



Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso Académico: 2018/2019
Convocatoria: septiembre

Estrés laboral e inteligencia emocional en el ámbito político.

Work-related stress and emotional intelligence in politics

Realizado por la alumna: Daniel Rodríguez Cabrera
Tutorizado por el Profesor: Don Juan Martínez Torvisco
Departamento: Psicología Cognitiva, Social y Organizacional
Área de conocimiento: Psicología social y organizacional

Resumen

Actualmente la sociedad vive de manera acelerada, a causa, del poco trabajo existente y la presión laboral a la que están sometidos, pudiendo afectar a su estado anímico dentro y fuera del trabajo.

En este estudio analizaremos la asociación del estrés laboral y la inteligencia emocional en el ámbito político. Con esta investigación se pretende dar otro enfoque diferente, relacionando ambos factores con un grupo tan complejo como el de los políticos en España.

Se realizó un estudio donde la muestra estaba compuesta por cincuenta personas que pertenecían a varios ayuntamientos, cabildos canarios.

Finalmente pudimos deducir de este estudio que no existe relación alguna entre la inteligencia emocional y el estrés laboral, ya que no hemos obtenido ningún valor significativo.

Palabras claves: Estrés laboral, inteligencia emocional y políticos.

Abstract

Currently, our society lives in a constant state of stress caused by a severe lack of jobs on the one hand and on the other hand the enormous pressure those employed are under, thus being subject to bad mood and lower levels of happiness both at work and outside it.

In this study, the link between work stress and emotional intelligence in politics will be analyzed. The object of this study is, under a different perspective, to establish a connection between these two factors and a group as complex as the politicians in Spain.

The sample for this study is composed of 50 participants belonging to different town halls and councils of the Canary Islands.

Finally, no link between emotional intelligence and work stress could be demonstrated, since no significant values were obtained.

Keywords: work stress, emotional intelligence, politicians.

INDICE

I: INTRODUCCIÓN.....	1
II: MARCO TEORICO.....	2
1. Estrés.....	2
1.1 Tipos de estrés.....	3
1.2 Fases del estrés.....	5
1.3 El estrés laboral.....	6
1.4 Fuentes de estrés en el trabajo.....	7
1.5 Efectos en la salud y rendimiento del trabajador.....	8
1.6 Estrés laboral en la política.....	9
2.Inteligencia emocional.....	11
2.1 ¿Qué es inteligencia emocional? Elementos.....	11
2.2 Importancia en la política.....	15
III DESCRIPCIÓN DE LOS PARTIDOS POLITICOS QUE HAN PARTICIPADO EN LA INVESTIGACIÓN.....	17
3.1 Coalición Canaria.....	17
3.2 Nueva Canarias.....	18
3.3 Podemos.....	19
3.4 Partido Popular.....	20
3.5 Partido Socialista Obrero Español.....	21
IV: OBJETIVOS E HIPÓTESIS.....	21
4.1 Objetivo General.....	21
4.2 Objetivos Específicos.....	22
4.3 Hipótesis.....	22
V: MÉTODO.....	22
5.1 Participantes.....	22
5.2 Instrumento.....	23
5.3 Procedimiento.....	24
5.4 Análisis de datos.....	25
VI: RESULTADOS.....	25
VII: CONCLUSIONES.....	36
VIII: REFERENCIAS y BIBLIOGRAFIA.....	38
IX WEBGRAFIA.....	39

I. INTRODUCCIÓN

Vivimos en una época donde la política es punto del día, donde ser político es un privilegio, a causa de sus grandes sueldos y poca acumulación de trabajo, a pesar de ello su puesto conlleva una gran responsabilidad para la sociedad, por lo que, en algunas ocasiones se ven afectados por el estrés y su mala inteligencia emocional, a causa de que en alguna ocasión van a estar relacionado, como ya veremos.

Hay que destacar el incremento de la mujer en el mundo laboral, y sobre todo en este sector tradicionalmente ocupados por hombres, esto es gracias al aumento de la educación, la aceptación de grupos étnicos y el progreso de la sociedad española hacia el futuro y hacia la igualdad.

Hoy en día, nuestra sociedad es más consciente de que el trabajo ha mejorado, tanto física como psicológicamente a medida que ha avanzado el tiempo. Ya se piensa además de en la disminución de los males laborales de las personas, buscar el bienestar laboral, que a la larga hará que el trabajador sea más productivo, por lo tanto, hará que la empresa sea más competitiva, ya que el trabajador rendirá mucho mejor que en un puesto no saludable, en condiciones no lo óptimas que deberían ser.

El objetivo de este estudio de investigación llamado “Estrés laboral e inteligencia emocional en al Ámbito político” es saber más acerca del estrés laboral y la inteligencia emocional en el ámbito tanto complejo como el político.

Inicialmente en nuestro estudio se realizará un desarrollo del marco teórico, donde haremos un análisis bibliográfico existente, hablando sobre los dos factores a estudiar.

Habrá que tener en cuenta los diferentes partidos políticos, el género y ocupación política (gobierno u oposición), mediante un análisis descriptivo y un tipo de estudio de corte transversal. Así como del mismo modo si el estrés y la inteligencia emocional se van a relacionar en el ámbito político.

II. MARCO TEORICO

1. EL ESTRÉS

El término *estrés*¹ es un medidor utilizado en física y arquitectura para referirse a la presión o fuerza que un cuerpo esté sufriendo y que pueda provocar cambios en este, pudiendo llegar a romperlo. El profesor e investigador *Hans Selye* es el primer investigador que logra localizar y definir el estrés como una patología clínica del individuo, las primeras observaciones que realiza las lleva a cabo analizando una serie de síntomas comunes (astenia, pérdida de apetito, fatiga, etc.) que presentaban los enfermos que trataba su padre, que era cirujano, comenzando a denominar a este grupo de síntomas el *síndrome de estar enfermo*, siendo esto, en los años 30, el comienzo del estudio del estrés.

