

TODOS LOS RECURSOS LLEVAN A ROMA: UNA INVESTIGACIÓN MULTI-ESTUDIO SOBRE AUTO-EVALUACIONES CENTRALES, INTELIGENCIA EMOCIONAL Y BIENESTAR PERSONAL Y LABORAL

Sergio Mérida López; Keri A. Pekaar; Natalio Extremera

Universidad de Málaga, Málaga, España

Tilburg University, Tilburg, Países Bajos

Prof. Dr. Sergio Mérida. Congreso SEAS 2023



1

Applied Positive Lab (CTS-1048)



www.appliedpositivelab.com



Proyecto I+D

PID2020-117006RB-I00



[@Lab_Positive](https://twitter.com/Lab_Positive)

Prof. Dr. Sergio Mérida. Congreso SEAS 2023
Email: sergioml@uma.es



2

La fórmula de la felicidad en el ámbito personal y laboral



3

1. Introducción



Reflejan la confianza en las capacidades y las competencias propias
(Chang et al., 2012)

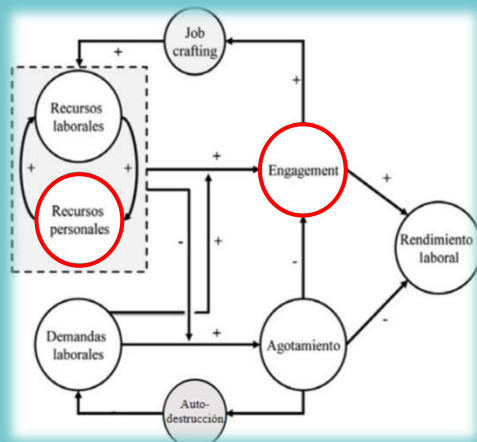
Autoevaluaciones centrales del yo
como recurso personal dentro de la teoría DRL
(Bipp et al., 2019)

Prof. Dr. Sergio Mérida. Congreso SEAS 2023

4

1. Introducción

La teoría de Demandas y Recursos Laborales



(Bakker y Demerouti, 2013; 2023)

Bienestar laboral: *engagement* como estado de bienestar afectivo-motivacional, positivo, satisfactorio, persistente y en relación al trabajo (Schaufeli et al., 2002)



Bienestar general medido con **plenitud** (Keyes, 2007) y **felicidad** (Lyubomirsky et al., 2005)



5

1. Introducción

El modelo de habilidad de IE

IE definida como la “habilidad para percibir, valorar y expresar las emociones con exactitud, la habilidad para acceder y generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender la emoción y tener conocimiento emocional; y la habilidad para regular emociones y promover el crecimiento emocional e intelectual” (Mayer y Salovey, 1997).



Prof. Dr. Sergio Mérida. Congreso SEAS 2023

6

1. Introducción

Modelos generales de IE en contextos profesionales (Côté, 2014)

	Modelo de generalización de validez	Modelo de situación específica	Modelo de moderación
Descripción del modelo	La IE confiere a los miembros de la organización diversos beneficios que mejoran los indicadores laborales en todos los contextos y disposiciones de los empleados	La magnitud y el signo de las asociaciones entre IE y los indicadores laborales varían en función de factores contextuales y dispositionales	La magnitud y el signo de las asociaciones entre los factores contextuales y dispositionales y los indicadores laborales varían en función de la IE
Ilustración del modelo			

De acuerdo con la **actualización de la teoría DRL**, los recursos personales podrían *reforzar o compensar* el efecto de otros recursos sobre el bienestar (Demerouti y Bakker, 2022)

7

1. Introducción

Objetivo principal:

Profundizar en el papel de las **auto-evaluaciones centrales y la IE en relación con indicadores de bienestar personal (i.e., plenitud y felicidad) y laboral (i.e., engagement) en muestras multiocupacionales** integrando la **teoría DRL** (Bakker y Demerouti, 2017) y los **modelos generales de IE** (Côté, 2014).

