

# Conocimiento y percepción de la Inteligencia Emocional en la gestión de la salud ocupacional

LUNA SINISTERRA LLORENS  
lsiniste@uji.es

ISABEL MARÍA MARTÍNEZ MARTÍNEZ  
imartine@uji.es

## Resumen

**Introducción:** El concepto de Inteligencia Emocional (IE) ha ido ganando relevancia, considerándose un constructo importante en contextos laborales, sobre todo relacionándolo con la salud y el bienestar en el trabajo. El interés por la prevención de riesgos laborales y la investigación relativa a factores psicosociales, muestran la importancia de considerar la IE en los procesos de evaluación e intervención dirigidos a optimizar el bienestar psicosocial. Sin embargo, el nivel de conocimiento de estos temas entre los profesionales de Recursos Humanos es desigual y, desafortunadamente, en algunos casos bastante bajo. El objetivo general de este trabajo es analizar el conocimiento y la percepción de estos profesionales acerca de las temáticas de IE como variable de interés en la prevención de riesgos psicosociales en las organizaciones. **Método:** Una muestra de 122 participantes (102 profesionales de Recursos Humanos y una muestra adicional de 20 estudiantes) cumplimentó un cuestionario online *ad hoc*. El cuestionario consistía en diferentes preguntas acerca del conocimiento, uso y percepción de las prácticas de IE por parte de los responsables de RR.HH., PRL y CEOs. **Resultados:** Se observa que un 60% de los profesionales conoce las prácticas de IE y sus beneficios, siendo este conocimiento mayor en los estudiantes, con un 76,2%. Otros resultados se refieren a las diferencias en función del género respecto a la aplicación y percepción de las prácticas de IE, siendo las mujeres las que muestran mayor conocimiento de estas prácticas. **Conclusiones:** Debe potenciarse la investigación y difusión de resultados en esta línea, con el fin de aumentar el conocimiento y aplicación de las prácticas de IE.

**Palabras clave:** inteligencia emocional, riesgos psicosociales, salud ocupacional, recursos humanos

## Abstract

**Introduction:** The concept of Emotional Intelligence (EI) has become highly relevant, being considered an important construct in work contexts, especially in

health and wellbeing at work. Interest in prevention of occupational risks empirical and research about psychosocial factors show the importance of considering EI in the evaluation and intervention processes aimed to optimize psychosocial. However, the level of knowledge of these issues among Human Resources professionals is uneven and, unfortunately, in some cases quite low. The general objective of this work is to analyze the knowledge and perception about EI of these professionals as a variable of interest in the prevention of psychosocial risks at organizations. **Method:** A sample of 122 participants (120 Human Resources professionals and an additional sample of 20 students) completed an *ad hoc* online questionnaire. The questionnaire consisted of different questions about the knowledge, usage, and perception of EI practices by professionals of HR, PLR, and CEOs. **Results:** It is observed that 60% of professionals know about EI practices and its benefits, being this knowledge greater in students, with 76,2%. Other results refer to gender differences regarding application and perception of EI practices, being women the ones who show greater knowledge of these practices. **Conclusions:** Research and dissemination of results in this line should be promoted, in order to increase knowledge and application of EI practices.

**Key Words:** emotional intelligence, psychosocial risks, occupational health, human resources

## Introducción

El concepto de inteligencia emocional se ha popularizado durante los últimos años, aunque fue Thorndike quien propuso por primera vez un tipo de inteligencia diferente al conocido hasta el momento, la inteligencia social, en 1920 (Weis y Süß 2007). A partir de ese momento, muchas han sido las teorías, definiciones y modelos mediante los cuales se ha pretendido explicar y desarrollar el concepto de inteligencia emocional (IE). Entre estos, los dos modelos más conocidos son los de Salovey y Mayer (1997) y Goleman (1995). Salovey y Mayer proponen un modelo de habilidad y definen la IE como la capacidad para gestionar los sentimientos y emociones propios y ajenos, y para poder diferenciar entre ellos y utilizar esa información para crear conocimiento y actuar en base a él (Barsade y Gibson 2007). Por su parte, Goleman (1995), el cual propone un modelo mixto, la define como la capacidad de la que disponemos los humanos para reconocer nuestras propias emociones y las de los demás, así como la capacidad de motivarnos y gestionar correctamente las relaciones. La diferencia radica en que los modelos mixtos consideran que la IE la forman, además de competencias socioemocionales y habilidades cognitivas, algunos rasgos de la personalidad (ansiedad, autoestima, confianza), rasgos de la personalidad (Goleman 1995); mientras que los modelos de habilidad fundamentan el constructo de IE en habilidades para el encauzamiento de la información emocional (García-Fernández y Giménez-Mas 2010).

