIGENCIA EMOCIONAL.**

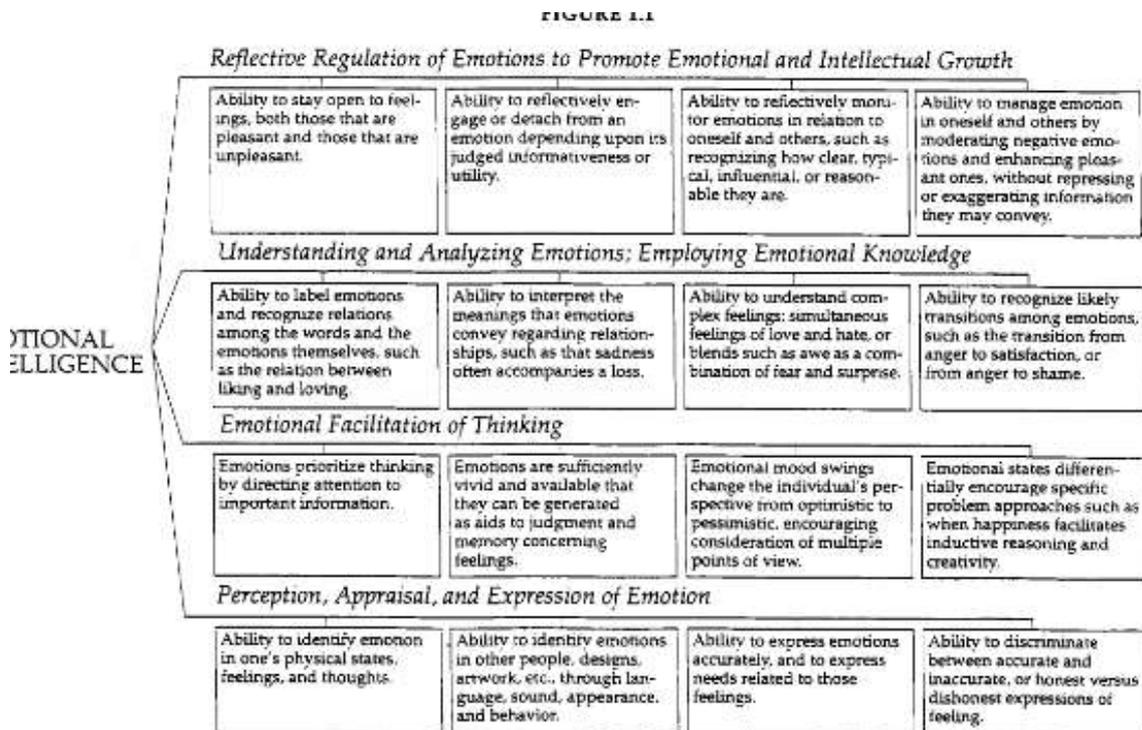
El concepto de Inteligencia Emocional ha ido evolucionando con los años, sin embargo, es necesario realizar una primera parada en el año 1920. En dicho año, el psicólogo Edward Thorndike (1920), mediante un artículo titulado “La inteligencia y sus usos”, propone el concepto de Inteligencia Social como *“la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres, muchachos y muchachas y actuar sabiamente en las relaciones humanas”*. En ese momento se empieza a tener constancia de que existe un tipo de inteligencia que permite

dar un entendimiento e incluso permite controlar las emociones existentes, tanto en uno mismo como en los individuos que nos rodean. Aunque esta idea no se completa hasta el año 1990, en la que John Mayer y Peter Salovey, psicólogos americanos, acuñan el termino Inteligencia Emocional mediante la publicación de un escrito. Es en este momento cuando se expresa que este tipo de inteligencia se refiere a la capacidad que dispone un individuo de comprender sus emociones y las de las personas que lo rodean y poder revelarlas de manera que estas resulten beneficiosas.

Mayer y Salovey proponen una definición básica de Inteligencia Emocional, la cual se basa, en parte, en las inteligencias personales de Gardner (1983)

1. Conocimiento de las propias emociones. Si uno es incapaz de reconocer sus propias emociones, bajo ningún concepto será capaz de expresarlas de manera beneficiosa. Por el contrario, podríamos incluso ser dominados por las emociones que realmente no entendemos.
2. Manejo de las emociones. No sólo es necesario ser capaz de conocer nuestras emociones. Tenemos que ser capaces de encausarlas de manera positiva procurando que las emociones negativas tales como miedo, ira, tristeza, etc. estén el menor tiempo posible con nosotros.
3. Automotivación. Es necesario proponerse una meta a la que dirigir el flujo de emociones y ser capaz de motivarse a uno mismo para llegar a ella.
4. Reconocer las emociones de los demás. En este punto, hace aparición la empatía, requisito indispensable para llegar a reconocer las emociones en los individuos que nos rodean ya que, al empatizar con los demás se consigue una participación afectiva en una realidad que es ajena al propio individuo.

Unos años más tarde, Mayer y Salovey (1997) realizan una publicación en la que definieron cuatro habilidades, a cada cual más compleja.



Tal y como vemos en la imagen anterior la Inteligencia Emocional se subdivide en las siguientes habilidades.