Hipótesis 1

La IE **reforzará** la relación positiva de las auto-evaluaciones centrales con la plenitud (H1a), el engagement (H1b) y la felicidad (H1c)



Hipótesis 2

La IE **compensará** la relación positiva de las auto-evaluaciones centrales con la plenitud (H2a), el engagement (H2b) y la felicidad (H2c)

8

2. Método

Estudio	Muestra	Sectores ocupacionales	Variables, escalas y fiabilidad
1	392 profesionales (55,1% mujeres; $M_{\text{edad}} = 39,10$ años) y experiencia profesional media de 12,5 años	-Sector Servicios (33,20%) -Educación (18,9%) -Administración (12,8%)	-Autoevaluaciones centrales (CSES): -Inteligencia emocional (WLEIS) -Plenitud (FS) -Engagement (UWES-9) *Agotamiento emocional (COPSOQ)
2	707 profesionales (64,5% mujeres; $M_{\text{edad}} = 46,78$ años) y experiencia profesional media de 17 años	-Educación (47,9%) -Administración (21,9%) -Asesoría (12,9%)	-CSES -WLEIS -Felicidad (SHS) -UWES-15 *Agotamiento emocional (MBI)

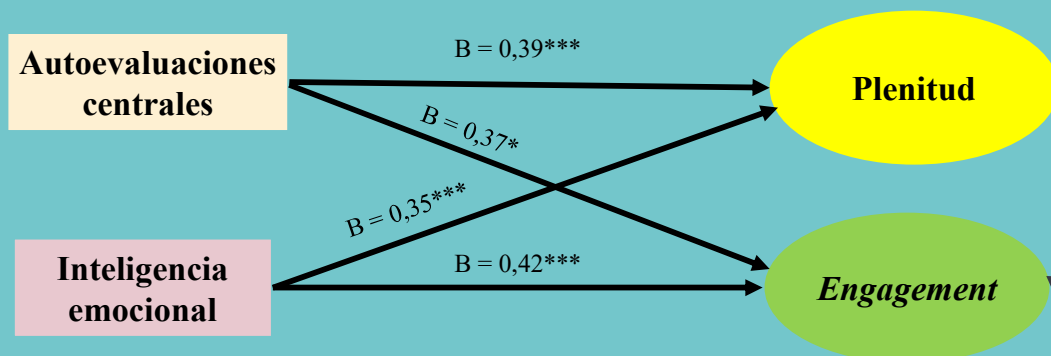
Nota: CSES = Core Self-Evaluations Scale (Judge et al., 2003); WLEIS = Wong and Law Emotional Intelligence Scale (Wong y Law, 2002); FS = Flourishing Scale (Diener et al., 2010); UWES = Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli et al., 2002); COPSOQ = Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (Pejtersen et al., 2010); SHS = Subjective Happiness Scale (Lyubomirsky y Lepper, 1999); MBI = Maslach Burnout Inventory (Maslach et al., 1996)



9

3. Resultados (Estudio 1)

$$\chi^2 = 37,55, df = 21, \chi^2/df = 1,79, p\text{-close} = 0,61; \\ RMSEA = 0,05; SRMR = 0,04; CFI = 0,98$$