La aplicación de las teorías sobre IE a la práctica, se lleva a cabo en numerosos contextos. Entre otros, el contexto laboral y más concretamente su aplicación en los procesos de gestión y desarrollo de los Recursos Humanos. En este sentido, la investigación ha mostrado resultados diversos. Desde facilitar la toma de decisiones (Goleman 2001) hasta potenciar la motivación y adaptación al cambio, pasando por la mejora de la calidad de las relaciones sociales (Lopes et al. 2004) y la regulación de emociones ante diferentes circunstancias (Hofman et al. 2016).

También en relación con la salud psicosocial en contextos laborales, la investigación muestra la necesidad de considerar los aspectos emocionales en relación con el bienestar. En este ámbito, los estudios demuestran la relación negativa entre IE y estrés ocupacional (Carrillo et al. 2018). Por otra parte, la evidencia demuestra una relación positiva entre IE y compromiso organizacional (Ferrer y Jiménez 2012), clima organizacional saludable, trabajo en equipo y el manejo de situaciones difíciles (Drigas y Papoutsis 2019). Además, la práctica de la inteligencia emocional también mejora el desempeño laboral (Carmona-Fuentes y Rosas-Reyes 2017).

La incorporación de la IE al día a día de las organizaciones es uno de los indicadores que favorece el desarrollo de organizaciones saludables y resilientes, también conocidas como *HEROS (HEalthy and Resilient Organizations)*, las cuales persiguen tanto el éxito económico y empresarial como la plena salud física y psicosocial de sus trabajadores y trabajadoras (Salanova et al. 2016). Las *HEROS* tienen su origen en la Psicología Organizacional Positiva (*POP*), definida por Salanova et al. (2016, 1) como «el estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como de la gestión efectiva del bienestar psicosocial en el trabajo y del desarrollo de organizaciones para que sean más saludables». Asimismo, Salanova et al. (2016, 178) definen las organizaciones saludables como «aquellas organizaciones que llevan a cabo acciones sistemáticas, planificadas y proactivas para mejorar los procesos y resultados tanto de los empleados como de la organización como un todo». El modelo científico explicativo de las organizaciones saludables es el modelo *HERO*, el cual considera tres grupos de variables: a) recursos y prácticas organizacionales saludables, b) empleados saludables y c) resultados organizacionales saludables (Salanova et al. 2012). Los tres grupos están interrelacionados y se afectan mutuamente. Dentro de este modelo, la IE forma parte del bloque «recursos y prácticas organizacionales saludables», en forma de prácticas emocionalmente inteligentes. Se ha demostrado que estas prácticas en el entorno laboral son beneficiosas para el bienestar, el desempeño, la satisfacción laboral, el trabajo en equipo y el compromiso organizacional (Carrillo et al. 2018).

Por otro lado, la prevención de riesgos laborales ha evolucionado en los últimos años desde el foco en los riesgos físicos y biológicos hacia el interés en los riesgos psicosociales. Entre estos encontramos el estrés laboral, *burnout*, *mobbing* y acoso sexual y el conflicto trabajo-familia. Las prácticas organizacionales emocionalmente inteligentes son funcionales a la hora de reducir los riesgos psicosociales; por ejemplo, reduciendo el estrés laboral (Carrillo et al. 2018) y el *burnout* (Dahmash et al. 2019). Por otra parte, Muñoz-Prieto (2017) defiende que es necesario que las estrategias de prevención y reducción del *mobbing* estén basadas en la educación emocional.

Sin embargo, existen escasos estudios acerca de la percepción de la IE como práctica organizacional saludable (Salanova y Soler 2020). A pesar de que la evidencia

empírica muestre que la consideración de la IE en el ámbito laboral ayuda a identificar riesgos psicosociales, implementar buenas prácticas y diseñar intervenciones (Meneghel et al. 2016; Peñalver et al. 2019), su utilidad será nula si estas no son conocidas ni percibidas adecuadamente por las personas responsables de su aplicación.

En este contexto, el objetivo general de este estudio es analizar el conocimiento y la percepción de los profesionales de Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales y CEOS (en adelante, RR.HH., PRL y CEOS, etc.) acerca de las temáticas de IE como variable de interés en la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Los objetivos específicos son (1) analizar el grado de conocimiento de las prácticas de IE por parte de los responsables de RR.HH. como profesionales que se ocupan de la promoción de la salud psicosocial en el trabajo, (2) conocer la percepción de estos sobre la relación entre la IE y los riesgos psicosociales, (3) analizar la relación entre los niveles de IE de los participantes y la percepción y aplicación de las prácticas de IE y (4) conocer si existen diferencias de género entre estos profesionales respecto a sus conocimientos y aplicación de las prácticas de IE. Como objetivo adicional (5), nos proponemos conocer si existen diferencias significativas en el conocimiento y percepción de la IE entre profesionales de RR.HH. y estudiantes de grado o máster relacionado con RR.HH.