En 1950, Selye publica su investigación más conocida "*Estrés. Un estudio sobre la ansiedad*" en el que define el estrés como una "*respuesta inespecífica del organismo a toda demanda que se le haga*²", aunque la definición de este término más completa y aceptada viene dada por el

¹ <https://es.wiktionary.org/wiki/estr%C3%A9s>

² Selye, H (1956), "*The Stress of life*". New York times: McGraw-Hill Book Company

profesor McEwen que define el estrés como “*un estado mental que surge ante una amenaza, real o supuesta, a la integridad fisiológica y/o conductual*”³). En base a esto, podemos determinar que el estrés es un mecanismo de los individuos para satisfacer las exigencias del medio o regular los cambios que se produzcan en este.

La Organización Mundial de la Salud ha declarado al estrés como una epidemia que afecta a las personas a nivel global. Según un estudio realizado por la farmacéutica española CINFA⁴, el 96% de los españoles sufrieron en algún momento del año 2017 algún tipo de estrés, y un 42% de la población española (12.413.000 personas) dicen sufrirlo de manera continuada. Esto nos da una pista sobre la incidencia que tiene esta patología en la población y, por lo tanto, la importancia que tiene su estudio e investigación.

1.1 TIPOS DE ESTRÉS

En la práctica, el estrés genera una serie de cambios fisiológicos en el individuo que está sufriendo esta situación estresora, así, en cuanto el individuo detecta una situación de peligro o exigencia, se inician en el cuerpo una serie de cambios que ayudan a responder de la mejor manera posible. Algunos de estos cambios son los siguientes⁵: el hipotálamo da la orden a las glándulas suprarrenales de generar hormonas (glucocorticoides y

³ McEwen, B. (2000), “*The Neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance*”, Brain research, 886 (1-2), pp 172-189

⁴ VII Estudio Cinfasalud (2017): “*Percepción y hábitos de la población española en torno al estrés*” consultado en la página web: <https://www.cinfasalud.com/areas-de-salud/cuidado-diario/estilo-de-vida/estudio-cinfasalud-estres/>

⁵ VII Estudio Cinfasalud (2017): “*Percepción y hábitos de la población española en torno al estrés*” consultado en la página web: <https://www.cinfasalud.com/areas-de-salud/cuidado-diario/estilo-de-vida/estudio-cinfasalud-estres/>

cortisol) que aumentan las reservas de energía del cuerpo; por otro lado, se aumenta la secreción de adrenalina y noradrenalina, glándulas que aceleran los procesos de determinados órganos y procesos fisiológicos. Estos cambios a nivel glandular y hormonal provocan que aumente la frecuencia cardíaca y respiratoria, la presión arterial y acelera el metabolismo, las pupilas se dilatan, etc., poniendo al individuo en una situación de alerta, que le ayudará a afrontar este peligro o exigencia que el medio le presenta. Tras todos estos cambios, el cuerpo necesita volver a su estado basal y descansar, razón por la que permanecer en un estado de estrés durante un periodo prolongado deriva en síntomas negativos para el individuo.

De esto se puede deducir que una cierta cantidad de estrés y por un periodo limitado de tiempo, puede llegar a ser positivo a la hora de afrontar una determinada situación de exigencia o cambio que se produzca a nuestro alrededor, ya que nos ayuda a responder a estos con el mejor aprovechamiento de los medios de que disponemos en cada situación.

En base a esto, se han diferenciado dos tipos de estrés, según su incidencia⁶ en el individuo:

- Eutrés: este sería el estrés positivo, aquel que nos pone en una situación de alerta que nos facilita afrontar situaciones en las que el cuerpo detecta un peligro o situación de exigencia fuera de lo normal. Debe tenerse en cuenta que sólo podrá ser positivo si el periodo de en el que la persona permanece afectada por esta situación estresante es corto y no se producen con frecuencia.

⁶ Kung, C. y Chan, C. (2014), "Differential roles of positive and negative perfectionism in predicting occupational eustress and distress. *Personality and Individual Differences*, pp 76-81

- Distrés: este es el estrés negativo, aquel que repercute negativamente en el individuo y es el que se da cuando las situaciones de estrés sobrepasan las capacidades del individuo o se producen con frecuencia.

Tipos de estrés según su alcance o duración:

- Estrés episódico: se trata del generado por situaciones o cambios esporádicos y que remiten cuando estas desaparecen o pasan.
- Estrés crónico: es aquel que permanece durante con el tiempo.

1.2 FASES DEL ESTRÉS

En su teoría sobre el *síndrome de adaptación general*, Hans Selye, diferenció tres fases⁷ en la respuesta de los individuos ante situaciones de estrés:

1- Fase de alarma: sería el momento en el que el individuo detecta la situación estresante y se activan en su cuerpo los mecanismos fisiológicos que le ayudarán a hacerle frente. Esta fase puede ser de mayor o menor intensidad según la amenaza, las características del individuo, etc.

2- Fase de resistencia: es la fase en la que el individuo trata de resolver la situación utilizando los medios fisiológicos, conductuales o materiales que tiene a su disposición.

3- Fase de agotamiento: se llega a esta fase cuando no se logra dar una respuesta efectiva a la situación que genera el estrés. Al fracasar las actuaciones destinadas a eliminar el estrés en la fase de resistencia, los procesos activados se mantienen, provocando una fatiga en el individuo, iniciándose así en esta fase las patologías que afectan negativamente al individuo.

⁷ VII Estudio Cinfasalud (2017): “Percepción y hábitos de la población española en torno al estrés”; p. 13; consultado en la página web: <https://www.cinfasalud.com/areas-de-salud/cuidado-diario/estilo-de-vida/estudio-cinfasalud-estres/>

En definitiva, el estrés es una de las patologías que afecta a un mayor número de personas en el mundo en la actualidad, por lo que resulta imprescindible aumentar los esfuerzos en el estudio y lucha contra esta enfermedad.

1.3 EL ESTRÉS LABORAL

El *estrés laboral*, atendiendo a las definiciones de estrés que hemos dado anteriormente, se puede definir como la respuesta de un individuo ante la percepción de una amenaza o cambio que sea generada a consecuencia de su actividad laboral. Por lo tanto, entendemos que el estrés laboral es generado por todas aquellas situaciones que el individuo puede entender que amenazan su bienestar laboral, no tiene el suficiente control sobre su trabajo, no percibe el suficiente apoyo de sus compañeros o superiores, etc.