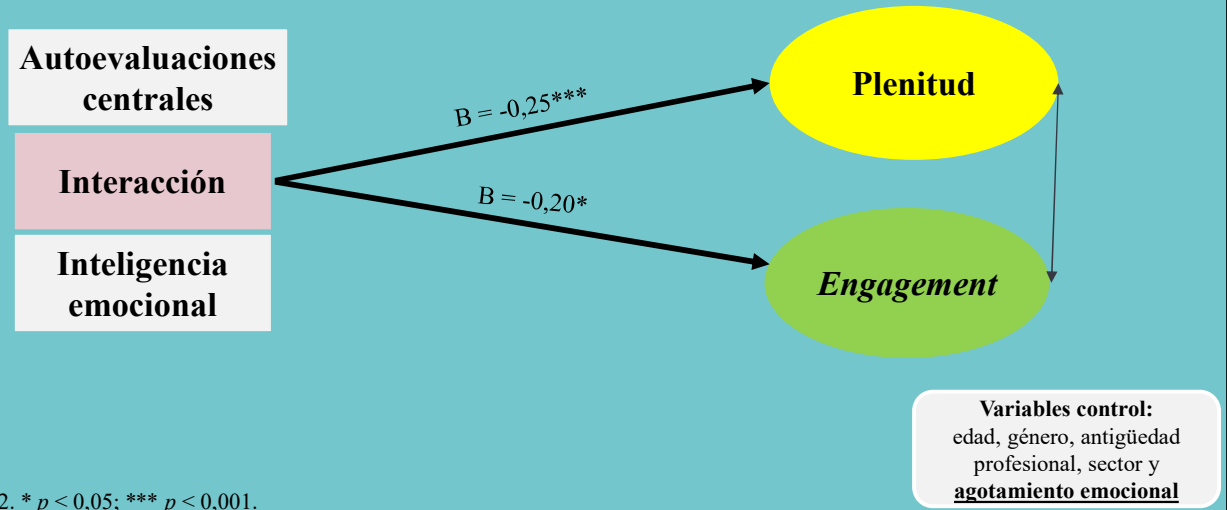


Variables control:
edad, género, antigüedad
profesional, sector y
agotamiento emocional

Nota: $N = 392$. * $p < 0,05$; *** $p < 0,001$.

10

3. Resultados (Estudio 1)



Nota: $N = 392$. * $p < 0,05$; *** $p < 0,001$.

11

3. Resultados (Estudio 1)

Los resultados apoyaron las hipótesis de compensación (H2a y H2b)

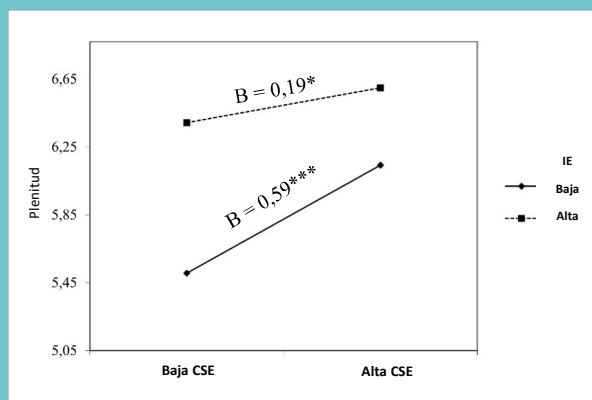


Figura 1. Interacción de CSE e IE sobre la plenitud.
Nota: CSE = auto-evaluaciones centrales

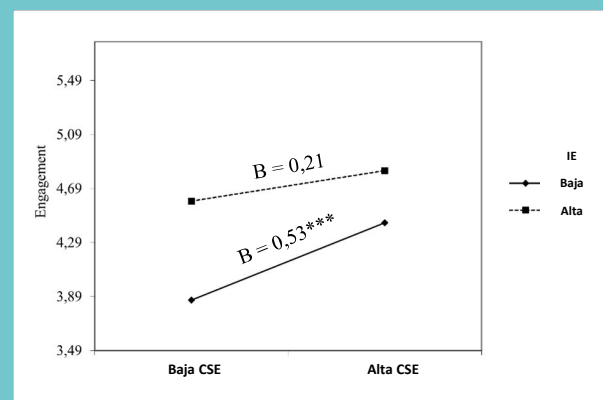


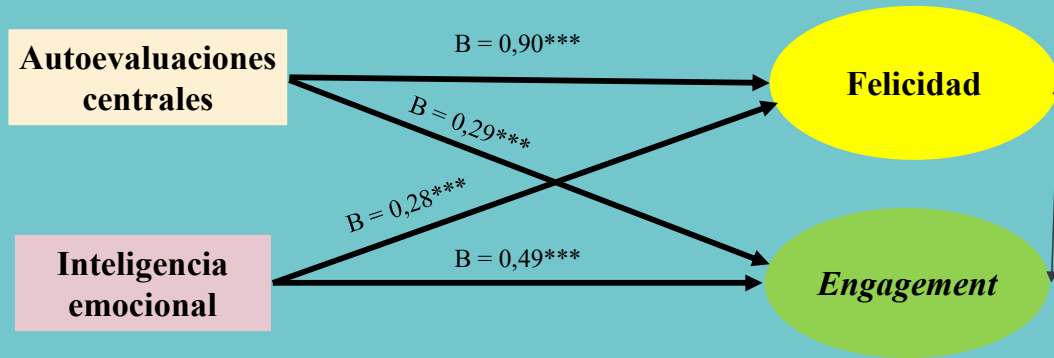
Figura 2. Interacción de CSE e IE sobre el engagement.
Nota: CSE = auto-evaluaciones centrales

Nota: $N = 392$. * $p < 0,05$; *** $p < 0,001$.

