



Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · FCJE

**¿Hay diferencia en la Inteligencia Emocional de Hombres y
Mujeres? Un estudio empírico realizado en la Comunidad
Valenciana**

Alumna: Estela Medina Herreros

Tutor: Edgar Bresó Esteve

Titulación: Grado de Relaciones laborales y Recursos Humanos

Curso académico: 2019/2020

RESUMEN

El propósito del presente TFG es analizar y comprobar si existe diferencia entre géneros en Inteligencia Emocional. Tras la revisión de la bibliografía escrita sobre este tema en concreto, se procederá a la realización de un estudio empírico para comprobar qué dicen los datos recogidos al respecto.

La metodología empleada para el estudio ha sido la realización de un cuestionario vía online utilizando como herramienta para la confección de dicho cuestionario la “Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law “también conocido como “WLEIS”.

Los resultados obtenidos tras el análisis de los datos obtenidos con las encuestas online dictaminan que no hay diferencia en Inteligencia Emocional entre hombres y mujeres.

La conclusión más relevante de este estudio es que existen determinadas razones por las que actualmente los resultados determinan que no existe una diferencia significativa entre mujeres y hombres. Por tanto, el género no es un factor relevante en Inteligencia Emocional.

Palabras clave: Inteligencia Emocional, género, diferencia.

ABSTRACT

The purpose of this Degree-Thesis is analyse and verify if there is a difference between genders in Emotional Intelligence. After reviewing the written bibliography on this specific subject, an empirical study will be carried out to verify what the data collected in this regard says.

The methodology used for the study has been the completion of an online questionnaire using the "Wong and Law Emotional Intelligence Scale" also known as "WLEIS" as a tool for preparing said questionnaire.

The results after analysing the data obtained with online surveys dictate that there is no difference in Emotional Intelligence between men and women.

The most relevant conclusion of this study is that there are certain reasons why the results currently determine that there is no significant difference between women and men. Therefore, gender is not a relevant factor in Emotional Intelligence.

Key words: Emotional Intelligence, gender, difference.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 5 |
| a) MARCO TEÓRICO | 5 |
| <i>Inteligencia Emocional</i> | 5 |
| <i>Género</i> | 6 |
| <i>Inteligencia Emocional y Género</i> | 7 |
| <i>Evolución del estudio de las diferencias de género en Inteligencia Emocional</i> | 9 |
| b) OBJETIVOS E HIPÓTESIS | 13 |
| 2. MÉTODO | 14 |
| a) PARTICIPANTES | 14 |
| b) INSTRUMENTOS | 15 |
| <i>El WLEIS y su estructura</i> | 16 |
| <i>Escalas y cuestionarios utilizados en WLEIS</i> | 16 |
| <i>Análisis estadísticos de los cuestionarios</i> | 17 |
| c) PROCEDIMIENTO | 18 |
| <i>Reuniones y cuestionarios</i> | 18 |
| <i>Búsqueda bibliográfica</i> | 19 |
| 3. RESULTADOS | 19 |
| <i>Análisis de fiabilidad (Alfa de Cronbach)</i> | 21 |
| <i>Análisis estadístico Prueba t</i> | 22 |
| 4. DISCUSIÓN | 23 |
| <i>Limitaciones del estudio</i> | 25 |
| <i>Conclusión del estudio</i> | 26 |
| 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 27 |

1. INTRODUCCIÓN

a) MARCO TEÓRICO

Inteligencia Emocional

La Inteligencia Emocional es un concepto actual. Este término fue acuñado por Mayer y Salovey que la definían como la “habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y de utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción de uno mismo y de los demás” (Salovey y Mayer, 1990).

Alguno de los modelos y autores más reconocidos en términos de Inteligencia Emocional son los modelos mixtos de Goleman y Bar-On (Goleman, 1995; Bar-On, 1997). El modelo más relevante para este estudio es el modelo de habilidades (Salovey y Mayer, 1990). El modelo de habilidades entiende la Inteligencia Emocional como la habilidad para procesar información de las emociones y es independiente de los rasgos de personalidad (Grewal y Salovey, 2005). Otra de las definiciones de la Inteligencia Emocional relacionada con este modelo es:

“La Inteligencia Emocional es la habilidad de percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender acciones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual” (Mayer y Salovey, 1997).

Esta definición nos presenta las cuatro habilidades básicas que existen en Inteligencia emocional siguiendo el modelo de habilidad de Mayer y Salovey (Berrocal y Pacheco, 2005):

1. **La percepción emocional.** Habilidad para identificar y reconocer tanto los propios sentimientos como los de aquellos que te rodean. Implica prestar atención y decodificar con precisión las señales emocionales de la expresión facial, movimientos corporales y tono de voz.

2. **La facilitación o asimilación emocional.** Habilidad de tener en cuenta los sentimientos cuando razonamos o solucionamos problemas. Se centra en cómo las emociones afectan al sistema cognitivo y cómo nuestros estados afectivos ayudan a la toma de decisiones.
3. **La comprensión emocional.** Habilidad para desglosar el repertorio de señales y etiquetas emocionales y reconocer en qué categorías se agrupan los sentimientos.
4. **La regulación emocional.** Capacidad para estar abierto a los sentimientos, tanto positivos como negativos y reflexionar sobre los mismos para descartar o aprovechar la información que los acompaña en función de su utilidad. Incluye la habilidad de regular emociones propias y ajenas, moderando las emociones negativas e intensificando las positivas.

El ámbito donde más estudios se han realizado sobre Inteligencia Emocional es la educación, tanto en infantil, en primaria como a nivel universitario donde Goleman es el autor por excelencia. Se le ha dado énfasis en cómo afecta al futuro de los niños la aplicación de la Inteligencia Emocional desde pequeños. Otro de los ámbitos donde se aplica es en la psicoterapia y la psicología clínica. Pero sin duda el entorno laboral y organizacional es el que ocupa más interés en este estudio, donde la Inteligencia Emocional se está extendiendo, ya que es predictor del éxito ocupacional y del comportamiento laboral. La aplicación de las técnicas de Inteligencia Emocional puede ser beneficioso tanto para el trabajador como para la empresa. Si los trabajadores adquieren habilidades de autocontrol, motivación y gestión social, afectará de forma positiva a la organización.

Género

El otro concepto realmente importante en este estudio es el género, tomando como referencia el esquema de género (Bem, 1974) y que algunos autores lo definen como “un sistema social que incluye roles y estereotipos de género y que influye en la definición de la identidad en relación a funciones expresivas e instrumentales” (Gartzia, Aritzeta, Balluerka y Barberá, 2012; Spence y Helmreich, 1978).

