

**Grado en Relaciones Laborales y  
Recursos Humanos.  
Curso 2021-2022**

---

-

**EFEECTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL BIENESTAR  
LABORAL DE DOCENTES Y ENTRENADORES DEPORTIVOS.**

Alumna: **Aida Buj Gimeno**

Tutor: **Edgar Bresó**

## RESUMEN

El presente estudio empírico, pretende evaluar mediante el instrumento de la encuesta, la realidad laboral de los docentes y de los entrenadores/as deportivos/as. Tiene como objetivo comprender y tratar en profundidad los conceptos de *IE (Inteligencia emocional)*, *Bienestar y Rendimiento* en dichos ámbitos. También se verán relacionados con los conceptos mencionados, algunas patologías consecuentes de la situación laboral como es el concepto de *Burnout* que más adelante abordaremos. Una vez realizado el estudio, analizaremos en profundidad los resultados y trataremos de dar respuesta a todas las preguntas que puedan surgir durante la realización del estudio. Por último, implantaremos un plan de intervención con el fin de poder participar en la mejora de los resultados y tratar de estudiar la evolución tras la intervención.

## ABSTRACT

The present empirical study aims to evaluate, through the survey instrument, the labor reality of teachers and sports coaches. It aims to understand and treat in depth the concepts of EI (Emotional Intelligence), Well-being and Performance. Some consequent pathologies of the work situation will also be related to these concepts, such as the concept of Burnout that we will address later. Once the study has been carried out, we will analyze the results in depth and try to answer all the questions that may arise during the study. Finally, we implement an intervention plan in order to be able to participate in improving the results and try to study the evolution after the intervention.

**Palabras clave:** *Bienestar, IE y rendimiento en el ámbito laboral.*

## ÍNDICE

**Resumen**

**Abstract**

### **1.INTRODUCCIÓN.....pág. 4-15**

1.1.Definición de inteligencia emocional y su implicación en el ámbito educativo.....pág. 4-8

1.1.1.La inteligencia emocional.....pág. 4

1.1.2.La importancia de la educación.....pág. 5 y 6

1.1.3.Papel de docentes y entrenadores deportivos.....pág. 6 y 7

1.1.4.La inteligencia emocional en el ámbito educativo.....pág. 7

1.2.Relación entre bienestar e IE aplicado al ámbito educativo.....pág. 8-11

1.2.1.El rendimiento y el bienestar laboral.....pág. 10

1.2.2.Relación de la IE y rendimiento en el deporte.....pág. 11

1.3.Justificación e interés del tema.....pág. 11 y 12

1.4.Objetivos e hipótesis.....pág 12-14

1.4.1. Relación significativa entre Burnout e IE.....pág. 13

1.4.2. A mayor bienestar laboral,  
mayor rendimiento laboral.....pág. 14

1.4.3.Los entrenadores suelen tener mayor nivel de IE y en  
consecuencia menor Burnout que los docentes.....pág. 14 y 15

### **2. METODOLOGÍA .....pág. 15-18**

2.1.Muestra.....pág. 15

2.2.Instrumento.....	pág. 15-17
2.3.Procedimiento.....	pág. 17 y 18
<b>3. RESULTADOS.....</b>	<b>pág. 18-21</b>
3.1.Análisis de fiabilidad.....	pág. 18 y 19
3.2.Análisis de correlaciones.....	pág. 19 y 20
3.3.Pruebas T análisis comparativo de los niveles de IE entre docentes y entrenadores.....	pág. 20 y 21
<b>4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....</b>	<b>pág. 21-23</b>
4.1.Propuesta de mejora.....	pág. 21
4.2.Destinatarios.....	pág. 21
4.3.Objetivos y metodología.....	pág. 21 y 22
4.4.Actividades.....	pág. 22 y 23
<b>5. DISCUSIÓN/CONCLUSIONES.....</b>	<b>pág. 24 y 25</b>
<b>6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>pág. 26 y 27</b>
<b>7. ENLACES BIBLIOGRÁFICOS.....</b>	<b>pág. 28</b>
<b>8. ANEXOS.....</b>	<b>pág. 29-56</b>

## 1.INTRODUCCIÓN

### 1.1.Definición de inteligencia emocional y su implicación en el ámbito educativo.

#### 1.1.1.La inteligencia emocional.

Desde finales del siglo XX hasta la actualidad, la Inteligencia Emocional (IE) viene experimentando un notable desarrollo. Con tal de abordar su estudio en profundidad, en primer lugar, definiremos dicho término. Según el psicólogo estadounidense, Daniel Goleman, la IE hace referencia a: *"la capacidad para reconocer los sentimientos propios y ajenos"*. Ello quiere decir que la persona contiene ciertas habilidades(inteligencia) para manejar los sentimientos propios o ajenos. Para Goleman, la inteligencia emocional implica cinco capacidades básicas: *" descubrir las emociones y sentimientos propios, reconocerlos, manejarlos, crear una motivación propia y gestionar las relaciones personales"*.

Puesto que se trata de una herramienta aplicable a todos los ámbitos de nuestra vida personal, en este proyecto hablaremos de su importancia e intervención en el ámbito laboral. Lo que supone centrar el interés en cómo puede llegar a afectar dicha gestión emocional en los trabajadores, concretamente hablando de docentes y entrenadores. Conocemos la relación y la importancia de la IE en el ámbito laboral, gracias a investigaciones que indican que la inteligencia emocional y los factores de personalidad, forman parte de las competencias que requerimos las personas para poder desarrollar con éxito nuestra labor profesional ( *Pertegal, Castejón y Martínez, 2011* ).

Además, cada vez, interesan más las habilidades de gestión de IE por parte de los trabajadores debido a que según algunas investigaciones, existe una gran conexión entre el rendimiento en el trabajo y las competencias emocionales ( *Boyatzis, 2006; Brotheridge y Lee, 2003; Murga y Ortego, 2003* ). Entre otras cuestiones, en este proyecto, nos centraremos en averiguar si existe y de qué forma esta relación entre la IE y el rendimiento laboral, en concreto, del ámbito educativo.

### 1.1.2. La importancia de la educación.

La educación desde la antigüedad siempre ha sido un signo de poder. Antiguamente solo los nobles, clérigos o apoderados podían acceder a ella. No hace falta echar la vista muy atrás para darnos cuenta de la implicación de la educación en la forma de vida y el estatus social. Durante la época de la postguerra, nuestros mayores, ya sufrieron grandes diferencias en el nivel de vida según en relación a si se había estudiado o no. La gran mayoría, no podían acceder a estudios ni siquiera de conocimientos básicos, bien por su situación familiar o por la zona residencial. Ello suponía encasillarse en una vida más empobrecida e ignorante.

La educación aparte de ser una herramienta de poder, también tiene repercusión en la sociedad, vista desde distintas perspectivas. Basándonos en la Ley orgánica 2/2006 de 3 de Mayo, podemos afirmar que en la actualidad, la sociedad concede gran importancia a la educación que se recibe, debido a su gran relación con respecto al bienestar tanto individual como colectivo. Dicha ley, insiste en la implicación de la educación a la hora de construir la personalidad de cada individuo. Por otro lado, la educación también interviene en la cultura, pudiendo esta, ser renovada o mejorada gracias a la educación. Un ejemplo de ello, es el caso de tratar de combatir las diferencias entre razas, sexo o religión. Es la educación, el medio capaz de terminar con la mentalidad clasista y discriminatoria ayudando a promover el respeto por los demás y fomentando la cohesión social.

Como sabemos, nos encontramos en una era cambiante, inestable, casi impredecible que dificulta el papel de la enseñanza y la intervención social. Un ejemplo de ello, lo estamos viviendo actualmente, *La pandemia del covid 19*, este fenómeno, totalmente impredecible, se ha apoderado en los últimos años de nuestras vidas y es que ha impulsado miles de cambios sociales que han supuesto un gran impacto en nuestra forma de vida. Desde la educación, se tuvieron que tomar decisiones urgentes y precipitadas para paliar el problema del confinamiento. Algunas de las medidas urgentes fueron: las clases virtuales, cambios en la metodología de evaluación o incluso la introducción de distintas herramientas de trabajo que facilitaran la comunicación, como la introducción de plataformas, hasta entonces, desconocidas. Por otro lado, también nos está tocando vivir una gran crisis económica producida por la guerra *Ucrania-Rusia*, que como sabemos tendrá un gran impacto en los próximos años y producirá muchos más cambios en el mercado laboral.