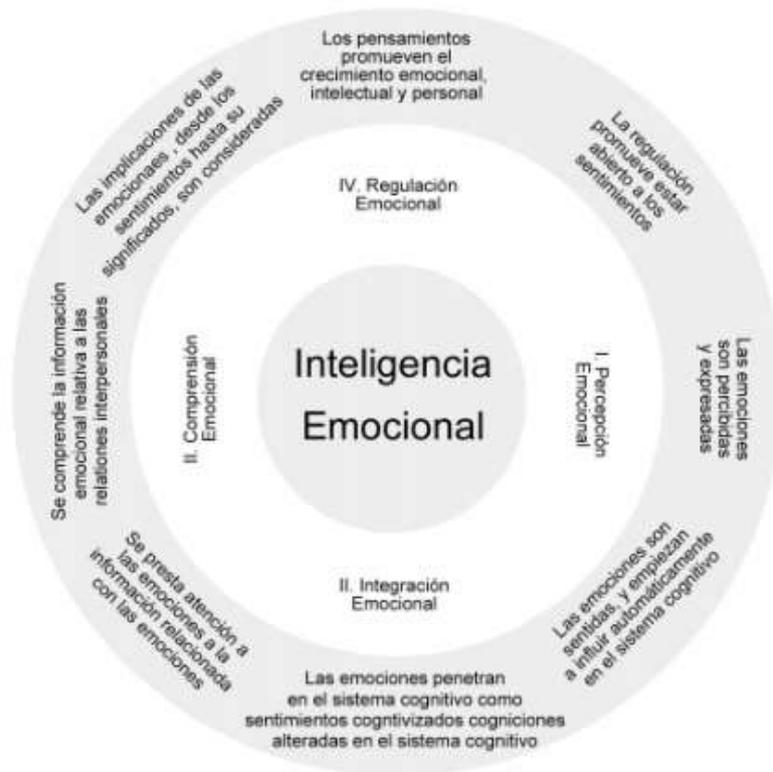
1. Percepción, evaluación y expresión emocional. Esta sería la primera de las habilidades necesarias. Es la capacidad o habilidad de reconocer tanto nuestros sentimientos como el de los individuos que nos rodean. Incluye también la habilidad de juzgar si la información que te dan dichos individuos es fiable y/o útil. Por último, se incluye también en esta competencia, la habilidad de manejar las emociones de uno mismo así como las de los demás, moderando las emociones negativas que nos plantean sin exagerar a conveniencia.
2. Facilitación emocional. Este concepto requiere la capacidad de tener en cuenta las emociones para ser capaces de realizar una toma de decisiones acertada. De este mismo modo, influye en la capacidad de dar una mayor o menor importancia a según qué situaciones y emociones. Por último, cabe señalar que esta habilidad presupone que los razonamientos a los que llegamos cuando tenemos sentimientos negativos no son los mismos que a los que llegamos cuando tenemos

sentimientos positivos, por lo tanto, si conseguimos pensar positivamente, llegaremos a razonamientos más eficaces a la hora de solventar problemas.

3. Comprensión emocional. Esta habilidad requiere que seamos capaces de interpretar, entender y reconocer todas las emociones de una manera acertada, sabiendo diferenciar, pero reconociendo diferencias sutiles entre sentimientos complejos y parecidos tales como el querer o el amar, el miedo y la sorpresa, etc. Requiere que seamos capaces también de conocer qué supone en nosotros la mezcla de varios sentimientos que se presentan de manera simultánea en nosotros y la pericia suficiente como para detectar la transición de una emoción a otra, como, por ejemplo, del enfado a la satisfacción.
4. Regulaciones reflexivas emocionales. Esta sería la última y más complicada de las habilidades que componen la Inteligencia Emocional. Requiere la capacidad de estar abierto a los sentimientos, tanto los placenteros como los que no. Una vez que se reciban esos sentimientos se debe de reflexionar para aprovechar la utilidad de los sentimientos. Se incluye dentro de este punto también la capacidad de manejar y moderar las emociones tanto de nosotros mismos como la de los demás.

Para finalizar con Mayer y Salovey, pondremos tal y como definen la Inteligencia Emocional después de muchos años de experiencia en la materia (1997) *“La capacidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones propias y las de los demás”*

A continuación se plasmará el modelo de Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey (1997)



Existen varios modelos que han afrontado la Inteligencia Emocional, el modelo mixto y el modelo de habilidad. El primero de los modelos combinan las dimensiones de la personalidad con las habilidades emocionales. Los principales autores de este modelo son Goleman y Bar-On. Por el contrario, el modelo de habilidad se centra en exclusiva en el procesamiento emocional de la información y en el estudio de las capacidades relacionadas con dicho procesamiento. Los principales autores del modelo de habilidad son Mayer y Salovey

Daniel Goleman (1995), en su libro Inteligencia Emocional, sostiene la tesis de que la inteligencia académica no es la mejor característica para afrontar con éxito las diversas situaciones de índole personal, académicas y/o sociales. La IE de Goleman se centra en una serie de competencias que no son para nada talentos exentos de aprendizaje. De hecho, estas competencias deben ser trabajadas para desarrollarlas de una manera adecuada.

1. Conciencia de uno mismo. Ser consciente de las emociones propias y conocerse a uno mismo lo suficiente como para detectar nuestras debilidades y fortalezas, además de ser capaz de identificar el impacto que causamos mediante nuestros actos o palabras en los demás.

2. Autorregulación. Habilidad de gestionar las emociones negativas de uno mismo y redirigirlas o enfocarlas en una dirección beneficiosa.
3. Empatía. Ponerse en el lugar de la otra persona, ser capaz de comprender la situación de las personas que se encuentran en nuestro vínculo social.
4. Motivación. Habilidad de auto convencerse para obtener el fin deseado.
5. Habilidades sociales. Gestionar las emociones de los demás para dirigirlos en la dirección que se desee.

Bar-On (1997) por su parte alude a que los componentes son:

1. Habilidades intrapersonales. (Autopercepción, autoconocimiento, asertividad, auto actualización, independencia).
2. Habilidades interpersonales. (Empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social).
3. Adaptabilidad. (Solución de problemas, realismo, flexibilidad).
4. Manejo del estrés. (Tolerancia al estrés, control de los impulsos).
5. Estado anímico general. (Felicidad, optimismo).

Shapiro (1997) argumenta que la Inteligencia Emocional debe de ser entrenada desde la niñez, por lo que opina que la IE puede ser entrenada y lograr una progresión con el tiempo. Por su parte, Lynn es de la misma opinión y añade que no sólo tiene que ver el entrenamiento en sí, sino que cuenta la edad y la experiencia. Goleman 1998 opina que la IE puede modificarse mediante la experiencia. Y Bar-On (2001) va un poco más lejos y se arriesga a decir que probablemente el punto de IE más elevado es a los 40 años.

Debido a la importancia que se le ha ido dando a la Inteligencia Emocional en los últimos años, se han ido creando diversos modos de cuantificar de un modo u otro, siempre en base a las teorías de cada autor, la Inteligencia Emocional, por lo que consideramos que para finalizar este apartado tenemos que realizar un recorrido por los diferentes instrumentos que se pueden utilizar para cuantificarla.

La primera y la que se va a utilizar en esta investigación es la Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) de Mayer y Salovey (1995).

Las siguientes se nombrarán por orden cronológico. Emotional Quotient Inventory (EQ-i) de Bar-On (1997), Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) de Mayer (1999), Emotional Intelligence Scale (EIS) de Schutte (1998)

## 2.4. FELICIDAD Y BIENESTAR SUBJETIVO

Existen muchas respuestas a la pregunta ¿Qué es la felicidad? y quizás nunca se llegue a saber realmente cuál es la respuesta ya que, realmente dos personas ante las mismas situaciones de la vida no representan el mismo nivel de felicidad.