Otro de los términos a analizar en el presente estudio es la identidad de género que se entiende como tal “aquella identificación con rasgos estereotípicamente masculinos y rasgos estereotípicamente femeninos” (Parsons y Bales, 1955). Estos autores

diferencian dos “roles” o papeles, el papel instrumental orientado a las metas que se asigna a los hombres y el papel expresivo orientado a las relaciones interpersonales el cual se asigna a las mujeres.

A raíz de este estudio surgió otro relacionado con el proceso de socialización y los comportamientos que se esperan de los hombres y las mujeres por el mero hecho de ser hombres o mujeres (Bem, 1974). La teoría que Bem defiende que se puede “entrenar” a los hombres y las mujeres en conductas instrumentales y expresivas, por lo que no se trata de características exclusivas de cada uno de los sexos.

Tras la realización del “*Cuestionario de Atributos Personales*” realizado en Estados Unidos (Spence y Helmreich, 1978) se pudo comprobar la tendencia de los hombres hacia características instrumentales y la de las mujeres hacia características expresivas, pero con un matiz: las características instrumentales a pesar de que dominaban los hombres, también salían en las mujeres en menor medida.

De los resultados obtenidos por Spence y Helmreich podemos destacar otro aspecto curioso. Hubo personas de ambos sexos que puntuaron alto tanto en instrumentalidad como en expresividad, lo que se conoce con el nombre de “andróginos” (Loving, Aragón y Aragón, 2001). Algunos estudios destacan la personalidad andrógina como la clave respecto a mostrar elevados niveles de Inteligencia Emocional (Guastello y Guastello, 2003). La persona andrógina es la que se identifica con rasgos expresivos e instrumentales a la vez (Gartzia, 2010).

Desde una perspectiva organizacional, podemos ver la androginia como la personalidad que “permite entender que las cualidades que caracterizan a lo masculino (representado por rasgos de instrumentalidad) y a lo femenino (representado por rasgos de expresividad) no son opuestas, sino más bien complementarias” (Gartzia, 2011). Las empresas pueden llegar a tener ventajas competitivas si sus trabajadores son capaces de desmontar o sobrepasar los estereotipos de género y desarrollar tanto rasgos instrumentales como expresivos.

Inteligencia Emocional y Género

En la revisión de los estudios realizados en este ámbito se ha podido observar que existen diferentes técnicas de medición de la relación entre la Inteligencia Emocional y

el género. Por tanto, los resultados obtenidos de estos estudios son diferentes, dependiendo del método de medición utilizado.

El “*Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test*” o MSCEIT (Mayer, Salovey y Caruso, 2000) está compuesto por 141 ítems y está diseñado para medir las cuatro habilidades explicadas anteriormente y propuestas por Mayer y Salovey: percepción emocional, uso de emociones para facilitar el pensamiento, comprensión de emociones y manejo de emociones (Berrocal y Pacheco, 2005). Los resultados que se predominan con este método es que las mujeres puntúan más alto que los hombres en Inteligencia Emocional (Ramos, Sarrió, Barberá, y Candela, 2002).

El “*Trait-Meta Mood Scale-48*” o también conocido como TMMS-48 (Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai, 1995) es un autoinforme de percepción de Inteligencia Emocional que consiste en un cuestionario de 48 ítems compuesto por tres subescalas: atención a las emociones, claridad emocional y reparación emocional. En España este modelo se ha visto reducido y modificado denominado TMMS-24 (Pacheco y Berrocal, 2005). Utilizando este método los resultados muestran mayor atención percibida y comprensión de las emociones en las mujeres. Los hombres puntúan más alto en control de impulsos y la tolerancia al estrés (Latorre, Fernández, Montañés y Sánchez, 2008).

El “*Bar-On Emotional Quotient Inventory*” o también conocido como EQ-i (Bar-On, Brown, Kirkcaldy, y Thomé, 2000) está compuesto por 133 ítems de entre las cinco dimensiones: intrapersonal, interpersonal manejo del estrés, estado de ánimo y adaptación o ajuste. Los resultados obtenidos con este método muestran puntuaciones similares entre mujeres y hombres en Inteligencia Emocional (Ramos et al., 2002).

Un estudio realizado por Berrocal, Caballero, Castillo y Extremera (2012) en el que se utilizó MSCEIT se midió el desempeño en la resolución de tareas emocionales en una muestra de 559 sujetos (170 hombres y 389 mujeres). Estos autores incluyen la variable de la edad, que la consideran un factor importante a tener en cuenta. Los resultados mostraron que las mujeres obtuvieron puntuaciones más altas en facilitación, comprensión y gestión de emociones que los hombres. Descubrieron que el factor edad es mediador entre la relación género e Inteligencia Emocional en las ramas de facilitación, comprensión y en la puntuación total (Berrocal, Cabello, Castillo y Extremera, 2012).

Por otro lado, Ciarrochi (2000) utilizó el MEIS o "*Multi-factor Emotional Intelligence Scale*" partiendo de la hipótesis de que las mujeres puntúan más alto en Inteligencia Emocional que los hombres. En la muestra participaron en la primera fase del MEIS 134 estudiantes (31 hombres y 103 mujeres). Las preguntas de este cuestionario versaban entre inteligencia, personalidad, empatía, satisfacción vital, extraversión, autoestima y calidad de las relaciones. Los resultados del estudio muestran que las mujeres puntuaron más alto en general en Inteligencia Emocional, percepción emocional, comprensión y manejo de emociones que los hombres.

En el estudio de Dawda y Hart utilizaron el método del EQ-i de Bar-On. Participaron 243 estudiantes universitarios (118 varones y 125 mujeres). Esta escala se diseñó para reflejar a las personas que están en contacto con sus sentimientos y son capaces de expresarlos. Los resultados obtenidos eran muy similares entre hombres y mujeres. Sin embargo, las mujeres puntuaron más alto en responsabilidad social mientras que los hombres lo hicieron en independencia y optimismo (Ramos et al., 2002).

