



**Universidad
Europea VALENCIA**

GRADO EN PSICOLOGÍA

Trabajo Fin de Grado

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL:

UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA

Presentado por: Juan López-Andújar Martín-Aragón

Curso: 2021/2022

Director: Javier Esparza Reig

Convocatoria: 31/05/2022

Índice de contenidos

1. Introducción	2
1.1. Inteligencia emocional	2
1.2. Satisfacción Laboral	7
1.3. Inteligencia emocional y Satisfacción laboral	9
2. Objetivos	11
2.1. Objetivo general	11
2.2. Objetivos específicos.....	11
3. Material y Método.....	12
3.1. Diseño	12
3.2. Criterios de elegibilidad	12
3.2.1. Criterios de inclusión	12
3.2.2. Criterios de exclusión.....	12
3.3.3. Procedimiento.....	13
4. Resultados	14
4.1. Características bibliográficas básicas de las publicaciones sobre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral.....	14
4.2. Instrumentos de medida utilizados para evaluar la inteligencia emocional y la satisfacción laboral.....	21
4.3. Relaciones entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral.....	30
5. Discusión.....	46
6. Conclusiones	49
7. Bibliografía	51

Índice de Tablas y Figura

Tabla 1	Modelo de Habilidad Mental de Mayer y Salovey	2
Tabla 2	Modelo de Inteligencia Emocional de Bar-On	4
Tabla 3	Modelo de Inteligencia Emocional de Goleman	7
Tabla 4	Modelo de Satisfacción-Insatisfacción Laboral	8
Figura 1	Diagrama de flujo adaptado a este trabajo	13
Tabla 5	Características bibliográficas básicas de las publicaciones sobre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral	15
Tabla 6	Instrumentos de Evaluación de Inteligencia Emocional y de Satisfacción Laboral	22
Tabla 7	Relaciones entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral	32

Resumen

La Inteligencia Emocional tiene una gran relevancia en el desarrollo personal y profesional de los individuos. En el presente trabajo se lleva a cabo una revisión sistemática en las bases de datos Psychinfo, Scopus y Web of Science, con el objetivo general de analizar la investigación actual sobre inteligencia emocional (IE) y satisfacción laboral (SL) a través de las publicaciones científicas más recientes. Se analizan 27 artículos de corte cuantitativo de los últimos cinco años. Los resultados describen, por un lado, las características bibliográficas, por otro lado, describen los principales instrumentos de medida utilizados para evaluar las variables de estudio, y finalmente describen los resultados en cuanto a las relaciones entre las variables. Las principales conclusiones indican que las revistas científicas que más publican acerca de la IE y la SL en los últimos años son *Frontiers in Psychology* y *Current Psychology*; el instrumento de medida más utilizado para evaluar la IE es la Wong and Law Emotional Intelligence scale, y para evaluar la SL es la escala Overall Job satisfaction Measure de Judge, Locke, Durham & Kluger (1998). Asimismo, la IE y la SL se relacionan positiva y significativamente; y aspectos como la identidad profesional, la comunicación en el equipo de trabajo, y las estrategias emocionales laborales, al igual que la felicidad, el humor, el apoyo social, o determinados rasgos de personalidad, intervienen en la relación entre IE y SL. Estos resultados abren nuevas líneas de investigación y destacan la importancia de seguir desarrollando la IE en ámbitos laborales.

Palabras clave: Inteligencia Emocional, Satisfacción Laboral, Revisión Sistemática, Competencias Profesionales, Habilidades Sociales

Abstract

Emotional intelligence has a great relevance in the personal and professional development of individuals. In the present work a systematic review is carried out in the databases Psychinfo, Scopus and Web of Science, with the general objective of analyzing the current research on emotional intelligence (EI) and job satisfaction (LS) through the most recent scientific publications. Twenty-seven quantitative articles from the last five years were analyzed. The results describe, on the one hand, the bibliographic characteristics, on the other hand, they describe the main measurement instruments used to evaluate the study variables, and finally they describe the results in terms of the relationships between the variables. The main conclusions indicate that the scientific journals that have published most about EI and SL in recent years are *Frontiers in Psychology* and *Current Psychology*; the most widely used measurement instrument to assess EI is the Wong and Law Emotional Intelligence scale, and to assess SL is the Overall Job satisfaction Measure scale by Judge, Locke, Durham & Kluger (1998). Likewise, EI and LS are positively and significantly related; and aspects such as professional identity, communication in the work team, and emotional work strategies, as well as happiness, humor, social support, or certain personality traits, are involved in the relationship between EI and LS. These results open new lines of research and highlight the importance of further developing EI in work settings.

Key words: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Systematic Review, Professional Competencies, Social Skills.

1. Introducción

A continuación, se presenta el marco teórico con los temas principales que se tratarán a lo largo de la investigación. En primer lugar, se define la Inteligencia Emocional y los tres modelos principales (Fernández-Berrocal y Extremera, 2006). En segundo lugar, se expone la Satisfacción Laboral y los factores relacionados. Y finalmente, se plantea la relación entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral.

1.1. Inteligencia emocional

La inteligencia emocional consiste en la habilidad para manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones (Salovey y Mayer, 1990). Es la capacidad que tiene una persona para percibir y controlar las propias emociones y las de los demás, para usar la información emocional para guiar su pensamiento y comportamiento y para ajustar las emociones para adaptarse a diferentes entornos (Goleman, 1998).

Según Fernández-Berrocal y Extremera (2006), existen tres modelos principales en la investigación de la Inteligencia Emocional: el modelo de habilidad mental de Mayer y Salovey (1997), el modelo de Bar-On de inteligencia emocional-social (1997) y el modelo de Goleman (1998).

El Modelo de Habilidades de la Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey (1997) divide la Inteligencia Emocional en cuatro componentes. Por un lado, la “Percepción, Valoración y Expresión de la Emoción”, seguido de la “Facilitación Emocional del Pensamiento”, a continuación, la “Comprensión y Análisis las Emociones; Empleando el Conocimiento Emocional”, y finalmente, como último componente la “Regulación Reflexiva de las Emociones para promover el Crecimiento Emocional e Intelectual” (ver Tabla 1).

Tabla 1. Modelo de Habilidad Mental de Mayer y Salovey (1997)

Inteligencia Emocional	<ol style="list-style-type: none">1. Percepción, Valoración y Expresión de la Emoción2. Facilitación Emocional del Pensamiento3. Comprensión y Análisis las Emociones; Empleando el Conocimiento Emocional4. Regulación Reflexiva de las Emociones para promover el Crecimiento Emocional e Intelectual
------------------------	--

Fuente: Elaboración propia

Cada uno de estos cuatro componentes, está a su vez dividido en otros cuatro subcomponentes que se comentan a continuación.

En primer lugar, el componente “Percepción, Valoración y Expresión de la Emoción”, está dividido en cuatro habilidades. Por un lado, se encuentra la capacidad para encontrar una emoción en un estado físico, sentimiento o pensamiento propio; por otro lado, la segunda habilidad refiere a la capacidad para encontrar emociones en otras personas, bocetos, obras de arte, lenguaje, sonido, apariencia y conducta (Mayer y Salovey, 1997); la tercera habilidad, es la capacidad de expresar las emociones de manera adecuada y de igual manera saber expresar las necesidades que se relacionan con esas emociones; y por último, la cuarta habilidad descrita por Mayer y Salovey (1997), es la capacidad de diferenciar entre expresiones precisas o imprecisas, honestas o deshonestas, de las emociones.

Por otro lado, el segundo componente “Facilitación Emocional del Pensamiento” está dividido en cuatro aspectos, centrados en las emociones. En primer lugar, encontramos que las emociones dan más valor al pensamiento que a conducir la atención a la información importante (Mayer y Salovey, 1997); a continuación, según Mayer y Salovey (1997) las emociones son intensas y disponibles, de manera que pueden surgir como ayuda del juicio de las memorias para los sentimientos; como tercer aspecto, se encuentra que el humor modifica la perspectiva de la persona desde el optimismo al pesimismo, dándole más valor de esta manera a la consideración de diferentes puntos de vista; finalmente como último aspecto del segundo componente del modelo de Habilidades de la Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey (1997), se encuentra que los estados emocionales favorecen el abordar de manera diferencial los problemas como que la felicidad aumenta el razonamiento inductivo y la creatividad.

A continuación, el tercer componente “Comprender y Analizar las Emociones; Empleando el Conocimiento Emocional” está compuesto por cuatro habilidades (Mayer y Salovey, 1997). En primer lugar, se encuentra la capacidad para etiquetar las emociones y de esta manera poder encontrar las conexiones entre estas y las palabras, por ejemplo, la conexión entre gustar y amar. En segundo lugar, se encuentra la capacidad para entender los significados de las emociones respecto a las relaciones, por ejemplo, que la tristeza es a veces consecuencia de una pérdida. En tercer lugar, la capacidad para interpretar los sentimientos más complejos, como por ejemplo cuando surgen combinadamente sentimientos de amor y odio. Finalmente, la última habilidad consiste en la capacidad de entender las transiciones entre las emociones, como por ejemplo pasar de la ira a la vergüenza (Mayer y Salovey, 1997)

En cuanto al último componente “Regulación Reflexiva de las Emociones para promover el Crecimiento Emocional e Intelectual”, está dividido en cuatro habilidades. Por un lado, la capacidad de abrirse a sentir emociones y sentimientos tanto placenteros como displacenteros. Como segunda habilidad, se encuentra la capacidad para acercarse o alejarse reflexivamente

de una emoción en consecuencia de su contenido y utilidad interpretada. Seguidamente, la tercera habilidad, es la capacidad para manejar de manera reflexiva las emociones propias y a otras personas, de forma que se reconozca cómo de claros, típicos, influyentes o razonables son. Finalmente, la última habilidad señalada en el Modelo de Habilidades de la Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey (1997) es la capacidad para regular las emociones en nosotros mismos y en los demás, reduciendo o eliminando las emociones negativas y aumentando las positivas, todo esto, sin reprimir o exagerar la información que transmiten.

El enfoque teórico o Modelo de la Inteligencia Emocional de Bar-On (1997) es más amplio y más completo que el modelo de Mayer y Salovey (1997). Bar-On (2006) define la Inteligencia Emocional como una “sección transversal de competencias emocionales y sociales interrelacionadas, habilidades y facilitadores que determinan la eficacia con la que comprendernos y expresarnos, comprender a los demás y relacionarnos con ellos, y hacer frente a las demandas diarias”. Su modelo incluye cinco componentes: Componente Intrapersonal, Componente Interpersonal, Componentes de Adaptabilidad, Gestión de Estrés y Estado de Ánimo General (ver Tabla 2).