## Método

### *Muestra y procedimiento*

La muestra del estudio está formada por dos grupos muestrales. El primero está compuesto por 102 profesionales de diferentes organizaciones pertenecientes a diversos sectores socioeconómicos y productivos, siendo en la mayoría de los casos, empresas grandes (45%). Son trabajadores y trabajadoras del departamento de RR.HH., PRL y CEOS con implicación en tareas de prevención. La recogida de datos se llevó a cabo del 10 al 19 de diciembre de 2020. La recogida de datos a profesionales se llevó a cabo a través de un muestreo no probabilístico accidental mediante la red social LinkedIn y muestreo no probabilístico a través del envío de un cuestionario por aplicaciones de mensajería instantánea y petición de reenvío. Este grupo de profesionales está compuesto por un 54% de mujeres y un 46% de hombres. En cuanto a la edad, el 7,8% se sitúa en el intervalo de 18-24 años; el 50% entre 25-34, el 18,6 entre 35-44 años, el 21,6% entre 45 y 54 años y el 1% entre 55 y 64 años.

Adicionalmente se ha contado con un grupo muestral de 20 estudiantes de la Universitat Jaume I, de grado o máster relacionado con RR.HH. Este grupo está compuesto por un 60% de mujeres y un 40% de hombres. En cuanto a la edad, el 30% se sitúa en el rango de 18-24 años, el 55% entre 25-34 años, el 10% entre 35 y 44 años y el 5% entre 45 y 54 años. Los datos se recogieron entre el 23 de mayo y el 2 de junio de 2022, a través de un cuestionario *ad hoc* online mediante la plataforma *Google Forms* el cual fue enviado a los estudiantes. El cuestionario tenía una duración de 15 minutos y en él se garantizaba la confidencialidad de los resultados.

En ambos grupos, la participación fue voluntaria respetando el anonimato. Se solicitó a los participantes autorización para utilizar los datos del cuestionario con fines de investigación.

## Instrumento

El instrumento de recogida de datos consistió en un cuestionario autoconstruido *ad hoc* y basado en diferentes escalas validadas empíricamente. El cuestionario considera tres tipos de variables: (1) datos sociodemográficos, con 4 ítems, (2) datos relativos a prácticas de inteligencia emocional y riesgos psicosociales autoconstruido (5 ítems), basado en Salanova et al. (2016), Acosta et al. (2013) y Thomas (2017), con 26 ítems y (3) test de inteligencia emocional, *The Assessing Emotions Scale*, de Schutte et al. (2009), con 33 ítems. Para la muestra de estudiantes, el cuestionario fue modificado para adecuarlo a las características del contexto académico. Se eliminó alguna pregunta del bloque 2 relativa a aspectos profesionales y el test de inteligencia emocional.

## Variables de estudio

1. *Variables sociodemográficas*: edad, género, profesión y estudios.
2. *Conocimiento de las prácticas basadas en IE*. Se trata de cuestiones sobre si conocen las prácticas de IE aplicadas al trabajo y sus beneficios. La escala contiene 2 ítems de respuesta, es tipo Likert con 3 anclajes de respuesta (1= Sí, 2= No, 3= No lo tengo claro).
3. *Aplicación y relevancia de las Prácticas basadas en IE en su profesión*. Se trata de un listado de 26 Prácticas Organizacionales relacionadas con la IE (por ejemplo, «fomento la escucha activa de los empleados») a las que los profesionales deben responder según su nivel de aplicación de las mismas y la relevancia que les otorguen. La escala de respuesta referente a la aplicación y relevancia es tipo Likert con 3 anclajes (1=Nunca hasta 3=Siempre) y la escala referente a la relevancia es tipo Likert con 5 anclajes de respuesta (1=Nada relevante hasta 5=Muy relevante).
4. *Utilidad de las prácticas en PRL*. La escala está compuesta por 5 ítems referidos a riesgos psicosociales: estrés, *burnout*, *mobbing*, acoso sexual y conflicto familia-trabajo, para los cuales se pregunta por el grado de importancia y eficacia de las prácticas basadas en IE, en la prevención de estos riesgos, según el participante. La respuesta es tipo Likert con 5 anclajes (1= Nada eficaz hasta 5=Muy eficaz).
5. *The Assessing Emotions Scale* (Schutte et al. 2009). Escala compuesta por 33 ítems y 4 dimensiones: (1) Percepción de emociones (ejemplo: «Mirando la expresión facial de las personas, sé reconocer qué emociones están sintiendo»), (2) Gestión de emociones propias (ejemplo: «Confío en que lo haré bien en la mayoría de las cosas que intento»), (3) Gestión de emociones ajenas (ejemplo: «Sé cuándo hablar sobre mis problemas a otras personas») y (4) Uso de emociones (ejemplo: «Cuando tengo una actitud positiva, me resulta fácil resolver problemas»). Las respuestas son tipo Likert con 5 anclajes (1=Totalmente en desacuerdo hasta 5=Totalmente de acuerdo).

