



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y
EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS
EMPLEADOS**

Alumno: JOSÉ IGLESIAS CRIADO

Junio, 2017

ÍNDICE

RESUMEN	3
ABSTRACT	4
1. INTRODUCCIÓN	5
2. INTELIGENCIA EMOCIONAL	7
2.1. Concepto de Inteligencia Emocional: Principales modelos teóricos.....	9
2.2. Evaluación de la Inteligencia Emocional.	9
2.3. Beneficios de la Inteligencia Emocional en el ámbito laboral.	9
3. COMPROMISO ORGANIZACIONAL	13
3.1 Concepto de Compromiso Organizacional.....	13
3.2. Beneficios del Compromiso Organizacional en el ámbito laboral.....	15
4. RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL	15
5. MÉTODO	17
5.1. Participantes.....	17
5.2. Instrumentos.....	17
5.3. Procedimiento.	18
5.4. Análisis Estadísticos.....	18
6. RESULTADOS	18
7. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	20
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22
9. ANEXOS.....	24

RESUMEN

El trabajo tiene como objetivo comprobar si existe la relación entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Organizacional de los empleados. Para ello, en primer lugar, se ha realizado un análisis teórico sobre la Inteligencia Emocional (IE) y el Compromiso Organizacional (CO), así como de sus principales repercusiones en el ámbito laboral. Posteriormente se lleva a cabo una investigación con 230 empleados pertenecientes a diferentes empresas y organizaciones de Andalucía. Para evaluar la Inteligencia Emocional se ha utilizado la Work Group Emotional Intelligence Scale Short (WEIP-S; Jordan, Murray y Lawrence, 2009). Y para medir el componente Afectivo del Compromiso se ha usado la Organizational Commitment Scale (OCS; Allen y Meyer, 1990). Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que la IE afecta de manera positiva al CO afectivo de los empleados, de tal forma que las personas emocionalmente inteligentes tienden a estar más comprometidos afectivamente con sus organizaciones. Por último, se discuten estos resultados y se plantean sugerencias para futuras investigaciones.

PALABRAS CLAVE: Inteligencia Emocional, Compromiso Organizacional, Compromiso Afectivo, Empleados.

ABSTRACT

The work aims to verify if there is a relationship between the Emotional Intelligence (EI) and the Organizational Commitment (OC) of employees. To do this, first of all, a theoretical analysis has been carried out about the Emotional Intelligence and the Organizational Commitment, as well as its main repercussions in the labor sphere. Later, an investigation is carried out with 230 employees from different companies and organisations from Andalucía. To evaluate the Emotional Intelligence a Work group Emotional Intelligence Scale Short (WEIP-S; Jordan, Murray y Lawrence, 2009) has been used and to measure the Organizational Commitment an Organizational Commitment Scale (OMS; Allen y Meyer, 1990) has been used. The results of the research indicate that the EI affects positively to the OC of employees, for this reason the emotionally intelligent people are more committed in their organisations. Finally, these results are discussed and suggestions are made for future research.

KEY WORDS: Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Affective Commitment, Employees.

1. INTRODUCCIÓN

Históricamente la Psicología se ha centrado en aspectos negativos de la conducta humana como trastornos, enfermedades, daños y discapacidades. Esto ha ocurrido en todos los ámbitos de la Psicología incluido el ámbito laboral.

En los últimos años se ha producido un cambio, de manera que la Psicología ha empezado a centrarse en aspectos más positivos de la conducta humana. Aquí juega un papel importante Seligman (1999; cit. en Augusto, López-Zafra y Pulido-Martos, 2013) por ser el impulsor de un nuevo campo de la Psicología que tiene una trayectoria prometedora: la Psicología Positiva. La Psicología Positiva en los últimos años se ha desarrollado fuertemente en España. Un hecho determinante ha sido la creación de la Sociedad Española de Psicología Positiva (SEPP) en 2010, cuyo actual presidente es el Dr. Gonzalo Hervás.

Desde este nuevo enfoque aparece un nuevo modelo de organización en el que las relaciones positivas, las emociones, el compromiso y el bienestar en el lugar de trabajo son elementos esenciales que favorecen al rendimiento laboral.

La aplicación de la Psicología Positiva al ámbito laboral ha dado lugar a un concepto clave y fundamental: Organizaciones Saludables (OS). Este concepto es definido por la National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH; cit. en Augusto, López-Zafra y Pulido-Martos, 2013) como:

“aquellas cuya cultura, clima y practicas crean un entorno que promueve la salud y el bienestar de sus empleados, así como la efectividad organizacional”

Salanova (2009) por su parte, establece que los requisitos básicos para que una organización sea saludable son: que exista salud, que haya un ambiente de trabajo y social adecuado, que los trabajadores se comprometan en su labor, que la oferta de productos y servicios sea de calidad y que existan relaciones positivas con el entorno.