Tabla 2. Modelo de Inteligencia Emocional de Bar-On

Componentes	Subcomponentes
Componente Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> ● Autoconciencia Emocional ● Asertividad ● Autoestima ● Autorrealización ● Independencia
Componente Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> ● Relaciones Interpersonales ● Empatía ● Responsabilidad Social
Componentes de Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ● Solución de Problemas ● Prueba de Realidad ● Flexibilidad
Gestión de Estrés	<ul style="list-style-type: none"> ● Tolerancia al Estrés ● Control de Impulsividad
Estado de Ánimo General	<ul style="list-style-type: none"> ● Felicidad ● Optimismo

Fuente: Bar-On (1997)

Cada uno de los componentes de la Inteligencia Emocional está compuesto por subcomponentes:

En primer lugar, según Bar-On (1997), el Componente Intrapersonal está compuesto por: la Autoconciencia Emocional, que consiste en conocer las emociones propias y sus efectos; la Asertividad, definida como la capacidad de expresar opiniones y deseos de manera adecuada y respetuosa; la Autorrealización, entendida como el logro de los objetivos personales; y, por

último, la Independencia; entendida como no tener apegos excesivos ni necesidad de otros en el camino hacia los objetivos personales.

Por otro lado, el Componente Interpersonal está compuesto por: las Relaciones Interpersonales, comprendidas como las relaciones que se establecen y mantienen entre las personas con el objetivo de satisfacer necesidades; la Empatía, que es la capacidad de entender y detectar las emociones de los demás, poniéndose en el lugar de la otra persona; y la Responsabilidad Social, entendida como las obligaciones que tiene un individuo en la sociedad de preservar las óptimas condiciones de ésta.

En cuanto a los Componentes de Adaptabilidad, están compuestos por: la Solución de Problemas, entendido como la capacidad de mediar y negociar en situaciones conflictivas; la Prueba de Realidad, comprendida como la capacidad que permite a las personas distinguir el origen de una idea y verificar la exactitud de esta; y la Flexibilidad, es decir capacidad de adaptarse a los nuevos cambios.

El cuarto componente “Gestión del Estrés” está compuesto por dos subapartados: por un lado, la Tolerancia al Estrés, que es la capacidad para superar situaciones estresantes adecuadamente; y por otro lado el Control de Impulsividad, entendido como la capacidad de controlar la conducta personal de forma voluntaria.

Por último, el quinto componente del modelo de Inteligencia Emocional de Bar-On (1997) es el Estado de Ánimo General, y está compuesto por dos subcomponentes: la Felicidad y el Optimismo, entendidos como una apreciación positiva sobre las cosas o acontecimientos y genera placer estar con ellos.

El Modelo de Inteligencia Emocional de Goleman (1998) incluye cinco componentes: la conciencia de sí mismo, la autorregulación, la motivación, la empatía, y las habilidades sociales (ver cuadro 3).

Por un lado, como primer componente se encuentra la “Conciencia de sí mismo” definida como la capacidad de conocer lo que sentimos en un momento o situación determinada y, de esta manera, saber tomar la mejor decisión evaluando estas emociones y estos sentimientos, haciendo una evaluación realista de nuestras capacidades. Esta capacidad, a su vez está compuesta por tres subcomponentes: la Conciencia Emocional que consiste en reconocer las propias emociones y los efectos que estas tienen; la Autoevaluación Precisa que implica conocer las propias fortalezas y debilidades; y, por último, la Confianza en uno mismo, que es la seguridad en la valoración que hacemos sobre nosotros mismos y sobre nuestras capacidades (Goleman, 1998).

El segundo componente que propone Goleman es la Autorregulación, la capacidad para controlar y gestionar nuestras emociones para que no entorpezcan en la tarea a desarrollar, tomando conciencia de ellas, y regulando el estrés. De acuerdo con lo propuesto por Goleman en su Teoría de Inteligencia Emocional, la capacidad de controlar las emociones está compuesta por cinco subcomponentes: el Autocontrol, que es la capacidad de manejar de manera correcta las emociones y los impulsos en situaciones conflictivas; la Confiabilidad, es decir, ser íntegro y sincero fielmente; la Integridad entendida como asumir las responsabilidades de nuestros actos; la Adaptabilidad, ser flexible a la hora de afrontar los cambios; y por último, la Innovación, estar abierto a nuevas ideas, informaciones o enfoques (Goleman, 1998).

El tercer componente del Modelo de Inteligencia Emocional de Goleman (1998) es la Motivación. Esta se define como la utilización de las preferencias más profundas para enfocarnos hacia los objetivos, para guiarnos en la toma de iniciativas siendo de este modo más eficaces, y para perseverar a pesar de las dificultades, controlando las frustraciones (Goleman, 1998). Este tercer componente se divide en: la Motivación de Logro, que hace referencia a poner esfuerzo en mejorar o cumplir un criterio de excelencia; el Compromiso, entendido como el cumplimiento de los objetivos de una organización o grupo; la Iniciativa, actuar de manera temprana y proactivamente cuando se presenta la ocasión; y el Optimismo, insistir en el cumplimiento de los objetivos a pesar de los obstáculos que se vayan presentando (Goleman, 1998).

El cuarto componente del Modelo de Goleman es la Empatía. Esta la define como la capacidad para ponerse en lugar de otras personas, para darse cuenta y entender sus emociones, y cultivar la relación y el ajuste con los demás (Goleman, 1998). Como subcomponentes se encuentran: la Comprensión de los Demás, esto es, la capacidad de entender los sentimientos y puntos de vista de las personas y mostrar interés por ellos; la Orientación hacia el Servicio, entendida como la capacidad de anticipar, reconocer y cumplir las necesidades de los demás; el Aprovechamiento de la Diversidad, enriquecerse de las situaciones de diversidad de opiniones y las oportunidades que estas nos proporcionan; y la Conciencia Política, entender las corrientes emocionales y relaciones de poder que surgen en los grupos.

El quinto y último componente del Modelo de Inteligencia Emocional de Goleman (1998), son las Habilidades Sociales. Estas permiten interactuar fluidamente, interpretando las situaciones de manera correcta, y controlando las emociones. Las Habilidades Sociales permiten persuadir, dirigir, negociar y resolver disputas, cooperar y trabajar en equipo (Goleman, 1998). Este último componente está dividido en: la Influencia, que hace referencia a saber utilizar las mejores técnicas de persuasión; La Comunicación, es decir, emitir los mensajes que se quieren transmitir de manera clara y convincente; el Liderazgo, dirigir e inspirar a personas y grupos; la Catalización del Cambio, como la habilidad de promover y dirigir los cambios; la Resolución de Conflictos, referido a la capacidad de mediar y negociar en las situaciones de conflicto; y la Colaboración y Cooperación, entendida como la capacidad de trabajar en grupo con el objetivo de cumplir las metas comunes; y finalmente, Habilidades de Equipo, referido a la capacidad para crear sinergia en el grupo o equipo.

Tabla 3. Modelo de Inteligencia Emocional de Goleman

Componentes	Subcomponentes
Conciencia de sí mismo	<ul style="list-style-type: none">● Conciencia emocional● Autoevaluación precisa● Confianza en uno mismo
Autorregulación	<ul style="list-style-type: none">● Autocontrol● Confiabilidad● Integridad.● Adaptabilidad● Innovación
Motivación	<ul style="list-style-type: none">● Motivación de logro● Compromiso● Iniciativa● Optimismo
Empatía	<ul style="list-style-type: none">● Comprensión de los demás● Orientación hacia el servicio● Aprovechamiento de la diversidad● Conciencia política
Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none">● Influencia● Comunicación● Liderazgo● Catalización del cambio● Resolución de conflictos● Colaboración y Cooperación● Habilidades de Equipo

Fuente:Goleman (1998)

Los tres modelos han contribuido al desarrollo de numerosos estudios que han mostrado la importancia de la Inteligencia Emocional y sus diferentes componentes, que han sido aplicados a diferentes campos de investigación, como el campo educativo, clínico o el campo organizacional (Extremera et al., 2020).

1.2. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es uno de los aspectos más estudiados en la psicología del trabajo y de las organizaciones (Pujol-Cols y Dabos, 2018). Se describe como un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo, que surge de la evaluación de sus características (Robbins y Judge, 2017) y se ha relacionado con aspectos como la productividad, el desempeño o el clima laboral, entre otros.

En cuanto a los factores a los que se relaciona la Satisfacción o Insatisfacción Laboral, se pueden observar en el Tabla 4 (Cantera, 2015).

Tabla 4. Modelo de Satisfacción-Insatisfacción Laboral

Variables del Medio Laboral	Variables Personales
- Condiciones de trabajo	- Del individuo
- Características de la empresa	- Del medio
-	-
Balance entre lo que se espera y lo obtenido	Balance entre ser/poseer y el nivel de aspiración
Opiniones	
- Satisfacción Laboral	
- Insatisfacción Laboral	
Salud:	Posibles alteraciones Conductuales:
- Estrés	- Absentismo
- Alteraciones psicósomáticas	- Rotaciones
- Neuroticismo	- Problemas Interpersonales
	- Despido

Elaboración: Cantera 2015

Cantera (2015) divide los factores en dos variables. Por un lado, las variables del medio laboral; las condiciones del trabajo (salario, relaciones interpersonales, higiene del medio físico, implicación en el trabajo, proactividad, promoción) y las características de la empresa u organización (prestigio, dimensión, nivel, estilo empresarial, etcétera) y esto conduce a un balance entre lo que se espera y lo que se obtiene. Por otro lado, las variables personales; del individuo (edad, género, aptitudes, datos profesionales, tolerancia al estrés, etcétera) y del medio (normas y valores personales como la concepción del trabajo, la importancia otorgada al salario, al ocio; nivel sociocultural al que se pertenece, etcétera) y esto conduce a un balance entre ser/poseer y el nivel de aspiración.

Todo esto conduce al individuo a experimentar una Satisfacción o Insatisfacción Laboral que afecta de dos posibles maneras: Por un lado, a la salud, sufriendo signos de estrés (colesterol, catecolaminas, etcétera) alteraciones psicósomáticas (trastornos neurovegetativos, gastrointestinales, etcétera) y signos de neuroticismo; Por otro lado, alteraciones en la conducta (llegar tarde, absentismo, rotaciones, problemas interpersonales y despidos)

Por otro lado, según Gargallo Castel (2008) entre los factores más citados a tener en cuenta en la determinación de la Satisfacción Laboral está:

- La satisfacción con la retribución salarial
- La satisfacción con el ambiente de trabajo
- La satisfacción con la estabilidad en el empleo

- La satisfacción con las condiciones de trabajo (ambiente físico, espacio, limpieza, horario, temperatura, ruidos, etc.)
- La satisfacción con la disponibilidad de feedback y el reconocimiento por el desarrollo de las tareas, el estilo de dirección y liderazgo, y con la participación del trabajador en la toma de decisiones.
- La satisfacción con las oportunidades de ascenso y promoción
- La satisfacción con la información y la comunicación y las relaciones humanas o administrativas con los superiores y el estilo de supervisión
- La satisfacción con los valores y estrategias de la organización

1.3. Inteligencia emocional y Satisfacción laboral

El trabajo representa una parte fundamental en la vida de las personas, invertimos mucho tiempo de nuestra vida trabajando, y aunque la satisfacción con el trabajo y la satisfacción con la vida son conceptos diferentes, están altamente relacionados (Sanín-Posada et al., 2019).