Con este mismo método, el EQ-i, Bar-On, Kirkcaldy y Thome (2000) estudiaron las variables de género y profesión en Inteligencia Emocional. Este estudio surgió con las premisas de que las mujeres suelen ser emocionalmente más expresivas que los hombres, hay profesiones más masculinizadas que son represivos de las emocionantes y trabajos feminizados no lo son tanto. Estos autores esperaban encontrar la interacción entre género y ocupación. La muestra estaba compuesta por 167 sujetos (72% varones y 28% mujeres), en cuanto a las profesiones 82 oficiales de policía y 81 personal profesional de la salud mental y cuidado de niños. Los resultados respecto a las profesiones, los oficiales de policía puntuaron más altos que los trabajadores sociales, lo que implica que los oficiales de policía eran más conscientes de ellos mismos y de los demás. Los resultados sobre género mostraron que no había diferencias significativas entre hombres y mujeres de forma general. Se observó que las mujeres puntuaron más alto en habilidades interpersonales y los hombres en manejo del estrés y control de impulsos. Como conclusión del estudio, no se encontraron efectos significativos en la interacción género y profesión (Ramos et al., 2002).

Evolución del estudio de las diferencias de género en Inteligencia Emocional

Una variable significativa en el estudio de género es el tiempo. En otras palabras, el momento en el que se realiza el estudio es relevante e influye directamente en las

contestaciones que aportan las personas que contestan a los cuestionarios de Inteligencia Emocional. Por esa razón, en la siguiente tabla (ver Tabla 1) se muestran diferentes estudios realizados anteriormente al 2010 y posteriormente a ese mismo año. De esta manera podemos ver la tendencia de los resultados teniendo en cuenta la variable tiempo.

Tabla 1.

Comparación de estudios anteriores y posteriores al 2010

| Anterior a 2010 | | Posterior a 2010 | |
|---|-------------------|--|-------------------|
| Autores | Resultados | Autores | Resultados |
| Bar-On, Brown, Kirkcaldy, y Thomé, 2000 | Mujeres = Hombres | Barberá, Garaigordobil y De las Cuevas, 2011 | Mujeres = Hombres |
| Ciarrochi, Chan y Caputi, 2000 | Mujeres > Hombres | Gartzia, Aritzeta, Balluerka y Barberá, 2012. | Mujeres > Hombres |
| Gastello y Guastello, 2003 | Mujeres > Hombres | Fernández, Cabello, Castillo y Extremera, 2012 | Mujeres = Hombres |
| Berrocal y Pacheco, 2005 | Mujeres > Hombres | López y Gartzia, 2014 | Mujeres > Hombres |
| Sánchez, Fernández Berrocal, Montañés y Latorre, 2008 | Mujeres > Hombres | Tatu, 2018 | Mujeres = Hombres |

Fuente: Elaboración propia

Tras la visualización de la tabla anterior, podemos observar de forma rápida que la tendencia de los estudios escogidos en este ámbito anteriores a 2010 predominan los resultados de que las mujeres son más inteligentes emocionalmente que los hombres. Por otra parte, si echamos un vistazo a los estudios a partir del año 2010 en adelante, observamos que la tendencia de los resultados es que no existen diferencias significativas en cuanto a género en Inteligencia Emocional.

Estudios anteriores a 2010:

- ❖ **Bar-On, Brown, Kirkcaldy, y Thomé, 2000.** Los resultados de este estudio muestran que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en Inteligencia Emocional. Incluye la variable de la edad y de profesiones feminizadas y masculinizadas.
- ❖ **Sánchez, Fernández-Berrocal, Montañés y Latorre, 2008.** Los resultados de este estudio muestran que las mujeres son más inteligentes emocionalmente que los hombres. Trata además otros temas a parte del género como la socialización.
- ❖ **Ciarrochi, Chan y Caputi, 2000.** Los resultados de este estudio muestran que las mujeres son más inteligentes emocionalmente que los hombres. A parte del género, estudia otras variables como personalidad, inteligencia y satisfacción de vida.
- ❖ **Berrocal y Pacheco, 2005.** Los resultados de este estudio muestran que las mujeres son más inteligentes emocionalmente que los hombres. Trata el tema del género, bienestar general e influencia de la Inteligencia Emocional en la vida cotidiana.
- ❖ **Guastello y Guastello, 2003.** Los resultados de este estudio muestran que las mujeres son más inteligentes emocionalmente que los hombres. En su estudio se barajan varias hipótesis a parte de la que ellos confirman de que las mujeres obtienen más puntuación en Inteligencia Emocional, que son la influencia de las generaciones y la personalidad andrógina.

Estudios posteriores a 2010:

- ❖ **Barberá, Garaigordobil y De las Cuevas, 2011.** Los resultados de este estudio muestran que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en Inteligencia Emocional. En su estudio incorporan la variable del género, la edad y rasgos de la personalidad.
- ❖ **Gartzia, Aritzeta, Balluerka y Barberá, 2012.** Los resultados de este estudio muestran que las mujeres son más inteligentes emocionalmente que los hombres. Tratan el tema del género, pero incorporan otros matices como la identidad de género y la androginia.
- ❖ **Fernández, Cabello, Castillo y Extremera, 2012.** Los resultados de este estudio muestran que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en Inteligencia Emocional. Estudian cómo afecta el género y la edad a la Inteligencia Emocional.
- ❖ **López y Gartzia, 2014.** Los resultados de este estudio muestran que las mujeres son más inteligentes emocionalmente que los hombres. Temas como los estereotipos y sesgos de género en Inteligencia Emocional los tratan de forma exhaustiva en su estudio. Además, incluyen otras variables como género, edad y diferencias culturales.
- ❖ **Tatu, 2018.** Los resultados de este estudio muestran que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en Inteligencia Emocional. Podemos encontrar variables como la identidad y roles de género y estereotipos.

La explicación de este cambio de tendencia no es otra que las diferencias socioculturales. La sociedad y la cultura de cada país al igual que de cada época varía, por lo que, al variar la cultura y la sociedad, también lo hacen los resultados de los estudios en Inteligencia Emocional. En los años anteriores al 2010 la sociedad mundial y en este caso concreto la sociedad española tenía tendencias machistas: las mujeres se encargaban del cuidado de los niños y de las tareas del hogar y los hombres eran los que realizaba el trabajo remunerado. La enseñanza que las madres transmitían a sus hijos era precisamente esa, al igual que diferenciaban entre enseñar a un niño o una niña dependiendo del género si podían sentir o mostrar ciertas emociones o más bien debían reprimirlas. Si bien es cierto que el año 2010 se considera de la época moderna y estas consideraciones de las que se hablan anteriormente pertenecen a décadas anteriores. Con la inserción de las mujeres en el mercado laboral la tendencia de que

los cuidados de la casa y los niños quedaban relegados a ellas empieza a distorsionarse. La igualdad de género empieza a ser una carrera que los Gobiernos quieren llegar a alcanzar.