12

3. Resultados (Estudio 2)

$\chi^2 = 56,86$, $df = 20$, $\chi^2/df = 2,84$, $p\text{-close} = 0,43$;
RMSEA = 0,05; SRMR = 0,06; CFI = 0,98

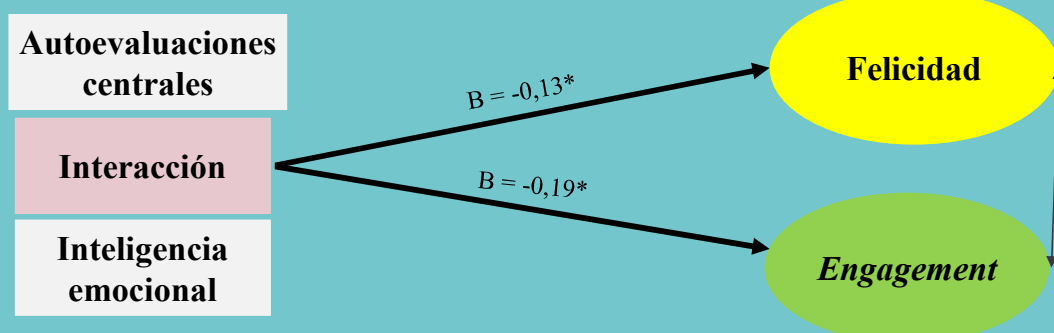


Variables control:
edad, género, antigüedad
profesional, sector y
agotamiento emocional

Nota: $N = 707$. *** $p < 0,001$.

13

3. Resultados (Estudio 2)



Variables control:
edad, género, antigüedad
profesional, sector y
agotamiento emocional

Nota: $N = 707$. * $p < 0,05$; *** $p < 0,001$.

14

3. Resultados (Estudio 2)

Los resultados apoyaron las hipótesis de compensación (H2b y H2c)

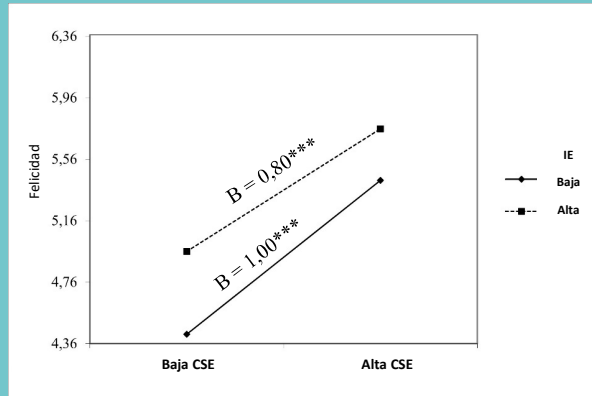


Figura 1. Interacción de CSE e IE sobre la felicidad.
Nota: CSE = auto-evaluaciones centrales

