



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**La Inteligencia Emocional y la Adaptabilidad a la Carrera:
relación con el compromiso (engagement) y la satisfacción
laboral y con la vida.**

Presentado por Marina Alonso García
Tutorizado por Enrique Merino Tejedor
Segovia, 20 de julio de 2021

Quisiera dedicar estas líneas de este pequeño proyecto para agradecer a mi tutor, Enrique, por su implicación y compromiso a lo largo de estos meses, y por haber depositado en mí tanta confianza a la hora de realizar esta investigación.

RESUMEN

Actualmente, son muchas las investigaciones que se centran en la importancia de la Inteligencia Emocional y de la Adaptabilidad a la Carrera. El propósito de este estudio es analizar la relación existente entre la Inteligencia Emocional, la Adaptabilidad a la Carrera, el Engagement, la Satisfacción con la Vida y la Satisfacción Laboral en una muestra de 50 trabajadores de los diferentes sectores laborales. Para ello, se han utilizado las versiones españolas de los instrumentos de medida más importantes de investigación de estas variables: Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, versión abreviada (UWES – 9), para medir el engagement; Escala de Autorregulación (EAR), para medir la autorregulación; Escala de Adaptabilidad a la Carrera (CAAS), para evaluar la adaptabilidad a la carrera; Cuestionario de Inteligencia Emocional Rasgo (TEIQue – SF) para medir la inteligencia emocional; la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) y la Escala general de Satisfacción laboral. Tras analizar los datos, podemos llegar a la conclusión de que todas las variables correlacionan significativamente entre sí, por lo que tras su estudio pueden sacarse conclusiones bastante objetivas y sugerentes para el mundo laboral.

Palabras clave: Inteligencia Emocional, Adaptabilidad a la Carrera, Engagement, Satisfacción.

ABSTRACT

Currently, there are many investigations that focus on the importance of Emotional Intelligence and Career Adaptability. The purpose of this study is to analyze the relationship between Emotional Intelligence, Career Adaptability, engagement, life satisfaction and work satisfaction, in a sample of 50 workers from different sectors. To do this, we used the Spanish versions of the most important research measurement instruments for these variables: Utrecht Work Engagement Scale, abbreviated version (UWES – 9) to measure engagement; Self – Regulation Scale (EAR), to measure self – regulation; Career Adapt – Abilities Scale (CAAS), to assess career adaptability; the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue – SF) to measure emotional intelligence; the Satisfaction with Life Scale (SWLS) and the general scale of job satisfaction. After analyzing the results, we can reach the conclusion that all the variables correlate significantly with each other, so after its study, quite objective and suggestive conclusions can be drawn for the labour market.

Key words: Emotional Intelligence, Career Adaptability, Engagement, Satisfaction.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO 1	
MARCO TEÓRICO: LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, LA ADAPTABILIDAD A LA CARRERA, EL ENGAGEMENT Y LA SATISFACCIÓN.	
1.1. La Inteligencia Emocional	2
1.1.1 Concepto	2
1.1.2 Modelos de Inteligencia Emocional	3
1.1.3 La Inteligencia Emocional Rasgo	4
1.1.4 Medición de la Inteligencia Emocional	4
1.2. La Adaptabilidad a la Carrera	5
1.2.1 Concepto	5
1.2.2 Dimensiones de la Adaptabilidad a la Carrera	6
1.3. El Engagement	7
1.3.1 Concepto	7
1.3.2 El Engagement en el trabajo	7
1.3.3 Medición del engagement	8
1.4. La Satisfacción	9
1.4.1 Satisfacción Laboral	9
1.4.2 Satisfacción con la Vida	10
CAPÍTULO 2	
TRABAJO EMPÍRICO: RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, LA ADAPTABILIDAD A LA CARRERA, EL ENGAGEMENT Y LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA Y LABORAL.	
2.1. Introducción	14
2.2. Metodología	14
2.2.1 Participantes	14
2.2.2 Instrumentos de medida	15
2.2.3 Procedimiento	16
2.2.4 Análisis estadísticos	16
2.3. Resultados	17
2.4. Discusión y conclusiones	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26

INTRODUCCIÓN

En el actual trabajo de fin de grado trataremos de aclarar y analizar como un grupo de variables, que son: inteligencia emocional y adaptabilidad a la carrera se relacionan con otras muy influyentes dentro de las organizaciones, como son el engagement o compromiso laboral, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en general. El objetivo principal para destacar en este estudio es comprobar que variables se encuentran relacionadas entre sí, y, por tanto, que variables influyen sobre las demás, y así conocer cuáles de ellas han de potenciarse dentro de las empresas, y el por qué y para qué. Debido al alcance y extensión del tema a exponer, el estudio se centrará en analizar y sintetizar de forma objetiva el concepto y características principales de cada uno de los constructos, ya que donde se podrá observar la realidad es en la parte empírica de este trabajo, puesto que los resultados analizados son bastante objetivos.

Esta investigación está estructurada en dos partes o bloques, el primero de ellos es el marco teórico, que es donde explicaremos lo que es la inteligencia emocional, la adaptabilidad a la carrera, el engagement o compromiso y la satisfacción tanto con la vida como laboral, las características y dimensiones de cada una de las variables y los instrumentos de medida más utilizados cuando se quiere conocer el nivel de cada una de ellas en los sujetos a participar. El segundo bloque se compone por el trabajo empírico, en el cual se analizará la relación existente entre cada una de las variables que habremos explicado con anterioridad, y para demostrar esa relación se hará un análisis estadístico de correlación y regresión entre ellas tras elaborar un cuestionario con preguntas de las herramientas más utilizadas para medir los niveles de cada una de ellas en una muestra de participantes.

En las últimas décadas numerosas empresas y organizaciones han tratado de focalizarse y preocuparse por mejorar en muchos de los aspectos que vamos a ver a lo largo de este estudio, ya que muchos de estos conceptos están en auge y la salud psicológica de los trabajadores en el ámbito laboral está cobrando mucha importancia, pues cuanto más implicados y comprometidos se sientan más eficaces serán en sus puestos de trabajo, lo que generará una gran motivación y satisfacción en el trabajo y en sus vidas personales, simplemente por tener ese deseo de permanencia y constancia dentro de la organización.

El presente trabajo no ha sido elegido al azar, ya que es un tema elegido de forma personal, y me parece muy interesante investigar sobre cada una de estas variables como futura y pronta trabajadora que seré, además de que se tratarán conceptos relativamente modernos dentro de las entidades de trabajo y considero que es necesaria la investigación sobre cada una de ellas.

**CAPÍTULO I: LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, LA ADAPTABILIDAD A LA
CARRERA, EL ENGAGEMENT (COMPROMISO) Y LA SATISFACCION
LABORAL Y CON LA VIDA**

1.1. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

1.1.1 Concepto.

La Inteligencia Emocional (a partir de ahora IE) es una variable de nuestra personalidad que describe la capacidad que los seres humanos tenemos de percibir, entender y poder gestionar, y, por tanto, de conocer y utilizar las emociones, tanto propias como ajenas.

Esta capacidad ha tomado un papel muy importante, pues los avances en el campo de la inteligencia incluyen la parte emotiva y afectiva de los individuos, y explican como la unión de la razón y la emoción es esencial para comprender la inteligencia humana (Goleman, 1996); ya que su función tanto en la toma de decisiones como en los razonamientos complementa el modelo tradicional, basado únicamente en el cociente intelectual (IQ) y añadiendo en él el cociente emocional (EQ).

Son muchos los autores que han tratado de definir dicha capacidad, por lo que existen múltiples conceptos de diferentes autores. Como dice Saz (2002), la primera vez que se utilizó el concepto de IE fue en 1990 por Peter Salovey y John Mayer, y lo definieron como “la capacidad de controlar y regular los sentimientos de uno mismo y de los demás, y utilizarlos como guía de pensamiento y de acción” (p. 25). Es decir, podemos entender este concepto como automotivación y control de impulsos que generen nuestras emociones, así como regulación y gestión de nuestro estado de ánimo ante determinadas situaciones, y capacidad para ponerse en el lugar de otro, es decir, empatizar con los demás.

Fernández Berrocal y Ramos (2002) manifiestan que la IE es “la capacidad para conocer, comprender y regular nuestras emociones y las de los demás” (p.20). Según estos autores, la IE englobaría tres aspectos:

- a) Percibir: aspecto que se centra en saber distinguir de manera consciente nuestras emociones y las de los demás, y por lo tanto saber reconocer qué siente una persona o nosotros mismos y si somos capaces de etiquetar esa emoción.
- b) Comprender: sería la capacidad para entender e interpretar dicha emoción, ya sea simple o compleja, en nuestro pensamiento y la complejidad de ésta.
- c) Regular: sería la habilidad o la capacidad de canalizar y gestionar esas propias emociones, sean positivas o negativas, y actuar con ellas de manera eficaz.