Pujol-Cols y Dabos (2018) han realizado una revisión sistemática, de los últimos 20 años, para identificar los determinantes más relevantes de la satisfacción laboral. Señalan que a finales del siglo XX las investigaciones se dividen en dos enfoques. Por un lado, los trabajos con un enfoque situacionista, que ponen el foco en los efectos que diferentes aspectos organizacionales tienen sobre los trabajadores, y que moldean sus actitudes y su comportamiento, como las condiciones laborales, el espacio, los horarios, etc. Y, por otro lado, estarían los trabajos con un enfoque disposicionalista, que ponen el foco en los estados mentales que predisponen la actitud y el comportamiento de los trabajadores en las organizaciones, independientemente de las características de la situación laboral. En ese tipo de enfoque estarían los trabajos sobre la personalidad, pero también sobre Inteligencia Emocional. Actualmente, las investigaciones tienen un enfoque integrador en el estudio de la Satisfacción Laboral, incluyendo tanto aspectos situacionales como disposicionales (Pujol-Cols y Dabos, 2018).

La Inteligencia Emocional tiene una gran relevancia en el desarrollo personal y profesional de los individuos, y es un importante predictor de los logros tanto académicos como profesionales (Puertas et al., 2018). La Inteligencia Emocional favorece la salud mental y la calidad de vida de los trabajadores; las investigaciones indican que las personas emocionalmente inteligentes suelen desempeñar roles de liderazgo, afrontan con mayor facilidad y positividad los problemas laborales, y tienen mayores tasas de rendimiento (Robbin y Judge, 2017). En este sentido, cada vez es más frecuente que los Servicios de Recursos Humanos de las empresas utilicen herramientas de evaluación de la Inteligencia Emocional para la selección de personal. Por tanto, la Inteligencia Emocional de los trabajadores es un componente importante para las empresas, pero también tiene una repercusión directa sobre el propio trabajador.

Conocer la relación entre la Inteligencia Emocional y los efectos que tiene para el trabajador en su ámbito laboral puede ser una línea de investigación interesante, y por ello la pregunta de investigación sería ¿Cuáles son las aportaciones científicas más recientes sobre la importancia de la Inteligencia Emocional para los trabajadores? Y más concretamente ¿qué relación tiene sobre su Satisfacción Laboral? Con ese propósito se desarrolla este trabajo, como un primer paso para poder determinar líneas futuras de intervención sobre la salud laboral y la satisfacción de los trabajadores con su desempeño, a partir de la promoción de la Inteligencia Emocional.

2. Objetivos

A continuación, se presenta el objetivo principal y los objetivos específicos de este trabajo.

2.1. Objetivo general

El objetivo general de este trabajo es analizar la investigación actual en inteligencia emocional y satisfacción laboral a través de las publicaciones científicas más recientes.

2.2. Objetivos específicos

El objetivo general se desglosa en los siguientes objetivos específicos:

1. Describir las características bibliográficas básicas de las publicaciones sobre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral de los últimos años
2. Describir los principales instrumentos de medida utilizados para evaluar la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral de las publicaciones de los últimos años
3. Analizar las relaciones entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral publicadas en los estudios de los últimos años.

3. Material y Método

3.1. Diseño

Se trata de un estudio descriptivo. Se ha realizado una revisión sistemática siguiendo las recomendaciones de la declaración PRISMA (Page et al., 2020). Las bases de datos consultadas han sido: Web of Science, Scopus y Psycinfo. La ecuación de búsqueda fue: “emotional intelligence” AND (“job success” OR “occupational success” OR “job satisfaction”) la cual fue adaptada a las diferentes bases de datos. La búsqueda se restringió a “artículos” publicados desde el año 2017 incluido, hasta el mes de marzo de 2022. Además, se filtraron los documentos a los idiomas inglés y español.

3.2. Criterios de elegibilidad

A continuación, se describirán los criterios de inclusión y exclusión aplicados en la investigación.

3.2.1. Criterios de inclusión

Los estudios se seleccionaron cuando cumplían los siguientes requisitos:

- Estudios de corte cuantitativo
- Estudios que especifiquen los cuestionarios utilizados para medir las variables de estudio
- Estudios que especifiquen el número de sujetos
- Estudios que analicen la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del trabajador/a
- Estudios que utilicen muestra adulta trabajadora

3.2.1. Criterios de exclusión

Los estudios se excluyeron en caso de tener las siguientes características:

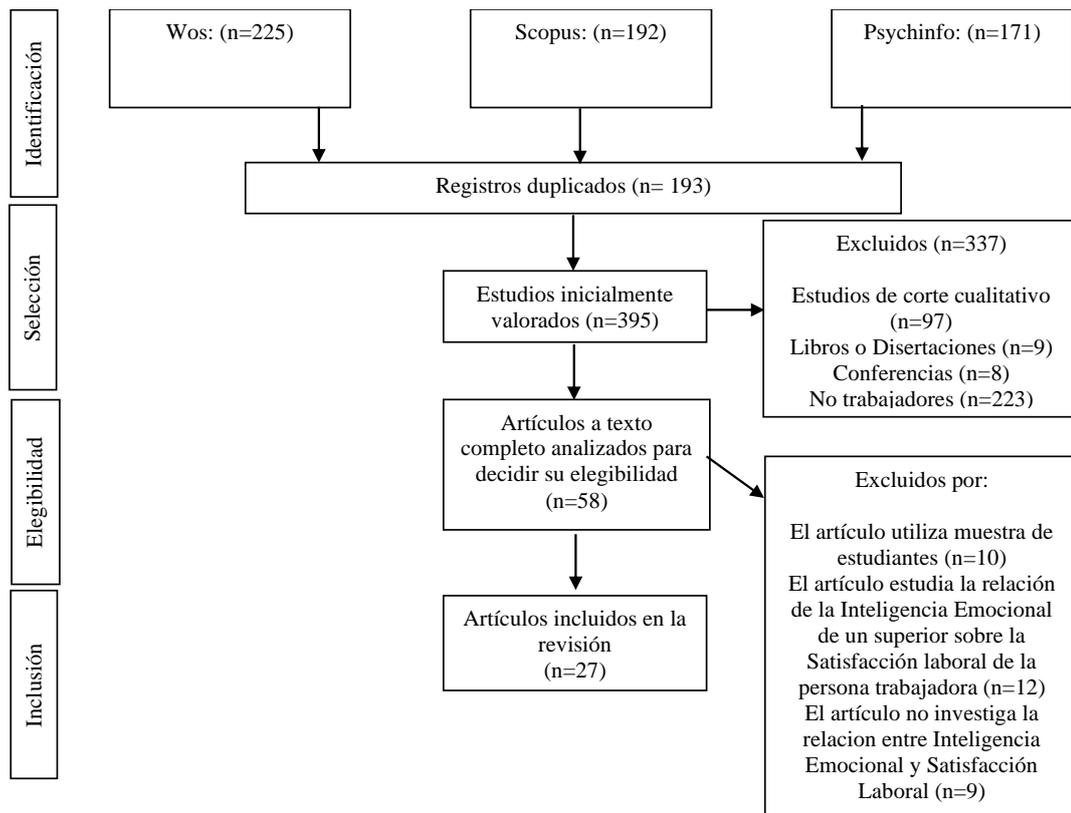
- Estudios de corte cualitativo
- Estudios teóricos o disertaciones
- Estudios sin información estadística sobre las variables de estudio
- Estudios de diseño de intervenciones para mejorar la inteligencia emocional o la satisfacción laboral
- Utilización de muestra de estudiantes
- Estudios que relacionen la inteligencia emocional de un superior sobre la satisfacción laboral de su trabajador

3.3. Procedimiento

La selección se realizó en siete pasos:

1. Se introdujeron las ecuaciones de búsqueda en cada una de las bases de datos
2. Se descargaron los resultados de las tres bases en un archivo de Excel para su cotejo
3. Se eliminaron los duplicados
4. Se procedió a la lectura del título y el resumen, eliminando aquellos artículos que claramente no cumplían los criterios de elegibilidad
5. Se realizó una lectura de los apartados método y resultados para seleccionar aquellos que cumplían los criterios y descartar los que no
6. Se realizó una lectura en profundidad de los artículos seleccionados extrayendo la información relevante para el análisis

En la figura 1 se puede consultar el Diagrama de flujo aplicado en este trabajo.



4. Resultados

En el apartado a continuación, se presentan los resultados obtenidos tras la revisión de los 27 artículos finales. En cada punto habrá un comentario o explicación con las observaciones relevantes acerca de cada tabla. Los resultados se han dividido en 3 apartados siguiendo los objetivos específicos planteados:

- Características bibliográficas básicas de las publicaciones sobre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral.
- Instrumentos de medida utilizados para evaluar la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral.
- Relaciones entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral.

4.1. Características bibliográficas básicas de las publicaciones sobre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral

En la tabla 5, se presentan los datos relativos a los autores de los artículos, su país de procedencia, el año de publicación, el ámbito laboral de la muestra del estudio y la revista donde ha sido publicado.

Tabla 5: Características bibliográficas básicas de las publicaciones sobre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	País	Año	Título del artículo	Ámbito laboral	Revista
Abarca, Apaza, Carrillo, y Espinoza	Perú	2021	Emotional intelligence and work satisfaction in nurses from a regional hospital in arequipa	Personal de enfermería	<i>Revista Cubana de Enfermería</i>
Alferaih	Saudi Arabia	2021	How does emotional intelligence improve employee satisfaction and performance with mediating effect of employee engagement? Perspective from Saudi Arabian private companies	Trabajadores de compañías privadas	<i>International Journal of Advanced and Applied Sciences</i>
Bano, Ahmed, Aziz, Tassadaq, Ahsan, y Wasim	Pakistan (Islamabad)	2021	Emotional intelligence and Job satisfacción among Medical teaching faculty	Profesorado de la facultad de medicina	<i>Pakistan Armed Forces Medical Journal</i>
Butakor, Guo, y Adebani	Ghana	2020	Using structural equation modeling to examine the relationship between Ghanaian teachers' emotional intelligence, job satisfaction, professional identity, and work engagement	Profesorado de escuelas básicas	<i>Psychology in the Schools</i>
D'Amico, Geraci, y Tarantino	Italia	2020	The Relationship between Perceived Emotional Intelligence, Work Engagement, Job Satisfaction, and Burnout in Italian School Teachers: An Exploratory Study	Profesorado de infantil, primaria y secundaria	<i>Psychological Topics</i>

Tabla 5: Características bibliográficas básicas de las publicaciones sobre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	País	Año	Título del artículo	Ámbito laboral	Revista
Delgado-Bello, Veas-González, Avalos-Tejeda, y Gahona-Flores	Chile	2021	El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes	Profesorado de educación primaria semi-particular	<i>Información Tecnológica</i>
Extremera, Mérida-López, Sánchez-Álvarez y Quintana-Orts	España	2018	How Does Emotional Intelligence Make One Feel Better at Work? The Mediatonal Role of Work Engagement	Empleados adultos	<i>Environmental Research and Public Health</i>
Gong, Wu, Huang, Yan y Luo	China	2020	Psychological Empowerment and Work Engagement as Mediating Roles Between Trait Emotional Intelligence and Job Satisfaction	Personal de enfermería	<i>Frontiers in Psychology</i>
Herd y Choi	Estados Unidos	2018	Job Satisfaction and Turnover Intentions Among Indian Call Center Agents: Exploring the Role of Emotional Intelligence	Centro De Atención Telefónica	<i>The Psychologist-Manager Journal</i>
Liu	China	2018	Mediating Effect of Social Support between the Emotional Intelligence and Job Satisfaction of Chinese Employees	Empleados de empresas privadas	<i>Current Psychology</i>