Todo ello, nos lleva a pensar que tantos cambios, en períodos relativamente cortos, no están facilitando un ambiente de trabajo cómodo para poder desarrollar la profesión y por lo tanto, aumentan las exigencias de cada puesto.

Volviendo a la importancia de la educación en la sociedad actual, debemos señalar, también su responsabilidad en el progreso y en el desarrollo. Puesto que la educación es la base del desarrollo de los valores y creencias de todas las personas, se le hace responsable de impulsar el cambio y el progreso social. Así pues, la Ley orgánica 2/2006 de 3 de Mayo asigna a la educación el papel de instrumento de mejora de la condición humana y social.

### 1.1.3. Papel de docentes y entrenadores deportivos.

Tal y como hemos explicado anteriormente, las continuas transformaciones sociales y la introducción de nuevas tecnológicas y metodologías, se están viendo implicadas en los cambios sociales y consecuentemente, laborales lo que obliga a tener que crear y adaptar nuevos valores y necesidades sociales.

El informe publicado por la OCDE en el año 1994 sobre «Calidad en la enseñanza» nos habla sobre las necesidades docentes de continua adaptación a dicha realidad. Actualmente, tanto el aprendizaje como la enseñanza se vuelven aspectos más complejos de resolver debido a la necesidad de gestionar clases cada vez más diversas en términos lingüísticos, culturales y étnicos. Estas exigencias requieren por parte del profesorado y de los educadores la insistencia en el desarrollo de nuevos conocimientos y capacidades. La dinámica situación plantea un escenario distinto al de otros años. Los docentes deben estar capacitados para la adaptación continua a dichos cambios tanto en enseñanza como en el contenido que se enseña. Lo que consecuentemente lleva a implantar nuevas metodologías y nuevos roles docentes.

Con respecto a entrenadores deportivos, son pocos todavía los documentos existentes relacionados con dicha profesión. Esto puede deberse a su reciente reconocimiento como profesión, ya que hace unas décadas el papel de entrenador era visto mayoritariamente como la gran afición de aquellos ex jugadores que ya no podían tomar el papel de jugador. Son muchos los aspectos por los que se sigue luchando desde dicha profesión para poder alcanzar una mayor consideración social. Sin embargo, al igual que en los docentes, en la

sociedad del conocimiento y la información, cada vez son más las exigencias y responsabilidades que se asocian a cualquier puesto y en concreto, en el caso del deporte su gran implicación en los últimos años, tiene mucho que ver con el papel que juega hoy en día en la sociedad. El deporte desempeña un rol fundamental en la sociedad actual, representando un gran impacto cultural. (Joo, 2012; Lombardo, 2012; Jarvie, 2013). Al entrenador se le exige un conocimiento y dominio superior al que antiguamente se le exigía, ya que numerosas investigaciones han incurrido en la relevancia de sus decisiones por su gran impacto en el proceso de entrenamiento.

Por un lado, el entrenador actual se le exigen tres tendencias fundamentales para el desarrollo de la metodología. De acuerdo con Verlchosliarisky (2002) son: en primer lugar, la parte pedagógica, en segundo lugar, la teórica-pedagógica y en tercer lugar la científica aplicada.

Según las nuevas exigencias de la sociedad del conocimiento, la valoración del trabajo de entrenador dependerá de su formación y funciones (Fraile, Vallejo y Grau, 2011). A diferencia de los docentes, los entrenadores se encuentran ante la constante presión competitiva, no basta con una metodología buena, si no, que debe ser una metodología efectiva en cuanto a resultados.

Por dicha complejidad y alto nivel de responsabilidad en el logro de los objetivos globales a los que se enfrentan diariamente, los entrenadores, deben desarrollar habilidades y competencias de afrontamiento de conflictos y crisis. Este desarrollo es importante para tratar de prevenir el estrés o su detonante crónico "Síndrome del burnout" (Martínez y Mux, 2017; Valadez, Flores y González, 2014).

#### 1.1.4. La inteligencia emocional en el ámbito educativo.

Algunas investigaciones evidencian la estrecha relación entre las competencias sociales y emocionales de los profesores y la efectividad y calidad a la hora de llevar a cabo sus labores de enseñanza dentro y fuera del aula, además del desarrollo de la conducta social de los alumnos en clase (Chan, 2008; Di Fabio y Palazzeschi, 2008; Jennings y Greenberg, 2009; Sutton y Wheatley, 2003). El rol docente implica una importante carga de trabajo emocional, tanto por lo que exige sensibilidad a las emociones ajenas como propias. En este proyecto estudiaremos, tanto el papel del docente en el aula como el papel de otros



educadores, tales como entrenadores y profesores de refuerzo, todos ellos formarán parte del objeto de estudio. Veremos y analizaremos cómo afecta la gestión emocional en cada tipología de docencia y a su vez, en el bienestar de cada trabajador. Además trataremos de identificar qué papel tiene la inteligencia emocional en sus vidas profesionales y cómo creen que podría mejorarse.

## **1.2. Relación entre bienestar e IE aplicado al ámbito educativo.**

En primer lugar, para una mayor comprensión de la relación entre bienestar e IE recordaremos cada concepto. Por lo que se refiere a bienestar, según el autor Amartya Sen (1982), se puede definir como: *“El estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tienen motivos para valorar. El bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación y subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar”*. Dentro de esa definición se engloban cuatro tipologías generales de Bienestar: Físico, el cual hace referencia a la ausencia de enfermedades y al buen funcionamiento fisiológico del organismo. Psicológico o mental, se basa en la valoración global que se hace de la vida que uno tiene, tanto a nivel individual como en relación con el entorno. Emocional, se refiere a la capacidad para entender y gestionar las propias emociones, tanto las negativas como las positivas. Y por último, social, capacidad para establecer relaciones interpersonales sanas, equilibradas y de calidad, en las que prime la comunicación, el apoyo y el afecto. Todavía existen algunas más clasificaciones dentro del concepto de bienestar como el conocido “bienestar subjetivo” que más tarde desarrollaremos.

La mayoría de resultados sobre el análisis del vínculo entre IE y bienestar no permiten establecer conclusiones definitivas. En ciertas investigaciones en relación con la IE, se distinguen dos tipologías de bienestar. Por un lado, bienestar subjetivo que se define como la evaluación personal cognitiva y emocionalmente y por otro lado, bienestar psicológico o mental, principalmente relacionado con la tranquilidad y satisfacción general de la persona. Entre IE y bienestar subjetivo los resultados son contradictorios, debido a que pese a que algunos estudios afirman que la claridad emocional lleva a la satisfacción con la vida (Augusto, Pulido y López-Zafra, 2011; Extremera, Durán y Rey, 2009; Extremera y Fernández-Berrocal, 2005; Palmer, Donaldson y Stough, 2002), en otros estudios, que evalúan la IE con una prueba de habilidad, no hay existencia alguna respecto a la relación

entre estas variables o a penas algunas relaciones escasas. Sin embargo, se ha comprobado que la IE si tiene un impacto mayor en lo que entendemos como bienestar psicológico o mental, ya que con una buena gestión de las emociones se ha demostrado poder lograr también una mayor satisfacción.

Centrando la vista en los docentes, debemos aclarar la importancia del estudio del entorno laboral educativo. Un buen estudio puede garantizar el óptimo aprovechamiento de los recursos que se ofrecen o que se pueden llegar a ofrecer motivando y optimizando el rendimiento de cada trabajador.

La motivación en el entorno educativo puede ser lograda a través de mecanismos de gestión institucional por parte de los directivos de cada organización educativa. Esto implica que los directivos asuman el papel de líderes desarrollando las habilidades adecuadas para llevar a cabo la efectiva gestión y cumplir con los objetivos establecidos. Es decir, los directivos deben asegurarse de la efectiva gestión de sus recursos humanos (los docentes) para que se pueda lograr el rendimiento exigido, garantizando al mismo tiempo, el bienestar laboral.