La IE, según Goleman (1996), está reflejada en la forma en la que las personas interactúan con el mundo que les rodea, y tiene dos componentes:

- Componente Intrapersonal: está vinculado a las capacidades de identificación, percepción y control de las emociones en uno mismo, manifestándose mediante el autocontrol
- Componente Interpersonal: está vinculado a las capacidades de identificación y percepción de las emociones de los demás, y a la capacidad de relacionarse de forma positiva de manera social.

Además, es importante destacar, como dice Goleman (1996), que la IE no es una capacidad innata o que va ligada a factores genéticos, si no que puede desarrollarse durante toda la vida. También añade en Pésico (2007) que “la inteligencia emocional está relacionada con un conjunto de habilidades que se basan en la capacidad de reconocer los sentimientos propios y ajenos para que sirvan de guía al pensamiento y a la acción” (p.14).

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, LA ADAPTABILIDAD A LA CARRERA, EL ENGAGEMENT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL Y CON LA VIDA

Como hemos visto después de observar muchas de las definiciones que algunos autores han aportado sobre este concepto, la IE es una facultad que, a través de diversas técnicas para el desarrollo de habilidades, puede aprenderse durante toda la vida, habilidades como conocer y reconocer y, por lo tanto, saber usar las emociones propias, identificar las emociones que sienten los demás, controlar los impulsos y gestionarlos para la resolución de problemas, etc.

Tras haber desarrollado este concepto, en el siguiente punto se identificarán los modelos más destacados sobre la IE, modelos como el de Mayer y Salovey, modelo de Daniel Goleman, o modelo de Bar-On.

1.1.2 Modelos de Inteligencia Emocional.

Me gustaría empezar este subapartado indicando, como dicen Fernández y Extremera (2005), que, hablando del concepto de la IE, la manera más correcta de diferenciar estos modelos es distinguirlos entre modelos mixtos y modelos de habilidad, ambos centrados en la manera de procesar la información.

El modelo mixto es uno de los más utilizados debido al éxito del trabajo de Goleman. Se sustenta en la relación de la IE con los rasgos de la personalidad del sujeto, habilidades sociales y emocionales y habilidades motivacionales y cognitivas, como pueden ser la motivación, la confianza, el autocontrol, etc.

El modelo de habilidad, en cambio, muestra un criterio más limitado, ya que entiende la IE como una capacidad única, pura, natural, fundamentándose en las emociones y su uso adaptativo, así como la aplicación a nuestro pensamiento (Fernández y Extremera, 2005).

Como dije con anterioridad, los modelos más destacados son los de Daniel Goleman o Bar – Or, modelos puramente mixtos, y el modelo de Mayer y Salovey, modelo de habilidad, aunque también hay que destacar que han surgido otros modelos diferentes, como por ejemplo el de Petrides y Furnham, (Bisquerra, 2012), quienes plantean un modelo considerando la IE como rasgo.

❖ Modelos mixtos:

Este tipo de modelo ha sido desarrollado, como acabo de mencionar en el párrafo anterior, por autores como Bar - On (1997) y Goleman (1996).

Es este último quién delinea, siguiendo este modelo, los objetivos o componentes de la IE:

- Saber las emociones de uno mismo y las ajenas.
- Gestionar y controlar las propias emociones (autorregulación)
- Capacidad de motivarse a uno mismo (automotivación).
- Saber conectar y relacionarse con el resto de las personas (habilidades sociales).

Por otro lado, Bar – On es el fundador del modelo ESI (Emotional Social Intelligence), que estructura la inteligencia emocional en cinco dimensiones básicas. Según Fragoso (2015) son:

- Intrapersonal: comprensión emocional de uno mismo.
- Interpersonal: conciencia social, relaciones interpersonales, empatía.
- Adaptabilidad: manejo del cambio, flexibilidad y solución de problemas.
- Manejo del estrés: regulación y control emocional.
- Estado de ánimo, humor: motivación y optimismo.

❖ Modelo de habilidad:

Los autores que desarrollan modelos de habilidad, como, por ejemplo, Mayer y Salovey, consideran que la IE se basa en el uso adaptativo de las emociones ya que facilitan la resolución

de conflictos y la adaptación al entorno, y en el empleo de estas emociones a nuestro pensamiento (Berrocal y Extremera, 2005).

En el modelo de habilidad de Mayer y Salovey, se establece que la IE se expresa a través de cuatro bloques, subdivididos a su vez en distintas habilidades (Mayer y Salovey, 1997).

- Percepción emocional, es decir, distinguir y reconocer tanto los propios sentimientos como los ajenos, a través de expresiones faciales o corporales, tono de voz al expresarse, etc. Es una habilidad bastante importante para la interacción social.
- Facilitación o asimilación emocional: capacidad que tiene la persona para determinar la manera efectiva de utilizar las emociones a la hora de tomar decisiones y saber cómo relacionar éstas con el propio sistema cognitivo.
- Compresión emocional y análisis: facilidad para entender esa emoción que siente un sujeto determinado, ser capaz de dar nombre y, por lo tanto, etiquetar dicha emoción.
- Regulación emocional: capacidad de controlar y regular las propias emociones, ya sean positivas y negativas. Es la habilidad más compleja.

1.1.3 La Inteligencia Emocional Rasgo.

Fueron Petrides y Furnham (2001) los que distinguieron entre IE capacidad (o capacidad cognitivo – emocional) e IE rasgo (o autoeficacia emocional), puesto que es importante entender que son dos constructos diferentes y pueden distinguirse según el método de medición utilizado para su puesta en práctica.

La IE rasgo se refiere a la autopercepción de un conjunto de capacidades emocionales que son evaluadas a través de autoinformes, y que pertenece al ámbito de la personalidad, pues existe evidencia empírica para tratar la IE rasgo como un aspecto de la personalidad, mientras que la IE capacidad apunta a la capacidad de responder de manera correcta a diferentes tareas de corte emocional mediante pruebas de rendimiento máximo aludiendo a la capacidad cognitiva.

1.1.4 Medición de la IE.

Tras observar la cantidad de habilidades que surten de la IE, y las dimensiones que proponen los modelos de IE, surge la necesidad de evaluar a los individuos y conocer si son emocionalmente inteligentes, pues no todas las personas saben reconocer y gestionar las propias emociones, o identificar las ajenas y potenciar, tanto las propias como las ajenas, de manera positiva. Por todo ello se crearon distintos instrumentos o herramientas de medida, todos ellos correctamente validados.

Según autores, como Fernández- Berrocal y Extremera (2005), los más utilizados para la evaluación de la IE son:

- o Instrumentos de autoinforme.
- o Test de ejecución.
- o Informes de observadores externos.

Una vez planteada y explicada esta variable, es importante destacar que son numerosas las investigaciones sobre el papel de la IE en relación con variables profesionales y vocacionales relacionadas con la carrera, por ello en el próximo apartado hablaremos de la Adaptabilidad a la Carrera.

1.2 LA ADAPTABILIDAD A LA CARRERA.

1.2.1 Concepto

La Adaptabilidad a la Carrera es un concepto teórico moderno por lo que la investigación de este constructo se está llevando a cabo en varios países en la actualidad. Este rápido aumento de la investigación de este concepto en los últimos años es debido, en gran parte al desarrollo y validación del instrumento del que hablaremos en este apartado.

El área donde más interés ha despertado el concepto de adaptabilidad a la carrera es en el desarrollo profesional pues, el periodo correspondiente a la formación y obtención de capital humano es bastante relevante para crear y afianzar la identidad vocacional, ya que es una etapa de grandes e importantes decisiones para su futura transición en el ámbito laboral.

La adaptabilidad a la carrera es entendida por Savickas (1997) como una variable importante a la hora de realizar ajustes previsibles e impredecibles que estén inducidos por las condiciones de trabajo cambiantes. La adaptabilidad a la carrera es un recurso psicosocial multidimensional manifestado a través de cuatro dimensiones (implicación, control, curiosidad y confianza), que serán explicadas en el próximo punto, que influyen en las personas para gestionar de manera eficaz las tareas relacionadas con la carrera y las transiciones a lo largo de la vida laboral.

Este novedoso concepto puede encuadrarse dentro de la “Teoría de Construcción de la Carrera” que desarrolló Savickas (2005). Lo que intenta explicar esta teoría es la necesaria adaptación del sujeto a su entorno para así obtener una adecuada integración en el centro de trabajo.

Savickas (2013) estableció que la Teoría de Construcción de la Carrera considera este objeto conceptual como un proceso de cuatro pasos que abarca:

- Preparación y adaptabilidad, por ejemplo: motivación para cumplir con las labores de la carrera.
- Recursos y adaptabilidad, por ejemplo: recursos psicológicos para hacer frente a las demandas profesionales.
- Respuestas de adaptación, por ejemplo: conductas para utilizar de manera correcta las condiciones profesionales exigentes.
- Resultados, por ejemplo: los efectos de la adaptación adquiridos en el proceso de construcción de la carrera.