## Análisis de datos

Para la consecución de los objetivos propuestos se han llevado a cabo los siguientes análisis de datos. En primer lugar, se han analizado datos descriptivos de la muestra (frecuencias para edad y género). En segundo lugar, respondiendo a los objetivos 1 y 2 se han llevado a cabo análisis de frecuencias sobre el nivel de conocimiento de las prácticas y análisis descriptivos sobre la percepción y uso de estas. En tercer lugar, para responder al objetivo 3, se han implementado correlaciones entre estas variables. Finalmente, se han ejecutado análisis de Pruebas t para dar respuesta a los objetivos 4 y 5.

## Resultados

Respondiendo a los objetivos 1 y 2, atendiendo al nivel de conocimiento de las prácticas de IE en las organizaciones y sus beneficios en estas, los análisis de frecuencias indicaron que un 60,8% de los y las profesionales de RR.HH., PRL y CEOS participantes, conocen las prácticas de IE aplicadas al trabajo, mientras que un 15,7% no las conoce y un 23,5% tiene un conocimiento escaso de las mismas. En cuanto a los beneficios de las prácticas de IE en las organizaciones, un 64,7% dice conocerlos, un 14,7% dice no conocerlos y un 20,6% tienen un conocimiento escaso de los mismos.

Respecto a los resultados de la aplicación de las prácticas de IE por parte de los responsables de RR.HH., PRL y CEOS, se muestra que las prácticas más aplicadas son: el fomento de la escucha activa (71%), la comunicación abierta y transparente (68%), autonomía (65%), la delegación de responsabilidades (50%) y la flexibilidad horaria (50%). Por su parte, las prácticas aplicadas en menor medida son: la semana comprimida (9%), el servicio de guardería en la empresa (12%), los eventos de *team building* (20%), la promoción de la alimentación sana (19%) y el coaching ejecutivo (15%).

En cuanto a la relevancia y valoración de las prácticas propuestas por parte de estos profesionales, las prácticas percibidas como más relevantes, (con puntuación de 4 a 5) son: la comunicación abierta y transparente, la formación continua, el fomento de la escucha activa, la promoción de los valores compartidos y las posibilidades reales de promoción interna. Por su parte, aquellas prácticas peor valoradas (con puntuación de 1 a 2) son: la semana comprimida, la participación de toda la organización en la toma de decisiones, los eventos de *team building*, el servicio de guardería en la empresa y la promoción de la vida activa y la alimentación sana. Los resultados muestran coherencia entre las prácticas más aplicadas y las mejor valoradas y las prácticas menos aplicadas y las peor valoradas.

En relación con la percepción que los profesionales tienen sobre las prácticas emocionalmente inteligentes como recursos eficaces ante los riesgos psicosociales los resultados muestran que estas son percibidas como eficaces o muy eficaces, con puntuaciones de 4 a 5, para reducir el estrés laboral (93,1%), el síndrome de *burnout* (89,1%) y el conflicto trabajo-familia (89,1%). Por otra parte, estas son en menor medida percibidas como eficaces o muy eficaces para reducir el *mobbing* (74,3%) y el acoso sexual en el trabajo (64,3%).

En cuanto al objetivo 3, relativo a la relación entre los niveles de IE de los participantes y la percepción y aplicación de las prácticas de IE, los resultados de análisis descriptivos muestran altas puntuaciones en las cuatro dimensiones de la inteligencia emocional de la muestra de profesionales obtenidas a partir de *The Assessing Emotions Scale*, siendo la dimensión de percepción de emociones la que recibe menor puntuación (ver tabla 1).

Tabla 1  
Puntuación IE. Muestra profesionales n= 102

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Manejo emociones propias	3	5	4,01	,44
Uso de emociones	3,33	5	4,31	,45
Manejo emociones ajenas	3,25	5	4,25	,43
Percepción de emociones	2,13	4,38	3,21	,47

Respecto a la relación entre niveles de IE y la aplicación de las prácticas de IE por parte de los profesionales se han ejecutado análisis de correlación no mostrando correlaciones significativas en 3 de las 4 dimensiones de IE (manejo de emociones propias, uso de emociones y manejo de emociones ajenas). Sin embargo, sí que existe una correlación positiva significativa entre la aplicación de prácticas de IE y la dimensión de IE correspondiente a percepción de emociones. Por su parte, no existe correlación significativa entre la relevancia de las prácticas de IE y las dimensiones para medir la IE.