Tabla 5: Características bibliográficas básicas de las publicaciones sobre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	País	Año	Título del artículo	Ámbito laboral	Revista
McAndrews y Ha-Brookshire	Estados Unidos	2019	Apparel employees' creative, analytical and emotional intelligences and their job and career satisfaction	Empleados de la industria textil	<i>Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal</i>
Mérida-López y Extremera	España	2020	The Interplay of Emotional Intelligence Abilities and Work Engagement on Job and Life Satisfaction: Which Emotional Abilities Matter Most for Secondary-School Teachers?	Profesorado de secundaria	<i>Frontiers in Psychology</i>
Mérida-López, Extremera, Quintana-Orts, y Rey	España	2019	In pursuit of job satisfaction and happiness: Testing the interactive contribution of emotion-regulation ability and workplace social support	Empleados adultos	<i>Scandinavian Journal of Psychology,</i>
Moral y Ganzo	España	2018	Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles	Trabajadores de diferentes ámbitos Profesionales: sociosanitario, educativo, servicios y manipulativo	<i>Psicología desde el Caribe</i>
Nedeljkovic, Petrovic, Kovacic, Mijatov, Vukovic, y Kennell	Serbia	2021	Acting the part: Emotional intelligence and job satisfaction as predictors of emotional labor in travel agencies	Empleados de agencias de viajes	<i>Tourism and Hospitality Research</i>

Tabla 5: Características bibliográficas básicas de las publicaciones sobre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	País	Año	Título del artículo	Ámbito laboral	Revista
Peláez-Fernández, Mérida-López, Sánchez-Álvarez, y Extremera	España	2021	Managing Teachers' Job Attitudes: The Potential Benefits of Being a Happy and Emotional Intelligent Teacher	Profesorado de infantil, primaria y secundaria	<i>Frontiers in Psychology</i>
Rodrigues, y Rebelo	Portugal	2022	The bandwidth dilemma applied to trait emotional intelligence: Comparing the contribution of emotional intelligence factor with its facets for predicting global job satisfaction	Ingenieros de Software	<i>Current Psychology</i>
Salessi, y Omar	Argentina	2017	Satisfacción Laboral: Un Modelo Explicativo Basado en Variables Disposicionales	Trabajadores de organizaciones públicas y privadas	<i>Revista colombiana de psicología</i>
Sánchez-Gómez, Bresó, y Giorgi	España-Italia	2021	Could Emotional Intelligence Ability Predict Salary? A Cross-Sectional Study in a Multioccupational Sample	Trabajadores entre 18 y 58 años	<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>
Schlaegel, Engle, y Lang	Estados Unidos-Paises Bajos	2022	The unique and common effects of emotional intelligence dimensions on job satisfaction and facets of job performance: an exploratory study in three countries	Trabajadores adultos	<i>The International Journal of Human Resource Management</i>

Tabla 5: Características bibliográficas básicas de las publicaciones sobre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	País	Año	Título del artículo	Ámbito laboral	Revista
Suleman, Syed, Mahmood, y Hussain	Pakistan	2020	Correlating Emotional Intelligence With Job Satisfaction: Evidence From a Cross-Sectional Study Among Secondary School Heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan	Profesorado de secundaria	<i>Frontiers in Psychology</i>
Sun, Chen, y Jiang	China	2017	Coping Humor as a Mediator Between Emotional Intelligence and Job Satisfaction	Profesorado de primaria	<i>Journal of Personnel Psychology</i>
Swancott, y Davis	Reino Unido	2022	Service with a smile? Engagement is a better predictor of job satisfaction than emotional intelligence	Empleados de Hotel	<i>Current Psychology</i>
Tagoe, y Quarshie	Reino Unido	2017	The relationship between emotional intelligence and job satisfaction among nurses in Accra	Personal de enfermería	<i>Nursing Open</i>
Valor-Segura, Navarro-Carrillo, Extremera, Lozano, García-Guiu, Roldán-Bravo, y Ruiz-Moreno	España	2020	Predicting Job Satisfaction in Military Organizations: Unpacking the Relationship Between Emotional Intelligence, Teamwork Communication, and Job Attitudes in Spanish Military Cadets	Militares	<i>Frontiers in Psychology</i>

Tabla 5: Características bibliográficas básicas de las publicaciones sobre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral

Autores	País	Año	Título del artículo	Ámbito laboral	Revista
Wen, Huang, y Hou	China-Australia	2019	Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model	Empleados de Hotel	<i>International Journal of Hospitality Management</i>
Yan, Yang, Su, Luo, y Wen	China	2018	Mediating Role of Emotional Intelligence on the Associations between Core Self-Evaluations and Job Satisfaction, Work Engagement as Indices of Work-Related Well-Being	Enfermeras	<i>Current Psychology</i>

Como se puede observar en la tabla 1, en primer lugar, y en cuanto a los autores, destacan las apariciones de Extremera por encima del resto de autores, ya que aparece en un total de 4 artículos, siendo así el autor más repetido a lo largo de la revisión de los 27 artículos, seguido de Mérida-López quien aparece con Extremera en un total de 3 ocasiones.

En cuanto al país de origen, destacan las publicaciones españolas respecto a las del resto, siendo un total de 7 artículos los publicados en este país. El siguiente país con mayor número de publicaciones es China, con un total de 5 artículos en esta revisión.

Observando los años de publicación, por un lado, tenemos el año más lejano que hemos incluido en esta investigación (2017), en el que podemos ver que se han publicado 3 artículos. Siguiendo con la cronología, podemos ver como en el año siguiente (2018) aumentan los artículos publicados a 5. En el año siguiente (2019) podemos apreciar como el número de publicaciones se reduce a 3. En el año 2020 el número de artículos vuelve a aumentar hasta 6. Finalmente, en 2021 aumenta hasta 7.

Por otro lado, el ámbito más evaluado ha sido el educativo, en total han sido 8 artículos los que han estudiado las relaciones entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral en el profesorado. Seguidamente y con un total de 4 artículos, se ha evaluado el ámbito sanitario (Personal de enfermería). El ámbito turístico y hotelero ha sido evaluado en 3 ocasiones y 2 artículos han decidido centrar sus muestras en trabajadores de empresas privadas. Han sido 6 los artículos revisados en los que hemos encontrado una población de muestra de trabajadores adultos sin especificar en un ámbito laboral. Finalmente podemos encontrar artículos en los que se han centrado en un ámbito laboral que no se ha repetido a lo largo de la revisión: Militares, Ingenieros de software, Empleados de la industria textil y Personal de centro de atención telefónica.

Por último, en cuanto a las revistas de publicación, podemos apreciar como las que más veces se repiten son *Frontiers in Psychology* (5 artículos) y *Current Psychology* (4 artículos).

4.2. Instrumentos de medida utilizados para evaluar la inteligencia emocional y la satisfacción laboral

En la tabla 6 se presentan los instrumentos de evaluación utilizados tanto para la Inteligencia Emocional como para la Satisfacción Laboral empleados en los artículos revisados.

Tabla 6. Instrumentos de Evaluación de Inteligencia Emocional y de Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	Año	Ámbito laboral	Instrumento de evaluación de la Inteligencia Emocional	Instrumento de evaluación del Satisfacción Laboral
Abarca, Apaza, Carrillo, y Espinoza	2021	Personal de enfermería	Trait Meta Mood Scale (TMMS-24) de Salovey, Mayer, Godman, Turvey y Palfai (1995), adaptado al castellano por Fernández – Berrocal, Extremera y Ramos (1998)	Overall Job Satisfaction (NTP 394) de Warr, Cook y Wall (1979), traducida al español y adaptada por Pérez- Bilbao y Fidalgo (2004)
Alferaih	2021	Trabajadores de compañías privadas	Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) de Wong y Lao (2002)	Escala ad hoc de 5 ítems a partir de las escalas de Hanaysha y Tahir (2016) y de Inda y Mishra (2016)
Bano, Ahmed, Aziz, Tassadaq, Ahsan, y Wasim	2021	Profesores de la facultad de medicina	Wong and Law Emotional Intelligence scale-Short version (WLEIS)	Job Satisfaction Index de Brayfield y Rothe (1951)
Butakor, Guo, y Adebani	2020	Profesorado de escuelas básicas	Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) de Wong y Lao (2002)	Escala ad hoc de 15 ítems a partir de estudios previos

Tabla 6. Instrumentos de Evaluación de Inteligencia Emocional y de Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	Año	Ámbito laboral	Instrumento de evaluación de la Inteligencia Emocional	Instrumento de evaluación del Satisfacción Laboral
D'Amico, Geraci, y Tarantino	2020	Profesorado de infantil, primaria y secundaria	Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) de Wong y Lao (2002)	Organizational Satisfaction Scale (QSO) de Cortese (2001)
Delgado-Bello, Veas-González, Avalos-Tejeda, y Gahona-Flores	2020-2021	Profesorado de educación primaria semi-particular	Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) de Wong y Lao (2002)	Generic Job Satisfaction Scale (GJSS) de Macdonald y MacIntyre (1997)
Extremera, Mérida-López, Sánchez-Álvarez y Quintana-Orts	2018	Empleados adultos	Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) de Wong y Lao (2002) Versión española	Overall Job satisfaction Measure de Judge, Locke, Durham & Kluger (1998), basado en Job Satisfaction Index de Brayfield y Rothe (1951) Adaptación española de Extremera, Merida-Lopez, Sanchez-Alvarez, Quintana-Orts y Rey (2018)

Tabla 6. Instrumentos de Evaluación de Inteligencia Emocional y de Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	Año	Ámbito laboral	Instrumento de evaluación de la Inteligencia Emocional	Instrumento de evaluación del Satisfacción Laboral
Gong, Wu, Huang, Yan y Luo	2020	Personal de enfermería	Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) de Wong y Lao (2002)	Brief Index of Affectiv Job Satisfaction (BIAJS) de Thompson y Phua (2012)
Herd y Choi	2018	Personal d Centro De Atención Telefónica	The Emotional Intelligence Inventory (adaptado a la audiencia india)	Escala ad hoc de 15 ítems a partir de cuestionarios de Spector (1985) and Brayfield and Rothe (1951)
Liu	2018	Empleados de empresas privadas	Schutte Self-Report Emotional Intelligence Inventory (Schutte et al., 1998)	Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) de Weiss et al. (1967)
McAndrews y Ha-Brookshire	2019	Empleados de la industria textil	Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) de Wong y Lao (2002)	Gallup Workplace Audit for Overall Job Satisfaction Scale (The Gallup Organization, 1992–1999)