Las organizaciones que sean capaces de cumplir con estos requisitos serán capaces de superar con mayor facilidad cualquier obstáculo que pueda aparecer (ver Figura 1).

Figura 1: Modelo HERO (Healthy & Resilient Organizations), un ejemplo de organización saludable (Salanova, 2009).



El modelo HERO asume que una OS está formada por tres grandes componentes relacionados entre sí:

1. Recursos y prácticas organizacionales saludables: hacen referencia a las estrategias para estructurar y organizar el trabajo, como por ejemplo rediseño de roles (autonomía, variedad, claridad, feedback), comunicación fluida y transparente, liderazgo positivo, oportunidades de aprendizaje (formación), políticas de igualdad, conciliación vida personal-laboral, apoyo social, y contagio emociones positivas.
2. Empleados y grupos de trabajo saludables: gozan de alto bienestar psicosocial gracias a la presencia de creencias de eficacia, emociones positivas, engagement en el trabajo, optimismo, y resiliencia.
3. Resultados organizacionales saludables: alto desempeño organizacional, excelencia organizacional, buenas relaciones con el entorno organizacional y la comunidad, y responsabilidad social empresarial.

Entre los principales temas de estudio que se abordan desde la Psicología Organizacional Positiva destacan: el optimismo, la resiliencia, el flow, el sentido del humor, la inteligencia emocional, la autoeficiencia y otras fortalezas personales como recursos personales que contribuyen al rendimiento y el bienestar en el trabajo (Salanova, 2009).

En este trabajo, nos vamos a centrar en dos aspectos claves para fomentar el bienestar psicosocial de los empleados y la calidad de vida laboral: la Inteligencia Emocional (IE) y el Compromiso Organizacional (CO).

2. INTELIGENCIA EMOCIONAL

2.1 Concepto de Inteligencia Emocional: Principales modelos teóricos

Desde 1990, año en el que Salovey y Mayer (1990) proponen el término IE, las investigaciones en este campo han sido muy numerosas y se han propuesto diferentes definiciones de este concepto. Todas estas definiciones pueden agruparse en dos grandes modelos teóricos: 1) Modelos de la habilidad, y 2) Modelos mixtos o de personalidad.

El Modelo de la habilidad fue propuesto por Mayer y Salovey (1997) quienes conciben la IE, como un tipo de inteligencia que se refiere a la capacidad para razonar sobre las emociones y usar ese razonamiento para guiar el pensamiento y la conducta hacia el logro de objetivos. Estos autores proponen una definición operativa de IE para poder medirla a través de instrumentos de evaluación fiables y validos. Concretamente, la definen como un conjunto de 4 habilidades:

a. Percepción emocional: la habilidad para identificar, valorar y expresar los sentimientos de uno mismo y de las personas que te rodean.

b. Facilitación Emocional: la habilidad para usar las emociones en la toma de decisiones y solución de problemas.

c. Comprensión Emocional: la habilidad comprender las causas y las consecuencias de las emociones, así como su evolución en el tiempo, y habilidad para comprender las emociones de los demás.

d. Regulación Emocional: la habilidad para manejar tanto las emociones propias como las de los demás.

Estas habilidades están relacionadas entre sí. De forma que para que haya una auténtica regulación emocional, hace falta una adecuada comprensión, y para una adecuada comprensión es necesario una adecuada percepción y expresión emocional.

Este modelo es el que ha proporcionado el mayor número de investigaciones y publicaciones científicas.

Por otro lado, nos encontramos con los Modelos mixtos o de personalidad, que para definir la IE utilizan al mismo tiempo habilidades mentales, rasgos estables de personalidad e indicadores de ajuste (motivación, afrontamiento del estrés, felicidad...)

El representante más importante de estos modelos es Goleman (1995), que considera la IE como un conjunto de competencias emocionales entre las que destacan la autoconciencia, autorregulación, conciencia social, habilidades sociales, empatía...

Con Goleman (1995), el concepto IE alcanza su máxima popularidad. Este autor la definía como “La capacidad para motivarse a uno mismo, de preservar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular los estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con las facultades racionales y de enfatizar y confiar en los demás”.

Este modelo tiene como principal objetivo predecir la efectividad y el rendimiento en el ámbito laboral. Según su autor, estas competencias son características de los empleados más brillantes y con más éxito.

La propuesta de Goleman (1995) ha sido criticada e incluso considerada como “psicología popular”, pero también hay que decir que para muchos es un marco de referencia muy útil, con más énfasis en ambientes organizacionales.

2.2. Evaluación de la Inteligencia Emocional.

En el mundo organizacional es necesario evaluar a los trabajadores individualmente para conocer sus principales habilidades y fortalezas, y de forma colectiva para conocer el clima de trabajo que existe en el grupo. Gracias a estas evaluaciones se pueden proponer intervenciones con el fin de mejorar el rendimiento y el bienestar de los empleados.