Sin embargo, la aplicación y relevancia de algunas prácticas correlaciona de forma significativa con alguna dimensión de IE. Concretamente, 12 de las 26 prácticas organizacionales se han relacionado con alguna de las 4 dimensiones de IE (ver Tabla 2). Por otro lado, en el caso de la relevancia de las prácticas de IE, son 15 las prácticas que correlacionan de forma significativa con alguna dimensión de la IE (ver Tabla 3).

Para una mejor comprensión, aquellas prácticas que correlacionan significativamente con las mismas dimensiones de IE tanto en su aplicación como en su relevancia se han señalado en ambas tablas en negrita. También se ha reducido la tabla de correlaciones por cuestiones de espacio indicando solo las significativas.

Tabla 2  
Correlaciones Aplicación prácticas y nivel de IE. Muestra profesionales n= 102

	Manejo emociones propias	Uso de emociones	Manejo emociones ajenas	Percepción de emociones
Comunicación abierta y transparente	,18	,04	,12	,21*
Delegación de responsabilidades	,-13	,-21	,-23*	,-1
Variedad de tareas	<b>,26**</b>	,06	,09	<b>,22*</b>
Teletrabajo	,18	,19	,1	<b>,33**</b>
Comunicación clara y abierta de objetivos organizacionales	<b>,27**</b>	,03	,16	,38**
Formación continua y desarrollo de competencias	,17	,09	,1	,29**
Formación en habilidades sociales y emocionales	,07	,03	,-0	,2*
Desarrollo de canales de feedback	,-08	,03	,-0	,2*
Equipos de trabajo cross-funcionales	,08	<b>,21*</b>	,16	,19
Zonas de descanso	<b>,25*</b>	,17	<b>,25*</b>	<b>,2*</b>
Promoción interna	,08	,-02	,06	,23*
RSE	,11	,01	,08	,26**

Nota. \*p<,05, \*\*p<,01

Tabla 3  
Correlaciones Relevancia prácticas y nivel de IE. Muestra profesionales n= 102

	Manejo emociones propias	Uso de emociones	Manejo emociones ajenas	Percepción de emociones
Escucha activa	,22*	,15	,16	,12
Variedad de tareas	<b>,2*</b>	,15	,19	<b>,22*</b>
Tareas retadoras y ajustadas a necesidades personales	,24*	,17	,35**	,27**
Teletrabajo	,16	,13	,06	<b>,25*</b>
Comunicación clara y abierta de objetivos organizacionales	<b>,21*</b>	,03	,07	,08
Formación continua y desarrollo de competencias	,05	,06	,2*	,04
Desarrollo de canales de feedback	,04	,22*	,07	,04
Equipos de trabajo cross-funcionales	,25*	<b>,31**</b>	,33**	,3**
Eventos de team building	,1	,19	,28**	,05
Promoción de vida activa	,25*	,03	,13	,18
Zonas de descanso	<b>,39**</b>	,31**	<b>,29**</b>	<b>,3**</b>
Liderazgo transformacional	,21*	,11	,11	,16
Job crafting	,17	,21*	,24*	,11
Coaching ejecutivo	,35**	,22*	,25*	,34**
Promoción valores organizacionales compartidos	,29**	,14	,19	,21*

Nota. \*p<.05, \*\*p<.01



Para dar respuesta al objetivo 4, mediante un análisis de pruebas t se analizó la existencia de diferencias significativas en función del género para poner de manifiesto el conocimiento de las prácticas de IE y sus beneficios en profesionales hombres y mujeres.

Los resultados indican que existen diferencias significativas al respecto, siendo las mujeres las que presentaban un mayor conocimiento de estas prácticas ( $t = -1,69$ ;  $gl = 99$ ;  $p = .02$ ).

Respecto a la aplicación de las prácticas por parte de mujeres y hombres, la aplicación de pruebas t muestra diferencias significativas, obteniendo los hombres puntuaciones más altas en cuanto a la aplicación de las siguientes prácticas: teletrabajo ( $t = 2,09$ ;  $gl = 99$ ;  $p = .01$ ), formación continua y desarrollo de competencias ( $t = 2,51$ ;  $gl = 99$ ;  $p = .007$ ), práctica de liderazgo transformacional ( $t = 1,88$ ;  $gl = 99$ ;  $p = .003$ ), *job crafting* ( $t = 1,69$ ;  $gl = 99$ ;  $p = .04$ ) promoción interna ( $t = 2,53$ ;  $gl = 99$ ;  $p = .007$ ), promoción de los valores compartidos de la organización ( $t = 2,13$ ;  $gl = 99$ ;  $p = .01$ ), RSE ( $t = 2,09$ ;  $gl = 99$ ;  $p = .01$ ).