Tabla 6. Instrumentos de Evaluación de Inteligencia Emocional y de Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	Año	Ámbito laboral	Instrumento de evaluación de la Inteligencia Emocional	Instrumento de evaluación del Satisfacción Laboral
Mérida-López y Extremera	2020	Profesorado de secundaria	The Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT v.2.0; Mayer et al., 2003; Spanish version by Sanchez-Garcia et al., 2016)	Overall Job satisfaction Measure de Judge, Locke, Durham & Kluger (1998), basado en Job Satisfaction Index de Brayfield y Rothe (1951) Adaptación española de Extremera, Merida-Lopez, Sanchez-Alvarez, Quintana-Orts y Rey (2018)
Mérida-López, Extremera, Quintana-Orts, y Rey	2019	Empleados adultos	Emotion-regulation ability. The managing emotion section of the MSCEIT v.2.0 (Mayer, Salovey & Caruso, 2002)	Overall Job satisfaction Measure de Judge, Locke, Durham & Kluger (1998), basado en Job Satisfaction Index de Brayfield y Rothe (1951) Adaptación española de Extremera, Merida-Lopez, Sanchez-Alvarez, Quintana-Orts y Rey (2018)

Tabla 6. Instrumentos de Evaluación de Inteligencia Emocional y de Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	Año	Ámbito laboral	Instrumento de evaluación de la Inteligencia Emocional	Instrumento de evaluación del Satisfacción Laboral
Moral y Ganzo	2018	Trabajadores de diferentes ámbitos Profesionales: sociosanitario, educativo, servicios y manipulativo	La medida de autoinforme EQ-i (Bar-On, 1997) en su versión abreviada (Bar-On, 2002) y la adaptación de ésta al castellano por López-Zafra, Pulido y Berrios (2014)	Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1989)
Nedeljkovic, Petrovic, Kovacic, Mijatov, Vukovic, y Kennell	2021	Empleados de agencias de viajes	Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) de Wong y Lao (2002)	Job Diagnostic Survey (JDS) de Hackman y Oldham (1975)

Tabla 6. Instrumentos de Evaluación de Inteligencia Emocional y de Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	Año	Ámbito laboral	Instrumento de evaluación de la Inteligencia Emocional	Instrumento de evaluación del Satisfacción Laboral
Peláez-Fernández, Mérida-López, Sánchez-Álvarez, y Extremera	2021	Profesorado de infantil, primaria y secundaria	Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) de Wong y Lao (2002)	Overall Job satisfaction Measure de Judge, Locke, Durham & Kluger (1998), basado en Job Satisfaction Index de Brayfield y Rothe (1951) Adaptación española de Extremera, Merida-Lopez, Sanchez-Alvarez, Quintana-Orts y Rey (2018)
Rodrigues, y Rebelo	2022	Ingenieros de Software	Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) de Wong y Lao (2002)	Job satisfaction Scale de Brayfield-Rothe (1951)
Salessi, y Omar	2017	Trabajadores de organizaciones públicas y privadas	Schutte Self-Report Emotional Intelligence Inventory (Schutte et al., 1998)	Generic Job Satisfaction Scale (GJSS) de Macdonald y MacIntyre (1997) Adaptación argentina de Salessi y Omar (2016)
Sánchez-Gómez, Bresó, y Giorgi	2021	Trabajadores entre 18 y 58 años	The Mobile Emotional Intelligence Test (MEIT)	Salario neto mensual

Tabla 6. Instrumentos de Evaluación de Inteligencia Emocional y de Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	Año	Ámbito laboral	Instrumento de evaluación de la Inteligencia Emocional	Instrumento de evaluación del Satisfacción Laboral
Schlaegel, Engle, y Lang	2022	Trabajadores adultos	Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) de Wong y Lao (2002)	Escala ad hoc desarrollada por Bacharach et al. (1991)
Suleman, Syed, Mahmood, y Hussain	2020	Profesorado de secundaria	Emotional Intelligence Scale (EIS) de Hyde et al., 2002	Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) de Weiss et al. (1967)
Sun, Chen, y Jiang	2017	Profesorado de primaria	Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) de Wong y Lao (2002)	Overall Job Satisfaction Scale de Agho, Price y Mueller (1992)
Swancott, y Davis	2022	Empleados de Hotel	19-item Situational Test of Emotional Understanding- Brief (STEU-B) (Allen et al., 2014) and the 18-item Situational Test of Emotion Management- Brief (STEM-B) (Allen et al. 2015).	Generic Job Satisfaction Scale (GJSS) de Macdonald y MacIntyre (1997)
Tagoe, y Quarshie	2017	Personal de enfermería	Schutte Self-Report Emotional Intelligence Inventory (Schutte et al., 1998)	The Job Satisfaction Survey (JSS) de Spector (1997)

Tabla 6. Instrumentos de Evaluación de Inteligencia Emocional y de Satisfacción Laboral

Autores	Año	Ámbito laboral	Instrumento de evaluación de la Inteligencia Emocional	Instrumento de evaluación del Satisfacción Laboral
Valor-Segura, Navarro-Carrillo, Extremera, Lozano, García-Guiu, Roldán-Bravo, y Ruiz-Moreno	2020	Militares	Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) de Wong y Lao (2002)	Overall Job satisfaction Measure de Judge, Locke, Durham & Kluger (1998), basado en Job Satisfaction Index de Brayfield y Rothe (1951) Adaptación española de Extremera, Merida-Lopez, Sanchez-Alvarez, Quintana-Orts y Rey (2018)
Wen, Huang, y Hou	2019	Empleados de Hotel	Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) de Wong y Lao (2002)	Job Satisfaction Scale de Cammann et al. (1983)
Yan, Yang, Su, Luo, y Wen	2018	Enfermeras	Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) de Wong y Lao (2002)	Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) de Weiss et al. (1967)

Como se puede apreciar en la tabla 6, la escala más repetida para medir la Inteligencia Emocional en los artículos revisados es “Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) de Wong y Lao (2002)” que se aplica en 17 de los 27 artículos analizados. El Schutte Self-Report Emotional Intelligence Inventory (Schutte et al., 1998) ha sido utilizado en 3 trabajos. Otros cuestionarios utilizados para evaluar la Inteligencia Emocional en los artículos analizados han sido: La medida de autoinforme EQ-i (Bar-On, 1997) en su versión abreviada (Bar-On, 2002), The Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT v.2.0; Mayer et al., 2003), The Mobile Emotional Intelligence Test (Sánchez-Gómez y Bresó, 2019), Emotional Intelligence Scale (Hyde et al., 2002) y Situational Test of Emotional Understanding- Brief (STEU-B) (Allen et al., 2014) y el Situational Test of Emotion Management- Brief (STEM-B) (Allen et al., 2015).

Respecto de la evaluación de la Satisfacción Laboral, 7 artículos han utilizado el Job Satisfaction Index de Brayfield y Rothe (1951). En 4 de los 7 artículos esta escala va acompañada de la escala Overall Job satisfaction Measure de Judge et al. (1998). La Generic Job Satisfaction Scale de Macdonald y MacIntyre (1997) ha sido utilizada 3 veces. Y, el Minnesota Satisfaction Questionnaire de Weiss et al. (1967) ha sido utilizado en 3 artículos.

4.3. Relaciones entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral

A continuación, se analizarán los datos de la tabla 7, donde, aparte de las columnas ya comentadas y analizadas en los dos puntos anteriores, analizaremos los siguientes puntos:

- La muestra de cada estudio (nº)
- Las variables analizadas para evaluar la Inteligencia Emocional (IE)
- Las variables analizadas para evaluar la Satisfacción Laboral (SL)
- Los principales resultados de cada estudio

En cuanto a la muestra, podemos ver que los estudios finalmente analizados manejan muestras de entre 51 y 799 participantes, teniendo una media entre todos de 323 participantes, siendo esta una muestra bastante representativa con la capacidad suficiente de proporcionar conclusiones a cerca de las investigaciones.

A continuación, en cuanto a las variables analizadas de cada estudio para evaluar la Inteligencia Emocional, podemos ver que las variables más analizadas: evaluación auto emocional, evaluación emocional de los demás, regulación de las emociones y uso de las emociones. Estas son las variables que se analizan con la escala “Wong and Law Emotional

Intelligence Scale (WLEIS) de Wong y Lao (2002)” que como hemos comentado antes, es la escala más utilizada para medir la Inteligencia Emocional en los artículos finalmente revisados.

Por otro lado, en cuanto a las variables analizadas de cada estudio para evaluar la Satisfacción Laboral, la mayoría de los artículos (22) utiliza una medida general, 2 trabajos utilizan medidas específicas como Satisfacción Extrínseca y Satisfacción Intrínseca, 1 artículo analiza diferentes aspectos de la satisfacción como la Satisfacción con el Contrato y con el Contexto y un 1 trabajo se centra en evaluar la Satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico, Satisfacción con las prestaciones recibidas, Satisfacción intrínseca del trabajo y la Satisfacción de la participación en la organización.

De los 24 artículos que estudian la correlación entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral 23 encontraron correlaciones positivas y estadísticamente significativas. Por otro lado, los 8 artículos que analizaron la predicción de la Inteligencia Emocional sobre la Satisfacción Laboral obtuvieron resultados estadísticamente significativos. Los artículos que analizaron el papel de otras variables en la relación entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral encontraron que las siguientes tenían un papel mediador: la identidad profesional, el compromiso con el trabajo, las estrategias laborales emocionales y la comunicación con el equipo, así como el humor, determinados rasgos de personalidad y la satisfacción con el apoyo social.

Tabla 7. Relaciones entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	Año	Muestra	Variable IE	Variable SL	Resultados
Abarca, Apaza, Carrillo, y Espinoza	2021	51 enfermeras de hospital	- Atención Emocional - Claridad de sentimientos - Reparación emocional	- Satisfacción laboral intrínseca - Satisfacción laboral extrínseca - Satisfacción general laboral	La Inteligencia Emocional y la Satisfacción laboral mostraron relaciones positivas y significativas. Las enfermeras con SL moderada presentaron IE adecuada.
Alferaih	2021	537 trabajadores de compañías privadas	Emotional Intelligence (EI)	Employee satisfaction (ES)	Las variables correlacionaron positiva y significativamente La IE tiene un impacto positivo y significativo sobre la Satisfacción del empleado. Relaciones con otras variables: El compromiso laboral de los empleados tiene un efecto mediador en la relación entre la IE y la SE.