Esta teoría también defiende que la adaptación está fundada por cinco grupos de comportamientos: orientación (por ejemplo: voluntad para colaborar de forma activa en el proceso de desarrollo de la carrera), exploración (por ejemplo: esclarecer el sentido del yo e investigar información profesional relevante), establecimiento (por ejemplo: analizando nuevas oportunidades o avanzando dentro de la carrera preferida), gestión (por ejemplo: llevando a cabo y poniendo empeño en desarrollar la carrera) y, la desconexión (por ejemplo: minorizando la dedicación y la cantidad de estrés).

1.2.2 Dimensiones de la Adaptabilidad a la Carrera.

El instrumento más utilizado y, por lo tanto, más relevante para medir el nivel de Adaptabilidad a la Carrera es el denominado Escala de Habilidades de Adaptación a la Carrera (Career Adapt Abilities Scale), a partir de ahora, CAAS, llevado a cabo e investigado en su trabajo por autores como Savickas y Porfeli (2012).

En este modelo, ampliado y explicado por los autores anteriormente mencionados, se incluyeron las siguientes dimensiones:

- o La implicación, es decir, en qué nivel un sujeto se prepara para el futuro, cómo los individuos están orientados a las oportunidades para así, con la previsión que poseen, relacionada con la carrera, puedan prepararse para los futuros cambios, desafíos o tareas. Aquellas personas que poseen un buen nivel de implicación están más preparadas para su futuro vocacional, y son capaces de planificar de manera exitosa la forma de lograr sus objetivos profesionales (Savickas y Porfeli, 2012).
- o El control, es decir, autorregulación y conciencia a la hora de tomar decisiones. Se puede referir también al grado de responsabilidad que una persona asume por su futuro vocacional. Esta dimensión también se manifiesta como actitud positiva, responsabilidad, toma de decisiones de manera propia e independiente, eficacia y esfuerzos hacia la autoconservación (Savickas y Porfeli, 2012).
- o La curiosidad, también considerada como la habilidad para examinar el medio ambiente y buscar información. Es una dimensión de curiosidad profesional que mide en qué nivel los sujetos son más propensos a participar en actividades orientadas con la carrera para así investigar las alternativas de futuro profesional (Savickas y Porfeli 2012). Como también dijo Zacher (2014), la curiosidad conlleva a explorar posibles perspectivas profesionales tanto asociadas como futuras, y a pensar en cómo estas oportunidades podrían influir en diferentes roles o entornos laborales.
- o La confianza, es la creencia de la persona en sí misma y en su capacidad para lograr sus metas profesionales, es decir, es un reflejo puro de autoconfianza y seguridad en uno mismo. Las personas que presentan un buen grado de confianza muestran una mayor habilidad para solucionar problemas y superar obstáculos (Savickas y Porfeli, 2012). Estos sujetos se mostrarán más seguros y las tareas que realizan se harán de forma más eficiente y asegurándose de que se hagan de la manera correcta. La confianza además está asociada con la ambición e intención de adquirir y demostrar nuevas habilidades.

Cuando un trabajador es emocionalmente inteligente y, además está adaptado tanto al entorno como al puesto o carrera que está desarrollando, este individuo mostrará un alto compromiso profesional, que le generará una alta motivación y rendimiento en el ámbito laboral. Por todo ello, en el próximo punto se hablará de este compromiso, que también lo denominaremos engagement.

1.3 EL ENGAGEMENT O COMPROMISO LABORAL.

1.3.1 Concepto

Las empresas y organizaciones se encuentran en continuo proceso de cambio e innovación. Por todo ello es necesario una buena conexión psicológica entre el trabajador y el trabajo, y en la actualidad se está volviendo muy relevante, pues las organizaciones necesitan trabajadores proactivos, eficientes y comprometidos con su tarea.

Uno de los primeros autores en teorizar el concepto de engagement fue Kahn (1990), entendiéndolo como una energía concentrada dirigida hacia los objetivos profesionales. Detallaba a los trabajadores con engagement como sujetos conectados con sus roles de manera física, cognitiva y emocional.

Traducir este concepto en español es complicado, pues no se ha encontrado hoy en día un término que abarque por completo el concepto en sí, aunque sí existen términos similares, como son “compromiso” o “implicación laboral”, pero como he dicho, no suponen un equivalente exacto al concepto de engagement. La expresión más cercana sería “vinculación con el trabajo”, pero como puede apuntar a cualquier tipo de relación con el ámbito profesional es más correcto emplearlo en su idioma original.

1.3.2 Engagement en el trabajo.

En el entorno laboral, el engagement se ha definido como *“un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción o concentración en el trabajo”* (Schaufeli y Bakker, 2010). Un trabajador con un alto nivel de engagement se sentirá unido de manera eficaz y enérgica a sus tareas laborales y será capaz de contestar a las demandas de su puesto con absoluta eficacia.

En la definición del término se han mencionado tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción), que son las que componen, caracterizan y diferencian al engagement, pero ¿a qué se refieren estas dimensiones? El *vigor* alude a la energía como contraposición al agotamiento y está caracterizado por altos niveles de energía, resistencia y activación mental mientras se trabaja, deseo y predisposición de esforzarse en el trabajo que se está llevando a cabo y la perseverancia cuando surgen obstáculos en el camino. La dimensión *dedicación* sería la contraposición al cinismo, y se refiere a la alta implicación laboral junto con un alto nivel de sentimiento de significación aplicado al trabajo. También implica un sentimiento de entusiasmo, orgullo, inspiración y reto por el trabajo, es decir, la dimensión dedicación significa implicación, entusiasmo, orgullo e inspiración en el ámbito laboral caracterizado por emociones de importancia y desafío. Por último, nos encontramos con la dimensión *absorción* que tiene lugar cuando se está completamente concentrado en el trabajo, pues da lugar a que el tiempo se pase rápidamente, pero a su vez existe la dificultad de desconectar de las tareas que se están realizando debido al gran disfrute y concentración que se está experimentando. Por lo tanto, la absorción está caracterizada por un estado de concentración en el que el tiempo ‘pasa volando’ pero también en el que existe dificultad para desvincularse del trabajo debido a la realización que se percibe y supone su implicación.

Por todo ello, puede decirse que el engagement se caracteriza por altos niveles de energía y fuerte identificación e implicación con el trabajo, y son, tanto el vigor como la dedicación, las dimensiones que constituyen el núcleo central de este constructo. En este sentido, el engagement puede considerarse como un indicador de la motivación intrínseca por el trabajo (García-Renedo et al., 2006).

CAPÍTULO 1

Los trabajadores con un alto nivel de engagement tienen una conexión vigorosa y efectiva con su trabajo. Tienen el sentimiento de que su trabajo no es estresante ni exigente, sino desafiante, como un reto, ya que su trabajo es divertido, no gravoso. En esencia, el engagement o compromiso incluye como los empleados experimentan su trabajo: como una experiencia estimulante y enérgica, que los inspira a querer invertir tiempo y energía (dimensión vigor), como un ejercicio significativo y valioso (dimensión dedicación) y como algo interesante y emocionante (dimensión absorción).

Por consiguiente, los trabajadores con engagement sienten de manera significativa la pertenencia a la organización, son leales a ésta y producen más allá de lo que se les exige formalmente. Son proactivos buscando y aceptando las responsabilidades asociadas a su profesión, y en el caso de que ocurra algo que les moleste en su ámbito laboral ofrecen alternativas de mejora. También sus valores coinciden con los de la organización para la que trabajan.

Gracias a la actitud positiva que poseen estos empleados y al alto nivel de actividad de éstos, los trabajadores una propia retroalimentación positiva en términos de agradecimiento y éxito; y generalmente al estar tan comprometidos con la organización participan también en actividades deportivas, voluntariado, etc. Además, es importante destacar que esta implicación no significa que sean adictos al trabajo ya que disfrutan de su tiempo libre a diferencia de los que están obsesionados con el trabajo, pues no tienen esa necesidad o impulso por trabajar arduamente, ya que para estos trabajadores trabajar es algo bueno y agradable.

Finalmente, hay que destacar que existe evidencia empírica de que el Engagement aumenta los niveles de salud de manera positiva y en consecuencia son bajos los niveles de depresión generados en el ambiente laboral.

1.3.3 Medición del engagement.

Debido a la vinculación psicológica del concepto al trabajo, la herramienta de medida más fiable y utilizada que se ha diseñado es el cuestionario UWES (Utrecht Work Engagement Scale) pues además ha facilitado la investigación del constructo. Este cuestionario incluye las tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Originalmente, esta herramienta contaba con 24 ítems, pero finalmente la versión establece 17 ítems.