Los psicólogos Diener, Suh, Lucas y Smith (1999) dicen que el bienestar subjetivo junto a otros conceptos tales como calidad de vida o satisfacción vital se relaciona con la felicidad y argumentan que el Bienestar subjetivo es *“un área general de interés científico y no una estructura específica que incluye las respuestas emocionales de las personas, satisfacciones de dominio y los juicios globales de satisfacción de vida”*, de hecho se refieren al bienestar subjetivo como la conclusión a la que llegan las personas cuando piensan y sienten sobre sus vidas (Diener, 2000) a que se atreven a dar 3 componentes claves para llegar al máximo entendimiento posible acerca de la felicidad. De este modo, ellos aluden que es necesario disponer de:

1. Frecuencia media alta de experiencias de afecto positivas. (Tales como alegría, satisfacción, amistad, amor)
2. Frecuencia baja de experiencias de afecto negativo. (Tales como dolor, tristeza, preocupaciones, agresividad)
3. Nivel positivo elevado de nuestra evaluación cognitiva. Por decirlo de otro modo, que tengamos la sensación global de satisfacción con nuestra vida.

A pesar de lo anterior, algo que es irrefutable hoy en día es que la felicidad es un elemento subjetivo en el que influyen diferentes variables. Esta es la base del artículo publicado por Lyubomirsky, Sheldon y Schkade (2005) que propone que la felicidad se encuentra determinada por la combinación de 3 grandes variables.

1. Los Genes. Evidencias basadas en estudios de gemelos aluden a que alrededor de un 50% del coeficiente de la felicidad se basa en los genes. Es un gran coeficiente y este dato sugiere que cada individuo tiene de hecho un nivel distinto de felicidad tan solo dependiendo de los genes que le hayan tocado.
2. Las circunstancias. Tan solo aportan un 10% del coeficiente de la felicidad y hacen mención al área geográfica donde nace o reside una persona, al tipo de cultura de esa zona, a factores como la edad, el género o la etnia, eventos personales que pueda afectar a la felicidad tales como un accidente automovilístico, o ganar algún premio de prestigio, y también se incluyen variables circunstanciales tales como el estado civil, estado ocupacional, ingresos, salud.
3. Actividad intencional. Este estrato es muy extenso y equivale a un 40% del coeficiente de la felicidad. Este estrato es el que tiene mayor susceptibilidad de alterar la felicidad ya que es el más variable. Hace referencia a lo que los individuos hacen y piensan en su vida cotidiana. Este estrato se llama intencional debido a que son actividades en las que los individuos pueden elegir si participar o no y que además requieren un cierto grado de esfuerzo. En esta categoría se encuentran actividades tales como hacer ejercicio regularmente, tratar de ser amables con los demás o replantear las situaciones de una manera más positiva.

Es necesario que nos refiramos en este punto a la psicología positiva. Esta nace debido a la necesidad, no sólo de solucionar los aspectos negativos en la salud de los humanos, sino de la incesante necesidad de hacer que los humanos seamos más felices en el fondo. Esto es a lo que se refiere Seligman (1992) cuando dice que:

*“En mi profesión pasamos mucho tiempo intentando hacer los problemas menos problemáticos. Ayudando a la gente con problemas es una meta que merece la pena, pero la Psicología casi nunca se ha centrado en la meta complementaria, es decir, mejorar la vida de las personas.”*

En base a lo anterior, llegamos al concepto de la psicología positiva. Según Seligman y Csikzentmihalyi (2000), dos de los precursores de dicho concepto, se deben mejorar las cualidades positivas y no solamente centrarse en el hecho de sanar las cosas.

Cada día que pasa existe un mayor interés en la mejora de la salud psicosocial, el bienestar total y la satisfacción de los trabajadores, se realizan mayores estudios y se gasta mayor cantidad de dinero en averiguar de qué manera los trabajadores pueden rendir más estando mejor en cuanto a salud física y mental se refiere. Queda demostrado en gran variedad de estudios que las mejoras que se sucedan en el ambiente de la organización afectarán al desempeño de sus trabajadores.

A continuación procederemos a ver diferentes modelos del Bienestar existentes que a mi entender son importantes a día de hoy.

1. Escala de Satisfacción Vital (SWLS; Diener y Cols, 1985)

Esta escala consta de 5 afirmaciones y se pide a los participantes que puntúen del 1 al 7 cada afirmación, siendo 1 gran discrepancia y 7 gran aceptación. Las 5 afirmaciones son las siguientes.

- 1.1. In most ways my life is close to my ideal. (En muchos aspectos mi vida está cerca de mi ideal)
- 1.2. The conditions of my life are excellent. (Las condiciones de mi vida son excelentes)
- 1.3. I am satisfied with my life. ( Estoy satisfecho con mi vida)
- 1.4. So far I have gotten the important things I want in life. (Hasta ahora he obtenido las cosas importantes que quiero en mi vida)
- 1.5. If I could live my life over, I would change almost nothing. (Si pudiera volver a vivir mi vida, cambiaría casi nada)

2. El modelo de Carol Ryff (1989), el cual se encuentra relacionado a continuación con la investigación que se ha realizado. Este es un modelo multidimensional de bienestar psicológico que es capaz de detectar tanto niveles óptimos como carencias de las diferentes dimensiones de las que se compone. Las dimensiones son:

- a. Auto-aceptación.
  - b. Capacidad de mantener relaciones positivas con otras personas.
  - c. Autonomía.
  - d. Dominio del entorno.
  - e. Crecimiento personal.
  - f. Propósito en la vida.
3. Teoría de la autodeterminación de Ryan y Deci (2001). Esencialmente se basa en la creencia de que si un individuo es el que regula su propia conducta de forma voluntaria y que guarde relación con el medio en el que se mueve, se beneficiará la existencia del bienestar. Si de lo contrario, el individuo no es quien decide voluntariamente su conducta, se beneficiará la existencia del malestar.
4. El modelo de las tres vías de Seligman (2005). Tras la realización de estudios sobre el bienestar, llegó a la conclusión de que todas las vertientes podrían ordenarse en tres dimensiones, las cuales conducen al bienestar.
- a. La vida placentera. Se incluyen las experimentaciones de las emociones positivas sucedidas en el pasado, presente y futuro.
  - b. La vida comprometida, la cual se refiere a la puesta en práctica de las fortalezas personales con el fin de obtener el mayor número de experiencias satisfactorias.
  - c. La vida significativa, en la cual se juntan el sentido de la vida y los objetivos que trascienden de uno mismo

## **2.5. INVESTIGACIONES AL RESPECTO.**

Existen diversas investigaciones al respecto de la Inteligencia Emocional y sobre la felicidad, pero no son extensas las que intentan interrelacionar la IE con la felicidad en el ámbito laboral.