Tabla 7. Relaciones entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	Año	Muestra	Variable IE	Variable SL	Resultados
Bano, Ahmed, Aziz, Tassadaq, Ahsan, y Wasim	2021	89 profesores universitarios	Self-emotion appraisal (ISEA) Use of emotions (UOE) Others' emotion Appraisal (OEA) Regulation of Emotions (ROE)	Job Satisfaction	Todas las variables correlacionaron positiva y significativamente.
Butakor, Guo, y Adebanji	2020	260 profesores de escuelas primarias públicas de Ghana	Self-emotion appraisal (ISEA) Use of emotions (UOE) Others' emotion Appraisal (OEA) Regulation of Emotions (ROE)	Satisfacción laboral	La IE afecta positivamente a la satisfacción laboral. Relaciones con otras variables: La Identidad profesional tiene un efecto mediador entre la IE y la SL

Tabla 7. Relaciones entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	Año	Muestra	Variable IE	Variable SL	Resultados
D'Amico, Geraci, y Tarantino	2020	238 Italian teachers	Self-emotion appraisal (ISEA) Use of emotions (UOE) Others' emotion Appraisal (OEA) Regulation of Emotions (ROE)	General satisfaction (GN) Satisfaction with the contract (CT) Satisfaction with the context (CN)	Todas las variables correlacionaron positiva y significativamente.
Delgado- Bello, Veas- González, Avalos- Tejeda, y Gahona- Flores	2020- 2021	140 docentes	Self-emotion appraisal (ISEA) Use of emotions (UOE) Others' emotion Appraisal (OEA) Regulation of Emotions (ROE)	Satisfacción laboral	La inteligencia emocional tiene un efecto directo y positivo sobre la satisfacción laboral de los docentes de educación primaria

Tabla 7. Relaciones entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	Año	Muestra	Variable IE	Variable SL	Resultados
Extremera, Mérida-López, Sánchez-Álvarez y Quintana-Orts	2018	405 trabajadores de diversos ámbitos	Self-emotion appraisal (ISEA) Use of emotions (UOE) Others' emotion Appraisal (OEA) Regulation of Emotions (ROE)	Overall job satisfaction	Todas las variables correlacionaron positiva y significativamente La Inteligencia emocional tiene un efecto positivo sobre la satisfacción laboral
Gong, Wu, Huang, Yan y Luo	2020	370 enfermeras de hospital	Trait emotional intelligence	Affective job satisfaction	Las variables correlacionaron positiva y significativamente La inteligencia emocional tiene un efecto positivo y directo sobre la satisfacción laboral
<p>Relaciones con otras variables: El compromiso con el trabajo ejerció efectos indirectos significativos en la asociación entre la IE rasgo y la satisfacción laboral.</p>					

Tabla 7. Relaciones entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	Año	Muestra	Variable IE	Variable SL	Resultados
Herd y Choi	2018	299 agentes de call center	Self-Awareness Self-Regulation Motivation Social Awareness Social Skills	Job satisfaction	Todas las variables correlacionaron positiva y significativamente
Liu	2018	355 empleados chinos de dos empresas estatales medianas	Inteligencia emocional	Satisfacción laboral	Las variables correlacionaron positiva y significativamente. Relaciones con otras variables: La IE tiene un efecto directo sobre la satisfacción laboral, y el apoyo social tiene un efecto mediador entre la IE y la SL

Tabla 7. Relaciones entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	Año	Muestra	Variable IE	Variable SL	Resultados
McAndrews y Ha-Brookshire	2019	135 empleados de vestuario	Inteligencia emocional	Satisfacción laboral	La IE de los empleados de vestuario influye positivamente en su SL. <i>Relaciones con otras variables:</i> La relación positiva entre EI y JS es mayor para los empleados de vestuario que utilizan la inteligencia analítica de forma más dominante que aquellos que utilizan la inteligencia creativa de manera más dominante.
Mérida-López y Extremera	2020	220 profesores de educación secundaria	Emotion perception (EP) Emotion facilitation (EF) Emotion understanding (EU) Emotion regulation (ER)	Job satisfaction (JS)	Sólo se obtuvieron correlaciones positivas y significativas entre ER y JS

Tabla 7. Relaciones entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	Año	Muestra	Variable IE	Variable SL	Resultados
Mérida-López, Extremera, Quintana-Orts, y Rey	2019	494 empleados adultos	Emotion regulation ability (ERA)	Job satisfaction	Las variables correlacionaron positiva y significativamente. Relaciones con otras variables: La relación entre ERA y la satisfacción laboral se debilita a medida que aumentan los niveles de apoyo percibido de los compañeros.
Moral y Ganzo	2018	192 trabajadores de sectores asistenciales, servicios, y técnicos manipulativos	Estado de ánimo Adaptabilidad Manejo del estrés Interpersonal Intrapersonal	Satisfacción con la supervisión Satisfacción con el ambiente físico Satisfacción con las prestaciones recibidas Satisfacción intrínseca del trabajo Satisfacción de la participación en la organización	Todas las variables correlacionaron positiva y significativamente, excepto la inteligencia intrapersonal con la satisfacción con el ambiente físico

Tabla 7. Relaciones entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	Año	Muestra	Variable IE	Variable SL	Resultados
Nedeljkovic, Petrovic, Kovacic, Mijatov, Vukovic, y Kennell	2021	160 empleados de agencia de viajes serbia	Self-emotion appraisal Use of emotions Others' emotion Appraisal Regulation of Emotions	Job satisfaction	Todas las variables correlacionaron positiva y significativamente. Relaciones con otras variables: La IE tiene un efecto mediador entre la satisfacción laboral y la labor emocional
Peláez-Fernández, Mérida-López, Sánchez-Álvarez, y Extremera	2021	685 profesores de infantil, primaria y secundaria	Inteligencia emocional	Satisfacción laboral	Las variables correlacionaron positiva y significativamente. Relaciones con otras variables: los resultados confirmaron que la felicidad y la IE interactuaron entre sí para predecir la satisfacción laboral, de modo que los docentes con puntajes altos tanto en felicidad como en IE informaron que puntuaciones más altas en satisfacción laboral.

Tabla 7. Relaciones entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	Año	Muestra	Variable IE	Variable SL	Resultados
Rodrigues, y Rebelo	2022	228 ingenieros de software de una empresa multinacional de tecnología de la información	Trait emotional intelligence Self-emotions appraisal Others-emotions appraisal Use of emotion Regulation of emotion	Satisfacción laboral	Todas las variables correlacionaron positiva y significativamente. El factor rasgo-IE constituye un predictor válido y significativo de la satisfacción laboral general y las facetas respectivas no explican la variación adicional de esta actitud relacionada con el trabajo.
Salessi, y Omar	2017	575 trabajadores de organizaciones públicas y privadas de la provincia de Santa Fe (Argentina)	Inteligencia Emocional	Satisfacción laboral	Las variables correlacionaron positiva y significativamente. Relaciones con otras variables: Este trabajo demuestra la mediación de las estrategias de actuación emocional , así como la moderación de algunos rasgos de personalidad sobre la relación de la IE y la SL.

Tabla 7. Relaciones entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	Año	Muestra	Variable IE	Variable SL	Resultados
Sánchez-Gómez, Bresó, y Giorgi	2021	785 trabajadores de la administración pública, de educación, de sanidad, o del sector privado.	El total El Perception El understanding El management	Salario mensual	El total y El management correlacionaron positiva y significativamente con el salario. El total y El management contribuyeron estadísticamente a predecir el salario
Schlaegel, Engle, y Lang	2022	799 trabajadores de Alemania, India y Estados Unidos	Emotional intelligence Self-emotions appraisal Others-emotions appraisal Use of emotion Regulation of emotion (UEO)	Job satisfaction	Todas las variables correlacionaron positiva y significativamente. UOE es un predictor válido de la satisfacción laboral en los tres países

Tabla 7. Relaciones entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	Año	Muestra	Variable IE	Variable SL	Resultados
Suleman, Syed, Mahmood, y Hussain	2020	402 directores de escuelas secundarias de Pakistán	Self-awareness Empaty Emotional Stability Managing relations Self-development Integrity Commitment Value orientation Altruistic behavior	Intrinsic factors Extrinsic factors	Todas las variables correlacionaron positiva y significativamente. Entre las dimensiones de la inteligencia emocional, cinco subdimensiones se mostraron predictoras de la satisfacción laboral (estabilidad emocional, autodesarrollo, integridad, gestión de las relaciones y comportamiento altruista). La autoconciencia, empatía, automotivación, orientación a valores y compromiso no tienen un efecto positivo significativo en la satisfacción laboral.

Tabla 7. Relaciones entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	Año	Muestra	Variable IE	Variable SL	Resultados
Sun, Chen, y Jiang	2017	398 profesores de escuelas primarias de China	Emotional intelligence Self-emotions appraisal Others-emotions appraisal Use of emotion Regulation of emotion (UEO)	Job satisfaction	Todas las variables correlacionaron positiva y significativamente. Relaciones con otras variables: El Humor se mostró como un mediador entre la IE y la SL, de modo que el profesorado con mayor puntuación en IE utilizará el humor como estrategia de afrontamiento para manejar las condiciones amenazantes en el trabajo y en consecuencia estar más satisfechos laboralmente.
Swancott, y Davis	2022	133 trabajadores de hotel	Ability Emotional Intelligence – emotion management Ability Emotional Intelligence – emotional understanding	Job satisfaction	Ninguna de las dos variables de IE correlacionó significativamente con la Satisfacción laboral

Tabla 7. Relaciones entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral (continúa en la siguiente página)

Autores	Año	Muestra	Variable IE	Variable SL	Resultados
Tagoe, y Quarshie	2017	120 enfermeras y enfermeros de tres hospitales públicos de Ghana	Inteligencia emocional	Satisfacción laboral	Las variables correlacionaron positiva y significativamente
Valor- Segura, Navarro- Carrillo, Extremera, Lozano, García- Guiu, Roldán- Bravo, y Ruiz- Moreno	2020	363 oficiales de la academia militar general española	Inteligencia emocional	Satisfacción laboral	Las variables correlacionaron positiva y significativamente. La IE predice la SL Relaciones con otras variables: La comunicación en el equipo de trabajo se mostró como una variable mediadora entre la IE y la SL. Los oficiales emocionalmente inteligentes mostraron comunicación más efectiva para el trabajo en equipo, que a su vez se relacionó con una mayor satisfacción laboral.

Tabla 7. Relaciones entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral

Autores	Año	Muestra	Variable IE	Variable SL	Resultados
Wen, Huang, y Hou	2019	279 empleados de hotel	Emotional Intelligence	Job Satisfaction	<p>Las variables correlacionaron positiva y significativamente.</p> <p>La inteligencia emocional tiene un efecto directo sobre la satisfacción laboral.</p> <p>Relaciones con otras variables:</p> <p>Las estrategias laborales emocionales tienen un efecto mediador en la relación entre Inteligencia emocional y satisfacción laboral.</p>
Yan, Yang, Su, Luo, y Wen	2018	356 enfermeras de dos hospitales chinos	Emotional intelligence Self-emotions appraisal Others-emotions appraisal Use of emotion Regulation of emotion (UEO)	Job satisfaction	<p>Todas las variables correlacionaron positiva y significativamente.</p> <p>Relaciones con otras variables:</p> <p>La IE funcionó como un mediador parcial entre la autoevaluación básica y la satisfacción laboral. Las enfermeras con mayor autoevaluación tienen más nivel de IE, que a su vez mejoran su satisfacción laboral.</p>

5. Discusión

En primer lugar, el análisis bibliográfico de los artículos ha destacado la autoría de Extremera y Mérida-López, indicando que son dos grandes referentes en cuanto a la publicación de investigaciones relacionadas con la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral. Además, España es un país referente en publicaciones sobre estos aspectos, con siete artículos (Extremera et al., 2018; De la Villa Moral et al., 2018; Mérida-López et al., 2019; Mérida-López y Extremera, 2020; Peláez-Fernández et al., 2021; Sánchez-Gómez et al., 2021; Valor-Segura et al., 2020) seguido de China, con cinco artículos (Yue Gong et al., 2020; Dawei Liu, 2018; Sun et al., 2017; Wen et al., 2019; Yan et al., 2018) donde los autores son más variados y parecen pertenecer a diferentes grupos de investigación, a diferencia de los españoles que parecen estar relacionados.