Schaufeli et al., (2006) versionaron el cuestionario estableciendo únicamente 9 ítems, tres para cada dimensión, y los propios resultados demostraron que su estructura es esencialmente la misma, y que las puntuaciones son relativamente estables a lo largo del tiempo.

Mediante la introducción de estos elementos o ítems, el objetivo es que los sujetos que lo realicen reflexionen sobre su propia situación laboral para así reconocer os trabajadores con un alto o bajo nivel de engagement, lo que le permite identificar determinadas necesidades formativas, mejorando así su empleabilidad y entusiasmo en el lugar de trabajo.

El resultado de que la participación muestre buenos niveles de engagement es su actitud positiva hacia el trabajo y la organización (reflejada en la satisfacción laboral, compromiso, baja disposición a irse del puesto), motivación por aprender cosas nuevas y aceptar nuevos desafíos que puedan generarse.

Por último, y tras haber estudiado las anteriores tres variables, es fundamental hablar de una última, la satisfacción, tanto laboral como con la vida, pues un trabajador con buenos niveles en las variables anteriormente explicadas sentirá un bienestar que hemos de explicar.

1.4 LA SATISFACCIÓN.

El concepto satisfacción podría definirse como un sentimiento de bienestar obtenido cuando se sosiega o responde de manera completa a un deseo o se cubre una necesidad.

Esta sensación de bienestar puede darse en cualquier contexto o ámbito de la vida, pero en este estudio nos centraremos en la satisfacción laboral y en la satisfacción con la vida en general.

1.4.1 La satisfacción laboral.

1.4.1.1 Concepto.

A lo largo de la historia han sido numerosos los estudios sobre la satisfacción laboral que han demostrado que está íntimamente relacionado con el desempeño laboral. Con el paso del tiempo estas investigaciones se han vuelto mucho más completas y se ha concluido en que la relación entre satisfacción y desempeño es mucho más complicada de lo que se pensaba. Hoy en día, es uno de los temas más estudiados en el área de la psicología laboral y organizacional.

Definir el concepto de satisfacción laboral es complicado ya que cada uno de los autores que lo han estudiado lo definen según el método teórico en el que se basa su investigación. La satisfacción laboral puede definirse de manera amplia como la actitud general de un individuo hacia su trabajo, pero ese denominado “trabajo” es mucho más que el desempeño de las tareas que éste conlleva ya que también requiere interactuar con los compañeros y gerentes, cumplir con las reglas y políticas organizacionales, cumplir con los estándares de desempeño de trabajo, convivir con las condiciones del puesto, etc., es decir, la evaluación de este constructo es una suma de numerosos elementos.

Fue Locke, quien en 1976 fundamentó la definición clásica de este concepto entendiéndola como “estado emocional positivo o de placer producto de la percepción del trabajo o de las experiencias obtenidas en su desarrollo” (Robbins y Judge, 2013).

Por lo tanto, podemos definir la satisfacción laboral como las diferentes actitudes o comportamientos de los empleados hacia su trabajo o tareas y actividades laborales, así como el producto de diversos aspectos del trabajo en sí y de la organización.

1.4.1.2 Dimensiones de la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es un concepto globalizado que se combina con una serie de causas o índices como son: el propio trabajo en sí, la relación con los compañeros, el salario e incentivos que recibe el trabajador, la posibilidad de promoción en la organización, las condiciones de trabajo, etc., y se determina por una serie de actitudes que afectan a la cognición y al nivel comportamental del personal en relación al trabajo.

Las personas necesitan sentirse satisfechas, sobre todo en el ámbito laboral, y para ello necesitan cubrir una serie de necesidades, ya que los trabajadores no renunciarán a su deseo de triunfar en la profesión, lo que les conducirá a una mayor satisfacción laboral en sí.

También es importante destacar que la satisfacción está íntimamente relacionada con el bienestar respecto a las expectativas que estos individuos tienen, y normalmente puede verse saciada en este ámbito a través de la retribución económica que reciben a cambio de su trabajo. Sin embargo, también otras necesidades que son más difíciles de cubrir y por tanto de satisfacer, como por ejemplo la responsabilidad o la autonomía en el propio trabajo.

CAPÍTULO 1

A continuación, se exponen en el cuadro algunas de las dimensiones que hacen que la satisfacción laboral aumente:

DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL.
<ul style="list-style-type: none">○ Trabajo en sí.○ Salario.○ Promoción en la organización.○ Reconocimiento por parte de los compañeros.○ Beneficios.○ Condiciones laborales.○ Supervisión.○ Compañerismo.○ Empresa y dirección.

Otros autores, como es el caso de Bruggemann (1974) diferencian hasta seis formas de satisfacción laboral que puede tener el empleado. Estas son:

- ➔ SL progresiva: cuando aumenta el nivel o el número de metas personales, aumentará la satisfacción laboral.
- ➔ SL estabilizada: cuando se mantiene el mismo nivel o cantidad de objetivos que tiene el individuo, la satisfacción laboral aumentará.
- ➔ SL resignada: esta forma provoca que el individuo se sienta insatisfecho con el trabajo por el bajo nivel de ambición y adaptabilidad a las condiciones laborales impuestas.
- ➔ SL constructiva: el sujeto no está satisfecho con el trabajo, aun así, mantiene el nivel de sus objetivos y buscará soluciones alternativas para solucionar el problema.
- ➔ SL fija: es muy parecida a la constructiva ya que está insatisfecho con el trabajo, y aunque mantiene el objetivo no busca alternativas para solucionar la situación.
- ➔ Seudosatisfacción: El individuo está insatisfecho en el trabajo, insatisfecho con afrontar los problemas o situaciones frustrantes y mantener el nivel de ambición y aspiración.

1.4.2 La satisfacción con la vida.

1.4.2.1 Concepto.

En el campo de la organización, tanto los psicólogos como los gerentes están interesados y preocupados por conceptos como satisfacción personal, bienestar y felicidad. La investigación sobre el concepto satisfacción con la vida, también denominado o conocido como “felicidad” tiene su apoyo teórico en métodos de psicología positiva, cuyo foco de interés es el análisis de experiencias humanas y las emociones positivas, ya que contribuyen a lo mejor de los diferentes campos y dimensiones de la vida de las personas (Seligman, 2011).

La satisfacción con la vida se puede definir como el juicio cognitivo general de la vida de una persona. Se debe enfatizar que la evaluación que se realice no se basa en parámetros objetivos, ya que depende de la comparación de las circunstancias vitales con los propios estándares internos.

El Modelo de Bienestar Subjetivo es una construcción teórica que fue desarrollada en la década de los 80 por el psicólogo norteamericano Ed Diener. Describe el proceso por el cual las personas obtienen y experimentan el bienestar y satisfacción. Según el autor, el bienestar subjetivo consta de diferentes componentes: satisfacción con la propia vida (juicio global), satisfacción con diferentes áreas (ámbito de trabajo, por ejemplo), emociones positivas y emociones negativas en bajo nivel (Diener, 2000). También el autor identificó tres amplios aspectos que describen el bienestar, para empezar, es subjetivo, seguidamente no significa que no existan factores

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, LA ADAPTABILIDAD A LA CARRERA, EL ENGAGEMENT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL Y CON LA VIDA

negativos, y, por último, es importante hacer una evaluación global y no momentánea de la vida en sí.

Entonces, la satisfacción con la vida podría definirse como la percepción individual de la felicidad, dicho en otras palabras, es una evaluación de la propia vida que se relaciona con las metas, expectativas o intereses propios, y está directamente regulada por el trasfondo cultural en el que se vive (Diener et al.,1995).

El instrumento de medida probablemente más utilizado para medir este constructo es la escala de satisfacción con la vida (SWLS). Es una escala que está compuesta por cinco ítems y mide la satisfacción con la vida de la población general.

CAPÍTULO 2

**TRABAJO EMPÍRICO: RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, LA
ADAPTABILIDAD A LA CARRERA, EL ENGAGEMENT Y LA SATISFACCIÓN
CON LA VIDA Y LABORAL.**

2.1. Introducción.

Una vez presentado en el capítulo anterior el marco teórico que constituye y este trabajo, pasamos a la investigación empírica que lo fundamenta, pues está basado en una investigación a nivel real de un grupo de trabajadores para conocer la influencia que tanto la IE como la Adaptabilidad a la Carrera tienen sobre el éxito personal y profesional, analizando y considerando otras variables como son: la satisfacción laboral, bienestar personal, engagement (compromiso laboral) y satisfacción con la vida en general.

Esta investigación se ha llevado a cabo con una muestra reducida de personas, concretamente se obtuvieron cincuenta cuestionarios, realizados a un número de participantes que se encontraran trabajando en actividades productivas diferentes, pero donde el sector terciario o sector servicios es muy numeroso y, por lo tanto, relevante.