Nos encontramos, en la gran mayoría de las investigaciones, que el hecho de disponer de una Inteligencia Emocional elevada influye en que tengamos menos emociones negativas. A modo de ejemplo nombraremos varios estudios con diversos resultados que han aportado mayor claridad a sus predecesores:

- Sánchez, Montañés, Latorre y Fernández-Berrocal, (2006)
  - Se realiza un estudio a 73 parejas en el que se trata de averiguar si existe una relación entre la salud mental de cada individuo y la Inteligencia Emocional. Los resultados finales dan a entender que no existe una relación directa entre la IE de un miembro de la pareja y la salud mental del otro miembro, pero cabe señalar que sí se saca de dicha investigación que la salud mental se vaticina por la propia IE y por la salud mental de la pareja. Por lo que concluyen con el planteamiento de que existe una relación indirecta entre la IE de un individuo y la salud mental de la otra parte de la pareja.
  
- Marín-Sánchez, Teruel y Bueno (2006)
  - Utilizan uno de los test que se utilizan en esta investigación, el TMMS-24, esta investigación se realiza a estudiantes de Magisterio de primer y de tercer año. Durante la investigación se encuentran con que los futuros docentes dan mucha importancia a las competencias emocionales que les ayudan a manejar los conflictos tanto subyacentes como los detectables a simple vista. Por lo que llegan a la conclusión de que es necesario que los futuros docentes sean profesionales en el ámbito de la gestión de las emociones y en la resolución de conflictos.
  
- Augusto, Berrios-Martos, López-Zafra y Aguilar (2006)
  - En dicha investigación se analiza la validez predictiva de la IE acerca del burnout (síndrome de estar quemado) y salud mental sobre los enfermeros/as. Se detectan relaciones positivas entre reparación y claridad con las dimensiones del burnout denominadas realización personal y con mayor satisfacción en el trabajo. Cabe señalar que, claridad y reparación juntas, explican en

más de un 30% la varianza, siempre que algunas de las variables sociodemográficas se controlen. Se confirma la validez predictiva de la IE y se convierte en un recurso que ayuda con la percepción de autoeficacia y autovaloración en el trabajo.

- González, Ros, Jiménez y Garcés de los Fayos (2014)
  - Nos encontramos con que las variables predictoras del burnout, se centran en el deterioro de las relaciones interpersonales y que la falta o ausencia de autoconfianza y auto concepto benefician la presencia del burnout. Dichos elementos se relacionan con habilidades de la Inteligencia Emocional, por lo que la IE es relevante cuando hablamos de depresión, ya no solo por la relación con los estilos de afrontamiento, sino también porque reduce la vulnerabilidad a la emocionalidad negativa. (Salguero y Iruarrizaga, 2006).  
Debido a lo anterior, el deportista que tiene en cuenta de forma excesiva sus emociones, pero que no dispone de la claridad y la reparación adecuada, podría llegar a desarrollar un estado de ánimo negativo perpetuo e incluso podría llegar a desarrollar procesos negativos de auto concepto y autoestima.
  
- Sánchez, Guillén y León (2006)
  - Se realiza una investigación al persona de la Administración Pública, y se llega a la conclusión de que en situaciones de sobrecarga laboral, los individuos que disponían de altos niveles de autoeficacia tenían una mayor protección contra el síndrome de burnout. Sin embargo, la autoeficacia, que es un protector, en este caso, ante las condiciones de ambigüedad de rol, otorga un mayor riesgo de sufrir el síndrome de burnout.
  
- Rodríguez Mateo, H., Castillo Macías, A., Rodríguez Rodríguez, R. (2018)
  - Se realiza una investigación con dos muestras, la primera, judocas de alto reconocimiento, campeones a nivel internacional, europeo, nacional y judocas pertenecientes al Centro de Alto Rendimiento y

un segundo grupo conformado por deportistas, practicantes habituales del judo con años de práctica. Los resultados señalan una gran diferencia en uno de los tipos de Inteligencia Emocional, en este caso, la Atención Emocional. Por otro lado, se encontraron también correlaciones entre las diversas inteligencias emocionales y el bienestar subjetivo.

- Laborde, Dosseville, Guillén y Chávez (2014)
  - Se realizó una investigación a 972 atletas. Entre ellos hay 469 mujeres y 503 hombres con edades comprendidas entre los 18 y los 36 años. Se pudieron coger datos de hasta 38 deportes individuales entre los que se encontraban lucha canaria, ballet, bodyboard, patinaje sobre hielo, surf, entre otros y 9 deportes de equipo, entre los que se encontraban roller derby, fútbol, rugby, entre otros. Esta investigación dio como resultado una correlación entre la Inteligencia Emocional y la edad, pero no fue posible encontrar una correlación que correspondiera a los años de práctica de cada deporte con un incremento en la Inteligencia Emocional. Por último, cabe destacar que se encontraron diferencias mínimas en cuanto a la Inteligencia Emocional dividida entre sexos.

### **3. MARCO EMPÍRICO.**

#### **3.1. INTRODUCCIÓN.**

A continuación procederemos a explicar todos los datos necesarios para la realización de la investigación. Hemos querido ver la relación existente entre la Inteligencia Emocional y la felicidad, pero no sólo desde un punto de vista general, sino también aplicada al puesto de trabajo que realiza cada individuo. Para esto hemos utilizado los cuestionarios necesarios para medir tanto la Inteligencia Emocional como la satisfacción intrínseca, extrínseca y total de los trabajadores y de los deportistas profesionales voluntarios.

Hemos querido por otro lado, realizar dicha investigación para detectar si existe alguna diferencia notable entre la Inteligencia Emocional que requieren los trabajadores que cuentan con una relación laboral típica, es decir, camareros, periodistas, administrativos, y deportistas profesionales en cada una de sus áreas deportivas.

Bajo un primer punto de vista, en función de las investigaciones y documentos que aportan los distintos profesionales que tratan el tema de la Inteligencia Emocional, cabe esperar que efectivamente encontremos una relación debido a la alta presencia que tienen las variables de la Inteligencia Emocional en los distintos niveles cognitivos. Tal y como se han ido demostrando en diferentes investigaciones, queda patente que disponer de una elevada Inteligencia Emocional nos permite manipular esas emociones negativas y aprovechar todo su potencial para llegar al proceso de toma de decisiones en la mejor de las posiciones, habiendo reconocido el porqué de cada emoción que se nos ha manifestado. Pero la IE no sólo supone un mayor control o entendimiento en las emociones y sensaciones de nosotros mismos, también supone un mayor nivel de conocimiento a la hora de lidiar con las emociones de los demás, reconocerlas y, en la medida de lo posible, reconducirlas al punto en el que deseemos. De este modo crearemos un escenario lo más favorable posible para nuestros deseos o intereses.