Por estas razones cuando avanzamos por los años dos mil, pero sobre todo a partir del 2010 en adelante, la cultura, la sociedad y la educación tienen un carácter más igualitario entre hombres y mujeres. Eso mismo es lo que se ve reflejado en los resultados obtenidos de estos estudios. Si la sociedad cada vez es más igualitaria entre hombres y mujeres, el estudio en Inteligencia Emocional debe ser un reflejo de la sociedad misma, por lo tanto, no debe existir diferencias significativas en cuanto a géneros.

b) OBJETIVOS E HIPÓTESIS

Realizando el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos considero importante los trabajadores y las trabajadoras de las empresas al igual que los/las líderes de las mismas. Son el motor que hacen funcionar la economía de un país. Por tanto, es imprescindible prestar atención a lo que ellos/ellas sienten cuando se encuentran trabajando. La Inteligencia Emocional también predice el bienestar psicológico de una persona. Si un/a trabajador/a se encuentra satisfecho/a, motivado/a y a gusto en su trabajo puede suponer la clave para el éxito de la empresa, aumentar su rendimiento por tanto sus beneficios, como apuntan algunos estudios ya realizados sobre este tema.

En un entorno laboral y social en el que reinan conceptos como el feminismo, el machismo y la igualdad o desigualdad de género sería relevante averiguar si en el ámbito de la Inteligencia Emocional existe esa diferencia entre géneros o más bien existe igualdad entre ellos.

El objetivo del presente estudio es poder comprobar, mediante la realización de un estudio empírico, basándome en las teorías expuestas con anterioridad, si existe o no diferencia entre géneros en Inteligencia Emocional.

La hipótesis en la cuál baso este estudio es:

“No existe diferencia significativa en la Inteligencia Emocional entre hombres y mujeres en una muestra de trabajadores/as de diversos sectores y ocupaciones en la Comunidad Valenciana”

2. MÉTODO

En este apartado abordaremos todo lo relacionado con la realización del estudio empírico sobre Inteligencia Emocional y género. Explicaré el contenido de la muestra obtenida, los instrumentos utilizados y el procedimiento.

Cabe destacar que el proceso de muestreo se ha realizado de forma conjunta con trece alumnos del Grado de Relaciones Laborales y dos del Grado de Psicología. La explicación de esto no es otra que para poder abarcar un mayor número de muestra y que sea lo más representativa posible, era necesaria la colaboración de los alumnos para poder conseguirlo.

a) PARTICIPANTES

El número total de participantes en el presente estudio han sido de 639 participantes (351 mujeres y 288 hombres). De entre este número de participantes, yo he conseguido a 54 participantes.

Las empresas que han participado en este Proyecto de Investigación son tanto del ámbito privado como público. De entre esas empresas, a las que he recurrido y conseguido su participación pertenecen al sector de la educación, la sanidad, sector servicios, hostelería, restauración, administración, industria e informática.

En cuanto al criterio de selección de empresas y trabajadores/as no ha sido premeditado, es decir, al inicio de la selección de la muestra no se especificó ningún criterio específico de selección. Se dio vía libre para conseguir empresas de cualquier

sector y país. Por esa razón recurrí a mis contactos más cercanos para poder añadir a este estudio empresas de sus entornos o en las que ellos/as se encontraban trabajando.

Mi objetivo inicial era conseguir 100 encuestas online contestadas por trabajadores/as. Empecé haciendo una lista de potenciales empresas a las que enviar el cuestionario. Esa lista comenzó con 12 empresas, con expectativas de superar las 100 respuestas por parte de trabajadores/as, ya que tres de ellas contaban con grupos de tamaño mediano de trabajadores/as y sumados a los otros grupos pequeños de las otras 9 empresas parecía factible.

Pero la realidad es que solo 8 de las 12 empresas estuvieron dispuestas a participar (el 66'66%). De entre las tres grandes empresas participaron 2 de ellas, una contestando 25 de sus 30 trabajadores y trabajadoras y la otra, al tratarse de una empresa del sector servicios que la mayoría de sus trabajadores solo trabajan en verano, pude conseguir que contestaran la encuesta aquellos trabajadores que se encontraban en la oficina, encargados de estar allí casi todo el resto del año, que fueron un total de 6 participantes. Mis expectativas de participación con esta empresa eran altas, esperaba conseguir al menos 60 respuestas, ya que durante la época de verano trabajan de manera simultánea más de 200 trabajadores y trabajadoras. De las pequeñas empresas participaron 6 de las 9 empresas participaron en el estudio. Contestaron la encuesta 23 de los 32 trabajadores y trabajadoras.

Si comparamos la expectativa inicial de conseguir unos 140 cuestionarios contestados con la realidad que son 54, el índice de participación ha sido del 38'57%.

b) INSTRUMENTOS

El instrumento que he considerado más adecuado y el único que se podía utilizar en esta situación es la "*Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law*" también conocido como "WLEIS" (Wong y Law, 2002).

La razón por la que he elegido este instrumento en concreto es porque posee una estructura adecuada, alto grado de confiabilidad y una prometedora validez predictiva (Pacheco, Rey y Sánchez, 2019). Otros métodos como el MESCIT no eran viables porque son cuestionarios de unos 45 minutos y se deben hacer de forma presencial.

El WLEIS y su estructura

Esta escala está basada en la teoría de Mayer y Salovey (1997). Posee 16 elementos cortos que pueden ser contestados en poco tiempo, por tanto, puede ser útil en este estudio, puesto que el tiempo de respuesta de los/as trabajadores/as encuestados poseen un tiempo limitado.

La estructura del WLEIS está compuesta por cuatro factores (Wong, 2015):

- ❖ La satisfacción con la vida, la felicidad o bienestar psicológico (Urquijo, Extremera y Villa, 2016; Wong y Law, 2002).
- ❖ El bienestar personal (Urquijo et al., 2016; Wong y Law, 2002).
- ❖ Variables psicológicas negativas como son la depresión, la soledad y el estrés (Rey, Extremera y Pena, 2016; Shi y Wang, 2007).
- ❖ La satisfacción y el desempeño laboral (Sy, Tram y O'Hara, 2006).

Escalas y cuestionarios utilizados en WLEIS

En la “Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law” (2002) que consta de 16 elementos se miden cuatro aspectos importantes: La evaluación de las propias emociones (SEA), la evaluación de las emociones de los demás (OEA), el uso de las emociones (UOE) y la regulación de las emociones (ROE). Las respuestas proporcionadas por los participantes se dan utilizando una escala Likert de siete puntos, dividida entre el 1 (totalmente en desacuerdo) al 7 (totalmente de acuerdo) de manera progresiva.