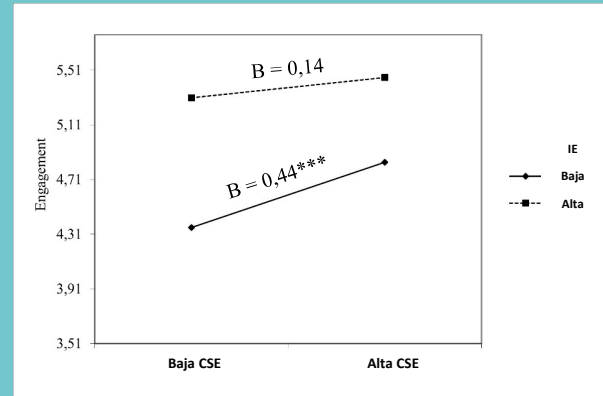
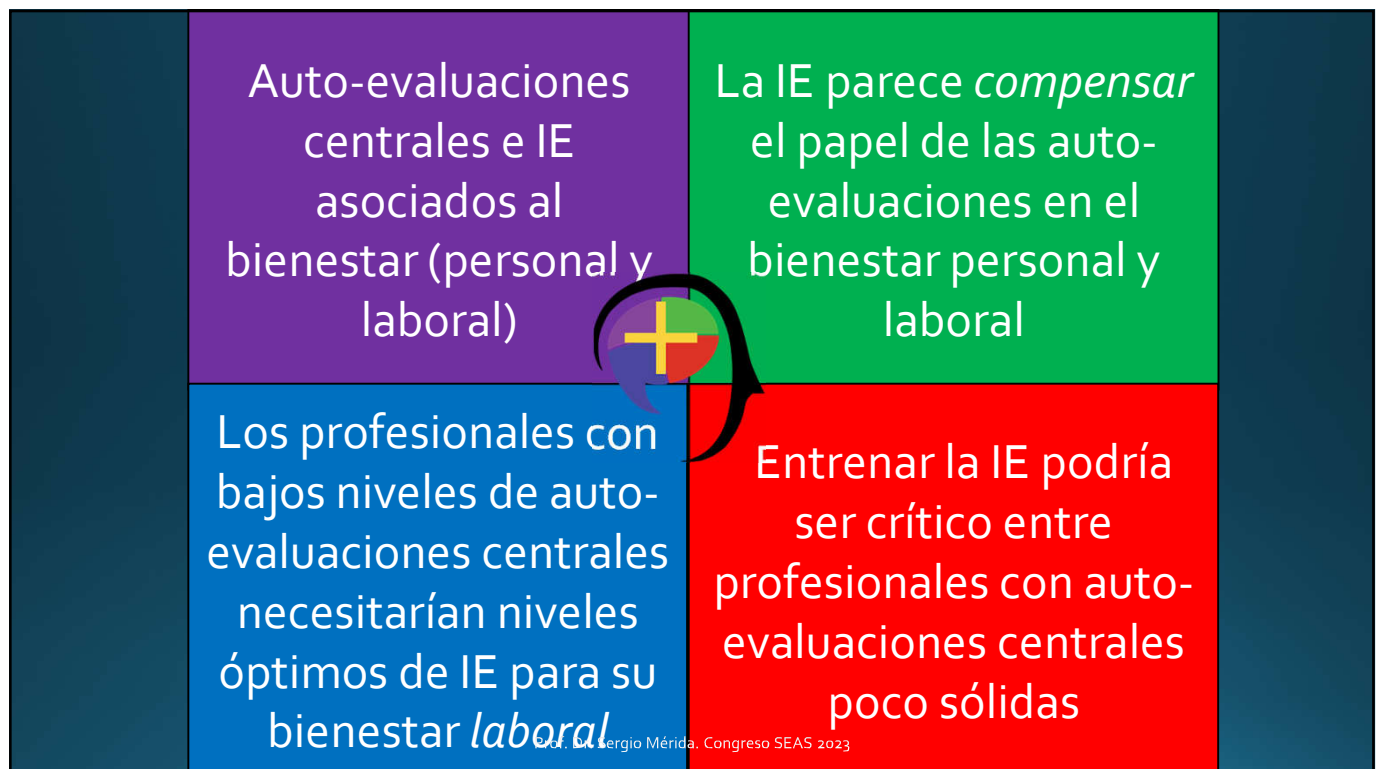


Figura 1. Interacción de CSE e IE sobre el *engagement*.
Nota: CSE = auto-evaluaciones centrales

Nota: $N = 707$. * $p < 0,05$; *** $p < 0,001$.

15



16

4. Discusión

Limitaciones y futuras líneas de trabajo

1. Análisis de las relaciones encontradas a lo largo del tiempo
2. Combinación de autoinformes y pruebas objetivas
3. Nivel de análisis por facetas de IE



Docentes en activo y noveles



17

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo de investigación ha sido financiado por el Proyecto I+D+i en el marco del Programa Operativo FEDER Andalucía 2014-2020 (UMA18-FEDERJA-147), por el proyecto I+D+i en el marco de los programas estatales de generación del conocimiento del Ministerio de Ciencia e Innovación (PID2020-117006RB-I00) y por la Universidad de Málaga (grupo PAIDI CTS-1048).

Además, la investigación ha sido financiada por la Universidad de Málaga (S.M.-L.).



Sergio Mérida-López

Investigador Postdoctoral

Universidad de Málaga

sergioml@uma.es

Twitter: @smeridalopez

Prof. Dr. Sergio Mérida. Congreso SEAS 2023

18