Respecto a los beneficios organizacionales de la aplicación de las prácticas considerados por mujeres y hombres, la aplicación de pruebas t muestra diferencias en función del género en las siguientes prácticas: participación de todos los empleados en la toma de decisiones ( $t = -2,66$ ;  $gl = 99$ ;  $p = .005$ ), autonomía de los empleados ( $t = -2,26$ ;  $gl = 99$ ;  $p = .01$ ), delegación de responsabilidades ( $t = -1,81$ ;  $gl = 99$ ;  $p = .03$ ), trabajar semana comprimida ( $t = -2,15$ ;  $gl = 99$ ;  $p = .01$ ), servicio de guardería ( $t = -1,69$ ;  $gl = 99$ ;  $p = .04$ ) y *Job Crafting* ( $t = -3,34$ ;  $gl = 99$ ;  $p = .001$ ). En estos casos, son las mujeres las que consideran estas prácticas más beneficiosas para la organización.

En cuanto a la utilidad de las prácticas de IE en relación con la prevención de los riesgos psicosociales, se han hallado diferencias de género únicamente en el ítem conflicto familia-trabajo ( $t = -1,27$ ;  $gl = 99$ ;  $p = .03$ ), siendo las mujeres las que puntúan más alto.

Finalmente, atendiendo al objetivo 5, los resultados con estudiantes indican que un 76,2% de estos conoce las prácticas de IE aplicadas en el trabajo y sus beneficios, mientras que un 19% no las conoce y un 4,5% tiene un conocimiento escaso de las mismas. Los resultados procedentes de pruebas t para muestras independientes de profesionales y estudiantes, referidos al conocimiento sobre las prácticas de IE, mostraron puntuaciones en el límite de los valores significativos ( $t = -1,66$ ;  $gl = 120$ ;  $p = .05$ ), mostrando puntuaciones más altas los estudiantes. Sin embargo, en el análisis de los beneficios organizacionales de cada práctica, se observan diferencias en las siguientes: delegación de responsabilidades ( $t = 2,79$ ;  $gl = 120$ ;  $p = .003$ ); teletrabajo ( $t = 1,88$ ;  $gl = 120$ ;  $p = .03$ ); trabajar semana comprimida ( $t = 1,66$ ;  $gl = 120$ ;  $p = .04$ ) en las que los profesionales puntuaron más alto que los estudiantes mostrando una percepción mayor de los beneficios organizacionales de las prácticas. Por otro lado, en la práctica actividades al aire libre fueron los estudiantes los que puntuaron más alto ( $t = -2,15$ ;  $gl = 120$ ;  $p = .01$ ), mostrando que estos valoran las excursiones, actividades al aire libre, *afterwork*, etc., como una práctica más beneficiosa para la organización que los profesionales.

## Discusión y conclusiones

El propósito de este estudio es analizar el estado actual del conocimiento, aplicación y relevancia otorgada a las prácticas organizacionales centradas en IE por parte de las personas encargadas de la promoción de la salud ocupacional en las organizaciones. Además, se ha estudiado la relación que este conocimiento y aplicación de las prácticas, con la IE de los profesionales. También se han analizado diferencias de género de este grupo de profesionales respecto a las variables estudiadas. Finalmente, se ha estudiado una muestra de estudiantes, futuros profesionales de RR.HH., que ha permitido establecer comparaciones.

A través de una muestra de 102 profesionales de RR.HH y mediante un cuestionario online, se ha mostrado que, a pesar de que el conocimiento de las prácticas de IE por parte de los profesionales es relativamente amplio, existe un porcentaje importante (35-40%) de profesionales que apenas conocen estas prácticas ni sus beneficios. Estos resultados son una llamada de atención sobre la necesidad de fomentar la formación en estas prácticas de IE y sus beneficios, dado que, si los profesionales no son conscientes de estos, no se sentirán capaces ni motivados para aplicarlas (Salanova y Soler 2020). Por otro lado, los resultados han puesto de manifiesto que las prácticas más conocidas y relevantes, además, también son las más aplicadas en la práctica diaria de estos profesionales. En este sentido, el conocimiento y relevancia de las prácticas se relacionan con su aplicación, por lo que el aumento de este conocimiento también supondría más transferencia al contexto de trabajo. Aumentar la visibilidad de los beneficios y relevancia de las prácticas de IE, sería fundamental para que estas sean aplicadas en las organizaciones.