Según un estudio realizado en Colombia, donde se pretendía identificar la conexión del problema en el desempeño laboral con la ausencia de comunicación, existe una evidencia sobre algunos factores que afectan directamente en el rendimiento de los docentes que a su vez, pueden desencadenar problemas en sus relaciones interfiriendo en su bienestar laboral (*Rodríguez, 2019*). El rendimiento laboral, puede verse afectado por el agotamiento del entorno. Por ello, resulta de gran importancia cuando se detectan problemas de rendimiento o rendimiento escaso, la necesidad de intervenir rápidamente para lograr una mayor motivación y bienestar tanto físico como mental (*Rodríguez-Marulanda, 2019*).

Según un informe del Índice del Derecho a la Educación (IDE), sobre el bienestar docente en Bogotá, está demostrado que la sobrecarga laboral o administrativa, genera un clima laboral difícil de gestionar que detona en la desmotivación (*IDE, 2020*). Desde un punto de vista internacional de la problemática que presenta el bienestar docente, se encarga la Comisión Económica para América Latina y el Caribe quien mostró cómo los índices de pobreza y las constantes desigualdades dejaban en el docente una responsabilidad mayor en cuanto a su compromiso con el propio rendimiento laboral que afecta a su bienestar. (*CEPAL, 2020*).

Como hemos estudiado a lo largo de la titulación, en asignaturas como “psicología del trabajo” o “psicología de la prevención de riesgos”, entre otras, las profesiones con mayores índices de sufrir problemas laborales relacionados con el estrés o el burnout, han sido siempre profesiones relacionadas con el sector servicios. Ello se ha justificado con el alto grado de interacción social y de exposición a factores de estrés, presión y gran exigencia.

Un estudio de la fundación Robert Wood Johnson y la Universidad Estatal de Pennsylvania (Penn State), afirma, que la profesión docente, es considerada la más estresante, entendiendo como estrés laboral la consecuencia a cierto grado de inestabilidad que puede llegar a incurrir en el bienestar e incluso ocasionar problemas en los estudiantes. Tal estudio, afirma como los docentes entran dentro de las profesiones descuidadas por muchos programas de apoyo que existan. Según el estudio colombiano, un 46 % de los docentes se sienten estresados diariamente, un índice todavía mayor al de los médicos (45 %). (Delgado, 2019).

#### 1.2.1. El rendimiento y el bienestar laboral.

Uno de los temas más estudiados en relación con el bienestar en el trabajo es el desempeño laboral. Entre ambos factores existe una gran interdependencia, ya que si uno resulta deteriorado tiene repercusiones directas sobre el otro. Basándonos en los estudios y afirmaciones de algunos expertos conoceremos en profundidad dicha relación.

Ford, Cerasoli, Higgins, y Decesare (2011), inspirados en Motowidlo, Borman, y Schmit, (1997), entienden el desempeño laboral como “una función de la conducta de una persona y el grado en que ésta conducta ayuda a una organización a alcanzar sus metas” . Según he podido investigar, existe un debate importante sobre los factores determinantes del desempeño laboral.

Judge y Kammeyer-Mueller (2012) definen la satisfacción laboral como “un estado evaluativo que expresa una actitud favorable y los sentimientos positivos que experimenta con el trabajo”.

En definitiva, todos coinciden en las débiles o escasas relaciones evidentes aunque significativas entre desempeño y satisfacción laboral.

### 1.2.2. Relación de la IE y rendimiento en el deporte.

En los últimos años se han encontrado algunas bases de datos, tales como *ISI Web of Knowledge* o *Sportdiscus*, de estudios sobre la IE en el ámbito de la actividad física y el deporte. Es cierto, que la mayoría de los estudios sobre IE y deporte, han ido dirigidos al rendimiento deportivo de los jugadores con respecto a sus niveles de IE. Tales como: el rendimiento en partidos de béisbol (*Zizy, Deaner y Hischron, 2003*), en partidos de cricket (*Crombie, Lombard y Noakes, 2009*).

Sin embargo, el interés de nuestro estudio, es en los entrenadores y la importancia de la IE con su desempeño laboral. Actualmente, el papel del entrenador ha elevado su importancia y es por ello, que algunos estudios sobre IE y rendimiento empezaron a enfocarse en ellos. No debemos olvidar que los entrenadores deportivos, por muy vocacional que sea su profesión en la mayoría de los casos, no dejan de englobarse en una profesión expuesta a un alto nivel de exigencia y disciplina.

La IE, es un aspecto importante a trabajar por los entrenadores deportivos ya que sobre todo en el caso de las competiciones, la autorregulación de las emociones es clave para garantizar una buena gestión del equipo. Además que el entrenador sea capaz de percibir el estado emocional de los jugadores le acerca a una mayor comprensión de cada uno y a empatizar con ellos a la hora de tomar decisiones. También debe ser capaz de motivar para un mayor acercamiento a los objetivos, Mayer y Salovey 1997, definen la IE como la capacidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones propias y la de los demás. Por todas estas razones, actualmente, la figura del entrenador es considerada clave en el rendimiento.

El entrenador, posee una labor de mucha responsabilidad, sus conductas y técnicas son determinantes para la motivación de los jugadores, además de para conseguir un buen clima laboral.

### 1.3. Justificación e interés del tema.

El tema escogido es el resultado de años de interés personal y de participación en el desarrollo de actividades educativas y de refuerzo en los últimos cuatro años. Se trata de una temática afín a mi día a día, de la cual me gustaría investigar mucho más, dados los

problemas laborales percibidos diariamente en este ámbito y su gran conexión con la competencia emocional y psicosocial.

Desde hace unos años, imparto clases particulares y de refuerzo en una academia de mi localidad. Ello me ha acercado aún más a mi interés habitual por la educación. Siempre me gustó la docencia por su gran interacción social y sobre todo por enfocarse en el inicio del cambio social de las nuevas generaciones. Sin embargo, decidí estudiar relaciones laborales para poder enfocarme en otra perspectiva social también muy llamativa para mí, el bienestar de los trabajadores y su reconocimiento en la empresa. Desde pequeña, siempre he estado al corriente de la importancia de la estabilidad laboral por su gran influencia en nuestras vidas y en nuestro futuro. El trabajo, desde mi punto de vista, ha sido y es el condicionante social más importante. Así pues, decidí adentrarme en el origen de toda relación laboral para poder contribuir en un futuro próximo, en el cumplimiento de las normas y en la lucha por los derechos y libertades de los trabajadores, así como también, en su estabilidad emocional y su rendimiento laboral.

De estas dos grandes pasiones, nace mi estudio de final de grado. En él, combinaré mi gran interés por el mundo educativo, sin olvidar a educadores y a aquellos que se dedican a la enseñanza deportiva, junto con mi gran preocupación por el bienestar laboral de todos aquellos que forman parte de él.

Por lo que hemos comentado, el ámbito educativo es un ámbito expuesto a muchos factores de riesgo que pueden desencadenar serios problemas laborales. Por ello, resulta interesante poder percibir en casos reales que es lo que está ocurriendo en dicha profesión, su relación entre IE y el bienestar, así como también, la percepción de la existencia de casos de riesgo. Además tras dicho estudio, se puede llegar a reflexionar sobre cómo podrían prevenirse futuros problemas y así contribuir en la mejora del bienestar de dichos puestos.

#### **1.4. Objetivos e hipótesis.**

El principal objetivo del trabajo es investigar sobre cómo afecta la inteligencia emocional en el bienestar y a su vez en el rendimiento laboral, en términos generales y posteriormente específicos de cada puesto de trabajo: entrenadores/as y docentes. En segundo lugar, el interés estará en comprender la compleja dimensión socio-educativa en cuanto a bienestar

y gestión de la IE según los resultados obtenidos y por último, veremos si tras el análisis de los resultados existe alguna diferencia o similitud entre los datos de los entrenadores deportivos y los de los profesores.

Por lo que se refiere a las hipótesis o primeras suposiciones, según la recogida de la información, diremos en primer lugar, qué existe una relación estadísticamente significativa entre Burnout e IE. En segundo lugar, que a mayor bienestar laboral se obtendrá un mayor rendimiento laboral. Y por último, cabe afirmar que los entrenadores suelen tener mayores niveles de IE y en consecuencia menores posibilidades de sufrir Burnout respecto a los docentes. A continuación desarrollaremos dichas hipótesis según la información obtenida.