El propósito fundamental de esta investigación se basa en una serie de objetivos con respecto a la satisfacción y el compromiso que obtienen los trabajadores en relación al puesto de trabajo que desempeñan y conocer cuán inteligentes son emocionalmente y si influye la adaptabilidad a la carrera en su vida cotidiana y laboral.

Los objetivos principales que voy a plantear en este estudio son los siguientes:

Objetivo 1. Analizar la relación existente entre las siguientes variables: inteligencia emocional, adaptabilidad a la carrera, engagement (compromiso), satisfacción laboral y satisfacción con la vida.

Objetivo 2. Poner a prueba el valor predictivo que tiene la IE, la adaptabilidad a la carrera y el engagement sobre la satisfacción laboral.

Las hipótesis o resultados que me gustaría obtener son los siguientes:

Hipótesis 1. Los trabajadores que posean un mayor nivel de engagement presentarán una mayor satisfacción laboral.

Hipótesis 2. Los trabajadores que posean un mayor nivel de IE presentarán mayor satisfacción con la vida en general.

Hipótesis 3. La Adaptabilidad a la Carrera y la IE presentarán valores significativos en la correlación.

Hipótesis 4. Los trabajadores emocionalmente inteligentes mostrarán un mayor nivel de autorregulación.

2.2. Metodología

2.2.1 Participantes

La muestra empleada para este análisis consta de 50 trabajadores, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia (autónomos), todos ellos residentes en España y pertenecientes, la gran mayoría, a la comunidad autónoma de Castilla y León, aunque también se han obtenido respuestas de trabajadores pertenecientes a la comunidad de Madrid. Las edades de los sujetos oscilan entre los 20 y los 61 años, con una media de 31,1 años ($dt = 12,58$). La división de los sujetos fue la siguiente: por género, el 64% de los participantes fueron mujeres y el 36% hombres; estado civil, 62% solteros/as, 26% viviendo con pareja estable, 10% casado/a, 2%

separado/a divorciado/a y 0% viudo/a; según el nivel de estudios el 8% Educación Secundaria Obligatoria, 6% Formación Profesional Grado Medio, 26% Formación Profesional Grado Superior, 10% Bachillerato, 40% Estudios Universitarios y 10% Máster/Doctorado; por último, según al sector de trabajo al que pertenecen, el 6% de los participantes desarrolla su trabajo en el Sector Primario o Sector Agropecuario, el 12% desarrolla su trabajo en el Sector Secundario o Sector Industrial y el 82% desarrolla su trabajo en el Sector Terciario o Sector Servicios.

2.2.2 Instrumentos de medida.

Para este estudio se emplean seis instrumentos de medida basados en seis estudios diferentes para de esa manera poder examinar cada una de las variables por separado y obtener, de manera posterior tanto la correlación como la regresión entre ellas. Los estudios en los que me he apoyado para la realización de esta investigación han sido: la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (Utrecht Work Engagement Scale), en adelante UWES; La Escala de Autorregulación, en adelante EAR; la Escala de Adaptabilidad a la Carrera (Career Adapt-Abilities Scale), en adelante CAAS; el Cuestionario de Inteligencia Emocional Rasgo, en adelante TEIQue-SF; la Escala de Satisfacción con la Vida, en adelante SWLS; y, por último, la Satisfacción Laboral.

2.2.2.1 Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (Utrecht Work Engagement Scale, UWES; Schaufeli et al., 2002).

Este artículo tiene el objetivo de analizar el engagement, que esta caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción. Este instrumento, también denominado UWES, está compuesto por 17 ítems, pero para el estudio que he realizado, he optado por la versión abreviada, también denominada UWES-9, que dedica 3 ítems sobre la dedicación (Estoy entusiasmado/a con mi trabajo; Mi trabajo me inspira; Estoy orgulloso/a del trabajo que hago), 3 ítems sobre la absorción (Soy feliz cuando estoy absorto/a en mi trabajo; Estoy inmerso/a en mi trabajo; Me “dejo llevar” por mi trabajo) y, por último, 3 ítems sobre el vigor (En mi trabajo me siento lleno/a de energía; Soy fuerte y vigoroso/a en mi trabajo; Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar).

2.2.2.2 Escala de Autorregulación (Luszczynska et al., 2004).

Esta investigación se apoya en una escala para evaluar una medida de autorregulación general de las emociones ante determinadas situaciones. Este instrumento, también denominado EAR, está compuesto por 7 ítems, todos ellos analizados en el estudio que he realizado, a través de una escala de tipo Likert de 1 a 5 puntos siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Algunos de los ítems analizados son: Si algo me distrae de una actividad, yo puedo regresar a ella rápidamente; Si algo me altera emocionalmente, yo puedo tranquilizarme y retomar pronto la tarea, etc.

2.2.2.3 Escala de Adaptabilidad a la Carrera (Career Adapt-Abilities Scale) (Savickas y Porfeli, 2011), utilizada en la versión española, Escala de Adaptabilidad a la Carrera (Merino et al.,2016).

Este artículo se apoya en el objetivo de analizar la Adaptabilidad a la Carrera, es decir, como diferentes personas utilizan unas estrategias diferentes, entendiéndolo como punto fuerte o fortaleza, para construir sus carreras. Este instrumento, a partir de ahora denominado CAAS, está compuesto por 24 ítems, todos ellos analizados a través de una escala tipo Likert de 1 a 5 puntos siendo 1 poca intensidad y 5 máxima intensidad. Algunos de los ítems analizados son: Pensando en cómo será mi futuro; Preocupándome por mi carrera profesional; Siendo optimista; etc.

2.2.2.4 Cuestionario de Inteligencia Emocional Rasgo, Versión Corta. (Petrides, 2009).

Este cuestionario está considerado como una de las evaluaciones más válidas y fiables de la IE general, así como del conjunto de disposiciones de personalidad que facilitan al sujeto un

comportamiento emocionalmente inteligente. Este instrumento, denominado a partir de este momento como TEIQue – SF, como he mencionado con anterioridad, es la versión corta y consta de 30 ítems analizados a través de una escala de tipo Likert de 1 a 5 puntos, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Algunos de los ítems analizados son: No tengo dificultad para expresar mis emociones con palabras; En general soy una persona con alta motivación; Me cuesta controlar mis emociones, etc.

2.2.2.5 Escala de Satisfacción con la Vida (Diener et al., 1985; Atienza et al., 2000; Pons et al., 2002).

Este instrumento, partir de ahora denominado SWLS, trata de evaluar la satisfacción general que los sujetos tienen con su vida. Es un cuestionario bastante breve, ya que únicamente cuenta con 5 ítems, analizados una vez más a través de una escala de tipo Likert de 1 a 5 puntos, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Algunos de los ítems analizados son: Las circunstancias de mi vida son muy buenas; Estoy satisfecho/a con mi vida, etc.

2.2.2.6 Escala de Satisfacción Laboral.

Este instrumento se utiliza para valorar el grado de satisfacción de cada sujeto con su trabajo. Está compuesto por 5 ítems, pero en este caso he incluido cuatro ítems más que he creído que eran convenientes de analizar, pues son, desde mi punto de vista, muy relevantes a la hora de relacionar las variables que estamos estudiando con la satisfacción laboral general, resultando un total de 9 ítems analizados. Una vez más, se han estudiado a través de una escala de tipo Likert de 1 a 5 puntos, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Algunos de los ítems analizados son: Satisfacción con el trabajo en sí; Satisfacción con las relaciones que mantengo con mis compañeros/as de trabajo; Satisfacción con mis posibilidades de promoción, etc.

2.2.3 Procedimiento.

La agrupación de los datos para esta investigación se ha realizado durante este curso académico. Los sujetos que han participado lo han hecho de forma voluntaria y se les comunicó tanto las características como el propósito y el objetivo del trabajo. Los participantes no recibieron ninguna gratificación, ni monetaria ni en especie, por su participación.

Las preguntas del cuestionario se confeccionaron a través de un formulario de Google Drive, en la que los sujetos simplemente tenían que pinchar en el enlace y cumplimentarlo, es decir, todo se hizo de manera online para así llegar a un mayor número de personas. La muestra está formada por 50 voluntarios, a los que el único requisito que se les exigió fue que para cumplimentarlo debían encontrarse trabajando en el mismo momento de su realización.

Por último, se les garantizó en todo momento la confidencialidad de los datos aportados, además de no preguntar en ningún momento sobre algún dato de especial sensibilidad, como puede ser el nombre y apellidos, DNI, etc.

2.2.4 Análisis estadísticos.

A la hora de analizar los datos obtenidos estadísticamente se utilizó el programa estadístico SPSS 20, para así obtener los resultados descriptivos, la fiabilidad de las medidas utilizadas, la correlación existente entre las variables y el análisis de regresión para comprobar el valor predictivo de las variables contempladas en el estudio.