Por otro lado, se ha mostrado la relación que los profesionales establecen entre las prácticas de IE y la prevención de los riesgos psicosociales. Estudios anteriores confirman el efecto moderador de las emociones positivas en el trabajo en la prevalencia y consecuencias de riesgos como el estrés y el *burnout* (Carrillo et al. 2018; Diener et al. 2020). Los resultados de este trabajo confirman que la percepción de los profesionales en cuanto a esta relación es positiva, al considerar las prácticas de IE eficaces para reducir el estrés, *burnout* y conflicto familia-trabajo, riesgos muy presentes actualmente en las organizaciones. Sin embargo, con relación al *mobbing* y el acoso sexual, es menor el porcentaje de profesionales que consideran las prácticas eficaces para su reducción. Podemos explicar esto por el hecho de que el acoso es un riesgo todavía oculto y poco conocido en el contexto laboral y extraer de aquí la necesidad de dar visibilidad a estos riesgos y a como las prácticas de IE pueden ayudar en su gestión.

Respecto al nivel de IE de los participantes y su relación con la aplicación y percepción de las prácticas de IE, se han confirmado niveles adecuados de desarrollo de IE en todas sus dimensiones. Aunque no se ha podido mostrar la relación de la aplicación y relevancia de las prácticas con la IE en general, sí se han obtenido relaciones específicas de algunas prácticas que se relacionan de forma significativa con algunas dimensiones de la IE, sobre todo con el manejo de emociones propias y la percepción de emociones. Podemos deducir que es conveniente promover programas de desarrollo de la IE dentro de las organizaciones, con el fin de favorecer la aplicación de estas prácticas.

Otro aspecto analizado en este trabajo ha sido las diferencias de género en relación con los conocimientos y aplicación de las prácticas de IE. La evidencia científica, al igual que este estudio, muestra resultados dispares (Berrios et al. 2020). Sin embargo, suelen ser las mujeres las que obtienen mayores puntuaciones en IE (Cabello et al. 2016). Según los resultados del presente estudio, se puede concluir que, en algunas prácticas, sí que existen importantes diferencias entre hombres y mujeres. En determinadas prácticas, estas diferencias muestran que los hombres aplican en mayor medida las prácticas de IE mientras que las mujeres perciben con mayor relevancia las prácticas de IE. En base a estos resultados, consideramos necesaria la formación que tenga en cuenta la diversidad de género tanto en la relevancia de la IE en las organizaciones dirigidas a hombres como en el aumento de recursos y poder a las mujeres para posibilitar la aplicación efectiva de estas prácticas.

Como apunte final, considerando la muestra de estudiantes, en general se muestra un conocimiento y relevancia similar de las prácticas. Pero se han hallado algunas diferencias en prácticas concretas en el sentido de que estudiantes y profesionales perciben de diferente manera los beneficios organizacionales de las prácticas de IE. Esto estaría en línea con lo apuntado anteriormente sobre la formación permanente y actualizada de los profesionales y, por otro lado, pone de manifiesto la necesidad de conectar los programas formativos de los estudiantes con la realidad organizacional.

### *Limitaciones del estudio*

Las limitaciones de este estudio se refieren, principalmente, a cuestiones metodológicas. En concreto, el tamaño de la muestra de estudiantes considerada ha sido pequeño. Esto ha dificultado llevar a cabo análisis comparativos entre este grupo muestral, que podemos considerar pre-profesional y los profesionales que cada día desempeñan su rol en las organizaciones. Como futuras líneas de investigación, sería interesante replicar el estudio con datos actuales, con el fin de observar efectos de la pandemia del COVID-19 en la aplicación y percepción de estas prácticas de forma significativa. Al mismo tiempo, como posible mejora al estudio, nos plantearíamos aumentar las muestras con el fin de conseguir resultados más fiables. Como última limitación, consideramos muy pretencioso evaluar los cinco riesgos psicosociales propuestos utilizando un único ítem para cada uno de ellos. Con el fin de mejorar esto, se deberían aumentar los ítems por riesgo evaluado.

### **Referencias bibliográficas**

- Acosta Antognoni, Hedi, Pedro Torrente, Susana Llorens Gumbau y Marisa Salanova. 2013. «Prácticas organizacionales saludables: un análisis exploratorio de su impacto relativo sobre el engagement con el trabajo». *Revista de Peruana de Psicología y Trabajo Social* 2 (1): 107-120.
- Barsade, Sigal, y Donald E. Gibson. 2007. «Los motivos por los que el afecto es importante en las organizaciones». *Revista de empresa: La fuente de ideas del ejecutivo* (22): 60-91.