#### 1.4.1. Relación significativa entre Burnout e IE.

Como bien, hemos nombrado anteriormente, la IE tiene una clara relación con el concepto de bienestar, debido a que según indican los expertos, si se tienen escasos recursos emocionales aumentan las posibilidades de sufrir problemas emocionales. Dichos problemas se ven afectados a nivel social, psicológico e incluso físico. (*Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos, 2003; Fernández-Berrocal y Ruíz, 2008*).

Es por esta razón, por la que según algunas teorías como la de *Goleman 1996*, también se le relaciona estrechamente con el *Burnout*, que ya hemos definido anteriormente. El burnout se entiende como la tipología de estrés laboral crónico posible efecto de un agotamiento progresivo físico y mental o falta de motivación. La conexión entre ambos conceptos nace cuando según Goleman, con ciertas estrategias de IE se puede llegar a prevenir el Burnout. A continuación hablaremos sobre ello.

En primer lugar, se puede prevenir el burnout con el desarrollo de la autoconciencia que no es otra cosa que poner en práctica una visión de reconocimiento de las emociones, analizar las debilidades y fortalezas y por último, considerar nuestra valía personal.

En segundo lugar, Goleman insiste en la gestión de las emociones. Se trata del manejo de los impulsos y su intento de control.

Por último, hace referencia a la importancia de una automotivación. Se trata de un proceso individual en el cual, se debe marcar un objetivo concreto y tratar de conseguirlo mediante el compromiso y el optimismo de lograrlo.

#### 1.4.2. A mayor bienestar laboral mayor rendimiento laboral .

Como hemos explicado anteriormente, el bienestar laboral puede alcanzarse mediante muchos mecanismos, sin embargo, la mayoría de expertos como Luthans, Youssef o Avolio (2007) coinciden en que con el desarrollo psicológico positivo, es decir, las cuatro capacidades: Autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia, se puede lograr el éxito o bienestar del que tanto hemos hablado.

Con esta afirmación sobre la importancia de combinar los cuatro componentes para alcanzar el bienestar, se ha demostrado tras distintas investigaciones que se puede predecir un mayor rendimiento y satisfacción que por separado.

Por todo ello, insisten en que el rendimiento laboral y el bienestar, tienen una clara relación ya que los trabajadores se implicarán en sus labores según cómo se sientan emocionalmente y como se encuentren de motivados mentalmente (*Luthans, Youssef y Avolio , 2007*)

#### 1.4.3.Los entrenadores suelen tener mayor nivel de IE y en consecuencia menor Burnout que los docentes.

Esta hipótesis no ha sido expuesta literalmente por ninguna investigación encontrada, sino, que se trata, de una conclusión tras el estudio de ambas profesiones aún con falta de pruebas.

Según afirman los estudios anteriormente nombrados en el apartado “1.1.3.Papel de los docentes y los entrenadores deportivos”, desde una perspectiva social, el papel del entrenador siempre se ha subestimado. Ha sido considerado a lo largo de la historia más bien como “hobby” antes que como profesión y es que en muchos casos aquellos que entrenaban años atrás, lo complementaban con alguna otra profesión. Así pues, siempre se ha pensado que es más vocacional que cualquier otra profesión y que más que un empleo se trataba de una forma de entretenimiento y diversión sin importar la baja remuneración.

Por ello, tras este estudio empírico, se quiere llegar a comprobar si dicha hipótesis se cumple con los resultados obtenidos en cada profesión.

## **2. METODOLOGÍA**

La metodología que se ha empleado para llegar a lograr los objetivos nombrados ha sido la siguiente. En primer lugar, una vez analizado el tema y haber llevado a cabo la recogida de la información relevante para el estudio, se ha llevado a cabo una investigación empírica sobre cómo afecta la IE en el bienestar y el rendimiento en ciertos puestos de trabajo. Ello se ha llevado a cabo mediante el instrumento del cuestionario. Posteriormente, se ha puesto en marcha, una recopilación y análisis de los datos obtenidos. Por otro lado, también se han obtenido datos generales para poder sintetizar los resultados más relevantes del estudio. Y por último, se han comparado y concluido los resultados de los distintos puestos de trabajo para conocer la realidad de cada puesto de trabajo.

### **2.1.Muestra**

Dentro de nuestra investigación, debemos analizar varios elementos. Por un lado, hablaremos de los datos sociodemográficos obtenidos y por otro, los resultados concluyentes en relación con las variables del estudio.

En cuestión de sexo, de 116 sujetos encuestados 40 han sido hombres y 76 mujeres, lo cual sitúa un predominio en la respuesta femenina de un 65%. En cuanto al rango de edad, los sujetos encuestados rondan de los 18 a los 62 años.

Nuestras variables de estudio son el bienestar, la IE y el rendimiento, en el ámbito laboral, concretamente en nuestras dos modalidades de profesiones educativas: entrenadores deportivos y docentes.

### **2.2.Instrumento**

Nuestro instrumento de medida de las tres variables de estudio ha sido la encuesta. La encuesta es una herramienta facilitadora de información que trata de recopilar datos



relevantes a través de una serie de preguntas formuladas consciente y ajustadamente a las variables que se pretenden estudiar.

Para este estudio, se han utilizado los siguientes instrumentos de medida:

En primer lugar, con tal de medir el bienestar, se ha utilizado la herramienta del MBI-GS, Inventario de agotamiento de Maslach–Encuesta general, que fue desarrollada por Maslach en 1986. Se trata de una medida de autoinforme de agotamiento laboral que consta de 15 ítems relacionados con tres dimensiones: Por un lado, encontramos el Agotamiento emocional, el cual percibimos en los primeros ítems como en la pregunta 4 *“mi trabajo me inspira”* o en la pregunta 8 *“Estoy inmerso en mi trabajo”*. Por otro lado, el Cinismo que lo encontramos en el ítem *“En el trabajo, me he centrado más en los aspectos negativos que en los positivos”* pregunta 16. Y por último, la Eficacia profesional, un ejemplo de ello lo encontramos en el ítem: *“Siempre me fijo metas y luego intento hacerlo lo mejor posible para alcanzarlas”*. Los ítems se puntúan en una escala Likert de 0 (nunca) a 6 (todos los días). Las puntuaciones más altas en las dimensiones de agotamiento emocional y cinismo y las puntuaciones más bajas en la dimensión de eficacia profesional indicaron niveles más altos de desgaste profesional. (Salanova, 2000)

En segundo lugar, para medir la Inteligencia emocional, se ha utilizado el WLEIS-S: Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law. Esta escala contiene 16 ítems con respuestas que van desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 7 (totalmente de acuerdo), que evalúan cuatro dimensiones de la capacidad de IE autoinformada: evaluación de las emociones propias, evaluación de las emociones de los demás, uso de la emoción y regulación de la emoción. Algunos ejemplos son *“Tengo un buen control de mis propias emociones”* o *“Realmente entiendo lo que siento”*. Sin embargo, como en estudios previos, combinamos las subescalas en una medida de IE global, ya que estábamos más interesados en la IE general. Utilizamos la versión en español de esta escala, que ha demostrado buenas propiedades psicométricas (Extremera, 2019). En el estudio actual, el alfa de Cronbach fue para la puntuación total de IE.

Por último, en la medida de la variable de rendimiento, hemos utilizado, el IWPQ: El Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (Koopmans, 2014). Esta es una escala de 18 ítems desarrollada en los Países Bajos para medir las tres dimensiones principales del desempeño laboral: desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral

contraproducente. Todos los ítems tienen un período de recuerdo de tres meses y una escala de calificación de 5 puntos (0 = rara vez a 4 = siempre para tareas y desempeño contextual; y 0 = nunca a 4 = a menudo para comportamiento laboral contraproducente). Se puede calcular una puntuación media para cada escala IWPQ sumando las puntuaciones de los elementos y dividiendo su suma por el número de elementos de la escala.

### **2.3.Procedimiento**

A continuación, hablaremos del procedimiento llevado a cabo en la investigación. En primer lugar, debimos localizar el modelo de encuesta facilitada y plantear un código ajustado a cada investigador según su estudio, en mi caso, se trataba de crear dos códigos que fueran distintos para cada una de las profesiones del estudio. Los códigos que he creado han sido: *ABGPR*, haciendo referencia a las iniciales de mi nombre y la "PR" de profesores/as y por otro lado, *ABGEN*, de nuevo las iniciales junto con las dos primeras letras de la profesión de estudio "Entrenadores/as".