2.3. Resultados.

Tabla 1. *Estadísticos descriptivos y fiabilidad*

	N	Mínimo	Máximo	Media	D.T.	Alpha.
ENG_T	50	2	5	3.63	.73	.88
EAR_T	50	2	5	3.69	.60	.70
CAAS_T	50	3	5	4.22	.53	.92
IE_T	50	2	4	3.5	.51	.86
SV_T	50	2	5	3.62	.79	.78
SL_T	50	2	5	3.6	.77	.82

Para medir la fiabilidad de las escalas de medida se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, que nos sirve para evaluar si los ítems de cada instrumento están correlacionados y la fiabilidad, una vez más, de estos. Si observamos los valores resultantes podemos ver que, aunque sí que es cierto que el tamaño de la muestra es pequeño, los valores son muy satisfactorios, es decir, se acercan a los valores deseados. El instrumento utilizado que muestra una fiabilidad superior es el CAAS, que mide la adaptabilidad a la carrera y el que muestra una menor fiabilidad según los resultados es LA EAR, que mide la autorregulación, aunque como he mencionado con anterioridad, todos los instrumentos se encuentran dentro de los valores deseados.

Análisis de las correlaciones entre variables.

Tabla 2. *Correlaciones entre engagement, autorregulación, adaptabilidad a la carrera, inteligencia emocional rasgo y satisfacción con la vida y laboral.*

	Engag.	Autorreg.	Adapt. Carrera	IE	S.V.	S. L.
Engag.						
Autorreg.	.11					
Adapt. Carrera	.30 *	.45 **				
IE	.18	.58 **	.41 **			
S.V.	-.05	.44 **	.38 **	.65 **		
S.L.	.62**	-.11	.03	.15	-.09	

*. La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

LEYENDA:

Engag.: Engagement.

Autorreg.: Autorregulación.

Adap. Carrera: Adaptabilidad a la Carrera.

IE: Inteligencia Emocional.

S.V.: Satisfacción con la Vida.

S.L.: Satisfacción Laboral.

Como podemos observar en la Tabla 2 existe una correlación estadísticamente significativa entre muchas de las variables objeto de este estudio. Aquellos valores que van acompañados con dos asteriscos marcan una correlación entre variables muy significativa, mientras que aquellas que van acompañadas de un asterisco marcan una correlación significativa. Los valores que no van acompañados muestran igualmente el grado de correlación, pero este no es nada significativo.

Como se puede observar, son muchas las correlaciones marcadas por ambos símbolos, siendo la correlación más alta, y, por tanto, más significativa, aquella entre la inteligencia emocional y la satisfacción con la vida ($r = .65, p < .01$) y acercándose mucho a esta la correlación entre el compromiso o engagement y la satisfacción en el trabajo ($r = .62, p < .01$). En cuanto a las correlaciones significativas, es decir, las marcadas con un solo asterisco como he mencionado con anterioridad, destaca la correlación existente entre el engagement y la adaptabilidad a la carrera ($r = .30, p < .05$).

También me gustaría destacar que la variable que más correlaciona con el resto de las variables es la adaptabilidad a la carrera, puesto que, como he mencionado tiene una correlación significativa ($p < .05$) con el engagement, y una correlación muy significativa ($p < .01$) con variables como la autorregulación ($r = .45$), la inteligencia emocional rasgo ($r = .41$) y la satisfacción con la vida ($r = .38$).

Por último, la variable que menos correlaciona, puesto que es aquella que menos datos significativos tiene con el resto de las variables

Análisis de regresión

Para realizar este tipo de análisis, se llevó a cabo un modelo de regresión múltiple con tres variables independientes, inteligencia emocional, adaptabilidad a la carrera y engagement o compromiso, y una variable dependiente, la satisfacción laboral. El objetivo de este análisis era indagar y profundizar en la relación entre estas cuatro variables y comprobar el valor predictivo de las tres primeras (independientes) sobre la cuarta (dependiente).

Tabla 3. *Resumen del modelo.*

Modelo	R	R ²	R ² corregido	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R ²	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	.619 ^a	.383	.371	.609	.383	29,855	1	48	.000

ANOVA ^b

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	11,079	1	11,079	29,855	.000 ^a
	Residual	17,812	48	.371		
	Total	28,891	49			

Variables excluidas ^b

Modelo	Beta dentro	T	Sig.	Correlación parcial	Estad. Colinealidad Tolerancia
IE_T	.044 ^a	.380	.706	.055	.969
CAAS_T	-.174 ^a	-1.484	.144	-.212	.912

- ^aVariable predictora: (Constante), Engagement (ENG_T)
- ^bVariable dependiente: Satisfacción Laboral (SL_T)

En el análisis de regresión, podemos observar, tal y como refleja la Tabla 3, que sólo entra en el modelo una variable independiente, en adelante VI; por eso mismo se trata de un modelo de regresión simple, al tener solo un predictor, en este caso la variable engagement, cuyo valor en R² es del 38,3%, que no es un valor alto, pero si significativo ($p < .01$) en el Anova de este primer paso. Es en la tabla de variables excluidas de este modelo 1, donde aparecen las otras dos variables independientes (Inteligencia Emocional y Adaptabilidad a la Carrera), y ahí es donde se ve que el valor del índice de tolerancia es muy bueno, pero también se ve que, al tener un valor $p > .05$ (en el caso de la IE = .055; y en el caso de la Adaptabilidad a la Carrera -.212) no entran en el 2º paso.

Las variables predictoras excluidas presentan buena tolerancia, en el caso de la Inteligencia Emocional (T = .969; FIV = 1.032), y en el caso de la Adaptabilidad a la Carrera (T = .912; FIV = 1.097) entre sí, indicando entonces ausencia de colinealidad, si bien presentan correlación entre sí, significativa en el caso del engagement con la Adaptabilidad a la Carrera ($r = .30^*$; $p < .05$).

En cuanto al índice Durbin – Watson, este alcanzó un valor de 2.162, por lo que se encuentra dentro de los márgenes de referencia (1.5 – 2.5), lo que indica que no existe interdependencia entre los residuos.

Para concluir, podemos suponer que es viable realizar un modelo de regresión lineal simple para pronosticar la satisfacción laboral considerando el engagement como variable predictora.

En la Figura 1 aparece el histograma del modelo y en la Figura 2 el gráfico normal de regresión entre engagement o compromiso y satisfacción laboral.