La “Escala subjetiva de la felicidad” (Lyubomirsky y Lepper, 1999), al igual que con la escala anterior, se ofrecen posibles respuestas del 1 al 7, donde los valores más bajos

indican un nivel más bajo de felicidad subjetiva y los valores más altos indican un nivel más alto de felicidad subjetiva.

En la “Escala de estrés percibido” (Cohen, Kamarck y Mermelstein, 1983) se mide el nivel de estrés que la persona cree que siente utilizando una escala Likert del 0 al 4, donde el 4 es el nivel más alto de estrés percibido.

El “Cuestionario de conductas suicidas revisado” (Osman, Bagge, Gutiérrez, Konick, Kopper y Barrios, 2001) evalúa cuatro síntomas relacionados con el suicidio y las puntuaciones oscilan entre el 3 y el 18.

La “Escala de satisfacción con la vida” (Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985) contiene 5 niveles de posibles declaraciones sobre la satisfacción de la vida de forma global, donde el 5 es el nivel más alto de satisfacción con la vida de forma global.

Análisis estadísticos de los cuestionarios

Al comienzo del cuestionario online que se les mandó a los participantes, se debía contestar una serie de cuestiones o ítems iniciales relacionados con el participante, tanto a nivel personal como laboral. Este apartado inicial del cuestionario forma parte de análisis descriptivo del estudio. Las variables o ítems utilizados son los siguientes:

- ❖ **Sexo.** Delimitar si los participantes eran hombres o mujeres. La cantidad total de mujeres (un 54'6%) supera a la de los hombres (un 44'8%).
- ❖ **Edad.** Identificar la edad de los participantes. La edad media de los mismos es de 37 años. Los intervalos obtenidos son como máximo 64 años y como mínimo 17 años. La desviación típica es la medida de dispersión asociada a la media, mide el promedio de las desviaciones de los datos de la muestra, que en este estudio es de 10'637, un número bastante elevado, por lo que, a mayor desviación típica, más diferente es la muestra recogida.
- ❖ **Departamento.** Señalar en qué departamento trabajan dentro de su empresa. El sector industrial con un 31'5% es el que predomina entre los cuestionarios recogidos, seguido por el de administración con un 26'4%, el de sanidad (un 12'9%), el de educación (un 12'5%) y la hostelería o servicios (un 11%). El sector con menos porcentaje de participación es el de la informática, con un 5'3%.

- ❖ **Antigüedad en la empresa.** En este apartado debían indicar cuántos años o meses llevaban trabajando en la empresa en la que están actualmente.
- ❖ **Antigüedad en el puesto.** Señalar los años o los meses que llevan en el mismo puesto dentro de la empresa.
- ❖ **Jerarquía.** En este ítem solo existían dos posibles respuestas que son “con personal a cargo” o “sin personal a cargo”. De esta forma se podía identificar con facilidad los equipos o grupos de trabajo dentro de la empresa y a la persona que era el líder dentro del mismo. El porcentaje de personas con personal a cargo o líderes del grupo es de 33'7%. Sin embargo, el porcentaje de personas sin personal a cargo es de 64'1%.

c) PROCEDIMIENTO

Reuniones y cuestionarios

Como he mencionado anteriormente, el proceso de selección de la muestra para el presente estudio se ha realizado de forma conjunta con alumnos y la supervisión de nuestro tutor del TFG Edgar Bresó Esteve. La colaboración de los alumnos en cuanto a la selección de la muestra formaría parte de un Proyecto de Investigación financiado por la UJI denominado “Inteligencia Emocional en entornos laborales” en el que participaban el tutor Edgar Bresó Esteve y los colaboradores Martín Sánchez Gómez y Andrea Bétera García.

El inicio de mi TFG empezó con una reunión general el día 15 de enero de 2020. En dicha reunión Edgar nos presentó su Proyecto de Investigación y la posibilidad de trabajar todos juntos para poder realizar en nuestro TFG un estudio empírico con una base de datos conjunta formada por la muestra recogida por todos. Además, nos enviaron el cuestionario mencionado anteriormente para que pudiéramos empezar a enviarlo a trabajadores/as y comenzar el estudio.

En mi caso empecé a distribuir el cuestionario desde el día 23 de enero hasta el 10 de febrero, día en el que nos reunimos de forma grupal para comprobar el estado de la base de datos. Tras comprobar que los alumnos necesitaban más tiempo para mandar

el cuestionario a empresas y recoger datos, se dio un plazo hasta el 9 de marzo para poder hacerlo. En mi caso particular, yo había pasado el cuestionario a todos mis conocidos durante las dos semanas iniciales del estudio, por lo que, durante el plazo de ampliación, no pude conseguir más participación. Tenía planeado que durante el mes de marzo pasaría el cuestionario en la empresa en la que me encontraba haciendo las permitió, ya que se decretó la suspensión de las mismas y el comienzo del confinamiento el 16 de marzo por la amenaza del COVID-19.

A partir de ese momento y tras la reunión virtual del 25 de marzo se consideró la imposibilidad de seguir realizando encuestas y trabajar con lo que teníamos hasta el momento. Por esa razón la muestra no ha podido ser más grande, ni conseguir un mayor número de participantes.

Búsqueda bibliográfica

Respecto a la búsqueda de bibliografía comencé a hacerla el 25 de febrero hasta el 7 de abril. El método de búsqueda de bibliografía que he utilizado mayoritariamente es el catálogo virtual de la UJI, conectándome con la VPN desde mi casa. Además, he utilizado el buscador de “Google Scholar” y he cogido de libro de la biblioteca de la UJI. Por último, he consultado algunos de los TFG que se han hecho y publicado otros años de mi Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos que han sido dirigidos por Edgar Bresó Esteve.

Los recursos que he utilizado para la redacción de este TFG han sido libros, escritos, artículos publicados en revistas científicas y estudios encontrados en Internet.

3. RESULTADOS

Tras el tratamiento de los datos del cuestionario se han obtenido los siguientes resultados (ver Tabla 2). Podemos ver las puntuaciones de la muestra para la Inteligencia Emocional total y también para las cuatro subcategorías que son percepción intrapersonal, percepción interpersonal, asimilación emocional y regulación emocional.

Los valores de la tabla se separan en sexo, número de participantes, media de los resultados y la desviación error promedio.

Tabla 2.