Observando los años de publicación se puede extraer el siguiente análisis: por un lado, el año más lejano incluido en esta investigación (2017) solamente tiene tres artículos, siguiendo con la cronología podemos ver como en el año siguiente, 2018, aumentó el número de artículos a cinco, pero, en el año siguiente, 2019, el número de investigaciones recogidas volvió a bajar a tres. Esto puede deberse a que el año del COVID-19 se redujeron las investigaciones por lo menos en este ámbito, es posible que debido a la pandemia y las limitaciones que esto supuso; sin embargo, en el año 2020, el número de artículos volvió a aumentar hasta siete, y en 2021 hasta siete. Esto puede indicar, de que a pesar del año de la pandemia la investigación de la relación entre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral está cobrando cada vez más importancia y preocupando en cierto modo a las organizaciones con trabajadores a su cargo, sobre todo el ámbito del profesorado y el personal de enfermería.

Por último, respecto del análisis bibliográfico, *Frontiers in Psychology* y *Current Psychology*, han sido las dos revistas donde más se ha publicado sobre este tema, cinco artículos en *Frontiers in Psychology* (Yue Gong et al., 2020; Mérida-López y Extremera, 2020; Peláez-Fernández et al., 2021; Suleman et al., 2020; Valor-Segura et al., 2020) y cuatro artículos en *Current Psychology* (Yan et al., 2018; Swancott y Davis, 2022; Rodrigues y Rebelo, 2022; Dawei Liu, 2018). *Frontiers in Psychology* es una de las revistas más grandes dentro del campo de la psicología, donde cada artículo es revisado rigurosamente por expertos e investigadores, en esta revista podemos encontrar estudios de todas las áreas de la psicología. Por otro lado, *Current Psychology* es una revista internacional de difusión de investigaciones revisadas por pares, contiene investigaciones empíricas, teóricas y rigurosas de todas las áreas principales de la psicología, entre otras: psicología cognitiva, psicología social, psicología del desarrollo, psicología de la personalidad, psicología clínica y de la salud, factores humanos, psicología educacional, etc. Ninguna de estas revistas es específica del campo de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

En segundo lugar, en cuanto a los instrumentos de evaluación, la escala más utilizada para medir la Inteligencia Emocional fue la "Wong and Law Emotional Intelligence Scale de Wong y Lao (2002)". Esta escala se desarrolló como un instrumento breve para utilizar en investigaciones acerca del liderazgo, administración y rendimiento laboral (Merino et al., 2016). Es un instrumento de evaluación compuesto por dieciséis ítems en cuatro dimensiones denominadas: evaluación auto emocional, evaluación emocional de los demás, regulación de las emociones y uso de las emociones. También puede ser generalizada a la mayoría de los niveles de emoción, para generar puntuaciones que indiquen cuán inteligentes son las personas cuando se trata de sus emociones (Merino et al., 2016). La escala ha sido validada en diferentes países y contextos laborales, aunque en la revisión se ha repetido más en profesorado (Uzma et al., 2021; Butakor et al., 2020, D'Amico et al., 2020; Delgado et al., 2021; Pelaez-Fernández et al., 2021; Sun et al., 2017). La siguiente escala más utilizada para medir la Inteligencia Emocional ha sido Schutte Self-Report Emotional Intelligence Inventory (Schutte et al., 1998). Se trata de un instrumento de treinta y tres ítems que evalúa la capacidad de los sujetos para identificar, comprender y regular sus emociones y la de los demás, abarcando tres habilidades adaptativas del modelo de Salovey y Mayer (1997): la valoración de las emociones en uno mismo y en los otros, la regulación de las emociones en sí mismo y en los otros, y la utilización de las emociones de cara a resolver problemas. En el caso de los artículos revisados, se ha aplicado tanto a trabajadores de empresas públicas como trabajadores de empresas privadas (Salessi, 2017; Dawei, 2018) y personal de enfermería (Tagoe y Quarshie, 2017). Por otro lado, el instrumento de evaluación más destacado para evaluar la Satisfacción Laboral han sido los cinco ítems extraídos de la escala de Brayfield-Rothe (1951). Se trata de una escala de cinco ítems: 'Me siento bastante satisfecho con mi trabajo actual', 'La mayoría de los días estoy entusiasmado con mi trabajo', 'Cada día de trabajo parece que nunca terminará' (puntuación inversa), 'Disfruto mucho de mi trabajo' y "Considero mi trabajo bastante desagradable". En cuatro de los siete artículos que utilizan esta escala va acompañada de la escala Overall Job satisfaction Measure de Judge et al. (1998) (Extremera et al., 2018; Mérida-López et al., 2019; Mérida-López y Extremera, 2020; Peláez-Fernández et al., 2021) todos españoles y del mismo grupo de investigación. La escala de Judge et al. (1998) es una actualización de la escala de Brayfield-Rothe (1951), pero sigue siendo sorprendente que una escala de 70 años de antigüedad siga siendo referente en la búsqueda para investigar la satisfacción laboral en los trabajadores. Otra escala que se repite en los artículos es la Generic Job Satisfaction Scale de Macdonald y MacIntyre (1997) utilizada en tres ocasiones (Swancott, 2022; Salessi y Omar, 2017; Delgado et al., 2021). Se trata de una escala sencilla de diez ítems que proporciona puntuaciones válidas y confiables, y es apta para ser administrada en el lugar de trabajo y en un amplio rango de ocupaciones (Salessi y Omar, 2016). Finalmente, el Minnesota Satisfaction Questionnaire de Weiss et al. (1967) también ha sido utilizado en tres artículos (Liu, 2018; Suleman et al., 2020; Yan et al., 2018). Esta escala está diseñada para medir la satisfacción de un empleado con su trabajo. Hay tres versiones: dos largas (versión de 1977 y versión de 1967) y una corta. A diferencia de medidas más generales de satisfacción laboral, esta escala proporciona

información específica sobre los aspectos concretos del trabajo que un individuo encuentra gratificantes, y también es útil para explorar necesidades vocacionales, para asesorar estudios de seguimiento y para generar información sobre los refuerzos en los trabajos (Weiss et al., 1947). La escala ha sido traducida y validada a diferentes idiomas entre ellos el español. Como se puede observar la mayoría de los artículos han utilizado escalas creadas en el siglo pasado.

Finalmente, todos los artículos analizados encontraron, en términos generales, relaciones positivas y estadística significativas entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral. Tan sólo un estudio no encontró esta relación (Swancott y Davis, 2022). En ese estudio se propone un modelo de relaciones que incluye diferentes variables, encontrando que el compromiso con el trabajo, especialmente la dedicación y el vigor es un mejor predictor de la satisfacción laboral en empleados de hotel, comparado con las habilidades de inteligencia emocional y las estrategias de trabajo. Tal y como dicen los autores, quizá la falta de relación ha sido debida a que no evaluaron la inteligencia emocional como un rasgo estable (Swancott y Davis, 2022). La mayoría de los artículos también han propuesto modelos con múltiples variables para estudiar sus relaciones. Solo ocho de los veintisiete artículos se han centrado en la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral (Abarca et al., 2021; Bano et al., 2021; D'Amico et al., 2020; Moral y Ganzo, 2018; Petrides et al., 2022; Shlaegel et al., 2022; Suleman et al., 2020; Tagoe y Quarshie, 2017) encontrando todos ellos una relación positiva y estadísticamente significativa. Del resto de artículos que incluyeron modelos, encontraron que determinadas variables tenían un efecto mediador en la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, como el compromiso laboral (Alferaih, 2021), la identidad profesional (Butakor et al., 2020), estrategias laborales emocionales (Nedeljkovic et al., 2021; Salessi y Omar, 2017; Wen et al., 2019), el apoyo social (Liu, 2018), determinados rasgos de personalidad (Salessi y Omar, 2017), el humor (Sun et al., 2017), la comunicación con el equipo de trabajo (Valor-Segura et al., 2020).

Todos estos resultados referentes a las relaciones entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral demuestran la importancia de estos aspectos en el contexto laboral. Podría utilizarse como fundamentación para el diseño de intervenciones de promoción de las actitudes positivas en las organizaciones. Estos programas deben incluir la capacitación de habilidades emocionales y competencias para percibir emociones, valorarlas y expresarlas de manera adecuada a cada situación, y de manera reflexiva para poder promover el crecimiento emocional e intelectual como se proponía en el modelo de Habilidades de la Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey (1997). Todo ello ayudará a las personas trabajadoras a analizar las variables del medio laboral como las condiciones de trabajo y las características de la empresa de modo que haya un balance entre lo que espera y lo que obtiene, encontrando de este modo una mayor satisfacción laboral, y reduciendo las posibles alteraciones tanto en la salud (estrés laboral principalmente) como conductuales (Cantera, 2015).

6. Conclusiones

A partir de la revisión bibliográfica de artículos científicos de los últimos 5 años que han estudiado las relaciones entre la inteligencia emocional y el éxito laboral podemos extraer una serie de conclusiones.

Por un lado, las revistas científicas donde más se ha publicado sobre inteligencia emocional y satisfacción laboral son *Frontiers in Psychology* y *Current Psychology*.

Por otro lado, respecto a los instrumentos de evaluación, la medida más utilizada en la literatura científica de los últimos cinco años para evaluar la inteligencia emocional es Wong and Law Emotional Intelligence scale (2002). La satisfacción laboral se ha evaluado principalmente con los cinco ítems extraídos de Brayfield-Rothe (1951), actualizados en la escala Overall Job satisfaction Measure de Judge, Locke, Durham & Kluger (1998). Todas las escalas utilizadas para evaluar la satisfacción laboral han sido creadas en el siglo pasado.

Finalmente, indicar que la inteligencia emocional se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral según se desprende de la mayoría de publicaciones científicas de los últimos cinco años. Y el compromiso laboral, la identidad profesional, la comunicación en el equipo de trabajo y las estrategias emocionales laborables, así como la felicidad, el humor, el apoyo social, o determinados rasgos de personalidad son aspectos que intervienen en la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral

Este trabajo presenta una serie de limitaciones. Por un lado, el análisis bibliométrico realizado, ha recogido características básicas de los artículos, un análisis más exhaustivo y amplio podría arrojar información más relevante para grupos de investigación en estos ámbitos. Por otro lado, en la mayoría de los estudios se desconoce cómo ha sido el procedimiento para recoger la muestra, es decir, aunque los sujetos hayan participado voluntariamente, no sabemos el nivel de compromiso que han tenido a la hora de cumplimentar los cuestionarios, y eso, puede haber sesgado las respuestas por un efecto de deseabilidad social. Así mismo, el análisis de los cuestionarios de evaluación de la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral no ha profundizado en las propiedades psicométricas de los instrumentos. Por último, muchos de los cuestionarios utilizados para evaluar la Satisfacción Laboral son antiguos y las condiciones laborales actuales pueden haber variado respecto a las de hace 30 o 50 años y por tanto podrían no ser sensibles a aspectos que son característicos de los puestos de trabajo actuales.