### 3.2. MÉTODO.

Se ha planteado la utilización de 3 cuestionarios, cada uno de ellos con la idea de delimitar un aspecto esencial de la investigación.

El primero de los cuestionarios realizados es la Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. (Darío Díaz, Raquel Rodríguez-Carvajal, Amalio Blanco, Bernardo Moreno-Jiménez, Ismael Gallardo, Carmen Valle y Dirk van Dierendonck, 2006). Debemos señalar que la satisfacción y la felicidad son concepciones con distinto marco temporal del bienestar subjetivo. Cuando versamos sobre el largo plazo, hacemos alusión a la satisfacción. Sin embargo, la felicidad es un balance de los afectos positivos y negativos de la experiencia actual.

Ryff en 1989 propuso este modelo compuesto por las siguientes 6 dimensiones para poder contabilizar en cierta medida el bienestar psicológico:

1. Auto-aceptación.
2. Relaciones positivas.
3. Autonomía.
4. Dominio del entorno.
5. Propósito en la vida.
6. Crecimiento personal.

Actualmente se han ido proponiendo diferentes versiones de la escala del bienestar psicológico de Ryff en función del número de ítems. Nosotros hemos realizado el estudio con la versión propuesta por Van Dierendonck (2004) de 39 ítems (entre 6 y 8 por dimensión), con una consistencia interna buena (valores alfa de Cronbach comprendidos entre 0,78 y 0,81) y un ajuste relativamente aceptable (CFI=0,88)

En la versión propuesta, los ítems correspondientes a cada escala son Autoaceptación: Ítems 1, 7, 13, 19, 25, y 31; Relaciones positivas: Ítems 2, 8, 14, 20, 26, y 32; Autonomía: Ítems 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, y 33; Dominio del entorno: Ítems 5, 11, 16, 22, 28, y 39; Crecimiento personal: Ítems 24, 30, 34, 35, 36, 37, y 38; y Propósito en la vida: Ítems 6, 12, 17, 18, 23 y 29.

El segundo de los cuestionarios utilizados es la NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. (Pérez Bilbao, J y Fidalgo Vega, M, 1995) Sin embargo, esto es una traducción de la tabla desarrollada por Warr, Cook y Wall (1979) denominada “Overall Job Satisfaction”

La idea principal del cuestionario es operacionalizar el constructo de satisfacción laboral reflejando la experiencia de los trabajadores y recoger una respuesta afectiva al contenido del propio trabajo. La tabla consta de 15 preguntas con 7 respuestas cerradas que van desde “muy insatisfecho” a “muy satisfecho”. Consta de ítems destinados a abordar los aspectos intrínsecos (Ítems: 2, 4, 6, 8, 10,12 y 14) y otros a abordar los aspectos extrínsecos (Ítems: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15) de las condiciones de trabajo. La suma de los aspectos daría como resultado la satisfacción general.

El coeficiente alpha se encuentra para la satisfacción general entre 0,85 y 0,88. Para la satisfacción intrínseca se encuentra entre 0,79 y 0,85. Para la satisfacción extrínseca tiene valores entre 0,74 y 0,78.

El último de los cuestionarios realizados es el TMMS-24 que mide la Inteligencia Emocional. Dicho test está basado en Trait Meta-Mood Scale del grupo de investigación de Salovey y Mayer.

Existe una diferencia entre los Ítems de la tabla original (48) y los de la TMMS-24 (24). La versión utilizada contiene 3 dimensiones claves para la medición de la Inteligencia Emocional:

- Atención Emocional.
- Claridad de sentimientos
- Reparación emocional.

Las puntuaciones del cuestionario se registran en base a una escala tipo Likert de 5 puntos, desde 1 (nada de acuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo).

Los ítems del 1 al 8 pertenecen a la dimensión atención emocional. Los ítems del 9 al 16 a claridad emocional. Y del 17 al 24 a reparación de las emociones.

### 3.2.1 MUESTRA.

Se diferencian dos muestras importantes. El primer grupo de la muestra hace referencia al personal laboral normal. Entre ellos se encuentran, administrativos/as, graduados sociales, animadores/as, periodistas, limpiadores/as, camareros/as, cocineros/as.

Para este grupo las empresas que se han prestado voluntarias son:

1. Agencia de noticias Europa Press (Canarias).
2. La Oliva Restaurante.
3. Grupo Joy.
4. Asesoría Afonso Rodríguez.

Para la realización de las encuestas se entregaron un total de 80 cuestionarios, los cuales se rellenaban de forma anónima y voluntaria. Una vez rellenos los cuestionarios, estos se entregaban en el mismo sobre en el que les fueron entregados pero esta vez cerrados para preservar su identidad. Los sobres fueron entregados a Eduardo Javier Afonso Montesdeoca. Este grupo de la muestra entregó finalmente 40 de los cuestionarios.

El segundo grupo de la muestra hace referencia a los deportistas profesionales. Todos ellos juegan en equipos de la máxima categoría dentro de sus disciplinas en equipos Canarios. Para este grupo se presentaron voluntarios los siguientes conjuntos:

1. Club de Hockey en Linea Molina Sport.
2. Club Balonmano Remudas Isla de Gran Canaria.
3. Club Voleibol 7 Islas.

El procedimiento para la realización y recogida de los cuestionarios fue el mismo que para los del grupo 1. En este grupo se entregaron un total de 56 cuestionarios y nos devolvieron correctamente rellenos un total de 40.

Finalmente, hemos contado con una muestra media-alta con un total de 80 voluntarios, entre los que se encuentran, 46 personas de género masculino y 34 personas de género femenino.