Resultado Estadísticas descriptivos

| | Sexo | N | Media | Desviación Típica |
|-------------------------------------|-------------|----------|--------------|------------------------------|
| IE total | Hombre | 175 | 5,46 | ,07 |
| | Mujer | 326 | 5,43 | ,05 |
| Percepción intrapersonal | Hombre | 175 | 5,40 | ,07 |
| | Mujer | 326 | 5,38 | ,05 |
| Percepción interpersonal | Hombre | 175 | 5,44 | ,07 |
| | Mujer | 326 | 5,36 | ,05 |
| Asimilación emocional | Hombre | 175 | 5,34 | ,08 |
| | Mujer | 326 | 5,38 | ,05 |
| Regulación emocional | Hombre | 175 | 5,66 | ,07 |
| | Mujer | 326 | 5,59 | ,05 |

Fuente: Elaboración propia.

Si analizamos las diferentes puntuaciones medias obtenidas en mujeres y hombres en Inteligencia Emocional total y en los subcriterios, podemos observar que la diferencia entre ambos es mínima (los hombres en IE total puntúan de media un 0,03 por encima que las mujeres). Podemos destacar de la tabla anterior que los hombres puntúan de media un poco por encima de las mujeres en regulación emocional y percepción interpersonal (una diferencia de 0,07 y de 0,08 respectivamente). Las mujeres, en menor medida, puntúan de media un 0,04 por encima que los hombres en asimilación emocional, que es la única dimensión en la que la puntuación de las mujeres sobrepasa a la de los hombres. Pero de forma general la variación entre puntuaciones entre sexos es muy pequeña y por tanto no es significativa.

Respecto a la desviación típica, que nos indica el grado de dispersión de la muestra recogida, observamos que tanto en la Inteligencia Emocional total como en el resto de subcriterios está muy próxima a 0, lo que indica que la desviación típica es baja. Estos resultados reflejan que la totalidad de la muestra recogida se encuentra agrupada cerca del valor medio, por lo que las contestaciones en cada uno de los subcriterios son menos dispares o diferentes entre ellos.

Análisis de fiabilidad (Alfa de Cronbach)

El análisis de fiabilidad de los instrumentos utilizados es un elemento importante para un estudio empírico, puesto que demostrar que el método es fiable implica que los resultados obtenidos también lo son. Como se observa en la siguiente tabla (véase tabla 3), se ha separado la fiabilidad por fiabilidad de la escala de Inteligencia Emocional total, al igual que los cuatro subcriterios del estudio (percepción interpersonal, percepción intrapersonal, asimilación emocional y regulación emocional). A partir de 0,75 los resultados de un estudio se consideran fiables y el valor máximo posible de fiabilidad es 1. La fiabilidad del estudio es alta en todos los subcriterios, adquiriendo el valor más alto en el criterio de Inteligencia Emocional con un 0,95.

Tabla 3.

Resultados de la fiabilidad del método utilizado

| Variable | Fiabilidad |
|---------------------------------|-------------------|
| IE total | ,95 |
| Percepción intrapersonal | ,75 |
| Percepción interpersonal | ,78 |
| Asimilación emocional | ,81 |
| Regulación emocional | ,88 |

Fuente. Elaboración propia

Análisis estadístico Prueba t

Con el objetivo de verificar si los datos obtenidos son significativos o por el contrario no lo son, se ha realizado la prueba "t". La prueba "t" se utiliza para comprobar si existe una diferencia entre los resultados de dos grupos diferentes. Los resultados obtenidos en esta prueba son significativos cuando $p < 0,05$.

Si observamos los resultados obtenidos en la prueba "t" (véase tabla 4) para todas las categorías de la prueba incluida la Inteligencia Emocional total podemos ver que los resultados están por encima de 0,05, lo cual significa que la diferencia entre sexos no es significativa, por tanto, no existe diferencia entre los grupos analizados (hombres y mujeres).

Tabla 4.

Prueba “t” para la igualdad de medidas

| Variables | F | Sig. | T |
|---------------------------------|----------|-------------|----------|
| IE Total | ,39 | ,53 | ,37 |
| Percepción intrapersonal | 1,15 | ,28 | ,16 |
| Percepción interpersonal | ,53 | ,46 | ,79 |
| Asimilación emocional | ,70 | ,40 | -,39 |
| Regulación emocional | ,01 | ,92 | ,81 |

Fuente: Elaboración propia

4. DISCUSIÓN

Tras la revisión de los resultados obtenidos en el presente estudio, han arrojado luz sobre las incógnitas planteadas y expuesta con anterioridad. Si bien es cierto que el resultado de que los hombres y las mujeres poseen una Inteligencia Emocional similar, estos resultados probablemente no hubieran sido los mismos si se hubieran obtenido en otro momento de la historia, en otro país o en otra cultura.

A lo largo de la historia de la Inteligencia Emocional ha habido muchos estudios y tesis que apoyaban la idea de que las mujeres son más inteligentes emocionalmente que los hombres, pero esta afirmación ha ido desdibujándose con el paso de los años, sobre todo en los años posteriores a 2010. Las razones por las que se afirmaba lo anterior eran varias.

La primera de las razones es la **educación**, en la cual los padres y madres hacían distinción entre la educación que se debía dar a las niñas y a los niños. A las niñas se les educaba desde temprana edad con el rol de ser futuras cuidadoras y amas de casa, lo que implicaba ciertas dotes de educación, respeto y disciplina. A las niñas se les permitía sentir y expresar sentimientos con cierta libertad solo por el hecho de ser niñas. A pesar de esto, ellas no recibían educación emocional de ningún tipo al igual que los niños, no se les enseñaba a saber identificar emociones, percibir las, asimilarlas o regularlas. A los niños se les educaba con el estigma de fortaleza, perseverancia, dirigidos al éxito profesional, por lo que el sentimiento o la muestra de cualquier tipo de emoción no estaba permitido por el simple hecho de que era una muestra de “debilidad”. Además, los niños y niñas absorben todo aquello que se les enseña, lo que ven y lo que oyen, imitan comportamientos, por lo que es una cadena difícil de romper. Durante generaciones este tipo de educación ha ido saltando de generación y generación hasta el momento justo que alguien intenta romper con lo que sabe que no es correcto, lo que llamamos “punto de inflexión”. Es a partir del momento en el que la gente aprende que los sentimientos y las emociones es algo vital e importante para las personas y las relaciones entre ellas, cuando se empiezan a hacer las cosas distintas. Por consiguiente, ese cambio se verá reflejado de igual manera entre nuestros/as niños y niñas.