Muchas de estas limitaciones ofrecen la posibilidad de ampliar, abrir o continuar líneas futuras de investigación, como puede ser, la elaboración de un análisis bibliométrico exhaustivo de los últimos diez o veinte años para ver la evolución de las publicaciones sobre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral, o analizar más en profundidad las propiedades psicométricas de los instrumentos, y ver si las preguntas que incluyen son adecuadas o se ajustan al contexto laboral actual.

Este trabajo aporta una primera aproximación al estudio de la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral. En concreto se ha hecho un análisis y revisión sistemática de las investigaciones más actuales, poniendo de manifiesto la relevancia y actualidad de estos temas para mejorar la calidad de vida y la satisfacción laboral de las personas. Se han presentado del mismo modo los instrumentos más utilizados para evaluar tanto la Inteligencia Emocional como la Satisfacción Laboral, ha quedado de manifiesto la relación positiva y el efecto predictor que la Inteligencia Emocional tiene sobre la Satisfacción Laboral, y la influencia que pueden tener igualmente otras variables mediadoras. Todo esto, ofrece una serie de implicaciones teóricas y prácticas. A nivel teórico puede servir de guía a grupos de investigación a saber dónde publicar o que instrumentos utilizar al diseñar sus investigaciones. A nivel práctico, promocionar la necesidad de fomentar programas de Inteligencia Emocional en las empresas, para mejorar, el clima laboral y el rendimiento de la empresa.

7. Bibliografía

- *Abarca, Y., Apaza, Y., Carrillo, G. y Espinoza, T. (2021). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. *Revista Cubana de Enfermería*, 37 (1), e3531. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3531/688>
- *Alferaih, A. (2021). How does emotional intelligence improve employee satisfaction and performance with mediating effect of employee engagement? Perspective from Saudi Arabian private companies. *International Journal of Advanced an Applied Sciences*, 8(8), 79-93. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2021.08.011>
- *Bano, U., Ahumed, A., Aziz, S., Tassadaq, N., Ahsan, O. y Wasim, M., (2021). Emotional Intelligence and Job Satisfacción among Medical Teaching Faculty. *Pakistan Armed Forces Medical Journal*, 71(2): 512-16. <https://doi.org/10.51253/pafmj.v71i2.6615>
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psicothema*, 18 (Suppl.), 13-25. <https://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf>
- *Butakor, P., Guo, Q. y Adebajil, A. (2020). Using structural equation modeling to examine the relationship between Ghanaian teachers' emotional intelligence, job satisfaction, professional identity, and work engagement. *Psychology in the Schools*, 58, 534-552. <https://doi.org/10.1002/pits.22462>
- Cantera, F.J. (2015). Evaluación de la Satisfacción Laboral: Métodos directos e indirectos. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, NTP:212. Ministerio de Asuntos Sociales del Gobierno de España. https://www.jmcpri.net/NTPs/@Datos/ntp_212.htm
- *D'Amico, A., Geraci, A. y Tarantino, C. (2020). The Relationship between Perceived Emotional Intelligence, Work Engagement, Job Satisfaction, and Burnout in Italian School Teachers: An Exploratory Study. *Psychological Topics*, 29(1) 63-84. <https://doi.org/10.31820/pt.29.1.4>
- De Haro, J.M. y Castejón, J.L. (2014). Perceived emotional intelligence, general intelligence and early profesional success: predictive and incremental validity. *Anales de Psicología*, 30(2), 490-498. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.2.154621>
- *Delgado-Bello, C., Veas-González, I., Avalos-Tejeda, M. y Gahona-Flores, O. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información Tecnológica*, 32(1), 169-178. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>

- Extremera, N., Mérida-López, S. y Sánchez-Álvarez N. (2020). Inteligencia Emocional: Avances Teóricos y Aplicados tras 30 años de Recorrido Científico. *Know and Share Psychology*, 1(4), 11-18. <https://doi.org/10.25115/kasp.v1i4.4395>
- *Extremera, N., Mérida-López, S. Sánchez-Álvarez, N. y Quintana-Orts, C. (2018). How Does Emotional Intelligence Make One Feel Better at Work? The Mediational Role of Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15, 1909. <https://doi.org/10.3390/ijerph15091909>
- Fernández-Berrocal, P. y Extremera, N. (2006). Emotional Intelligence: A theoretical and empirical review of its first 15 years of history. *Psicothema*, 18, 7-12. <https://www.psicothema.com/pdf/3270.pdf>
- Fernández Díaz, J.R. y Cantón Mayo, I. (2017). El éxito profesional: una revisión de la literatura. *Temas de Educación*, 23 (2), 234-248. <https://revistas.userena.cl/index.php/teeducacion/article/view/1013>
- Gargallo Castel, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. En E.J. de Castro Silva y F.J. Díaz de Castro: Universidad, Sociedad y Mercados. ISBN: 978-84-691-5667-4, págs. 563-575.
- Goleman D, Working with emotional intelligence. New York, NY: Bantam; 1998.
- *Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan, X. y Luo, Z. (2020). Psychological Empowerment and Work Engagement as Mediating Roles Between Trait Emotional Intelligence and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11, 232. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00232>
- *Herd, A., y Choi, N., (2018). Job Satisfaction and Turnover Intentions Among Indian Call Center Agents: Exploring the Role of Emotional Intelligence. *The Psychologist. Manager Journal*, 21(2) 106-129. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/mgr0000071>
- *Liu, D. (2018). Mediating Effect of Social Support between the Emotional Intelligence and Job Satisfaction of Chinese Employees. *Current Psychology*, 37, 366-372. <https://doi.org/10.1007/S12144-016-9520-5>
- *Mérida-López, S., Extremera, N., Quintana-Orts, C. y Rey, L. (2019). In pursuit of job satisfaction and happiness: Testing the interactive contribution of emotion-regulation ability and workplace social support. *Scandinavian Journal of Psychology*, 60, 59-66. <https://doi.org/10.1111/sjop.12483>
- *Mérida-López, S. y Extremera, N. (2020). The Interplay of Emotional Intelligence Abilities and Work Engagement on Job and Life Satisfaction: Which Emotional Abilities Matter Most for Secondary-School Teachers? *Frontiers in Psychology*, 11, 563634. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.563634>

- Merino, C. Lunahuana-Rosales, M. y Kumar, R. (2016). Validación estructural del Wong-Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS): estudio preliminar en adultos. *Liberabit*, 22 (1), 103-110. <https://www.redalyc.org/pdf/686/68646348009.pdf>
- *Moral, M. y Ganzo, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Psicología desde el Caribe*, 35(1), 18-32. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v35n1/2011-7485-psdc-35-01-18.pdf>
- *McAndrews, L. y Ha-Brookshire, J. (2019). Apparel employees' creative, analytical and emotional intelligences and their job and career satisfaction. *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal*, 24(1), 33-48. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.09.002>
- *Nedeljkovic, M., Petrovic, M., Kovacic, S., Mijatov, M., Vukovic, D. y Kenell, J. (2021). Acting the part: Emotional intelligence and job satisfaction as predictors of emotional labor in travel agencies. *Tourism and Hospitality Research*, 21(2), 183-201. <https://doi.org/10.1177/1467358420965653>
- *Pelález-Fernández, M., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N. y Extremera, N. (2021). Managing Teachers' Job Attitudes: The Potential Benefits of Being a Happy and Emotional Intelligent Teacher. *Frontiers in Psychology*, 12, 661151. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.661151>
- Pereira Rangel Hora, G., Ribas Júnior, R. y Aguiar de Souza, M. (2018). State of the Art of Job Satisfaction Measures: A Systematic Review. *Trends in Psychology*, 26(2), 987-1002. <http://dx.doi.org/10.9788/TP2018.2-16Pt>
- Puertas, Ubago, Arrebola, Paial, Martínez y González (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 29(2), 128-142. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23157>
- Pujol-Cols, L.J. y Dabos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Rode J.C., Arthaud-Day, M., Ramaswami, A. y Howes S. (2017). A time-lagged study of emotional intelligence and salary. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 77-89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.001>
- Rodrigues, N. y Rebelo, T. (2020). The bandwidth dilemma applied to trait emotional intelligence: Comparing the contribution of emotional intelligence factor with its facets for predicting global job satisfaction. *Current Psychology*, 41, 2218-2226. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00740-1>

- Salessi, S. y Omar, A. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades Psicométricas de una Escala para Medirla. *Alternativas en Psicología*, febrero-agosto, 93-108. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/53885>
- *Salessi, S. y Omar, A. (2017). Satisfacción Laboral: Un Modelo Explicativo Basado en Variables Disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2) 329-345. <http://dx.doi.org/10.15446/rcp.v26n2.60651>
- Salovey, P. y Grewal, D. (2005). The Science of Emotional Intelligence. *Current Directions in Psychological Science*, 14(6): 281-285. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.385.2439&rep=rep1&type=pdf>
- *Sánchez-Gómez, M., Bresó, E. y Giorgi, G. (2021). Could Emotional Intelligence Ability Predict Salary? A Cross-Sectional Study in a Multioccupational Sample. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 1322. <https://doi.org/10.3390/ijerph18031322>
- Sanín-Posada, A., Salanova Soria, M. S. y Vera-Villaroel, P. (2019). Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida. *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 38(1), 54-66. <https://doi.org/10.21772/ripo.v38n1a05>
- Shlaegel, C., Engle, R. y Lang, G., (2022). The unique and common effects of emotional intelligence dimensions on job satisfaction and facets of job performance: an exploratory study in three countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(8), 1562-1605. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1811368>
- *Suleman, Q., Syed, M., Mahmood, Z. y Hussain, I. (2020). Correlating Emotional Intelligence With Job Satisfaction: Evidence From a Cross-Sectional Study Among Secondary School Heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Frontiers in Psychology*, 11, 240. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00240>
- *Sun, P., Chen, J. y Jiang, H. (2017). Coping Humor as a Mediator Between Emotional Intelligence and Job Satisfaction *Journal of Personnel Psychology*, 16(3), 155-159. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000185>
- *Swancott, L. y Davis, S. (2022). Service with a smile? Engagement is a better predictor of job satisfaction than emotional intelligence. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02818-4>
- *Tagoe, T. y Quarshie, E. (2017). The relationship between emotional intelligence and job satisfaction among nurses in Accra. *Nursing Open*, 4(2), 84-89. <https://doi.org/10.1002/nop2.70>
- *Valor-Segura, I., Navarro-Carrillo, G., Extremera, N., Lozano, L., García-Guiu, C., Roldán-Bravo, M. y Ruiz-Moreno, A. (2020). Predicting Job Satisfaction in Military Organizations:

Unpacking the Relationship Between Emotional Intelligence, Teamwork Communication, and Job Attitudes in Spanish Military Cadets. *Frontiers in Psychology*, 11, 875. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00875>

*Wen, J., Huang, S. y Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120-130. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.009>

Weiss, D.J., Dawis, R.V. y England, G.W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120. <https://psycnet.apa.org/record/1968-08111-001>

*Yan, X., Yang, K., Su, J., Luo, Z. y Wen, Z. (2018). Mediating Role of Emotional Intelligence on the Associations between Core Self-Evaluations and Job Satisfaction, Work Engagement as Indices of Work-Related Well-Being. *Current Psychology*, 37, 552-558. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9531-2>