No vamos a negar que dichos códigos, han supuesto para muchos una gran confusión y dificultad a la hora de dar respuesta a la encuesta. Han sido numerosos sujetos los que en lugar de teclear el código han optado por introducir en este espacio mi nombre, mi nombre y apellidos e incluso en casos puntuales, han optado por dejar en blanco este campo y sin saberlo, dificultar, por tanto, la recogida de los datos.

El siguiente paso tras generar los códigos, era difundir la encuesta aclarando su fin, características y condiciones a todos aquellos sujetos del estudio a quienes pudiéramos llegar. Este paso, fue bastante costoso por su repercusión movilizadora, no fue sencillo encontrar tantos sujetos de dichas profesiones. Tuvo una duración de alrededor de tres intensas semanas. Con tal de obtener el mayor número de sujetos posible, acudí a centros educativos de mi localidad, me puse en contacto con antiguos profesores, tanto universitarios como no universitarios, entre otros movimientos. Por otro lado, por el lado de entrenadores, acudí a escuelas deportivas cercanas como la del "CD Roda" en Villa Real, clubes de natación de mi localidad (Onda), etc. Así pues, aunque no ha sido fácil de lograr, con mucho esfuerzo e implicación, finalmente hemos alcanzado los objetivos establecidos de los cien sujetos.

Posteriormente, establecí contacto con el tutor para llevar a cabo la recopilación y análisis de los datos obtenidos. En cosa de unos días, pudimos comparar los resultados obtenidos y comenzar con el análisis exhaustivo.

Para terminar con el estudio, se han expuesto los argumentos concluyentes sobre el porqué de los resultados obtenidos y la repercusión que puede llegar a tener en la vida de dichos profesionales. Además, no quería olvidar finalizar dicho estudio, sin una propuesta de intervención o posible actuación en la mejora de la situación.

A continuación en los siguientes apartados abordaremos los resultados, el análisis realizado, algunas conclusiones, así como también, la propuesta de intervención anteriormente nombrada.

### **3. RESULTADOS.**

Los resultados obtenidos se han basado en datos sociodemográficos y en datos analíticos de la IE y sus variables de estudio. Los datos sociodemográficos obtenidos, han sido por un lado, referente al sexo, un claro predominio del sexo femenino en un 65%. Y por otro lado, en relación con la edad, se ha obtenido un rango de 18 a 62 años con una media de edad de 32 años y una desviación típica de 10,59, es decir, bastante alta, debido a un resultado muy disperso.

A continuación, hablaremos de la fiabilidad de los resultados en relación con las variables del estudio, los datos sobre correlaciones entre las variables y por último, realizaremos un análisis comparativo de las diferencias y similitudes entre las dos profesiones del estudio según los datos obtenidos.

#### **3.1. Análisis de fiabilidad**

Los resultados muestran una alta fiabilidad en los datos obtenidos, en concreto el alfa de Cronbach se estimó en 0,8. Analizando la fiabilidad de cada dimensión, se ha obtenido en relación con el "Agotamiento" una fiabilidad del 0,89 y en cuanto a "Cinismo" y "Eficacia" una misma fiabilidad del 0,81.

Los valores de fiabilidad recomendados habitualmente que declaran una alta fiabilidad son aquellos superiores a 0,75, por ello, podemos afirmar que los resultados nos indican una alta fiabilidad de los datos.

### 3.2. Análisis de correlaciones

Las correlaciones, medidas estadísticas que nos indican las relaciones entre variables, obtenidas, nos muestran: en primer lugar, la relación entre agotamiento y cinismo en alto grado "0,65", también la relación del agotamiento con la eficacia de forma negativa debido a que el agotamiento se evalúa en términos negativos y la eficacia en positivos. De nuevo, de forma negativa existe correlación entre agotamiento e inteligencia emocional, por el mismo motivo que con la eficacia.

El cinismo, además de presentar correlación con el agotamiento de forma positiva debido a que los dos se evalúan negativamente, también presenta correlación negativa con la eficacia y la inteligencia emocional. La eficacia, ha resultado presentar correlación con todas las variables, como sabemos algunas en negativo y otras en positivo. Sin embargo, el rendimiento, tan solo presenta correlación en positivo con la eficacia y la IE. Por último la IE, nos ha sorprendido gratamente, ya que como indica nuestra hipótesis, mantiene correlación, al igual que la eficacia, con todas las variables de forma significativa.

La tabla de correlaciones obtenida ha sido la siguiente:

*Relación entre las variables de medida del Bienestar Laboral.*

<b>CORRELACIONES</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1. Agotamiento</b>		<b>,65**</b>	<b>-,45**</b>	-,06	<b>-,37**</b>
<b>2. Cinismo</b>	<b>,65**</b>		<b>-,58**</b>	-,02	<b>-,36**</b>
<b>3. Eficacia</b>	<b>-,45**</b>	<b>-,58**</b>		<b>,36**</b>	<b>,52**</b>
<b>4. Rendimiento</b>	-,06	-,02	<b>,36**</b>		<b>,37**</b>
<b>5. Inteligencia Emocional</b>	<b>-,37**</b>	<b>-,36**</b>	<b>,52**</b>	<b>,37**</b>	

*Nota:* Esta tabla nos muestra las relaciones entre las variables del estudio y en qué medida existe dicha relación.

### 3.3. Pruebas T análisis comparativo de los niveles de IE entre docentes y entrenadores

Un importante punto de enfoque de nuestro estudio, como hemos mencionado anteriormente, es el análisis comparativo entre ambas profesiones. Por ello, a continuación abordaremos las diferencias y similitudes obtenidas, así como también si nuestra hipótesis se ha cumplido.

En primer lugar, se ha obtenido una participación, como hemos señalado anteriormente, de 111 sujetos. Entre ellos, un total de 62 pertenecientes al grupo profesores/as y los otros 54 incluidos en el grupo entrenadores/as deportivos/as. Los resultados obtenidos evidencian la inexistencia de cambios significativos entre las variables, es decir, no se ha identificado ninguna probabilidad que supere al 95% de fiabilidad en cuanto a significación en niveles de rendimiento, IE, Burnout, etc. entre ambas profesiones. Para que un estudio se considere significativo, los valores “T” deben ser iguales o menores a 0,05. Solo en el caso de *Cinismo* y *Rendimiento*, podemos percibir un nivel que se acerca a dicho porcentaje, “0,09” en el caso del *Cinismo* y “0,07” en el caso de *Rendimiento*.

Por tanto, nuestra última hipótesis “Los entrenadores suelen tener mayor nivel de IE y en consecuencia menor Burnout que los docentes” no se ha cumplido. Así pues, debemos señalar que no existen diferencias significativas a nivel motivacional entre pertenecer al grupo *profesores/as* o pertenecer al grupo *entrenadores/as deportivos/as*. Obtener unos resultados más favorables o menos favorables dependerá de otros factores.

*Relación entre las variables pertenecientes al grupo de entrenadores/as y las pertenecientes a profesores/as.*

<b>Prueba de muestras independientes</b>	
prueba t para la igualdad de medias	
	P
agot	,65
cin	,09
pef	,21

rend	,07
IE	,39

*Nota:* Esta tabla nos muestra la probabilidad de obtener cada variable al tratarse de profesores/as. Y en consecuencia, de forma contraria al tratarse de entrenadores/as.

## 4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.

### 4.1. Propuesta de mejora

Los resultados nos han mostrado un bajo nivel de bienestar y por tanto, de rendimiento en muchos profesionales, por ello, en los siguientes apartados abordaremos una propuesta de intervención en la mejora de dichas cuestiones.

### 4.2. Destinatarios

Los destinatarios, no son otros que nuestros sujetos del estudio, es decir, profesores/as y entrenadores/as deportivos/as afectados/as por el estrés y/o agotamiento laboral.

### 4.3. Objetivos y metodología

El objetivo tras la propuesta es tratar de colaborar y participar en la mejora del desarrollo de dichas profesiones. Con una buena metodología podemos ayudar en el desempeño laboral a través del trabajo de la motivación con el fin de alcanzar un mayor bienestar y a su vez, mayor satisfacción laboral.

En cuanto a la metodología, dividiremos la intervención en dos únicas sesiones para evaluar el impacto de la primera en los trabajadores/as. Puesto que reunir a ambas profesiones del estudio puede resultar complejo, dividiremos la intervención. Por un lado se realizará a profesores/as y por otro, del mismo modo, a entrenadores/as deportivos/as.