El estrés laboral se genera, en la mayoría de los casos, en aquellas situaciones en las que las exigencias superan a las capacidades o control del individuo, generando una descompensación que el individuo trata de regular activando los mecanismos fisiológicos del estrés. De esto podemos intuir que una buena planificación de los puestos y selección de los perfiles profesionales que los van a ocupar puede reducir mucho el nivel de estrés laboral en una empresa.

Según datos consultados en el Instituto Nacional de Estadística (INE), el 60%⁸ de los trabajadores en España sufren estrés laboral de manera constante, estos datos son aún más preocupantes cuando los unimos a los proporcionados por otra encuesta del mismo organismo en la que se indica

⁸ <http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t15/p419/a2006/p02/10/&file=02018.px&L=0>

que el nivel de estrés medio en el total de las personas empleadas en España es de algo más de 4 en una escala hasta el 7. De esto podemos extraer que más de la mitad de los trabajadores españoles sufren un nivel medio-alto de estrés derivado del trabajo, cuestión que en los últimos años ha preocupado a las autoridades y empleadores, ya que según estudios⁹, los trabajadores que sufren estrés ven reducida su productividad hasta en un 60%, pudiendo llegar a ser causa de baja laboral, como demuestra que el 30% de las bajas en nuestro país se deban a esta patología.

1.4 FUENTES DE ESTRÉS EN EL TRABAJO

El estrés en el trabajo puede desencadenarse por una amplia variedad de situaciones o percepciones, que podemos clasificar de la siguiente manera¹⁰:

- Estresores físicos: nos referimos a las condiciones que tienen que ver con la situación física del puesto de trabajo como puede ser la temperatura, la iluminación, la presencia de riesgos, la falta de mantenimiento o higiene, etc. Además, también puede generar estrés la carencia o desactualización de equipos de trabajo que no permiten al individuo desarrollar su labor como debería.
- Estresores organizacionales: serán aquellos relacionados con la empresa y cómo está estructurada, las relaciones entre los diferentes departamentos y compañeros. Como ejemplos de este tipo de estresores podemos dar la falta de claridad a la hora de definir las funciones de un puesto, la falta de

⁹ “El estrés provoca el 30% de las bajas laborales en España”, artículo consultado en el diario digital Europa Press en el enlace: <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-estres-provoca-30-bajas-laborales-espana-20170928151043.html>

¹⁰ VII Estudio Cinfasalud (2017): “Percepción y hábitos de la población española en torno al estrés” p. 10; consultado en la página web: <https://www.cinfasalud.com/areas-de-salud/cuidado-diario/estilo-de-vida/estudio-cinfasalud-estres/>

cooperación entre los distintos departamentos de una empresa, la sobre o infra preparación de un trabajador para un puesto, etc.

- Estresores relacionados con la tarea a desarrollar: este tipo de estresores son los que se dan cuando, por ejemplo, la exigencia de la tarea es superior a las capacidades del trabajador, cuando la tarea no está lo suficientemente definida o cuando no se tiene todo el control deseado sobre el proceso productivo.

Por otro lado, nos parece interesante mencionar los estudios que ya por el año 1984 señalaba la tecnología como una fuente de estrés, denominando este hecho *tecnoestrés*¹¹, entendiéndose por esto la necesidad en un puesto de trabajo de utilizar las tecnologías de la información y la comunicación y la disponibilidad de estas, pudiendo la carencia de esta disponibilidad o de aparatos que permitan su correcto desarrollo, ser fuentes de estrés. Además, teniendo en cuenta la velocidad con la que avanza la tecnología actualmente, la desactualización de los trabajadores en cuanto al uso de estas tecnologías puede ser una fuente más de estrés de los trabajadores.

1.5 EFECTOS EN LA SALUD Y RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR

El estrés laboral es una afección que puede afectar no sólo al desarrollo del trabajo de un individuo, sino que puede acarrearle consecuencias en su salud, de tal gravedad o importancia que, en más de una ocasión, los tribunales¹² han declarado esta situación como enfermedad profesional. Como ya comentamos anteriormente, las situaciones de estrés activan una

¹¹ Brod, C. (1984); "*Techno Stress: The human cost of the computer revolution*"; Reino Unido; Addison-Wesley Publishing company.

¹² <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ057178.pdf>

serie de cambios en el organismo, cambios que gastan energía de más y no son la situación estable o basal del organismo, por lo que la exposición prolongada o frecuente al estrés laboral “malo” puede derivar en los

Siguientes trastornos:

- Patologías físicas: el estrés puede derivar en diversos problemas físicos como pueden ser alteraciones en el sistema digestivo (acidez, vómitos, diarreas, etc.), problemas dermatológicos (acné, eczemas, empeoramiento de la psoriasis, etc.), alteraciones en el sistema endocrino que pueden derivar en el desarrollo de sobrepeso, mal funcionamiento del sistema inmunológico que puede favorecer diversas enfermedades, etc.
- Patologías psicológicas: la persistencia de la afección de situaciones que generan estrés en el individuo puede derivar en trastornos de ansiedad (ataques de pánico, fobias, etc.) y trastornos del estado de ánimo, pudiendo incluso derivar en depresión.

Estos trastornos pueden generar falta de sueño y apetito, lo que puede empeorar mucho más la situación del individuo al no recibir la energía y descanso necesario para que el cuerpo realice las funciones básicas.

Viendo esto, tanto la administración Pública como las empresas han comenzado a tomar medidas dirigidas a prevenir y tratar el estrés laboral a través de la mejor organización del trabajo, la mejoría en la relación puesto-trabajador, adaptándose las capacidades del trabajador con las exigencias del puesto, etc.

1.6 ESTRÉS LABORAL EN LA POLÍTICA

La función política es la base de todo sistema democrático y, por lo tanto, las personas que se encargan de desempeñarlo deben ser las más adecuadas



para el desempeño de las funciones de representación que se les han impuesto, debiendo, por tanto, reunir estas una serie de cualidades intelectuales y sociales que garanticen la mejor gestión y aprovechamiento de lo público.