- Berrios, María Pilar, Rafael Martos Montes y Rafael Martos Luque. 2020. «Influencia del género en las relaciones entre inteligencia emocional, estrés académico y satisfacción de los estudiantes». *Know and Share Psychology* 1(4): 229-240.
- Cabello, Rosario, Miguel A Sorrel, Irene Fernández-Pinto, Natalio Extremera y Pablo Fernández-Berrocal. 2016. «Age and gender differences in ability emotional intelligence in adults: A cross-sectional study». *Developmental psychology* 52(9): 1486-1492.
- Carmona, Patricia y Roberto E. Rosas Reyes. 2017. «Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral». *Revista Líder* 19(30): 107-118.
- Carrillo, Edwin, Lisa L. Freeman, Doris Morand, Rosemary Ocampo, Ramatu Afedbuasabbatt y Russell Clayton. 2018. «Examining the impact of emotional intelligence on workplace stress». *International Journal of Management and Human Resources* 6(1): 64-83.
- Dahmash Bin, Abdulmajeed, Abdulmajeed S Alhadlaq, Abdulaziz K Alhujayri, Feras Alkholaiwi y Nawaf A Alosaimi. 2019. «Emotional intelligence and burnout in plastic surgery residents: is there a relationship?». *Plastic and Reconstructive Surgery Global Open* 7(5).
- Diener, Ed, Stuti Thapa y Louis Tay. 2020. «Positive emotions at work». *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 7: 451-477.
- Drigas, Athanasios y Chara Papoutsis. 2019. «Emotional Intelligence as an Important Asset for HR in Organizations: Leaders and Employees». *International Journal of Advanced Corporate Learning* 12(1): 58-66.
- García Fernández, Mariano y Sara Isabel Giménez Mas. 2010. «La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador». *Espiral. Cuadernos del profesorado* 3(6): 43-52.
- Goleman, Daniel. 1995. «Emotional Intelligence». Nueva York: Bantam Books
- Hofman, Nicole L., Austin M. Hahn, Christine K. Tirabassi y Raluca M. Gaher. 2016. «Social support, emotional intelligence, and posttraumatic stress disorder symptoms». *Journal of Individual Differences* 37(1): 31-39.
- Lopes, Paulo N., Marc A Brackett, John B Nezlek, Astrid Schütz, Ina Sellin y Peter Salovey. 2004. «Emotional intelligence and social interaction». *Personality and Social Psychology Bulletin* 30(8): 1018-1034.
- Meneghel, Isabella, Marisa Salanova, y Isabel M. Martínez. 2016. «Feeling Good Makes Us Stronger: How Team Resilience Mediates the Effect of Positive Emotions on Team Performance». *Journal of Happiness Studies* 17(1): 239-255.
- Muñoz-Prieto, M<sup>a</sup> del Mar. 2017. «Desarrollar la inteligencia emocional para prevenir el acoso escolar». *EA, Escuela abierta* 20: 35-46.
- Peñalver, Jonathan, Marisa Salanova, Isabel M. Martínez y Wilmar B Schaufeli. 2019. «Happy-productive groups: How positive affect links to performance through social resources». *The Journal of Positive Psychology* 14(3): 377-392.
- Salanova, Marisa, Susana Llorens, Eva Cifre y Isabel M. Martínez. 2012. «We need a HERO! Toward a validation of the healthy and resilient organization (HERO) model». *Group & Organization Management* 37: 785-822.
- Salanova, Marisa, Susana Llorens Gumbau y Isabel M. Martínez. 2016. «Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes». *Papeles del Psicólogo* 37 (3): 177-184

- Salanova Soria, Marisa y Carmen Soler Pagán. 2020. «Cultivando organizaciones saludables y resilientes: Metodología HERO en la prevención de riesgos psicosociales». *Intervención psicosocial para una prevención de riesgos laborales inclusiva*: 53-76. Cátedra Asturias Prevención.
- Salovey, Peter y John Mayer. 1990. «Inteligencia emocional». *Imaginación, conocimiento y personalidad* 9(3): 185-211.
- Salvador Ferrer, Carmen María y Juan Morales Jiménez. 2012. «Inteligencia emocional y su relación con el compromiso de los trabajadores mexicanos: Estudio de diferencias individuales según sexo y edad». *Alternativas en Psicología* 16(27): 89-106.
- Schutte, Nicola S., John M. Malouff, y Navjot Bhullar. 2009. «The assessing emotions scale». *Assessing emotional intelligence*. Springer, Boston, MA: 119-134.
- Thomas Currás, Helena. 2017. «¿Hay empresas saludables? Tres maneras de responder a esta pregunta». *Oikonomics: Revista de Economía, Empresa y Sociedad* 8: 59-70.
- Thorndike, Edward L. 1920. «Intelligence and its uses». *Harper's Magazine* 140: 227-235.
- Weis, Susanne y Heinz-Martin Süß. 2007. «Reviving the search for social intelligence –A multitrait-multimethod study of its structure and construct validity». *Personality and individual differences* 42(1): 3-14.