En el caso de la IE, existen tres tipos de medidas de evaluación:

- Medidas de Autoinforme
- Medidas de Ejecución
- Medidas de Evaluación de observadores externos o 360°

Medidas de Autoinforme

Este tipo de medidas tiene como objetivo evaluar el nivel de IE de las personas a través de una serie de ítems, en una escala tipo Likert con diferentes opciones de respuesta.

Un ejemplo de ellas es la Trait Meta-MoodScale (TMMS), elaborada por Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995; cit. en Extremera, Fernández-Berrocal, Mestre y Guil, 2004), cuyo objetivo es evaluar a través de 48 ítems la percepción que las personas tienen sobre sus propias habilidades socio-emocionales. Conseguir un índice que evalúe el conocimiento de cada persona sobre sus propios estados emocionales.

Las medidas de auto informe son fáciles de utilizar, tienen un bajo coste económico y con ellas se pueden recoger datos sobre muchos sujetos con el fin de compararlos y ordenarlos en función del nivel de IE que presentan. Además, presentan unas propiedades psicométricas adecuadas por lo que resultan eficaces y útiles para evaluar la Inteligencia Emocional Percibida (IEP).

Medidas de Ejecución

Este tipo de medidas, también conocidas por medidas de habilidad, tienen la misión de evaluar el nivel de IE real que tienen las personas. La distinción de estas medidas respecto a las anteriores está en que los resultados obtenidos reflejan la capacidad real de ejecución del individuo en la resolución de diferentes tareas o dilemas emocionales, y no las meras creencias sobre esa capacidad.

Mayer, Caruso y Salovey (2000; cit. en Extremera, Fernández-Berrocal, Mestre y Guil, 2004) fueron los autores que elaboraron la primera medida de ejecución basada en el modelo de la habilidad, se trata de la Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence (MSCEIT). Está formada por 4 factores (Percepción Emocional, Asimilación Emocional, Compresión Emocional y Manejo Emocional) y un total de 141 ítems.

Medidas de Evaluación de observador externo o 360º

Son medidas en las que interviene una tercera persona que actúa de observador. Pudiendo ser un compañero de trabajo, un supervisor, etc. El observador dará su opinión sobre como el individuo se relaciona con su entorno, como gestiona los conflictos, etc.

Como norma general no hay instrumentos que midan la IE únicamente por medios de observadores. Las medidas 360º son un complemento de las medidas de autoinforme.

Por ejemplo, la Emotional Competence Inventory (ECI) creada por Goleman (2001; cit. en Extremera, Fernández-Berrocal, Mestre y Guil, 2004) es una escala que evalúa cuatro dimensiones de IE orientadas al mundo laboral y el liderazgo empresarial.

- Auto-conciencia
- Auto-manejo
- Conciencia social
- Manejo de las relaciones.

Esta escala contiene como complemento al cuestionario, la posibilidad de solicitar una evaluación por parte de un observador externo pudiendo ser compañeros o subordinados.

2.3. Beneficios de la Inteligencia Emocional en el ámbito laboral.

Nuestras habilidades emocionales y sociales tienen un papel fundamental dentro del ámbito profesional para ser competitivos y para adaptarnos adecuadamente al entorno (Goleman, 1998; Lopes, Côté y Salovey, 2007).

Una de las investigaciones que muestran los beneficios de la IE en el trabajo es la llevada a cabo por Lopes, Grewal, Kadis, Gall y Salovey (2006), cuyos principales resultados muestran que:

- Los empleados con más IE realizaban mayores méritos y recibían salarios más altos que los compañeros con menos IE.
- Los empleados con más IE tenía mayor sensibilidad interpersonal, sociabilidad y generaban un clima de trabajo más positivo.
- Los supervisores con mayor IE obtuvieron calificaciones más positivas en sensibilidad interpersonal, sociabilidad, contribución a un ambiente positivo, tolerancia al estrés y capacidad de liderazgo, por parte de sus subordinados.

Además, se ha comprobado que los miembros de la organización que regulan mejor sus emociones en el trabajo, obtienen mejor rendimiento que aquellos trabajadores que son incapaces de comprender y regular sus emociones (Augusto, López- Zafra, Pulido-Martos, 2013).

En general, de acuerdo con la evidencia empírica disponible, podemos decir que la IE se relaciona con las siguientes variables del contexto laboral: el rendimiento individual y de equipo, el liderazgo, la toma de decisiones, el estrés, el burnout, la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional.

En relación con el rendimiento, se sabe que los empleados con puntuaciones más altas en IE eran mejor evaluados por sus supervisores que los que tenían menos habilidades emocionales, por lo que la relación entre la IE y el rendimiento es positiva (Janovics y Christiansen, 2001; cit. en Berrios, 2009).