En primer lugar, utilizaremos el cuestionario del estudio que podemos encontrar en el “Anexo 1”, con tal de abordar la evaluación de la IE. En segundo lugar, presentaremos las actividades a realizar durante la intervención. Dichas actividades se llevarán a cabo de

forma individual para enfocar la atención en cada uno de ellos/as, durante la primera sesión. Finalmente, en la segunda sesión, tras evaluar los resultados de las actividades, volveremos a realizar un cuestionario con tal de comprobar si se ha producido una notable mejora.

#### **4.4.Actividades**

##### *Sesión 1*

Dicha sesión consta de cinco actividades interdependientes que irán desarrollando las emociones y el grado de satisfacción de los profesionales reflejado en los cuestionarios.

-Actividad 1: "Presentación". En primer lugar, reuniremos a todos los profesionales en una sala e introduciremos los conceptos de IE, Bienestar laboral y Rendimiento con tal de abordar su importancia e impacto en el desarrollo profesional. Para ello utilizaremos unas transparencias de apoyo.

-Actividad 2: "Autoconocimiento" . Sin dar mucha explicación, repartiremos una hoja con cinco preguntas. Dichas preguntas tratarán de identificar la percepción de cada trabajador/a sobre él/ella mismo/a en su participación profesional.

1. ¿Te aporta tu trabajo emociones positivas? ¿Por qué?
2. ¿Te consideras importante en el desarrollo de la actividad educativa?¿Por qué?
3. ¿Consideras importante tú profesión?
4. ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo? ¿Por qué?
5. ¿Cómo podrías sentirte mejor en tu trabajo? Anota una propuesta.

-Actividad 3: "Gestión de las emociones". Tras contestar a las cinco cuestiones, por la otra cara de la hoja, aparecerán diez emociones identificadas con un dibujo: Alegría, Enfado, Miedo, Tristeza, Sorpresa, Confianza, Interés, Asco, Orgullo y Desprecio. Se deberán escoger cinco y asignar una emoción a cada respuesta de las cinco preguntas anteriores. Con esta actividad se pretende reflexionar sobre la gestión de emociones y la escucha activa de los sentimientos.

-Actividad 4: “Cambio de percepción”. Una vez realizadas las actividades 2 y 3, se identificarán a todos aquellos que hayan escogido alguna de las emociones consideradas negativas como son: miedo, enfado, tristeza, asco o desprecio con tal de abordar la *Actividad 3*. En cuyo caso, ahora deberá plantear una solución que cambie dicha emoción negativa por una de las positivas.

-Actividad 5: “ Reconocimiento”. Por último, con tal de impulsar la motivación de los profesionales visualizaremos un video sobre la importancia de sus profesiones y su valor social.

- Profesores/as: <https://youtu.be/tUuaB-TcQw0>
- Entrenadores/as: <https://youtu.be/VuLsZsGp8f8>

## Sesión 2

Esta sesión será algo más breve y tan sólo constará de dos actividades.

-Actividad 1: “Autoanálisis”. Tras los resultados de la primera sesión, volveremos a pasar los cuestionarios nombrados en el “*Anexo 1*” para comprobar si ha servido de algo la primera intervención y tratar de reforzar.

-Actividad 2: “Cambio”. Con tal de reforzar la intervención hacia una mayor motivación, utilizaremos la colaboración de algunos alumnos. Cada profesor/a o entrenador/a, será valorado por un alumno o miembro del equipo. Se trata de que el alumno/a o miembro del equipo anote en un papel y nombre en voz alta cinco cualidades del profesional. Con dicha actividad se pretende colaborar en el cambio de actitud y pensamiento del trabajador mediante el reconocimiento de su trabajo, así como también, facilitar la relación alumno/docente o alumno/entrenador...

## 5. DISCUSIÓN/CONCLUSIONES

Tras el análisis, la evaluación y comparación de los resultados, es momento de puntualizar algunas cuestiones. Puesto que el objetivo principal del trabajo era investigar y evaluar cómo afecta la IE en el bienestar y el rendimiento laboral de los profesionales estudiados, a continuación, veremos las razones por las que se han obtenido dichos resultados.



En la parte teórica, hemos averiguado, en términos generales, como la IE, en menor medida se relacionaba con el bienestar ya que tan solo se veía relación significativa con la tipología de " *Bienestar mental*". Por otro lado, la relación entre "IE" y " *Rendimiento*" solía tener correlación bastante baja de nuevo, sin embargo, sí hemos encontrado gran relación entre " *Bienestar*" y " *Rendimiento*" ya que su implicación la una sobre la otra, es directa, es decir, a más bienestar, más rendimiento y al contrario.

En la parte práctica, hemos tratado de comprobar distintas cuestiones. Por un lado, se trataba de conocer la veracidad de nuestras hipótesis. Y por otro lado, pretendíamos evaluar la IE junto con el bienestar de nuestros sujetos, así como también, comprobar si se cumplían los razonamientos teóricos anteriormente nombrados.

Los resultados, nos han sorprendido. De nuestras tres hipótesis: "1.4.1. *Relación significativa entre Burnout e IE*", "1.4.2. *A mayor bienestar laboral mayor rendimiento laboral*", "1.4.3. *Los entrenadores suelen tener mayor nivel de IE y en consecuencia menor Burnout que los docentes*", se han cumplido las dos primeras " *Relación significativa entre Burnout e IE*" y " *A mayor bienestar laboral mayor rendimiento laboral*", ya que los resultados nos muestran que en el caso de la tercera hipótesis, no existen apenas diferencias significativas entre los resultados del grupo "Entrenadores/as" y los de "Docentes". Las dos primeras sí se han cumplido ya que si recurrimos a los resultados, nos muestran, en el caso de la primera hipótesis, cómo entre las variables de medida del *Burnout* que son cinismo y agotamiento y la IE existe correlación negativa. Ello significa que a mayores niveles de cinismo o agotamiento, menores niveles de IE y a la inversa. Por otro lado, la segunda hipótesis también se ha cumplido en la práctica, debido a que los datos nos indican la correlación entre dichas variables. Esa correlación se percibe entre las variables "Eficacia" y "Rendimiento".

En referencia al título principal del trabajo, otra cuestión que debemos aclarar es "¿Cómo afecta la inteligencia emocional al bienestar laboral de los docentes y entrenadores/as?". La respuesta, tras la evaluación es la siguiente. La inteligencia emocional ayuda a controlar cómo nos sentimos en distintas situaciones de nuestra vida y es por ello, que puede afectar en nuestro bienestar. Aunque se relacione, en

mayor medida con el bienestar mental, también hemos podido comprender como se ve relacionada con el bienestar físico. El bienestar mental y físico son variables, normalmente, relacionadas ya que si se padece de enfermedad o problema en alguna de ellas , tiende a repercutir en la otra. Así pues, es por ello que la IE acaba afectando a la totalidad de la variable “Bienestar”.

Por último, nuestra propuesta de intervención, es la consecuencia de unos resultados que podrían haber alcanzado niveles más positivos en cuanto a bienestar y rendimiento profesional. Puesto que han sido muchos los profesionales que todavía no consideran que exista un gran dominio emocional en ellos/ellas, debíamos insistir en una mejora de la gestión emocional para poder llegar a alcanzar unos resultados más favorables.