### 3.2.2 VARIABLES E INSTRUMENTOS.

Nos encontramos ante una serie de variables importantes para proceder al estudio. Entre ellas nos encontramos:

- Atención
  - Capacidad de sentir y expresar los sentimientos de forma adecuada.
- Claridad
  - Capacidad de comprensión de los estados emocionales.
- Reparación
  - Capacidad de regular los estados emocionales de la manera adecuada.
- Satisfacción intrínseca
  - Los elementos que integran la satisfacción intrínseca son inherentes al trabajo e influyen de manera directa en la satisfacción laboral. Estos son por ejemplo, la responsabilidad otorgada, el ambiente de trabajo, los logros obtenibles, etc.
- Satisfacción extrínseca
  - Hace referencia a una serie de sub-variables que sólo pueden prevenir o evitar la insatisfacción laboral, pero no pueden determinar la satisfacción. Encontramos elementos como el salario, la seguridad en el trabajo, el entorno físico, etc.
- Satisfacción total
  - Es la suma de la satisfacción intrínseca y la extrínseca, por lo que hace referencia a todo lo que abordan ambas.
- Auto-aceptación
  - La auto-aceptación es un criterio central del bienestar. Cada individuo debe de aprender a aceptarse con las limitaciones que se puedan tener. Esta es una característica fundamental del funcionamiento psicológico positivo.
- Relaciones positivas
  - Tal y como dijo Aristóteles (384 a.C. -322 a.C.), el hombre es un ser social por naturaleza. Los seres humanos estamos hechos para vivir en sociedad y es necesario crear y mantener relaciones

sociales estables. Esta variable influye directamente en la salud mental del individuo.

- Autonomía
  - Los individuos que disponen de la autonomía suficiente disponen de la capacidad de resistir las presiones de tipo social a las que somos sometidos a diario. Estos individuos son capaces de autorregular su comportamiento de una manera adecuada para el fin que se proponen conseguir.
- Dominio del entorno
  - El dominio del entorno se define como la habilidad personal para seleccionar o crear entornos favorables que faciliten la consecución de deseos y/o necesidades propias.
- Crecimiento personal
  - Básicamente hace referencia al deseo y a la necesidad que tienen los individuos para crecer y desarrollar las capacidades de las que disponemos.
- Propósito en la vida
  - El propósito en la vida no es más que disponer de unas metas que alcanzar en la vida, ser capaz de plantearse retos que sean factibles de conseguir y de este modo dar sentido a la vida.

Para el cruce de datos se ha utilizado el programa IBM SSPS versión 24, este programa es un completo conjunto de datos y herramientas que proporcionan análisis predictivos.

### 3.3 RESULTADOS.

Es necesario destacar de antemano que el grupo 1 corresponde al personal laboral normal y el grupo 2 a los deportistas profesionales.

Las estadísticas generales y por grupo son las siguientes.

#### Estadísticas de grupo

	GRUPO	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
ATENCIÓN	1	40	24,4750	7,76906	1,22840
	2	40	27,9500	6,45279	1,02028
CLARIDAD	1	40	28,2000	7,75655	1,22642
	2	40	25,9750	5,72215	,90475
REPARACIÓN	1	40	29,8000	7,03180	1,11182
	2	40	27,5750	6,84962	1,08302
INTRÍNSECA	1	40	33,5000	11,15853	1,76432
	2	40	32,9000	13,79112	2,18057
EXTRÍNSECA	1	40	39,7500	11,06797	1,75000
	2	40	36,9500	9,49480	1,50126
SATISFACCIONTOTAL	1	40	73,2500	21,75829	3,44029
	2	40	69,8500	21,18605	3,34981
AUTOACEPTACION	1	40	28,0000	6,61389	1,04575
	2	40	24,8750	5,27786	,83450
RELACIONESPOSITIVAS	1	40	27,8000	7,21537	1,14085
	2	40	27,2500	6,32354	,99984
AUTONOMIA	1	40	36,2500	7,35806	1,16341
	2	40	34,1750	6,55113	1,03582
DOMINIODELENTORNO	1	40	28,3500	4,74774	,75068

	2	40	24,9500	4,84080	,76540
CRECIMIENTO PERSONAL	1	40	32,8250	6,10963	,96602
	2	40	30,9500	6,46866	1,02279
PROPOSITO EN LA VIDA	1	40	28,8750	5,30209	,83833
	2	40	25,0500	5,18850	,82037

Mediante el tratamiento de datos, estos han revelado que existe correlación entre las siguientes variables.

Veremos primero las interrelaciones de las diferentes variables relacionadas con la satisfacción.

La satisfacción intrínseca guarda correlación con:

- Auto-aceptación.
- Dominio del entorno
- Crecimiento personal
- Propósito en la vida
- Bienestar final
- Claridad

La satisfacción extrínseca guarda correlación con:

- Auto-aceptación
- Relaciones personales
- Autonomía
- Dominio del entorno
- Crecimiento personal
- Propósito en la vida
- Bienestar final
- Claridad
- Reparación

La satisfacción total guarda correlación con

- Auto-aceptación

- Relaciones personales
- Autonomía
- Dominio del entorno
- Crecimiento personal
- Propósito en la vida
- Bienestar final
- Claridad

Ahora veremos con que esta interrelacionada según los datos las variables de la Inteligencia Emocional:

La atención guarda correlación con:

- Claridad

La claridad guarda correlación con:

- Atención
- Reparación
- Satisfacción intrínseca
- Satisfacción extrínseca
- Satisfacción total
- Auto aceptación
- Dominio del entorno
- Propósito en la vida
- Bienestar final

Por último, la reparación guarda correlación con:

- Claridad
- Satisfacción extrínseca
- Auto aceptación
- Autonomía
- Dominio del entorno
- Propósito en la vida
- Bienestar final

A continuación debemos señalar que existen diferencias significativas entre ambos grupos de participantes a favor de los deportistas profesionales en el campo de Atención dentro de la Inteligencia Emocional.

Sin embargo existen diferencias significativas a favor del personal laboral en los campos de Auto aceptación, Dominio del entorno y propósito en la vida.

Hemos separado como variables dependientes la satisfacción total, la satisfacción intrínseca y la satisfacción extrínseca para comprobar si existen variables predictoras de los diferentes tipos de satisfacción y efectivamente los resultados nos han aportado que la variable predictora de la satisfacción intrínseca es la auto aceptación, las variables predictoras de la satisfacción extrínseca son el dominio del entorno y la claridad, y por su parte cuando hablamos de la satisfacción total nos encontramos como variables predictoras a la auto aceptación y a la claridad.

### **3.4 DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.**

Los datos que nos ha revelado este estudio son muy interesantes a la hora de comparar datos entre los diferentes grupos y teniendo en cuenta las variables que correlacionan entre si y las variables que sirven para predecir los diferentes tipos de satisfacción.

Para empezar, me gustaría hacer especial alusión a que los datos obtenidos en este estudio coinciden con el estudio realizado en la tesis doctoral *“INTELIGENCIA EMOCIONAL, BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DEPORTE DE ALTO RENDIMIENTO”* desarrollada por D. Heriberto Rodríguez Mateo D. Alberto Castillo Macías y D<sup>a</sup> Raquel Irene Rodríguez Rodríguez a la hora de destacar un elemento de la Inteligencia Emocional como diferencia significativa a favor de los deportistas profesionales, más concretamente, la atención emocional.