Este trabajo de gestión pública conlleva una gran responsabilidad al trabajar con lo que “es de todos” y afectar directamente a la vida de las personas que han depositado su confianza en cada candidato, por lo que el trabajo de estos representantes políticos está totalmente expuesto al público, por lo que las críticas y la falta de valor del trabajo de estos es constante.

Por otro lado, al estar envueltos en partidos ligados a unas u otras ideologías, los políticos reciben continuamente críticas sobre su trabajo por parte de miembros de otros partidos o ideologías, críticas que deben defender a pesar de, en algunos casos, no tener fundamentación teórica o práctica alguna, lo que supone un desgaste importante. Además, la pertenencia a partidos que hayan tomado mejores o peores decisiones en el pasado también es un aspecto que afecta su trabajo.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, entendemos que la política (o el poder) debe ser una de las profesiones que más estrés genera y para prueba, tan sólo es necesario comprobar fotografías de dirigentes políticos al iniciar sus mandatos y al terminarlo.

2. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

2.1 Qué es la Inteligencia Emocional. Elementos.

En la antigua Grecia, existía el concepto de *sofrosine*¹³ que hacía referencia a la virtud consistente en el cuidado y la inteligencia en el gobierno de la propia persona, la excelencia en el carácter y solidez de la mente, este término podría asemejarse a lo que hoy en día conocemos como *Inteligencia Emocional*, que supone el conocimiento y manejo de las emociones propias y la de las personas de nuestro alrededor. La existencia en esa época de un término que hace referencia a esta *capacidad* de las personas nos da una pista sobre la importancia que esta tiene en las relaciones entre las personas en la sociedad.

El término Inteligencia Emocional se atribuye al investigador Wayne Payne, que lo cita en su tesis doctoral titulada *A Study of Emotion: Emotional Intelligence; Self-Integration; Relating to Fear, Pain and Desire*¹⁴ en 1985, aunque el término fue mundialmente conocido gracias al best-seller del escritor e investigador Daniel Goleman titulado Inteligencia Emocional y que ha vendido más de 5 millones de copias desde su publicación en 1995. En 1983, el psicólogo, investigador y profesor de la Universidad de Harvard *Howard Gardner* publicó la *Teoría de las Inteligencias Múltiples*¹⁵, publicación que le valió el mérito de ser ganador del Premio Príncipe de Asturias de Ciencias sociales en 2011. Esta teoría desarrollada por Gardner defendía que en el ser humano no existe una sola inteligencia medible mediante test como el que calcula el Coeficiente Intelectual, sino que en el

¹³ <https://es.wikipedia.org/wiki/Sofrosina>

¹⁴ Payne, W. (1985); “*A Study of Emotion: Emotional Intelligence; Self-Integration; Relating to Fear, Pain and Desire*”, Union Institute & University, Ohio.

¹⁵ Gardner, H. (1999); *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century*; Nueva York; Basic Books

ser humano conviven 8 tipos de inteligencias que trabajan entre ellas para formar la capacidad cognitiva de cada ser humano. Cada persona, influenciada por la cultura y rama social en la que crece, desarrolla en mayor grado unas u otras de las diferentes inteligencias establecidas por Gardner, lo que explica que todas las personas poseamos diferentes habilidades. Las diferentes inteligencias que define *Howard Gardner* en su estudio serían las siguientes:

- Lingüístico-Verbal: supone la capacidad de expresarse de una manera adecuada, demostrando un dominio del lenguaje que permite la correcta comprensión y uso de las palabras en la comunicación oral y escrita.

- Lógico-Matemática: se trata de la capacidad de las personas de resolver cuestiones que implican cálculos matemáticos, la capacidad de percibir la geometría, la capacidad de solución de problemas lógicos y comprensión ágil de patrones numéricos o lógicos.

- Espacial: es la inteligencia que permite la resolución de problemas de orientación espacial aplicada a la lectura de mapas en la navegación y la capacidad de visualización de objetos desde puntos distintos desde el que se observa.

- Musical: supone la habilidad de interactuar con instrumentos y comprender sus sonidos. Implica tener la capacidad de tocar instrumentos, cantar e incluso la capacidad de llevar a cabo un análisis de los sonidos mientras se escuchan.

- Corporal-Kinestésica: más que una inteligencia destinada a la resolución de problemas se suele entender como la capacidad de crear (escultura, pintura, manualidades, etc.), expresar sentimientos (danza, teatro, etc.) y competir utilizando los movimientos del cuerpo.

- Naturalista: es la capacidad de identificar las relaciones que existen entre los distintos grupos o especies que conviven en una zona, así como la capacidad de entender con mayor facilidad las motivaciones que mueven a estos grupos.

- Inteligencia Intrapersonal: supone el conocimiento interno de las personas, de su forma de ser y actuar en determinadas situaciones, así como la capacidad de reconocer y controlar las emociones y sentimientos propios. Este tipo de inteligencia es esencial a la hora de trabajar con uno mismo.

- Inteligencia Interpersonal: es aquella que permite a la persona identificar y entender los sentimientos, estados de ánimos, intenciones, etc. de otras. Supone la capacidad de leer a los demás. Esta inteligencia tiene una gran importancia a la hora de trabajar en equipo.

A raíz de este estudio, los filósofos Salovey y Mayer, usan por primera vez el término *Inteligencia Emocional*¹⁶ para hacer referencia a la capacidad de las personas de controlar y entender no sólo las emociones propias, sino las de las personas con las que nos relacionamos. En base a esta definición, podemos decir que la Inteligencia Emocional unifica las inteligencias interpersonales e intrapersonal que defendía el profesor Goleman en su Teoría de las Inteligencias Múltiples.

A su vez, estos autores, establecen una serie de elementos que conforman la Inteligencia Emocional:

- Autoconocimiento: supone el conocimiento de las emociones y sentimientos propios, lo que nos permite conocernos mejor, mostrándonos cómo actuamos en situaciones en las que nos dejamos llevar por una u otra emoción.