En cuanto al funcionamiento de los equipos de trabajo, se ha comprobado que las habilidades emocionales de sus miembros influyen en el rendimiento de los mismos y otras actividades de grupo (García- Izquierdo, García- Izquierdo y Ramos-Villagrasa, 2007; cit. en Berrios, 2009). De hecho, Rice (1999; cit. en Berrios, 2009) encuentra que

los equipos con puntuaciones más altas en IE son mejor evaluados, tanto por observadores externos como por los compañeros.

También existen trabajos que abordan la relación entre IE y liderazgo. Según Côté, Lopes y Salovey (2005; cit. en Berrios, 2009), los individuos emocionalmente inteligentes son mejores líderes. De hecho, los líderes con elevada IE son capaces de generar entusiasmo por un proyecto, dirigir y motivar al grupo y a ellos mismos para realizarlo (Mayer, Salovey y Caruso, 2002; cit. en Berrios, 2009).

Además, las habilidades emocionales contribuyen a la toma de decisiones. Estas ayudan a analizar los problemas con una mente más abierta, y a crear más alternativas de solución (Mayer y Salovey, 1995).

Augusto, Berrios, López-Zafra y Aguilar-Luzón (2006) sugieren que la IE se relaciona negativamente con el estrés y el burnout. Aunque hay que tener en cuenta el papel diferencial de cada factor de la IE, el estrés laboral puede perjudicar al éxito laboral. De ahí que la IE tenga como objetivo solventar los aspectos negativos que produce el estrés en el ámbito laboral proporcionando estrategias (Oginska-Bulik, 2005; cit. en Berrios, 2009). En cuanto al síndrome del burnout, existe una relación negativa entre la regulación emocional y este tipo de estrés propio de las profesionales asistenciales (Extremera, Fernández-Berrocal, Lopes y Salovey, 2004; cit. en Berrios, 2009).

Hay estudios que encuentran una relación positiva entre la IE y la satisfacción laboral. Los resultados de estos estudios ponen de manifiesto que los individuos emocionalmente inteligentes están más satisfechos en su trabajo (Abraham, 2000; cit. en Berrios, 2009), confirmándose una relación positiva entre la regulación emocional y la satisfacción laboral intrínseca (Berrios, Augusto y Aguilar-Luzón, 2006).

Los beneficios de la IE no solo se han constatado en las personas laboralmente activas. También contamos con algunos estudios que analizan estos beneficios en las personas que buscan trabajo. Por ejemplo, en un reciente estudio de Berrios, Nieto-Flores y Extremera (2016) se ha comprobado que la IE se relaciona negativamente con la depresión y el estrés de los desempleados, y positivamente con su nivel de felicidad y satisfacción vital, lo que lleva a los autores a concluir que la IE es un recurso personal

que amortigua los efectos negativos que tiene el desempleo en el ajuste psicológico de las personas que buscan trabajo.

Por último, la IE también se ha estudiado en relación con el Compromiso Organizacional (CO), y los resultados no son concluyentes ya que algunos autores encuentran una asociación positiva entre ambas variables, mientras que otros no han confirmado esta relación. A continuación, se explica el concepto de CO y su relación con la IE.

3. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

3.1 Concepto de Compromiso Organizacional

Existen actitudes positivas y conductas interpersonales que ayudan a alcanzar los objetivos organizacionales sin la necesidad de que incremente el rendimiento o la productividad. Una de estas actitudes es el Compromiso Organizacional (CO).

Como decían García y Salvador (2010; cit. en Salvador-Ferrer, 2012) uno de los principales problemas que existen en las organizaciones es conseguir comprometer a los individuos para que dirijan todos sus esfuerzos en la consecución de los objetivos organizacionales. De tal manera, que el CO es una variable clave en la productividad, eficiencia, y efectividad. En definitiva, en el éxito de una organización.

Según Porter y Lawer (1965), el CO es el deseo de hacer grandes sacrificios por el bien de la organización, el anhelo de permanecer en ella y respetar su cultura y objetivos.

Buchanan (1974; cit. en Salvador-Ferrer, 2012), refiere que un individuo está comprometido con su organización y por ello se genera un sentimiento de apego hacia las metas y valores organizacionales.

Como se puede observar, son numerosas las definiciones de CO pero todas coinciden en que se trata de una vinculación del individuo con la organización, y la mayoría de ellas distinguen tres dimensiones en dicho concepto:

- Calculada o de Continuidad
- Afectiva
- Normativa

Dimensión Calculada o de Continuidad

Esta dimensión hace referencia a la unión que se produce entre el individuo y su organización, dicha unión nace de todas las inversiones realizadas a lo largo de los años. En este caso, el empleado quiere seguir en la organización porque cambiar su situación supondría sacrificar sus inversiones realizadas (Becker, 1960; cit. en Betanzos y Paz, 2007).

Dimensión Afectiva

Según Allen, Meyer y Smith (1993; cit. en Salvador-Ferrer, 2012), esta dimensión hace referencia a los lazos emocionales que unen a las personas con la organización, y lleva a que los trabajadores se sientan orgullosos de pertenecer a sus organizaciones.