Como futuros profesionales de Recursos Humanos, no debemos olvidarnos de cuidar de nuestro personal. Hoy en día son muchos los profesionales que se sienten ignorados, desmotivados, infravalorados, etc. Lo que está ocasionando muchos problemas personales y laborales (enfermedades, bajas, falta de personal, quejas..). Por todo ello, se necesitan más estudios y evaluaciones que garanticen una preocupación por la mejora, con tal de crecer como sociedad de bienestar y con el fin de prevenir posibles conflictos.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aranda, A. Fraile, Raúl de Diego Vallejo, y J. Boada i Grau. "El perfil de los técnicos del deporte escolar en un contexto europeo." *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte/International Journal of Medicine and Science of Physical Activity and Sport* 11.42 (2011): 278-298.
- Berrios-Martos, M. P., Pulido-Martos, M., Augusto-Landa, J. M., y López-Zafra, E. (2012). *La inteligencia emocional y el sentido del humor como variables predictoras del bienestar subjetivo. Behavioral Psychology/Psicología Conductual*, 20(1).
- Cejudo, Javier, y Ma Luz López-Delgado. "Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros." *Psicología educativa* 23.1 (2017): 29-36.
- Crombie, D., Lombard, C. y Noakes, T. (2009). Emotional intelligence scores predict team sports performance in a national cricket competition. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4(2), 209-224.
- De España, Gobierno. "Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación." *Boletín oficial del Estado* 106.4 (2006): 17158-17207.
- Extremera Pacheco, Natalio, Lourdes Rey Peña y Nicolás Sánchez Álvarez. "Validation of the Spanish version of the Wong Law emotional intelligence scale (WLEIS-S)." *Psicothema* (2019).
- Feu, S. e Ibáñez, S. (2001). La visión del entrenador en la transición a través del deporte. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte* vol. 1 (3) p. 177- 187.
- Fernández-Berrocal, Pablo, y Desiree Ruiz Aranda. "La inteligencia emocional en la educación." *Electronic journal of research in educational psychology* 6.2 (2008): 421-436.
- Goleman, Daniel. "Emotional intelligence. Why it can matter more than IQ." *Learning* 24.6 (1996): 49-50.

- Gutiérrez Sobrino, Lady de María, y Guadalupe Stephania Alburquerque Baldeon. "*Burnout y factores psicosociales laborales en entrenadores deportivos de Lima y Huancayo.*"
- Koopmans, Linda, et al. "Construct validity of the individual work performance questionnaire." *Journal of occupational and environmental medicine* 56.3 (2014): 331-337.
- Luthans, Fred, Carolyn M. Youssef, and Bruce J. Avolio. *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Vol. 198. Oxford: Oxford university press, 2007.
- Mayer, J. D. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence. *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, 3, 31.
- Moreno-Arrebola, Rubén. "La actividad física como promotora de la Inteligencia Emocional en docentes. Revisión Bibliográfica." *TRANCES* 9 (2017): 387-404.
- Muñoz, R. Fernández. "Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI." *Organización y gestión educativa: Revista del Fórum Europeo de Administradores de la Educación*. Vol. 11. No. 1. Ciss Praxis, 2003.
- Pertegal-Felices, M<sup>a</sup> Luisa, Juan L. Castejón-Costa, y M<sup>a</sup> Ángeles Martínez. "Competencias socioemocionales en el desarrollo profesional del maestro." *Educación XX1* 14.2 (2011).
- Pujol-Cols, Lucas J. , y Guillermo E. Dabos. "Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes." *Estudios gerenciales* 34.146 (2018): 3-18.
- Rodríguez-Marulanda, Karina Patricia, y Jorge Isaac Lechuga-Cardozo. "Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA." *Revista EAN* 87 (2019): 79-101.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens Gumbau, S., Silla, P., & Grau Gumbau, R. M. (2000). *Desde el burnout al engagement: ¿ una nueva perspectiva?. Journal of work and organizational psychology*, 16(2), 117-134
- Torres, C. Á y Sánchez, Cáceres, Cristina Paola. "El deporte, el entrenamiento deportivo y los entrenadores." *Lecturas: Educación Física y Deportes* 22.234 (2017).

## 7. FUENTES DE INFORMACIÓN

- *Microsoft Word - LOE.311213.doc (colegiosaragon.org)*
- *competenciaprofesionales.pdf (siaeducacion.org)*
- *PPE00260C24.pdf (unheval.edu.pe).*
- *Mendoza\_GVJ-SD.pdf (ucv.edu.pe)*
- Vista de Inteligencia emocional, motivación autodeterminada y satisfacción de necesidades básicas en el deporte (um.es)
- *Inteligencia-emocional-y-practica-deportiva.pdf (researchgate.net)*
- *Gutierrez\_SL.pdf (upc.edu.pe)*
- Estrategias de Inteligencia Emocional para la prevención del Síndrome de Burnout - Psicólogos en Valencia (miconsulta.es)
- *\_Fred\_Luthans\_Carolyn\_M.\_Youssef\_Bruce\_J.\_Avolio\_\_BookFi.org-with-cover-page-v2.pdf (d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net)*
- <http://cdeporte.rediris.es/revista/revista3/artentre.htm>
- <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

## 8.ANEXOS

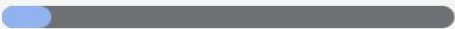
### Anexo I

# INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de preguntas con las que se pretende evaluar diferentes aspectos de su vida laboral. Los datos son recogidos para fines de investigación y serán utilizados de forma anónima. Le pedimos que responda sinceramente, ya que no existen respuestas correctas o incorrectas.

Debe responder con sinceridad y sin pensar demasiado las respuestas. Por favor, lea cuidadosamente todos los cuestionarios sin dejarse ningún punto sin contestar. Gracias por su colaboración.

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)

 Página 1 de 9

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Universitat Jaume I. [Notificar uso inadecuado](#)

# Google Formularios



[Solicitar acceso de edición](#)



## INSTRUCCIONES

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)

**\*Obligatorio**

### Secció sense títol

Declaro tener más de 18 años y haber entendido el objetivo de la investigación \*

Sí

Otorgo mi consentimiento para que los datos sean utilizados con fines estadísticos

\*

Sí

Código (si lo sabe, escriba el código facilitado por el investigador o el nombre del mismo)



Código (si lo sabe, escriba el código facilitado por el investigador o el nombre del mismo)

Tu respuesta

---

Edad \*

Tu respuesta

---

Sexo \*

Hombre

Mujer

Estado civil \*

Soltero/a

Casado/a



### Nivel educativo \*

- Primaria
- Secundaria/Bachiller
- Formación profesional
- Grado universitario
- Máster
- Doctorado

### Comunidad autónoma de residencia

Tu respuesta

---

### Profesión

Tu respuesta

---

### Años de antigüedad en la empresa actual

Tu respuesta

---

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Lea cada pregunta e indique si se ha sentido de esa forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala (de 0 a 6):

- 0. Nunca
- 1. Casi nunca/Pocas veces al año
- 2. Algunas veces/Una vez al mes
- 3. Regularmente/Pocas veces al mes
- 4. Bastantes veces/Una vez por semana
- 5. Casi siempre/Varias veces por semana
- 6. Siempre/Todos los días

1. En mi trabajo me siento lleno de energía \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca ○○○○○○○○ Siempre/Todos los días

2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca ○○○○○○○○ Siempre/Todos los días

3. Estoy entusiasmado con mi trabajo \*

0 1 2 3 4 5 6



○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Siempre/Todos los días

4. Mi trabajo me inspira \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca        Siempre/Todos los días

5. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca        Siempre/Todos los días

6. Soy feliz cuando estoy abstraído en mi trabajo \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca        Siempre/Todos los días

7. Estoy orgulloso del trabajo que hago \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca        Siempre/Todos los días



Nunca  los días

8. Estoy inmerso en mi trabajo \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca  Siempre/Todos los días

9. Me "dejo llevar" por mi trabajo \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca  Siempre/Todos los días

 Pàgina 3 de 9

Enrere

Següent

Esborra el  
formulari

No envíeu mai contrasenyes a través de Formularis de Google.