¹⁶ Salovey, P. y Mayer, J.D. (1990); *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality*; vol. 9; pp 185-211

- Autocontrol: consiste en la capacidad de controlar o dominar los sentimientos y emociones, no dejando que estos nos dominen, sino que seamos capaces de sacar provecho de estas emociones.

- Automotivación: supone el enfoque de la energía de las emociones y sentimientos que podemos tener hacia la consecución de nuestras metas u objetivos. Este elemento de la Inteligencia Emocional está muy influenciado por características propias de las personas como el optimismo o la capacidad emprendedora.

- Empatía: es la capacidad de detectar sentimientos o emociones en los demás, no sólo a través de expresiones o acciones explícitas, sino a través de la percepción. Supone la capacidad de comprender las emociones de los demás comparándolas con las nuestras, por lo que nos permite entender las motivaciones y emociones de los otros.

- Relaciones interpersonales: capacidad de manejar correctamente y controlar las relaciones con otras personas.

Como podemos observar, estos elementos reflejan no sólo capacidades internas o que tiene que ver sólo con el individuo, sino que también hacen referencia a capacidades relacionadas o en las que deben intervenir otros, lo que hace que el estudio de la Inteligencia Emocional deba llevarse a cabo en relación no sólo a las condiciones del individuo, sino también en la forma en que este se relaciona con la sociedad en la que se desarrolla. Esta característica del análisis de la Inteligencia Emocional es uno de los puntos clave que hace que suponga un mejor medidor de las capacidades reales de las personas.

2.2 - Importancia en la política

El profesor Goleman comenta en su *estudio*¹⁷ sobre la Inteligencia Emocional que el coeficiente intelectual no tiene tanta importancia cuando hablamos de la consecución de éxitos o la felicidad, suponiendo esta medida tan sólo el 20% de las cuestiones que determinan la capacidad de las personas de prosperar, suponiendo el 80% restante otros aspectos de la vida como son la suerte, el estrato social al que se pertenece por nacimiento y la Inteligencia Emocional, entre otros aspectos. Esto nos permite comprender la importancia que puede tener la Inteligencia Emocional en la capacidad de prosperar de un individuo, al ser esta la única de las variables que comenta el profesor Goleman en su estudio que se puede medir o incluso llegar a entrenar y perfeccionar, aunque esto no sea tarea nada fácil.

Centrándonos un poco más en el objeto del estudio que estamos realizando, si analizamos los elementos de la Inteligencia Emocional que expusimos anteriormente, podemos detectar la importancia que puede tener esta en la carrera de un político, ya que estos elementos que enumeramos son, bajo nuestro entender, aspectos clave que todo individuo que pretenda entrar en la vida política de una sociedad debe manejar, lo que facilitaría mucho su servicio público en caso de ser así.

Siendo un poco más específicos, el elemento de autoconocimiento emocional capacita a la persona a conocerse a sí misma, permitiendo por tanto desarrollar una serie de valores, algo que en política resulta indispensable; además, para la defensa de estos valores, se requiere otro elemento de la Inteligencia emocional, la automotivación, que permitirá al

¹⁷ Goleman, D. (1995); *“Inteligencia Emocional”*; Barcelona; Kairos.

individuo continuar defendiendo sus valores a pesar de las adversidades que puedan surgir; el elemento de autocontrol emocional resulta clave en el entorno político, ya que, al desarrollarse en un entorno en el que las confrontaciones de ideas son frecuentes, resulta indispensable poder controlar emociones y saber mantener la entereza ante ataques o reproches; por otro lado, el elemento de la empatía, la capacidad de comprender las emociones, sentimientos o necesidades de los demás creemos que es muy importante en el mundo de la política ya que los políticos son los representantes que deben trasladar a la vida política las ideas de las personas que representan, siendo esto imposible sin la capacidad de empatizar; por último, quizás el elemento de la Inteligencia Emocional que creemos más importante en el mundo de la política es el de las relaciones interpersonales o la capacidad social de los políticos, ya que esta da a los políticos la capacidad de expresarse, comprender, transmitir un mensaje, además de influenciar en el pensamiento o creencias de aquellos a los que va dirigido.

Por otro lado, nos gustaría mencionar la importancia que tiene en la política una de las inteligencias que se detalla en la teoría de las inteligencias múltiples que mencionamos anteriormente, concretamente nos referimos a la Inteligencia lingüístico-verbal, suponiendo esta la capacidad de expresarnos de una manera adecuada, capacidad sin la que un político difícilmente podrá prosperar ya que, si no es capaz de expresarse correctamente, no podrá hacer llegar su mensaje a sus receptores y por tanto, no podrá influenciar y hacer que sus posibles votantes cambien de opinión en su favor.

III. DESCRIPCION DE LOS PARTIDOS POLITICOS INVESTIGADOS.

3.1 Coalición Canaria

¹⁸Coalición canaria es una formación política canaria que se fundó en 1993, a través de la agrupación de formaciones nacionalistas, de izquierdas, insularistas y conservadoras canarias.

Los partidos políticos que formaron Coalición Canaria en su fundación fueron:

- Agrupaciones Independientes de Canarias (AIC)
- Iniciativa Canaria Nacionalista (ICAN)
- Asamblea Majorera (AM)
- Partido Nacionalista Canario (PNC)
- Centro Canario Independiente (CCI), predecesor del Centro Canario (CCN)

Como primer antecedente de este partido, podemos destacar la representación todas las formaciones anteriores, a excepción de Partido Nacionalista canario, en el Parlamento de Canarias en 1993, presentando una moción de censura al gobierno socialista, y nombrando presidente a Manuel Hermoso, líder de Agrupación Independiente de Canarias.

Hay que destacar que entre 1995 y 2003 ganaría las elecciones autonómicas, como mejor resultado en 1999 tras obtener 24 escaños de 60 escaño del parlamento de canarias. Además, en el 2005 consiguió grupo parlamentario

¹⁸ <https://coalicioncanaria.org>

propio en el congreso de los diputados que duro desde la V legislatura hasta la VIII.