Las principales características de este componente del CO son:

- Un fuerte deseo de permanecer como miembro de una organización en particular.
- Un acuerdo de mantener altos niveles de esfuerzo en beneficio de la organización.
- Una creencia y aceptación de los valores y metas de la organización.

Dimensión Normativa

Esta dimensión refleja la percepción moral del individuo de continuar en la organización, ya que tiene una sensación de deuda con ella por haberle dado la oportunidad de pertenecer a ella o por alguna recompensa valorada (Weiner 1982; cit. en De Frutos, Ruiz y San Martín, 1999).

Según Allen y Meyer (1990; cit. en De Frutos, Ruiz y San Martín, 1999), en el compromiso normativo hay una obligación de ser leal. Sin embargo, en el compromiso afectivo hay un deseo de ser leal.

3.2. Beneficios del Compromiso Organizacional en el ámbito laboral.

Como señalan Betanzos y Paz (2007), la integración de las personas en las organizaciones es un asunto de gran importancia para que estas puedan superar sus objetivos y metas. Lo ideal sería que se alcanzara un nivel armónico en las organizaciones para que la relación trabajador-empresa sea fuerte y estable.

El compromiso organizacional puede tener consecuencias positivas tanto para los empleados como para la organización. Los empleados comprometidos con su organización pueden conseguir estabilidad laboral, mayores prestaciones, beneficios sociales, jubilación y satisfacción de las necesidades materiales y psicológicas (Betanzos y Paz, 2007).

Por otra parte, según Augusto, López-Zafra y Pulido-Martos (2013) las organizaciones que cuentan con empleados comprometidos consiguen: alta identificación del trabajador con las metas de la organización, un deseo de seguir trabajando en la organización, buena disposición del trabajador ante los problemas y cambios en la organización, mejor rendimiento de la organización y mayor posibilidad de alcanzar los objetivos de la organización.

4. RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Salvador-Ferrer (2012) llevó a cabo un estudio con el objetivo de analizar la relación entre el compromiso de los trabajadores y la inteligencia emocional. Trabajó con una muestra de 165 sujetos de una empresa de servicios que contestaron la Trait Meta-Mood Scale (TMMS 24; Salovey et al. (1995) y el Organizational Commitment Questionnaire (OCQ; Meyer y Allen, 1984). Estos instrumentos evaluaban la IE y el CO respectivamente. Sus resultados indicaron que el Compromiso Afectivo se relacionaba

negativamente con la IE, mientras que los otros dos componentes mostraron una relación positiva significativa con la IE.

Como conclusión, el autor señala que las personas que están más comprometidas normativamente son las que tienen un mayor control sobre sus emociones. Este planteamiento está en la línea del de Goleman y Cherniss (2005; cit. en Salvador-Ferrer, 2012), quienes sugieren que el interés de las personas por continuar en la organización puede llevarles a controlar las propias emociones.

En otras investigaciones, como por ejemplo de la Giles (2001; cit. en Augusto, López-Zafra y Pulido-Martos, 2013), se confirma una relación positiva entre el CO de los empleados y la IE de los líderes, de manera que los empleados con mayor CO tenían supervisores con elevados niveles de IE.

Carmeli(2003; cit. en Augusto, López-Zafra y Pulido-Martos, 2013), encuentra una relación positiva entre IE y compromiso afectivo, pero con el compromiso de continuidad la relación obtenida fue negativa.

En otra investigación reciente realizada por Aghdasi, Kiamaneshb y Naveh (2011; cit. en Augusto, López-Zafra y Pulido-Martos, 2013) no se encuentra ninguna relación entre la IE y el CO.

En resumen, la relación entre IE y CO no está clara y la evidencia empírica sobre ella es contradictoria. Contamos con algunos resultados según los cuales la contribución de la IE es distinta en función de la dimensión del CO analizada.

Por ello, y dado que el componente afectivo del CO es la dimensión cuya relación con la IE parece más confusa, este trabajo tiene como principal objetivo comprobar si la IE de los empleados influye en su compromiso afectivo con la organización. Teniendo en cuenta los resultados de investigaciones anteriores, planteamos las siguientes Hipótesis (H) de trabajo:

H1: Existirá una relación positiva entre la IE y la dimensión afectiva del CO de los empleados.

H2: Una vez contrastadas las variables socio-demográficas, la IE influirá positivamente en el CO afectivo.

5. MÉTODO

5.1. Participantes.

En esta investigación participó una muestra de 230 empleados pertenecientes a diferentes empresas privadas de Andalucía, de los cuales 123 eran hombres (53,5 %) y 107 mujeres (46,5%), con edades comprendidas entre los 20 y 72 años (Media = 41,3 y Desviación típica = 11,27). El 8,7% de los empleados llevaba menos de 1 año trabajando en la empresa, el 26,5% llevaba trabajando entre 1 y 6 años, el 18,7% entre 6 y 12 años, el 15,7% entre 12 y 17 años, el 8,7% entre 17 y 23 años, el 8,2% entre 23 y 28 años, el 7% llevaba entre 28 y 33 años, y el 6,5% más de 33 años.