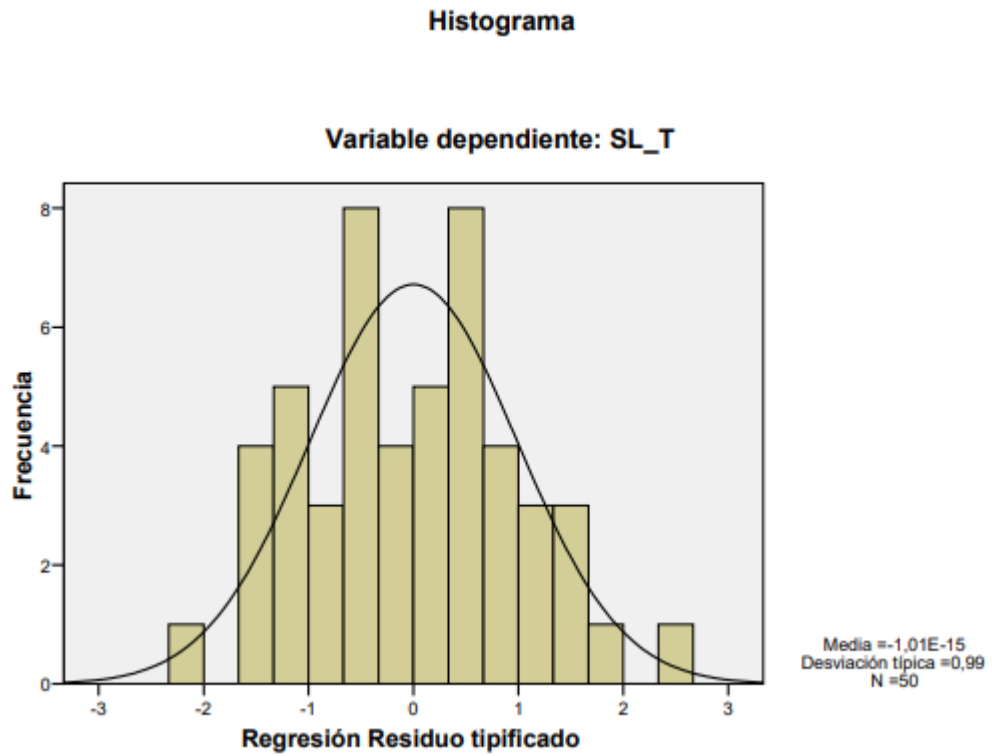


Figura 1. Histograma del análisis de regresión

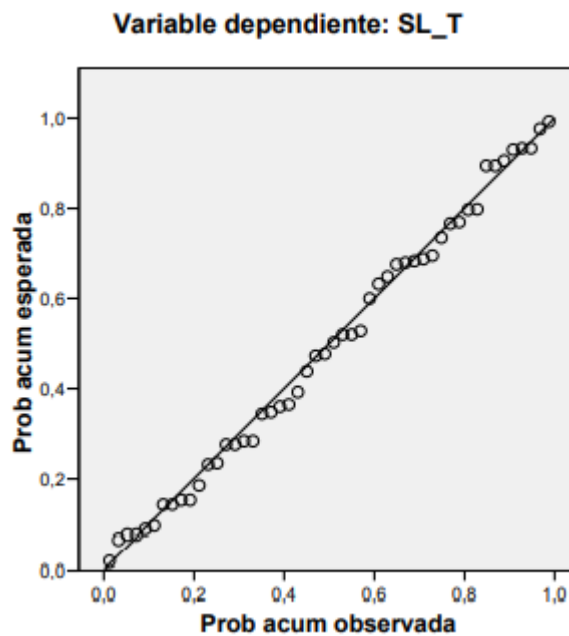


Figura 2. Gráfico normal de la regresión entre engagement y satisfacción laboral.

Me pareció muy interesante conocer cómo influye la adaptabilidad a la carrera en el engagement y, conocer y comprobar el valor predictivo de la variable independiente o predictora, en este caso la adaptabilidad a la carrera y la inteligencia emocional, con la variable dependiente, que en este caso es el engagement.

En la siguiente tabla se mostrará el resumen del modelo con los datos obtenidos tras la realización del análisis estadístico de regresión.

Tabla 4. Resumen del modelo CAAS - Engagement

Modelo	R	R ²	R ² corregido	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R ²	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	.297 ^a	.088	.069	.708	.088	4.651	1	48	.036

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2,332	1	2,332	4,651	.036 ^a
	Residual	24,069	48	.501		
	Total	26,401	49			

Variables excluidas ^b

Modelo	Beta dentro	T	Sig.	Correlación parcial	Estad. Colinealidad Tolerancia
IE_T	.066 ^a	.434	.666	.063	.836

- Variable predictora: (Constante), CAAS_T
- Variable dependiente: ENG_T

Tras observar los datos de la Tabla 4 podemos destacar que solo entra en el modelo la variable independiente CAAS o adaptabilidad a la carrera, por lo que de nuevo nos encontramos con un modelo de regresión simple al tener solo un predictor, que muestra un valor de R² del 8,8%, que es bastante bajo, pero significativo (p< .01) en el Anova de este primer paso. Es en la tabla de variables excluidas donde encontramos la otra variable independiente (Inteligencia Emocional), que muestra un valor del índice de tolerancia bueno. En cuanto al índice Durbin – Watson, este muestra un valor de 1,509, es decir, se encuentra dentro de los márgenes de referencia (1.5 – 2.5), por lo que no existe interdependencia entre los residuos.

A continuación, se incluye en la Figura 3 el histograma del modelo y en la Figura 4 el gráfico de regresión entre CAAS y engagement.

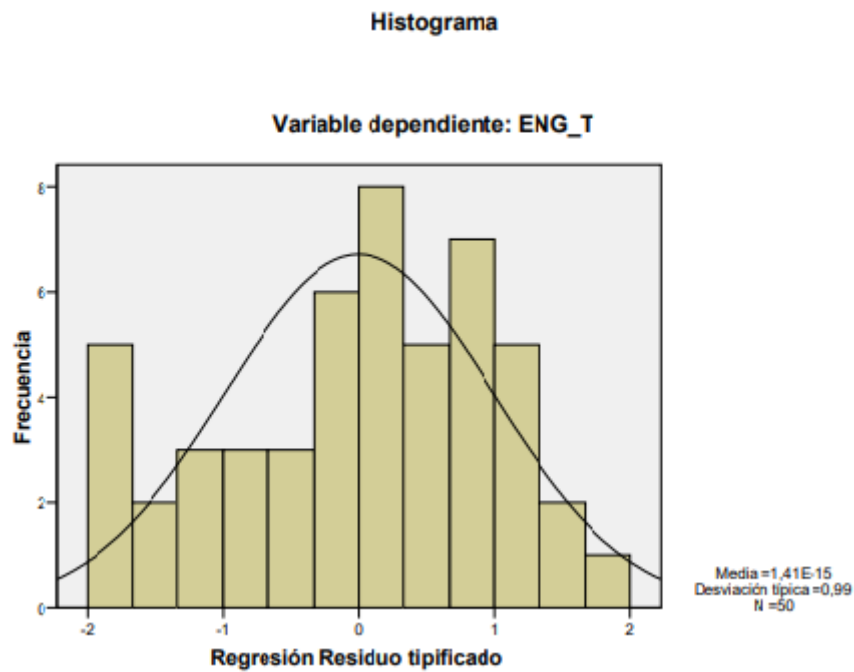


Figura 3. Histograma del análisis de regresión CAAS – Engagement.

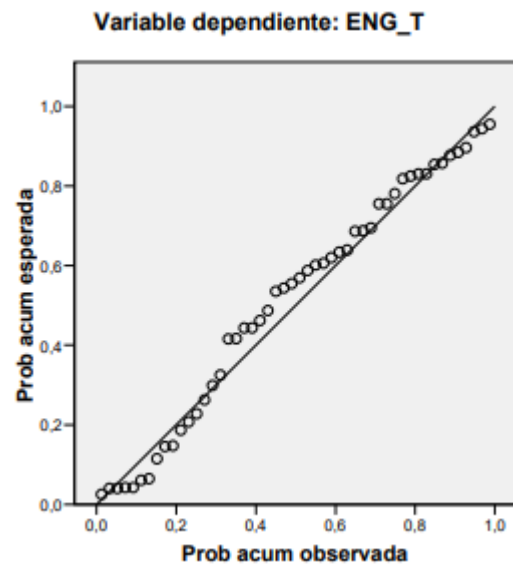


Figura 4. Gráfico normal de la regresión entre CAAS – Engagement.

2.4 Discusión y conclusiones

Una vez estudiados los resultados podemos puntualizar que la investigación muestra algunos datos interesantes para comprender mejor la relación existente entre la inteligencia emocional y la adaptabilidad a la carrera sobre el engagement y la satisfacción laboral y con la vida.

Los objetivos principales que se planteaban al principio de este capítulo eran los siguientes:

El primero de ellos era analizar la relación existente entre las variables: Inteligencia Emocional, Adaptabilidad a la Carrera, Engagement (compromiso), satisfacción laboral y satisfacción con la vida en general. Tras recoger y analizar los resultados obtenidos, se comprobó que existen relaciones significativas entre las cinco variables analizadas, siendo la más alta la existente entre la inteligencia emocional y la satisfacción con la vida (.65**), y acercándose mucho a esta la existente entre engagement y satisfacción en el trabajo (.62**) o engagement y adaptabilidad a la carrera (.30*).

El segundo de los objetivos era poner a prueba el valor predictivo que tiene la inteligencia emocional, la adaptabilidad a la carrera y el engagement sobre la satisfacción laboral. En este sentido se ha comprobado mediante el estudio realizado que la variable que mayor valor predictivo tiene sobre la satisfacción laboral es el engagement, pues es la que más impacta.

Por otro lado, tras observar los resultados me pareció muy interesante como influía una de las variables más importantes que hemos estudiado, como es la adaptabilidad a la carrera, en el engagement o compromiso laboral, resultando unos datos muy interesantes, pues existe bastante relación entre las variables.

En este estudio se plantearon también una serie de hipótesis, que eran las siguientes:

Hipótesis 1. Los trabajadores que posean un mayor nivel de engagement presentarán una mayor satisfacción laboral.

Hipótesis 2. Los trabajadores que posean un mayor nivel de IE presentarán mayor satisfacción con la vida en general.

Hipótesis 3. La Adaptabilidad a la Carrera y la IE presentarán valores significativos en la correlación.

Hipótesis 4. Los trabajadores emocionalmente inteligentes denotarán mayor nivel de autorregulación.

Como hemos podido comprobar, son muchas las variables que influyen en los aspectos profesionales de los trabajadores, pues desde jóvenes las personas se forman constantemente para adquirir un puesto de trabajo acorde a sus gustos y necesidades, y todas estas variables influyen a la hora de gestionar dichos puestos.