Por último, mencionar que hoy en día, son parte de la oposición en el parlamento de canarias liderados por Fernando Clavijo, y tienen dos escaños en el congreso de los diputados, las señoras Oramas y Guadalupe, mejorando los resultados de las dos legislaturas anteriores.

3.2 Nueva Canarias

Se trata de un partido nacionalista de centro izquierdo nacido en 2005. Fue fundado por el expresidente del gobierno de canarias Román Rodríguez tras desvincularse de la antigua iniciativa Canaria Nacionalista de coalición canaria. Destacar que tras su creación en 2007 fue la cuarta fuerza más votada en canaria, y en lo que se refiere a cabildos, formo gobierno con el partido socialista obrero español en Gran Canaria, aportando 5 consejeros de un total de 17.

En las elecciones generales de 2008, se presentaron a las elecciones generales, solo en la provincia de las palmas, siendo de nuevo la cuarta fuerza política, pero en este caso, no obtuvieron representación en el congreso de los diputados.

¹⁹Posteriormente, hay que destacar que en las elecciones del 2011 obtuvieron su primer escaño en el congreso de los diputados en coalición con Coalición Canaria, el señor Pedro Quevedo, que ocuparía este escaño hasta las elecciones de 2019, donde perdería su representación en el congreso tras ocho años. Además, hoy en día, forman parte del gobierno de

¹⁹ <https://resultados.elpais.com/elecciones/2019/autonomicas/05/>

canarias en una coalición con Partido Socialista Obrero Español, Podemos y Asociación Socialista Gomera donde el señor Román Rodríguez, ocupa el puesto de vicepresidente.

3.3 Podemos

Se presentan como un partido de izquierda, en un principio anticapitalista, aunque hoy ya no lo sean, fundado el 11 de marzo de 2014, donde podemos destacar varios fundadores, como Juan Carlos Monedero, Alberto San Juan, Santiago Alba y Pablo Iglesias, actual secretario general del partido, entre otros.

Podemos, a pesar de ser un partido creado hace cinco años, podemos decir que ha tenido un gran éxito electoral desde su creación, obteniendo como primer resultado electoral 5 escaños, en las elecciones europeas de 2014, siendo la cuarta fuerza más votada.

A partir de ese momento se afianzaron en el panorama político español, obteniendo su mejor resultado en 2015 con 69 escaños, pasando a ser la 3 fuerza política más importante en España. Hoy en día, y tras una división interna en el partido, siguen siendo un partido político con mucha fuerza, manteniéndose en las últimas elecciones generales como la cuarta fuerza política con 30 escaños.

En lo que se refiere a podemos en canarias, destacar que hoy en día forman parte del gobierno de canarias, en una coalición de cuatro partidos, con el Partido Socialista Obrero Español, Nueva Canarias, Asociación Socialista

Gomera y Podemos. Mencionar que su secretaria general en Canarias es Noemí Santana.

3.4 Partido Popular

²⁰Se trata de un partido político conservador ubicado en la centroderecha. Fundado en 1976 por Manuel Fraga (ministro durante la dictadura de Franco).

Hay que destacar, que el Partido Popular ha sido la segunda fuerza que más ha gobernado en España, solo por detrás del PSOE, destacando a los ex presidentes José María Aznar y Mariano Rajoy, que gobernaron en una primera fase desde 1996 hasta 2004 siendo presidente del gobierno Aznar y en una segunda fase desde 2011 hasta 2018 siendo presidente Mariano Rajoy. En el intervalo entre ambas fases fueron parte de la oposición, donde Mariano Rajoy fue el líder de esta.

Hoy en día, el Partido Popular pasa por uno de sus peores momentos, encabezados por Pablo Casado, su actual secretario general, no han obtenido un gran resultado, con tan solo 66 escaños, probablemente ocasionado por los casos de corrupción que están sufriendo, por parte de políticos de su partido.

En canarias, hoy en día, podemos hablar también de un mal resultado electoral, ya que forma parte de la oposición siendo la tercera fuerza político, siendo su secretario general Asier Antona, teniendo tan solo 10 escaños.

²⁰ https://es.wikipedia.org/wiki/Partido_Popular

3.5 Partido Socialista Obrero Español

El Partido Socialista Obrero Español, se sitúa en la centroizquierda del panorama político.²¹ Fundado en 1879 por Pablo Iglesias Posse, siendo en un principio un partido de clase obrera, socialista y marxista, hasta que, en 1979, abandonaron el marxismo como definición ideológica.

Hay que destacar, que el Partido Socialista Obrero Español se convirtió en uno de los partidos mayoritarios, junto con el Partido Popular, ya que gobernó principalmente en tres fases: primera fase desde 1982 hasta 1996, a cargo de Felipe González, segunda fase, desde 2004 hasta 2011, con José Luis Rodríguez Zapatero, y por último desde 2018 hasta la actualidad, donde su secretario general Pedro Sánchez es el secretario general, y actual presidente del gobierno en funciones.

En Canarias, el PSOE, lidera el Gobierno de Canarias, en una coalición de 4 partidos anteriormente mencionados, donde su secretario general, Víctor Torres preside el Gobierno de Canarias, desde las pasadas elecciones de mayo, donde obtuvo el mejor resultado electoral con 22 escaños de 61 posibles.

IV. OBJETIVOS E HIPOTESIS

4.1 Objetivos generales

Analizar la relación entre los factores de estrés laboral e inteligencia emocional en los partidos políticos a través de un análisis.

²¹ <https://www.psoe.es/conocenos/historia/>

4.2 Objetivos Específicos

Se busca analizar la relación que existe entre las variables que han sido expresadas de forma cuantitativa por medio de los cuestionarios. Como fin será conocer si el estrés laboral se relaciona con la inteligencia emocional.

4.3 Hipótesis

H1: En el ámbito político, a mayor inteligencia emocional, se observa un menor estrés laboral.

H2: En el Género de los políticos, a mayor inteligencia emocional, menos estrés.

H3: En los cinco partidos políticos, a mayor inteligencia emocional, menor estrés.

V. MÉTODO

5.1 Participantes

La muestra está formada por 50 miembros de diferentes partidos políticos. De estos 50, 10 pertenecían a Coalición Canaria, 10 a Nueva Canarias, 10 a Podemos, 10 al Partido Popular y los últimos 10 al Partido Socialista Obrero Español.