5.2. Instrumentos.

Inteligencia Emocional

Para medir la Inteligencia Emocional se ha utilizado la adaptación española (López-Zafra, Pulido-Martos, Berrios y Augusto, 2012) de la Work Group Emotional Intelligence Scale Short (WEIP-S; Jordan, Murray y Lawrence, 2009), (anexo I). Esta escala está basada en el modelo de la habilidad de Mayer y Salovey (1997), y la componen 16 ítems con formato de respuesta tipo Likert de 7 puntos, (1= totalmente en desacuerdo y 7= totalmente de acuerdo), que evalúan cuatro dimensiones de la IE:

- Comprensión de las propias de la emociones.
- Comprensión de las emociones de los demás.
- Manejo de las propias emociones.
- Manejo de las emociones de los demás.

En lo que respecta a la fiabilidad del instrumento cabría señalar que la puntuación alfa de Cronbach es de 0,9 en su versión original.

Componente Afectivo del Compromiso Organizacional

Para medir esta variable hemos utilizado la sub-escala del compromiso afectivo de la Organizational Commitment Scale (OCS; Allen y Meyer, 1990; adaptación de De Frutos, Ruiz, y San Martín, 1998), (anexo II), formada por 7 ítems con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos (1= totalmente en desacuerdo y 5= totalmente de acuerdo).

En cuanto a la fiabilidad del instrumento, hay que decir que la puntuación de alfa de Cronbach en la versión original de esta subescala es de 0,87.

5.3. Procedimiento.

El cuestionario fue entregado en persona a cada uno de los trabajadores que participaron en el estudio. Cada encuestado firmó una hoja de consentimiento donde se reflejaba que entendía la estructura del cuestionario y aceptaba contestarlo voluntariamente. En la hoja de consentimiento queda constancia de que la información se tratará de manera anónima y confidencial.

Cada cuestionario iba dentro de un sobre que se cerraría una vez contestado por cada participante. Cada empresa agrupaba todos los sobres con los cuestionarios acabados y el investigador pasaba a recogerlos personalmente transcurridos 15 días desde la entrega.

5.4. Análisis Estadísticos.

Se han llevado a cabo diferentes análisis descriptivos y análisis de regresión por pasos con el paquete estadístico SPSS.v.26.

6. RESULTADOS

Análisis Descriptivos

Las Correlaciones Pearson, las medias, las desviaciones estándar y la fiabilidad de las diferentes subescalas utilizadas en el estudio se presentan en la [Tabla 1](#). Tal y

como esperábamos, existe una relación positiva significativa entre la IE y el componente afectivo del CO (Ver Tabla 1).

Tabla 1: Puntuaciones medias, desviaciones típicas, índices de fiabilidad y correlaciones entre la IE y el CO afectivo.

	1.CO afectivo	2. IE
1. CO afectivo	-	
2. IE	0,43**	-
M	4,35	21,31
D.T.	0,66	3,19
α	0,79	0,9

Nota: ** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Análisis de Regresión

Con en el Análisis de Regresión se ha examinado la repercusión que pueden tener las variables socio-demográficas (edad, sexo, antigüedad en años) y la IE en el CO afectivo de los empleados. Las variables socio-demográficas y la IE actúan como variables predictoras y el componente afectivo del CO es la variable dependiente.

Los resultados obtenidos indican que el modelo de regresión explica un total del 21% de la varianza del componente afectivo del CO ($R^2 = 0,21$; $F(4, 229) = 15,07$; $p < 0,001$). En el primer paso, el sexo no predice el componente afectivo del CO ($\beta = 0,02$; $p > 0,05$), la edad tampoco tienen poder predictivo sobre el componente afectivo del CO ($\beta = 0,08$; $p > 0,05$), y la antigüedad en el puesto tampoco alcanza el nivel de significación estadística en la predicción de dicho componente ($\beta = 0,08$; $p > 0,05$). En el segundo y último paso, obtenemos que la IE presenta un coeficiente de regresión estadísticamente significativo en la predicción del componente afectivo del CO ($\beta = 0,43$; $p < 0,001$), explicando el 19% de la varianza de dicho componente ($\Delta R^2 = 0,19$) (Ver Tabla 2).

Tabla 2: Resultados del análisis de regresión de la IE en el componente afectivo del CO, controlando el sexo, la edad y la antigüedad en la empresa.