La segunda de las razones es la **cultura y la sociedad**. Nuestro país tiene una brecha tras la Guerra Civil y la posterior dictadura: el machismo y el patriarcado. El machismo es un cáncer para cualquier sociedad y como tal, es difícil de eliminar. Durante muchos años, en España hemos vivido un fuerte machismo, lo que ha provocado muchas consecuencias negativas y entre ellas, la degradación de la figura de la mujer. El primer paso contra la lucha del machismo sin duda fue la inserción de la mujer en el mundo laboral, empezando ellas también a cursar estudios superiores y especializarse. El patriarcado, por el que las mujeres se han visto resignadas al papel doméstico y de cuidado de los/as hijos/as y los hombres dedicados al mundo laboral era la sintonía de nuestro país hasta hace poco tiempo. El camino hacia la igualdad de hombres y mujeres lo seguimos caminando a día de hoy, no es una materia resuelta y superada, pero sí es cierto que estamos cerca.

La tercera y última razón es el **mundo laboral**. La existencia de sectores feminizados y masculinizados es palpable. Incluso hoy en día que nuestro país ha evolucionado como sociedad moderna, encontramos sectores como los primarios o los industriales

marcados por la gran presencia masculina y la poca presencia femenina. Además, este tipo de trabajos se caracterizan en mayor medida por trabajos mecanizados e intelectuales, donde las emociones tienen poca cabida. Sin embargo, el sector terciario está muy feminizado y además es en muchas de las profesiones que recoge este sector donde las emociones desempeñan un papel clave. Por otro lado, si hablamos de la jerarquía en el mundo laboral encontramos que gran parte de los puestos de dirección están ocupados por hombres, siendo este un sesgo importante que se debe romper, ya que hoy en día los hombres y las mujeres están igual de preparados, con el mismo nivel educativo y las mismas habilidades.

Limitaciones del estudio

En este apartado trataré algunas de las limitaciones más destacadas de mi estudio. Al tratarse de un TFG, es muy difícil abarcar todos los aspectos existentes. Con el objetivo de proponer opciones de mejora, incluso para la realización de futuros estudios, se destacan a continuación tres limitaciones:

- ❖ **Encuestas online.** Como he mencionado en el apartado de metodología, las encuestas realizadas se hicieron online. Realizar un cuestionario online es complicado, puesto que no puedes controlar el momento de la realización y recogida del mismo. Los participantes tienen la libertad de poder o no contestarlos y si lo hacen, de contestarlo cuando ellos consideren. Esto puede acarrear consecuencias como que no te contesten ni la mitad de las personas a las que les has enviado el cuestionario, que se produzcan retrasos u olvidos en la contestación del mismo. Dicho de otra forma, pierdes el control que tendrías si se hicieran los cuestionarios de forma presencial en las empresas. En este caso no fue posible, ya que las empresas estaban distribuidas por toda la Comunidad Valenciana, sumado a la situación del COVID-19 que también impedía la movilidad.
- ❖ **Poca representatividad sectorial.** Los diferentes sectores no están representados de igual manera en la muestra recogida. El sector que más predomina es el industrial con un 30,6%, seguido por el de la administración con un 25,7% como hemos visto anteriormente. Sin embargo, la hostelería y la educación que es donde más influye y más patente está la Inteligencia Emocional por el contacto cercano con otras personas, tiene una representación

baja. Por tanto, sería conveniente profundizar más en ese sector, ya que ha sido una limitación para mi estudio.

- ❖ **La Inteligencia Emocional medida con un cuestionario de autoinforme.** Al plantear el estudio se valoraron varios tipos de pruebas para realizar el cuestionario. Si bien es cierto que el MESCIT era la opción más atractiva, era una prueba demasiado larga como para realizarla para este estudio. Por tanto, se descartó la posibilidad de realizar un cuestionario de habilidad, teniendo en cuenta el alcance que podía tener mi estudio, el tiempo y la dificultad de la realización del mismo en cuanto a presentarles a las empresas dicho cuestionario. Por estas razones se decidió utilizar un cuestionario de autoinforme, que es una herramienta más rápida de contestar y más sencilla de conseguir participación.

Conclusión del estudio

A día de hoy la educación emocional sigue siendo una tarea o asignatura pendiente en nuestro país. Es cierto que en los últimos años se ha ido extendiendo progresivamente por muchos aspectos de nuestras vidas como es el entorno laboral o el de la educación, pero todavía no se ha expandido de forma correcta, en muchos casos se sigue viendo como una obligación o un requisito que se marca en un programa académico o un plan de empresa. Además, son necesarios un mayor número y variedad de estudios sobre este mismo tema, ya que este aspecto sigue siendo interesante de tratar y queda mucho por indagar.

Para concluir mi TFG me gustaría destacar lo que he aprendido y lo que este trabajo podría aportar a la sociedad. Como aprendizaje personal, me ha permitido romper con mis estereotipos y barreras mentales. La idea de mi TFG nació inicialmente con la hipótesis y la intención de demostrar que las mujeres son más inteligentes emocionalmente que los hombres. Era mi manera personal de protestar contra la situación que vivimos hoy en día. Me da la impresión de que las mujeres deben demostrar más cosas que los hombres y se les exige de alguna manera más, siempre más en todo. Pero el mundo de las organizaciones y este trabajo me han enseñado muchas cosas. Las personas que yo admiro encargadas de los recursos humanos son personas, tanto hombres y mujeres formadas que no se guían por estereotipos, un ejemplo que sin duda yo quiero seguir. Ser mujer no implica estar siempre “guerreando”

e intentando buscar alguna cosa para destacar sobre los hombres, hay que recordar que es así como empezó el machismo. Todos somos personas, profesionales en cada uno en nuestro campo, no es cuestión de género es cuestión de habilidades. Este trabajo me ha mostrado que el género no tiene ni la menor importancia, lo que realmente importa es la calidad de las personas. Lo que creo que podría aportar el presente estudio es precisamente eso, recordar a la gente que esto no es una guerra por la supremacía, una competición por ver quien sabe más o quien siente mejor. Es algo global, continuar por el camino para lograr esa igualdad efectiva que todos anhelamos. La importancia de este trabajo no es el género, son las emociones, siempre las tenemos presentes en todas las facetas y aspectos de nuestras vidas de nuestra vida, ¿porqué no prestarles más atención?

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bar-On, R., Brown, J. M., Kirkcaldy, B. D., & Thomé, E. P. (2000). Emotional expression and implications for occupational stress; an application of the emotional quotient inventory (EQ-i). *Personality and Individual Differences*, 28(6), 1107-1118. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00160-9](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00160-9)

Bernarás, E., Garaigordobil, M., & De las Cuevas, C. (2011). Inteligencia emocional y rasgos de personalidad. Influencia de la edad y el género durante la edad adulta y la vejez. *Boletín de Psicología*, 103, 75-88.