Esta investigación, dentro de su naturaleza, proporciona datos interesantes sobre las relaciones y el bienestar dentro del ámbito laboral, y cómo afectan significativamente variables como la inteligencia emocional para saber gestionar tanto las propias emociones como las ajenas, la adaptabilidad a la carrera o el compromiso que el individuo tiene con su trabajo tanto a nivel profesional como personal.

Con este estudio se comprueba y corroboran las hipótesis planteadas, pues si es cierto que a mayor compromiso o engagement que tiene un individuo con su trabajo más satisfecho laboralmente hablando está. También, según la segunda hipótesis, podemos afirmar que aquellos trabajadores que presentan altos niveles de IE están más satisfechos con la vida, pues una correcta gestión y conocimiento de las emociones hace que los sujetos sean capaces de gestionar sus experiencias de manera correcta. La tercera de las hipótesis hacía referencia a la

correlación existente entre dos variables muy importantes en este estudio, y sí, ambas muestran valores muy significativos, lo que quiere decir que están bastante asociadas para ser dos variables totalmente independientes. Por último, en cuanto a la cuarta hipótesis, se puede confirmar que es cierto que cuanto más emocionalmente inteligente es un individuo, más nivel de autorregulación posee, y como se puede comprobar en la Tabla 2, presentan un valor de correlación muy significativo (.58**).

Es importante destacar que al haber utilizado una muestra pequeña pueden surgir limitaciones ya no solo por el reducido número, sino también por la desigualdad de respuestas entre sectores y el rango de posibles participantes es limitado. Una de las posibles mejoras que podrían dar un resultado más objetivo en una futura investigación podría ser aumentar el número de participantes o, incluso centrarse en el análisis de una sola área de trabajo para así profundizar en la materia de esos puestos.

Conclusiones.

A lo largo de la presente investigación se han analizado cinco variables significantes que demostraron lo importante que es desarrollarlas dentro del ámbito laboral para que tanto los trabajadores como las empresas consigan las metas y objetivos que se propongan.

Las conclusiones obtenidas tras la realización de este estudio son que la inteligencia emocional y la adaptabilidad a la carrera son variables que están muy relacionadas y que deberían potenciarse de forma conjunta, además, los individuos con buenos niveles de inteligencia emocional muestran altas capacidades de autorregulación, que, por lo tanto, les genera satisfacción en la vida en general, y por último, que cuanto más comprometidos sean (trabajadores engaged) más satisfechos laboralmente hablando estarán.

En el análisis estadístico, la variable inteligencia emocional se descolgaba un poco por una sencilla razón. Si nos fijamos en el análisis de regresión (Tabla 3), en la tabla de variables excluidas, nos encontramos con la inteligencia emocional, con una puntuación de $p = 0.55$. Para que un valor sea significativo $p < 0.5$, por lo tanto, se ha quedado a las puertas, pero posiblemente, con una muestra de participantes más amplia, la variable si hubiese entrado entre las variables significativas. Por otro lado, si hablamos de los análisis de regresión, los valores de correlación son muy significativos, lo que quiere decir que las variables están muy relacionadas entre sí, y por lo tanto bien elegidas.

Tras numerosos estudios e investigaciones se está mostrando el papel tan importante que juegan este tipo de variables en el ámbito laboral, pues la salud de los empleados es algo fundamental. Las empresas deberían promocionar y poner en práctica este tipo de conocimientos, ya que si la organización cuida de los trabajadores será más fácil fidelizarlos ya que éstos sentirán compromiso hacia la empresa, además, cuanto más satisfechos estén los empleados, mejor trabajarán y más eficaces serán.

También deberían potenciarse estos conocimientos, y en mayor medida la variable adaptabilidad a la carrera, en instituciones como las universidades, diseñando programas vocacionales y preparando a los estudiantes para el pronto futuro laboral que les espera, de esa manera se enfrentarán con más garantías al mercado laboral, y posiblemente se de pie a trabajadores más motivados. Es importante que se focalicen en las cuatro dimensiones del constructo mencionado: implicación (preparar en mayor medida a los sujetos para el futuro y que así sean más capaces de lograr sus objetivos profesionales), control (para que sean capaces de autorregular sus emociones y sean conscientes de las consecuencias a la hora de tomar decisiones), curiosidad (buscando información e investigando diferentes alternativas de futuro profesional) y confianza (que generará una habilidad para solucionar problemas y superar obstáculos mediante la confianza en uno mismo).

Por último, me gustaría decir que me ha parecido muy interesante realizar este estudio ya que una de las áreas que más me ha llamado la atención durante el Grado ha sido la parte de Recursos Humanos, sobre todo la relacionada con la Psicología Laboral, y por ello quería enfocar mi TFG en ella. Esta investigación ha supuesto una ampliación de conocimientos adquiridos durante mi formación universitaria no solo a nivel teórico si no también personal, pues muchas de las variables estudiadas las conocía, pero también he aprendido cosas nuevas, como por ejemplo sobre la importancia de la Adaptabilidad a la Carrera. Por todo ello, no descartaría en un futuro seguir investigando y aprendiendo sobre la relación existente entre éstas y muchas más variables que influyan en el ámbito laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Atienza, F. L., Pons, D., Balaguer, I., y García - Merita, M. L. (2000). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en adolescentes. *Psicothema*, 12(2), 331-336.
- Bar-On, R. (1997). *Emotional Quotient Inventory (EQ – i): A measure of emotional intelligence*. Toronto: Multi Health System.
- Bruggemann, A. (1974). *Zur Unterscheidung Verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit. Arbeit und Leistung*, 28, 281–284.
- Bisquerra, R. (2012). *¿Cómo educar las emociones? La inteligencia emocional en la infancia y la adolescencia*. Barcelona: Hospital Sant Joan de Déu.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. J., y Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.
- Diener, E. (2000). *Subjective well - being the science of happiness and a proposal for a national index. American Psychologist*, 55(1), 34-43. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Diener, E., Wolsic, B., y Fujita, F. (1995). *Physical attractiveness and subjective well-being. Journal of Personality and Social Psychology*, 69(1), 120-129. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.1.120>
- Fernández Berrocal, P. y Extremera Pacheco, N. (2005). *La inteligencia emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 63–93.
- Fernández–Berrocal, P., y Ramos, N. (2002). Corazón y razón. En P. Fernández–Berrocal, y N. Ramos (Eds.), *Corazones inteligentes* (pp. 17-34). Barcelona: Kairós.
- Fragoso Lucuriaga, R. (2015). *Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 16(VI), 110–125. Recuperado de: <http://ries.universia.net>
- García–Renedo, M., Llorens, S., Cifre, E., y Salanova, M. (2006). Antecedentes afectivos de la auto-eficacia docente: un modelo de relaciones estructurales. *Revista de Educación*, 339, 387–400.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.

- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Luszczynska, A., Diehl, M., Gutiérrez – Doña, B., Kuusinen, P., y Schwarzer, R. (2004). Measuring one component of dispositional self – regulation: attention control in goal pursuit. *Personality and Individual Differences*, 37(3), 555–556.
- Mayer, J.D., y Salovey, P. (1997) What Is Emotional Intelligence? En P. Salovey y D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications*, 3–31. New York: Basic Books.
- Merino-Tejedor, E., Hontangas, P. M., y Boada-Grau, J. (2016). Career adaptability and its relation to self-regulation, career construction, and academic engagement among Spanish university students. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 92-102. doi: [10.1016/j.jvb.2016.01.005](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.005)
- Pérsico, L. (2007). *Inteligencia emocional. Técnicas de aprendizaje*. Madrid: LIBSA.
- Petrides, K. V. (2009). Psychometric properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire. En C. Stough, D.H. Saklofske y J.D. Parker (Eds.), *Advances in the assessment of emotional intelligence*, 85–101. New York: Springer.
- Petrides, K.V., y Furnham, A. (2001). *Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies*. *European Journal of Personality*, 15, 425–448.
- Pons, D., Atienza, F. L., Balaguer, I., y García - Merita, M. L. (2002). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en' personas de la tercera edad. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico Evaluación Psicológica*, 13, 71–82.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15ª ed.). México: Pearson.
- Saz Marín, A. I. (2002). *¿Quiere alguien explicarme qué es la inteligencia emocional?* Madrid: LIBRO – HOBBY- CLUB.
- Savickas, M. L., y Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt – Abilities Scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Savickas, M. L. (1997). *Career adaptability: An integrative construct for life – span, life – space theory*. *Career Development Quarterly*, 45, 247–259. Recuperado de: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. En R. W. Lent, y S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley y Sons.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. En R. W. Lent y S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.), (pp. 147–183). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., y Porfeli, E. J. (2012). *Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries*. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schaufeli, W. B., y Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. En A. B. Bakker, y M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, (pp. 10–24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., y Salanova, M. (2006). *The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study*. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Seligman, M. (2011). *La auténtica felicidad*. Barcelona: ZETA
- Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 188–198. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001>