Predictores	Componente afectivo del Compromiso Organizacional			
	β	R^2	ΔR^2	F
Paso 1: variables socio-demográficas		0,02	-	1,88
Sexo	0,02			
Edad	0,08			
Antigüedad en la empresa	0,08			
Paso 2: inteligencia emocional		0,21	0,19	15,07***
IE total	0,43***			

Nota. Las β se corresponden con el último paso de la regresión; *** $p \leq 0,001$

7. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El objetivo principal de este estudio fue analizar si existe relación entre las IE y el CO afectivo.

Los resultados obtenidos indican que existe una relación positiva entre las variables analizadas, de tal manera que se cumple la primera hipótesis del estudio, ya que la IE se relaciona positivamente con el CO Afectivo de los empleados. En cuanto a la segunda hipótesis de este estudio, cabe decir que ni el sexo, ni la edad, ni la antigüedad en la empresa predicen al compromiso. Una vez contrastadas las variables socio-demográficas, observamos que la IE sí influye positivamente en el CO Afectivo de los empleados, de tal manera que IE predice al CO Afectivo. Se confirma también la segunda hipótesis del estudio.

Comparando los resultados de este estudio con los de otras investigaciones anteriores, podemos observar semejanzas y diferencias. La investigación de Salvador-Ferrer, (2012) obtuvo como resultado que el CO Afectivo se relacionaba de manera negativa con la IE. Estos resultados son diferentes a los obtenidos en esta investigación, ya que según este estudio la relación entre la IE y el CO Afectivo es de naturaleza positiva. Otra investigación realizada recientemente por Aghdasi, Kiamaneshb y Naveh

(2011; cit. en Augusto, López-Zafra y Pulido-Martos, 2013) no encuentra ninguna relación entre la IE y el CO, nuevamente los resultados difieren con los obtenidos por esta investigación. Por otra lado la investigación de Carmeli (2003; cit. en Augusto, López-Zafra y Pulido-Martos, 2013), sí encuentra una relación positiva entre IE y CO Afectivo, por tanto los resultados de la investigación de Carmeli (2003) si obtienen los mismo resultados que los obtenidos en nuestra investigación.

Los resultados de esta investigación pueden deberse a que un elevado nivel de Inteligencia Emocional lleva consigo la capacidad de motivarse, de controlar los impulsos, de regular los estados de ánimos, tanto propios como de las demás personas.

Por tanto me reitero en decir que las personas Emocionalmente Inteligentes tienen mayor facilidad para comprometerse con una organización, son capaces de adaptarse mejor a los posibles cambios y de tener una actitud positiva ante los diferentes problemas que les puedan surgir.

Por último, queda señalar que este estudio tiene como principales limitaciones: que se ha utilizado una muestra pequeña, se ha usado una medida subjetiva de IE y es un estudio transversal que no permite conocer con profundidad las relaciones causales entre las variables establecidas.

Así que, en futuras investigaciones se sugiere que la muestra sea mayor, que la medida utilizada para medir la IE sea objetiva y que se intente llevar a cabo un estudio longitudinal donde se observe e investigue al mismo grupo de empleados al mismo tiempo en reiteradas ocasiones con el objetivo de conocer con profundidad las relaciones entre las variables que se estudian.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Augusto, J. M., Berrios-Martos, M. P., López-Zafra, E., y Aguilar Luzón, M. (2006). Relación entre burnout e inteligencia emocional y su impacto en salud mental, bienestar y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Ansiedad y estrés*, 12, 479-493.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso Organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, 23 (2), 207-215.
- Berrios, M. P., Augusto, J. M. y Aguilar-Luzón, M. C. (2006). Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en contextos hospitalarios: Un estudio exploratorio con profesionales de enfermería. *Index de Enfermería*, 54, 30-34.
- Berrios, M.P. (2009). Inteligencia Emocional en el ámbito laboral. En Augusto, J.M. (dir.), *Estudios en el ámbito de la IE*. (pp.163-167). Jaén: Servicio de publicaciones de la Universidad de Jaén.
- Berrios, M. P., Nieto-Flores, M. P. y Extremera, N. (2016). Exploring the socio-emotional factors associated with subjective well-being in the unemployed. *PeerJ* 4:e2506; DOI 10.7717/peerj.2506
- De Frutos, B., Ruiz, M. A. y San Martín, R. (1998). Análisis Factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso organizacional. *Psicológica*, 19, 345-366.
- Extremera, N., Fernández-Berrocal, P., Mestre, J.M., y Guil, R. (2004). Medidas de Evaluación de la Inteligencia Emocional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 36 (2), 200-228.
- Fernández-Berrocal, P. y Extremera, N. (2010). Más Aristóteles y menos Prozac: la inteligencia emocional y el estudio de la felicidad. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 66, 85-108.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books. (Trad. Cast. Kairós, 1996).
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books. (Trad. Cast. Kairós, 1999).
- Lopes, P.N., Grewal, D., Kadis, J., Gall, M. y Salovey, P. (2006). Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work. *Psicothema*, 18, supl., 132-138.