Berrocal, P. F., & Pacheco, N. E. (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.

Ciarrochi, J. V., Chan, A. Y., & Caputi, P. (2000). A critical evaluation of the emotional intelligence construct. *Personality and Individual differences*, 28(3), 539-561. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00119-1](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00119-1)

Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396. <https://doi.org/10.2307/2136404>

Danvila Del Valle, I., & Sastre Castillo, M.A. (2010). Inteligencia emocional: Una revisión del concepto y líneas de investigación/Emotional intelligence: A concept review and research lines. *Cuadernos De Estudios Empresariales*, 20, 107. <https://doi.org/10.5209/CESE.38963>

Díaz, J. J. M. (2013). Reseña teórica de la inteligencia emocional: modelos e instrumentos de medición. *Revista científica*, 1(17), 10-32.

Díaz-Loving, R., Aragón, S. R., & Aragón, R. S. (2001). Rasgos Instrumentales (masculinos) y expresivos (femeninos). *Revista latinoamericana de Psicología*, 33(2), 131-139.

Diener, E., Emmons, R., Larsen, J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13

Extremera, N., Fernández-Berrocal, P., & Salovey, P. (2006). Spanish version of the Mayer-Salovey-Caruso emotional intelligence test (MSCEIT). Version 2.0: Reliabilities, age and gender differences. *Psicothema*, 18, 42-48.

Fernández-Berrocal, P., Cabello, R., Castillo, R., & Extremera, N. (2012). Gender Differences in Emotional Intelligence: The mediating effect of age. *Psicología Conductual*, 20(1), 77-89

Fernández-Berrocal, P., Extremera, N., & Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological reports*, 94(3), 751-755.

García, M., & Giménez, S. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. *Espiral Cuadernos Del Profesorado*, 3(6), 4. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3736408&info=resumen&idioma=ENG>

Gartzia, L. (2011). Nuevos modelos de gestión: De pensar en "masculino" a pensar en "andrógino". *Boletín De Estudios Económicos*, 66(203), 299. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3755341>

Gartzia, L., Aritzeta Galan, A., Balluerka Lasa, N., & Barberá Heredia, E. (2012). Inteligencia emocional y género: Más allá de las diferencias sexuales. *Anales De Psicología*, 28(2), 567. <https://doi.org/10.6018/analesps.28.2.124111>

Guastello, D. D., & Guastello, S. J. (2003). Androgyny, gender role behavior, and emotional intelligence among college students and their parents. *Sex Roles, 49*(11), 663-673. <https://doi.org/10.1023/B:SERS.0000003136.67714.04>

Latorre Postigo, J. M., Fernández Berrocal, P., Montañés Rodríguez, J., & Sánchez Núñez, M. T. (2008). ¿Es la inteligencia emocional una cuestión de género?: Socialización de las competencias emocionales en hombres y mujeres y sus implicaciones. *Revista Electrónica De Investigación Psicoeducativa, 6*(15), 455-474. <http://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/1287/1359>

López, S. M., Extremera, N., & Rey, L. (2017). En busca del ajuste psicológico a través de la inteligencia emocional: ¿Es relevante el sexo de los docentes? *Behavioral Psychology/ Psicología Conductual, 25*(3), 581-597.

López-Zafra, E., & Gartzia, L. (2014). Perceptions of gender differences in self-report measures of emotional intelligence. *Sex Roles, 70*(11-12), 479-49. <https://doi.org/10.1007/s11199-014-0368-6>

Maricela, M., & Flores, T. (2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 15*(25), 9–24.

Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2008). Human abilities: Emotional intelligence. *Annual Review of Psychology, 59*(1), 507–536. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093646>

Mayer, J.D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence. Implications for educators*. New York: Basic Books (pp. 3-31).

Miao, C., Humphrey, R.H., & Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 90*, 177-202. <https://doi.org/10.1111/joop.1216>

Molero, D., Álvarez, F. O., & de Ávila, M. R. M. R. (2010). Diferencias en la adquisición de competencias emocionales en función del género. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID), 3*(3).

Osman, A., Bagge, C. L., Gutiérrez, P.M., Konick, L.C., Kopper, B.A., & Barrios, F.X. (2001). The Suicidal Behaviors Questionnaire-Revised (SBQ-R): Validation with clinical

and nonclinical samples. *Assessment*, 8(4), 443-454.
<https://doi.org/10.1177/107319110100800409>

Pacheco, N. E., & Berrocal, P. F. (2005). Inteligencia emocional percibida y diferencias individuales en el meta-conocimiento de los estados emocionales: una revisión de los estudios con el TMMS. *Ansiedad y estrés*, 11.

Pacheco, N. E., Rey, L., & Sánchez-Álvarez, N. (2019). Validation of the spanish version of the wong law emotional intelligence scale (WLEIS-S). *Psicothema*, 31(1), 94–100.
<https://doi.org/10.7334/psicothema2018.147>

Parsons, T., & Bales, R. F. (1955). Family, socialization, and interaction process. *Nueva York: Free Press*.

Ramos López, A., Sarrió Catalá, M., Barberá Heredia, E., & Candela Agulló, A. (2002). Inteligencia emocional y la variable género. *Reme*, 5(10).

Rey, L., Extremera, N., & Pena, M. (2016). Emotional competence relating to perceived stress and burnout in Spanish teachers: A mediator model. *PeerJ*, 4, e2087.
<https://doi.org/10.7717/peerj.2087>

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. Imagination, cognition and personality, 9(3), 185-211.

Shi, J., & Wang, L. (2007). Validation of emotional intelligence scale in Chinese university students. *Personality and Individual Differences*, 43, 377-387.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.12.012>

Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L., (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 461-473. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.003>

Tatu, A. T. (2018). *La inteligencia emocional diferencia entre mujeres y hombres en una muestra de profesionales*. Tesis de pregrado. Universidad Jaime I, Castellón, España.

Urquijo, I., Extremera, N., & Villa, A. (2016). Emotional Intelligence, Life Satisfaction, and Psychological Well-Being in Graduates: The Mediating Effect of Perceived Stress. *Applied Research in Quality of Life*, 11, 1241-1252. <https://doi.org/10.1007/s11482-015-9432-9>

Wong, C.S. (2015). *Emotional intelligence at work: 18-year journey of a researcher*. New York: *Routledge*. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)

Wong, C.S., & Law, K.S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*, *13*, 243-274.