Participaron tanto hombres como mujeres. En el caso de Coalición Canaria 6 cuestionarios fueron respondidos por hombres y cuatro por mujeres. Por su parte en Nueva Canarias 5 cuestionarios fueron respondidos por hombres y 5 por mujeres. En el siguiente caso respondieron el cuestionario 5 hombres y 5 mujeres por Podemos. En otro caso, en el Partido Popular respondieron los hombres un total de 4 cuestionarios y las mujeres a 6. Por

último, el partido Socialista Obrero Español donde los hombres respondieron a 6 cuestionarios y 4 las mujeres.

Estos datos se recogieron con la finalidad de conocer más cerca la relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en el ámbito político.

5.2 Instrumentos

Para la realización de este trabajo, se usaron dos cuestionarios relacionados a las dos variables de las cuales queríamos saber los resultados; estrés laboral e inteligencia emocional.

Cuestionario de estrés laboral: Stress and Work: A Managerial Perspective. Glenview, Ill., Scott Foresman.

En este trabajo, usaremos el cuestionario de estrés laboral, publicado por la OIT-OMS que consta de 25 ítems, relacionado con la estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo, que será los 6 factores de los que se compone. El nivel de fiabilidad y validez es alto. Para cada ítem de la encuesta, se requiere seis opciones de respuesta (1 a 6) si la condición es desde nunca o hasta siempre.

Cuestionario de inteligencia emocional: Trait Meta-Mood Scale, Berrocal.

La TMMS-24 está basada en *Trait Meta-Mood Scale* (TMMS) del grupo de investigación de Salovey y Mayer. La escala que vamos a usar es una escala rasgo que evalúa el metaconocimiento de los estados emocionales mediante 24 ítems. En concreto, las destrezas con las que podemos ser conscientes de nuestras propias emociones, así como de nuestra capacidad para regularlas.

La TMMS-24 contiene tres dimensiones claves de la IE con 8 ítems cada una de ellas: Atención emocional, Claridad de sentimientos y Reparación emocional.

Con atención emocional nos vamos a referir, a ser capaz de sentir y expresar los sentimientos de forma adecuada.

En claridad de sentimientos, podemos decir que comprendo bien mis estados emocionales.

Por último, en reparación emocional, soy capaz de regular los estados emocionales correctamente.

5.3 Procedimiento

Las muestras fueron recogidas en las localidades de Tijarafe, Puntagorda, Garafía, Los Llanos de Aridane y San Cristóbal de la Laguna, durante los meses de enero, febrero, marzo y abril de 2019.

Los cuestionarios fueron entregados y recogidos en todas las diferentes sedes de los partidos en las localidades antes mencionadas. Los políticos entrevistados eran concejales y alcaldes, donde la mayoría estaban liberados a jornada de 75% en el caso de los concejales y en el caso de los alcaldes el 100%. El volumen de trabajo en la época que se realizó el estudio fue muy alto ya que se encontraban en precampaña tanto para las elecciones generales de abril, como para las elecciones municipales, autonómicas, regionales y europeas del mes de mayo. Todo esto a la vez que realizaban su trabajo como concejales y alcaldes electos.

5.4 Análisis de datos

El análisis estadístico de este trabajo se realizó a través del programa informático SPSS versión 15.0 para Windows. Con el fin de analizar la variable de estrés laboral se utilizó el cuestionario de estrés laboral: Stress and Work y para la otra variable que fue inteligencia emocional, se usó el Cuestionario de inteligencia emocional: Trait Meta-Mood Scale, Berrocal.

Se hizo un análisis de correlación entre las distintas puntuaciones obtenidas, en los cuestionarios por conjunto. Se verificó la estructura factorial de la media de las dos variables.

VI. RESULTADOS

Para comenzar, lo primero que hacemos es la comprobación de la existencia de una buena muestra para verificar si la muestra será fiable o no (Tabla 1). Por lo que realizaremos un análisis factorial del estrés en el Ámbito político. El análisis factorial del cuestionario del estrés nos da una buena adecuación de la muestra (0,764) en la prueba del KMO Y Bartlett. También quiero destacar que el índice de esfericidad de Bartlett muestra una relación significativa (0,000), lo que quiere decir que los resultados no fue fruto del azar ni de las variaciones del muestreo.

Tabla I. Análisis factorial del estrés en los diferentes partidos políticos. Prueba del KMO y Bartlett.

Medida Kaiser-meyer-olkin de adecuación de muestreo	,764
Prueba de esfericidad de Bartlett Aprox. Chi-cuadrado	913,293
Gl	300
Sig.	,000

Tras haber realizado el análisis factorial, llevaremos a cabo el análisis de componentes principales mediante un análisis factorial de extracción (Tabla 2). Dicho análisis se realizó con el método de componentes principales y la rotación de Varimax donde dio un total de 6 factores con autovaloraciones por encima del 1,2, lo que explicara el 73,918 (valor acumulado) de la varianza total, destacando el primer componente con 42,034 de la varianza total.

Tabla II. Análisis de componentes principales del estrés.

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10,508	42,034	42,034	10,508	42,034	42,034	3,561	14,246	14,246
2	1,941	7,765	49,799	1,941	7,765	49,799	3,281	13,125	27,370
3	1,800	7,198	56,997	1,800	7,198	56,997	3,122	12,488	39,858
4	1,615	6,461	63,458	1,615	6,461	63,458	3,006	12,024	51,882
5	1,411	5,643	69,101	1,411	5,643	69,101	2,910	11,641	63,523
6	1,239	4,955	74,056	1,239	4,955	74,056	2,633	10,533	74,056

En lo que se refiere a la tabla de matriz de componentes, tras la obtención de los componentes rotados por Varimax con la normalidad de Kaiser, se resume que existen 6 componentes (Tabla 3). Estos 6 componentes están presentes por las diferentes respuestas a las preguntas del estrés.

- exigencia: E02 (el darles informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa), E14 (el no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa), E15 (el no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa), E16 (el que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés), E17, (el que

mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés).