Este hecho destaca que los deportistas profesionales tienen la capacidad de sentir y expresar los sentimientos de una forma más adecuada que el personal laboral normal. Dicha circunstancia puede parecer normal ya que los deportistas profesionales se encuentran de manera más extensa ante la

probabilidad de compartir victorias y derrotas con sus compañeros de equipo, por lo que dicha experiencia puede ser uno de los acontecimientos que permite a los deportistas obtener una diferencia significativa positiva frente al otro grupo. Cuando hacemos referencia a esta situación, le tenemos que dar la razón al Dr. Howard Gardner (1983) cuando decía que estaba en desacuerdo con el concepto tradicional de inteligencia, debido a que siempre se había considerado como una propiedad intrínseca a cada individuo. Esta investigación avala que la Inteligencia Emocional si tiene que ver con el entorno en el que te mueves.

Los resultados nos arrojan también que el personal laboral normal tiene unas diferencias significativas positivas cuando hablamos de Auto aceptación, de dominio del entorno y de propósito en la vida, todas ellas variables dentro del bienestar psicológico. Estos datos nos ofrecen una información valiosa y es que el personal laboral normal se acepta a uno mismo en mayor medida de lo que lo hacen los deportistas profesionales, son capaces de elegir o crear entornos favorables para satisfacer las necesidades propias y tienen una mayor capacidad para definir una serie de objetivos que den cierto sentido a su vida.

Es necesario tratar estas diferencias significativas de manera singular para más adelante verlo en su conjunto. En primer lugar la auto aceptación, los deportistas suelen ser bastante críticos consigo mismos, a pesar de ser conscientes de sus limitaciones siempre intentan conseguir más, tanto en el ámbito físico como en el psíquico. Estos desean ser más rápidos, más fuertes, más inteligentes y siempre se están poniendo a prueba, puede que en parte, debido a esas pruebas continuas a la que están sometidos, tanto internamente como externamente, la auto aceptación en los deportistas sea más baja. El grupo del personal laboral, por su parte, suele ser consciente también de sus limitaciones pero, sin embargo, no se encuentran tan expuestos a esas constantes mediciones de sus respectivas habilidades.

Por su parte, cuando hablamos del dominio del entorno el personal laboral normal está más acostumbrado a verse en diferentes ámbitos de su vida, cambios de trabajo, posibles cambios de estudio, este grupo está más versado a la hora de moverse por los diferentes escenarios de la vida, lo que les hace ganar una mayor habilidad para seleccionar y/o crear ese tipo de entornos que sean beneficiosos para ellos mismos. Sin embargo, los deportistas profesionales

suelen practicar el mismo deporte desde pequeños durante muchas horas de entrenamiento, y aunque practiquen otro tipo de deportes y puedan estudiar, estos basan un porcentaje muy alto de sus vidas relacionados con el deporte que practican y con su sustento al fin y al cabo, por lo que no disponen de la misma capacidad que el grupo del personal laboral normal para elegir y/o crear esos entornos favorables que satisfagan las necesidades propias de cada uno.

Los ejemplos que hemos ido viendo, por el cual el personal laboral normal dispone de diferencias significativas en las variables anteriores, se vuelven igual de importantes en la última variable, el propósito en la vida. En esta última variable, el personal laboral suele disponer de más experiencia, han tenido que tomar decisiones importantes sobre qué, cómo y cuándo estudiar y trabajar ya que por norma general uno no termina trabajando de lo mismo de lo que empezó, suele existir un mayor número de variaciones. Esto hace que este grupo se plantee un mayor número de cosas en cada momento y, por lo tanto, obtengan una mayor experiencia a la hora de plantearse metas alcanzables y que den sentido a su vida. Por el contrario, para los deportistas profesionales, los pocos que llegan a este nivel tomaron la decisión de centrarse por completo en su vida deportiva y a día de hoy profesional, esta circunstancia hace que la toma de decisiones para ponerse objetivos que den sentido a su vida se base en mayor medida en todo lo relacionado al deporte y no vayan más allá.

Todo lo expuesto anteriormente nos dice que si bien, el personal laboral normal dispone de un mayor bienestar psicológico debido, probablemente, a la gran toma de decisiones que han tomado a lo largo de su vida en comparación con los deportistas profesionales, no disponen de tanta inteligencia emocional como ellos, ya que a lo largo de sus vidas no han tenido esas experiencias vitales que ayudan, en este caso, a sentir y expresar los sentimientos de la forma adecuada.

Por último, es necesario hablar de la obtención de variables predictoras ya que, en esta investigación, cuando hablamos de satisfacción total obtenemos que las variables predictoras son la auto-aceptación y la claridad, la cual es un elemento partícipe de la Inteligencia Emocional. Estos datos nos hace entender que la Inteligencia Emocional si es vinculante a la hora de hablar de Satisfacción. Si

tenemos en cuenta a Judge y Bono (2001) tenemos que darles la razón cuando correlacionaban la satisfacción laboral al concepto “Core self evaluation”. Recordemos que la autoestima y la estabilidad emocional eran unas de las 4 características de este concepto.

#### 4 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Amorós E. (2007) Comportamiento organizacional. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Bar-On, R. (2001). Emotional Intelligence in Everyday Life: A Scientific Inquiry. En Ciarrochi, J., Forgas, J. y Mayer, J. D. (2001), Emotional Intelligence in Everyday Life(p. 230). New York: Psychology Press, Inc
- Bertrand Regader. (2018) La teoría de las inteligencias múltiples de Gardner. Consultado el 1 de abril de 2018 en <https://psicologiaymente.net/inteligencia/teoria-inteligencias-multiples-gardner>
- Bono, J.E. y Judge, T.A. (2003) Core Self-Evaluations: A Review of the Trait and its Role in Job Satisfaction and Job Performance. European Journal of Personality, 8-10. Consultado el 12 de abril de 2018 en <http://www.timothy-judge.com/Bono%20and%20Judge%20EWOP%20published.pdf>
- Carmen Molero Moreno, Enrique Saiz Vicente y Cristina Esteban Martínez. (1998) Revisión histórica del concepto de inteligencia. Revista Latinoamericana de psicología, volumen 30, nº 1. Consultado el 26 de abril de 2018 en <http://www.redalyc.org/html/805/80530101/>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. Consultado el 19 de abril de 2018 en [http://labs.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Diener-Emmons-Larsen-Griffin\\_1985.pdf](http://labs.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Diener-Emmons-Larsen-Griffin_1985.pdf)
- Ed Diener, Eunhook M., Suh, Richard E., Lucas, Smith. H.L. (1999) Well-Being: Three Decades of Progress. Psychological Bulletin, Vol 125, NO2, 276-302. Consultado el 22 de abril de 2018 en <http://media.rickhanson.net/Papers/SubjectiveWell-BeingDiener.pdf>
- Gardner, H (1983). Frames of Mind. New York, NY: Basic Books.