Aquest formulari s'ha creat dins del domini Universitat Jaume I.  
[Informa d'un ús abusiu](#)

Google Formularis



1. Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo. \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca        Siempre/Todos los días

2. Estoy "consumido" al final de un día de trabajo. \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca        Siempre/Todos los días

3. Estoy cansado cuando me levanto y tengo que afrontar otro día en mi trabajo. \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca        Siempre/Todos los días

4. Trabajar todo el día es una tensión para mí. \*

0 1 2 3 4 5 6



5. Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo. \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca        Siempre/Todos los días

6. Estoy "quemado" por el trabajo. \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca        Siempre/Todos los días

7. Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización. \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca        Siempre/Todos los días

8. He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto. \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca        Siempre/Todos los días



9. He perdido entusiasmo por mi trabajo. \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca        Siempre/Todos los días

10. En mi opinión soy bueno en mi puesto. \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca        Siempre/Todos los días

11. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo. \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca        Siempre/Todos los días

12. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto. \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca        Siempre/Todos los días



13. Me he vuelto más cinico respecto a la utilidad de mi trabajo. \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca        Siempre/Todos los días

14. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo. \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca        Siempre/Todos los días

15. En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas. \*

0 1 2 3 4 5 6

Nunca        Siempre/Todos los días

 Pàgina 4 de 9

Enrere

Següent

Esborra el  
formulari





1. He logrado planificar mi trabajo para poder hacerlo todo a tiempo. \*

0 1 2 3 4  
Raramente      Siempre

2. Mi planificación ha sido óptima. \*

0 1 2 3 4  
Raramente      Siempre

3. He sido consciente de los resultados que tenía que conseguir. \*

0 1 2 3 4  
Raramente      Siempre

4. He sido capaz de separar los aspectos principales del trabajo de los secundarios. \*

0 1 2 3 4  
Raramente      Siempre



5. He sido capaz de hacer bien mi trabajo empleando el mínimo tiempo y esfuerzo posible. \*

0   1   2   3   4

Raramente      Siempre

6. He asumido responsabilidades adicionales. \*

0   1   2   3   4

Raramente      Siempre

7. He empezado nuevas tareas por mi cuenta, una vez finalizadas las anteriores. \*

0   1   2   3   4

Raramente      Siempre

8. Cuando he tenido la oportunidad, he asumido tareas desafiantes en el trabajo. \*

0   1   2   3   4



9. He trabajado para mantener actualizados mis conocimientos profesionales. \*

0 1 2 3 4

Raramente      Siempre

10. He trabajado para mantener actualizadas mis habilidades profesionales. \*

0 1 2 3 4

Raramente      Siempre

11. Se me han ocurrido soluciones creativas para los problemas que han surgido. \*

0 1 2 3 4

Raramente      Siempre

12. He buscado nuevos retos en mi trabajo. \*

0 1 2 3 4

Raramente      Siempre



13. He participado activamente en las reuniones de trabajo. \*

0 1 2 3 4

Raramente      Siempre

14. Me he quejado de asuntos irrelevantes en el trabajo. \*

0 1 2 3 4

Nunca      A menudo

15. En el trabajo, he hecho los problemas más grandes de lo que eran en realidad. \*

0 1 2 3 4

Nunca      A menudo

16. En el trabajo, me he centrado más en los aspectos negativos que en los positivos. \*

0 1 2 3 4



16. En el trabajo, me he centrado más en los aspectos negativos que en los positivos. \*

0 1 2 3 4

Nunca      A menudo

17. He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo. \*

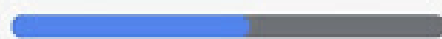
0 1 2 3 4

Nunca      A menudo

18. He hablado con personas ajenas a mi empresa sobre los aspectos negativos de mi trabajo. \*

0 1 2 3 4

Nunca      A menudo



Página 5 de 9

Enrere

Següent

Esborra el

formulari



La mayoría de las veces sé distinguir porqué tengo ciertos sentimientos \*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo



Totalmente de acuerdo

Tengo una buena comprensión de mis propias emociones \*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo



Totalmente de acuerdo

Realmente comprendo lo que yo siento \*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo



Totalmente de acuerdo

Siempre sé si estoy o no estoy feliz \*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente



Totalmente



Siempre sé si estoy o no estoy feliz \*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente  
en  
desacuerdo



Totalmente  
de acuerdo

Conozco siempre las emociones de mis  
amigos a través de sus comportamientos \*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente  
en  
desacuerdo



Totalmente  
de acuerdo

Soy un buen observador de las emociones  
de los demás \*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente  
en  
desacuerdo



Totalmente  
de acuerdo

Soy sensible a los sentimientos y emociones  
de los demás \*

1 2 3 4 5 6 7



Tengo una buena comprensión de las emociones de las personas que me rodean \*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente  
en  
desacuerdo



Totalmente  
de acuerdo

Siempre me fijo metas y luego intento hacerlo lo mejor para alcanzarlas \*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente  
en  
desacuerdo



Totalmente  
de acuerdo

Siempre me digo a mi mismo que soy una persona competente \*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente  
en  
desacuerdo



Totalmente  
de acuerdo

Soy una persona auto-motivadora \*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente





Siempre me animo a mi mismo para hacerlo lo mejor que pueda \*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo

Totalmente de acuerdo

Soy capaz de controlar mi temperamento y manejar las dificultades de manera racional \*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo

Totalmente de acuerdo

Soy capaz de controlar mis propias emociones \*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo

Totalmente de acuerdo

Me puedo calmar fácilmente cuando me siento enfadado \*



Totalmente  
en  
desacuerdo



Totalmente  
de acuerdo

Me puedo calmar fácilmente cuando me  
siento enfadado \*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente  
en  
desacuerdo



Totalmente  
de acuerdo

Tengo un buen control de mis propias  
emociones \*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente  
en  
desacuerdo



Totalmente  
de acuerdo

Pàgina 6 de 9

Enrere

Següent

Eborra el  
formulari

No envieu mai contrasenyes a través de Formularis de Google.

Aquest formulari s'ha creat dins del domini Universitat Jaume I.  
[Informa d'un ús abusiu](#)

Google Formularis



## Sección sin título

A continuación, elija la respuesta que considere más adecuada atendiendo a la escala que va de 1 a 10:  
 1 = nada de acuerdo  
 10 = totalmente de acuerdo.

1. Percibo que mi trabajo es arriesgado debido al COVID-19.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Nada  
de  
acuerdo

Totalmente  
de acuerdo

2. En mi trabajo, percibo arriesgado el contacto con los demás.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Nada  
de  
acuerdo

Totalmente  
de acuerdo

3. En mi trabajo, percibe arriesgada la proximidad física con otros.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Nada  
de

Totalmente  
de acuerdo



4. En mi trabajo, percibo arriesgada la exposición al virus.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Nada  
de  
acuerdo


Totalmente  
de acuerdo

5. Estoy satisfecho de mi trabajo actual

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Nada  
de  
acuerdo

Totalmente  
de acuerdo

 Pàgina 7 de 9

Enrere

Següent

Esborra el  
formulari

No envieu mai contrasenyes a través de Formularis de Google.

Aquest formulari s'ha creat dins del domini Universitat Jaume I.  
[Informa d'un ús abusiu](#)



Google Formularis



## Sección sin título

Marque el número correspondiente a la respuesta que ha elegido de acuerdo con la siguiente escala:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

1. Tengo miedo de la idea de contraer el coronavirus

1 2 3 4 5

Totalmente en  
desacuerdo

Totalmente de  
acuerdo

2. Tengo miedo de adquirir bienes potencialmente contaminados.

1 2 3 4 5

Totalmente en  
desacuerdo

Totalmente de  
acuerdo

3. Tengo miedo de adquirir bienes en puntos de venta físicos

1 2 3 4 5



5. Tengo miedo de utilizar el tren

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

6. Tengo miedo de utilizar el avión

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

7. Tengo miedo de acudir a los servicios sanitarios (ambulatorio, hospitales, etc.).

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

8. Tengo miedo de acudir a instalaciones como el banco, correos, supermercado, etc.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo



## Sección sin título

Esta parte del cuestionario trata sobre su salud general. Marque el número correspondiente a la respuesta que ha elegido según la siguiente escala:

1. Nada
2. En parte
3. Suficiente
4. En gran parte
5. Extremadamente

1. Desde el inicio de la emergencia, muchas cosas me hacen pensar en COVID-19.

1 2 3 4 5

Totalmente en  
desacuerdo



Totalmente de  
acuerdo

2. Desde el comienzo de la emergencia COVID-19, pienso en el virus incluso sin darme cuenta.

1 2 3 4 5

Totalmente en  
desacuerdo



Totalmente de  
acuerdo

3. Desde el comienzo de la emergencia COVID-19, me siento nervioso y alarmado.



4. Desde el comienzo de la emergencia COVID-19, trato de no pensar sobre ello.

1 2 3 4 5

Totalmente en  
desacuerdo



Totalmente de  
acuerdo

5. Desde el inicio de la emergencia del COVID-19, todavía tengo muchas emociones negativas que me cuesta gestionar

1 2 3 4 5

Totalmente en  
desacuerdo

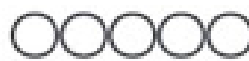


Totalmente de  
acuerdo

6. Desde el inicio de la emergencia del COVID-19, tengo dificultad para concentrarme.

1 2 3 4 5

Totalmente en  
desacuerdo



Totalmente de  
acuerdo