- Lopes, P. N., Cotê, S. y Salovey, P (2007). Un modelo de habilidad de la inteligencia emocional: implicaciones para la evaluación y el entrenamiento. En J. M. Mestre y P. Fernández-Berrocal (Coord.), *Manual de Inteligencia Emocional*, 217-234. Madrid: Pirámide.
- López-Zafra, E., Pulido-Martos, M. Berrios, M. P., y Augusto, J. M., (2012). Psychometric properties of the Spanish version of the Work Group Emotional Intelligence Profile-Short versión. *Psicothema*, 24 (3), 495-502.
- López-Zafra, E., Pulido-Martos, M., y Augusto, J. M., (2013). *Inteligencia Emocional en el trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Mayer, J.D., y Salovey, P. (1990). Inteligencia Emocional. *Imaginación, Conocimiento y Personalidad*, 9(3), 185-211.
- Mayer, J. D., y Salovey, P. (1995). Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings. *Applied and preventive psychology*, 4(3), 197-208.
- Mayer, J. D., y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds.) *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- Porter, L. W., y Lawler, E. E. (1965). Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior. *Psychological bulletin*, 64(1), 23.
- Salanova, M. (2009). Organizaciones Saludables: una aproximación desde la Psicología Positiva. En C. Vázquez y G. Hervás (Coord.), *Psicología Positiva Aplicada*. Bilbao: Biblioteca de Psicología Desclée De Brouwer.
- Salvador-Ferrer, C. M. (2012). El compromiso organizacional como predictor de la Inteligencia emocional. *Interamerican Journal of Psychology*, 46 (2), 255-260.

9. ANEXOS

Anexo I. Cuestionario WEIP-S



TIPO B



A continuación encontrará preguntas sobre diferentes situaciones que se pueden plantear en su trabajo. Le pedimos que, por favor, conteste con sinceridad y espontaneidad. Le agradecemos mucho su colaboración. Indique su grado de acuerdo con cada afirmación. Para ello utilice la siguiente escala y marque con una "X" la respuesta que considere se ajusta más a su opinión sobre lo que se le pregunta.

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo

1.	Puedo expresar mis emociones a los/las miembros del grupo	1	2	3	4	5	6	7
2.	Puedo explicar mis emociones a los/las otros/as miembros del grupo	1	2	3	4	5	6	7
3.	Si me siento bajo/a de ánimo, les puedo decir a los/las miembros de mi grupo de trabajo qué me haría sentir mejor	1	2	3	4	5	6	7
4.	Puedo hablar con otros/as miembros de mi grupo de trabajo sobre lo que siento	1	2	3	4	5	6	7
5.	Respeto las opiniones de los/las miembros de mi grupo, incluso aunque piense que están equivocados/as	1	2	3	4	5	6	7
6.	Cuando estoy frustrado/a con algún/a compañero/a del grupo de trabajo, puedo sobreponerme a mi frustración	1	2	3	4	5	6	7
7.	Cuando hay que decidir sobre un conflicto, intento ver todos los lados del desacuerdo antes de llegar a una conclusión	1	2	3	4	5	6	7
8.	Escucho de forma imparcial las ideas de los/las miembros de mi grupo	1	2	3	4	5	6	7
9.	Me doy cuenta de sus "verdaderos sentimientos", incluso aunque intenten ocultarlos	1	2	3	4	5	6	7
10.	Soy capaz de describir con precisión cómo se sienten los/las miembros del grupo	1	2	3	4	5	6	7
11.	Cuando hablo con un/a miembro del grupo puedo evaluar sus "verdaderos sentimientos" a través de su lenguaje corporal	1	2	3	4	5	6	7
12.	Puedo deducir cuando mis compañeros/as de grupo dicen cosas en las que no creen	1	2	3	4	5	6	7
13.	Mi entusiasmo puede contagiarse a los/las miembros del grupo	1	2	3	4	5	6	7
14.	Soy capaz de animar a los/las miembros del grupo cuando se sienten decaídos/as	1	2	3	4	5	6	7
15.	Puedo conseguir que los/las miembros del grupo compartan mi entusiasmo en un proyecto	1	2	3	4	5	6	7
16.	Puedo proporcionar la "chispa" para conseguir que los/las miembros del grupo se entusiasmen	1	2	3	4	5	6	7

Anexo II. Cuestionario OCS

Por favor, indique su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones

	Total desacuerdo	Desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Total acuerdo
1. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización	1	2	3	4	5
2. Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	1	2	3	4	5
3. Trabajar en esta organización significa mucho para mí	1	2	3	4	5
4. En esta organización me siento como en familia	1	2	3	4	5
5. Estoy orgulloso/a de trabajar en esta organización	1	2	3	4	5
6. No me siento emocionalmente unido/a a esta organización	1	2	3	4	5
7. Me siento parte integrante de esta organización	1	2	3	4	5