- Gardner, H (1998). Inteligencias múltiples: La teoría en la práctica. Paidós Ibérica.
- Goleman, D. (1995). Emotional intelligence New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). Working with Emotional Intelligence. New York: Bantam Dell.
- Gonzalez J., Ros A.B., Jiménez M.I. y Garcés de los Fayos E.(2014) Análisis de los niveles de burnout en deportistas en función del nivel de inteligencia emocional percibida: el papel moderador de la personalidad. Cuadernos de Psicología del deporte, Vol 14,3. 39-48. Consultado el 25 de abril en <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/42673/1/An%C3%A1lisis%20de%20los%20niveles.pdf>
- Jahoda, M. (1958). Current concept of positive mental health. Nueva York: Basic Book.
- Keynes, R. (1985). Chancing it: Why we take risks Boston: Little Brown
- Laborde, S., Dosseville, F., Guillén, F. y Chávez, E. (2014). Validity of the trait emotional intelligence questionnaire in sports and its links with performance satisfaction. Psychology of Sport and Exercise, 15,481-490. Consultado el 11 de mayo de 2018 en [https://www.researchgate.net/publication/311237914\\_Trait\\_emotional\\_intelligence\\_questionnaire\\_full-form\\_and\\_short-form\\_versions\\_Links\\_with\\_sport\\_participation\\_frequency\\_and\\_duration\\_and\\_type\\_of\\_sport\\_practiced](https://www.researchgate.net/publication/311237914_Trait_emotional_intelligence_questionnaire_full-form_and_short-form_versions_Links_with_sport_participation_frequency_and_duration_and_type_of_sport_practiced)
- Loke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En J.M. Peiró y F. Prieto (1996). Tratado de Psicología del trabajo. La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis Psicología.
- Lyubomirsky S., Sheldon M., Schkade D. (2005) Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change. General Psychology, Vol 9, NO2, 111-131. Consultado el 22 de abril de 2018 en

<http://sonjalyubomirsky.com/wp-content/themes/sonjalyubomirsky/papers/LSS2005.pdf>

- Macías, M. Amarís (2002) Las múltiples inteligencias. Psicología desde el Caribe, nº10, 27-38.
- Maslow, A.H. (1991). Motivación y Personalidad. Madrid: Díaz de Santos.
- Maslow, A.H. (2012) A Theory of Human Motivation. Start Publishing LLC.
- Mayer, J.D. Y Salovey, P. (1997) Emotional Development and Emotional Intelligence. New York, NY: Basic Books. Consultado el 23 de abril de 2018 en [http://ei.yale.edu/wp-content/uploads/2014/02/pub219\\_Mayer\\_Salovey\\_1997.pdf](http://ei.yale.edu/wp-content/uploads/2014/02/pub219_Mayer_Salovey_1997.pdf)
- Mayer, J.D., Caruso, D.R., y Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267-298. Consultado el 17 de mayo de 2018 en [http://ei.yale.edu/wp-content/uploads/2014/02/pub212\\_Mayer\\_Caruso\\_Salovey\\_1999.pdf](http://ei.yale.edu/wp-content/uploads/2014/02/pub212_Mayer_Caruso_Salovey_1999.pdf)
- OISHI, S. (2000). Goals as Cornerstones of subjective well-being: Linking individuals and cultures. En: Diener, E. y Suh, E. M., (Eds.), (2000) *Culture and Subjective Well-being*, pp 87 - 112, Cambridge, MA: The MIT Press)
- Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996). Tratado de psicología del trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto. Madrid. Editorial Síntesis.
- Rodríguez H. Castillo A. y Rodríguez R. (2018). Inteligencia emocional, bienestar psicológico y deporte de alto rendimiento.
- Ryan, R., Patrick, H., Deci, E. y Williams, G. (2008). Facilitating health behaviour change and its maintenance: Interventions based on Self-Determination Theory. *The European Health Psychologist*.(10)1: 2-5

- Ryff, C. (1989) Scale of Psychological Well-being. The structure of Psychological well-being revisited. Journal of personality and social psychology. (69),719-727
- Salguero J.M. Y Iruarrizaga I. (2006) Relaciones entre Inteligencia Emocional percibida y emocionalidad negativa: Ansiedad, ira y tristeza/depresión. Consultado el 28 de abril de 2018 en [http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf52emocionabilidad\\_negativa.pdf](http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf52emocionabilidad_negativa.pdf)
- Seligman, M y csikszentimihalyi M. (2000) Positive Psychology: An Introduction. Consultado el 30 de abril de 2018 en [https://www.researchgate.net/publication/11946304\\_Positive\\_Psychology\\_An\\_Introduction](https://www.researchgate.net/publication/11946304_Positive_Psychology_An_Introduction)
- Seligman, M. (2005). La Autentica Felicidad. Barcelona, España: Ediciones B, S.A
- Seligman, M. (2006) Learned optimism: How to change your mind and your life. Vintage Books.
- Shapiro, L. (1997). La inteligencia emocional de los niños. Consultado el 25 de abril de 2018 en [http://www.holista.es/spip/IMG/pdf/INTELIGENCIA\\_EMOCIONAL\\_DE\\_LOS\\_NINOS.pdf](http://www.holista.es/spip/IMG/pdf/INTELIGENCIA_EMOCIONAL_DE_LOS_NINOS.pdf)
- Schutte, N.S., Malouff, J.M., Hall, L.E., Haggerty, D . J., Cooper, J.T., Golden, C. J. y Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. Personality and Individual Differences , 25 (2) , 167 – 177. Consultado el 17 de mayo de 2018 en <https://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/48144/TFC-GALVEZ-2010-Annexos.pdf?sequence=2>
- Taylor, F. (1911). Principles of scientific management. Nueva York: Harper and Bros Publishers.
- Thurman, J. (1977). "La satisfaction: aperçu international". Revue Internationale du Travail, 116(3), 277.

- Vázquez, C. y Hervás, G. (2009). Psicología Positiva Aplicada. 17-39. Sevilla: Editorial Desclée De Brouwer.