- Control: E11 (el que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa) E10 (el que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa), E12 (el que las personas de mi nivel en la empresa tengamos poco control del trabajo me causa estrés), E03 (el que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés), E04 (el que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa)
- Apoyo: E22 (el que tenga que trabajar con miembros otros departamentos me estresa), E23 (el que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me estresa), E24 (el que no respeten a mis superiores, a mí, y a los que están debajo de mí, me causa estrés), E25 (el no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés), E13 (el que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa).
- Clima organizacional: E08 (el que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés), E07 (el que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés), E20 (el que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés), E01 (el que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés).
- Falta de cohesión: E18 (el que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa), E19 (el que mi equipo no me brinde

protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés).

- Influencia del líder: E06 (el que mi supervisor no me respete me estresa), E05 (el que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa), E09 (el que mi de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés).

Tabla III. Matriz de componentes rotados del estrés.

Rotated Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
EO16	,804					
EO15	,767					
EO2	,723					
EO14	,633					
EO17	,493					
EO11		,781				
EO4		,735				
EO3		,645				
EO10		,633				
EO12		,478				
EO22			,811			
EO23			,721			
EO24			,647			
EO25			,555			
EO13			,481			
EO8				,769		
EO7				,706		
EO20				,664		
ESTRES LABORAL				,405		
EO18					,813	
EO19					,784	
EO21					,642	
EO5						,870
EO6						,819
EO9						,580

A continuación, haremos el mismo proceso con el segundo factor de la investigación, la inteligencia emocional (Tabla 4).

El análisis factorial del cuestionario de Berrocal nos da una buena adecuación de la muestra (0,630) en la prueba del KMO. Hay que destacar el índice de esfericidad de Bartlett que muestra una relación significativa

(0,000), esto quiere decir que los resultados no son fruto del azar ni de las variaciones del muestreo.

Tabla IV. Análisis factorial de la inteligencia emocional en el ámbito político.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,630
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	742,758
	Df	276
	Sig.	,000

En este análisis factorial de extracción se realizó el método de componentes principales y la rotación varimax donde hay un total de 5 factores con valores por encima del 1.2 que nos da un 66,53 (valor acumulado) de la varianza total. Hay que destacar el primer componente con un 29, 689 de la varianza.

Tabla V. Análisis de componentes principales del control del estrés

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7,125	29,689	29,689	7,125	29,689	29,689	4,563	19,010	19,010
2	3,480	14,500	44,189	3,480	14,500	44,189	3,200	13,332	32,343
3	2,187	9,114	53,302	2,187	9,114	53,302	3,071	12,796	45,139
4	1,818	7,575	60,878	1,818	7,575	60,878	2,826	11,775	56,914
5	1,357	5,655	66,533	1,357	5,655	66,533	2,309	9,619	66,533

En la tabla de matriz de componentes tras la obtención de los componentes rotados por Varimax con la normalidad de Kaiser se podrá llegar a la conclusión de que hay 5 componentes extraídos (tabla 6).

Estos componentes recogidos en la tabla son 5 que se clasifican según se mostrara a continuación:

- Reparación: I17 (aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista), I18 (aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables), I19 (cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida), I20 (intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal), I21 (si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme), I22 (me preocupo por tener un buen estado de ánimo), I23 (tengo mucha energía cuando me siento feliz), I24 (cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo)
- Claridad: I09 (tengo claro mis sentimientos), I10 (frecuentemente puedo definir mis sentimientos), I11 (casi siempre se como me siento), I12 (normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas).
- Pensamiento: I03 (normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones), I05 (dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos), I06 (pienso en mi estado de ánimo), I07 (a menudo pienso en mis sentimientos), I08 (presto mucha atención a como me siento)
- Comprensión: I13 (a menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones), I14 (siempre puedo decir cómo me siento),

I15 (a veces puedo decir cuáles son mis emociones), I16 (puedo llegar a comprender mis sentimientos)

- Atención: I01 (presto mucha atención a los sentimientos), I02 (me preocupo mucho por lo que siento), I04 (pienso en que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo).

Tabla VI. Matriz de componente rotado de control del estrés.

	Component				
	1	2	3	4	5
IE20	,872				
IE18	,808				
IE21	,764				
IE17	,715				
IE24	,694				
IE19	,681				
IE23	,577				
IE22	,541				
IE11		,875			
IE10		,792			
IE9		,710			
IE12		,686			
IE5			,801		
IE6			,792		
IE7			,676		
IE3			,555		
IE8			,553		
IE15				,837	
IE14				,733	
IE13				,554	
IE16				,498	
IE2					,909
INTELIGENCIA EMOCIONAL					,736
IE4					,549

Hemos analizado la consistencia interna mediante el cálculo de alpha de cronbach's, el cual nos ha aportado que el valor de dicho calculo es de 0,940, (tabla 7) valor que nos da una gran fiabilidad del estudio para (por encima de 0,5). En lo que se refiere al nivel de consistencia interna del

estrés laboral, podemos concluirlo con un resultado satisfactorio por lo antes mencionado.

Tabla VII. Consistencia interna de la escala, estadístico de fiabilidad del estrés laboral.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	25

Por otro lado, analizamos la consistencia interna mediante el cálculo de alpha de cronbach's, el cual nos ha aportado que el valor de dicho calculo es en este caso 0,890, (tabla 8) al igual que en el otro caso y aunque sea un poco inferior, nos aportan una gran fiabilidad ya que sobrepasa 0,5. En lo que se refiere al nivel de consistencia interna de la inteligencia emocional, podemos concluirlo con un resultado satisfactorio por lo antes mencionado.

Tabla VIII. Consistencia interna de la escala, estadístico de fiabilidad de la inteligencia emocional.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	24

A continuación, analizaremos una correlación entre el estrés laboral e inteligencia emocional en el ámbito político (Tabla 9).

En dicha correlación podemos observar un resultado no significativo, por lo tanto, nos da a conocer que no hay una relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional, ya que el valor está por debajo de $p > 0,05$ por lo que

podemos concluir el estudio de la correlación tras estos datos relevados en la tabla.

Tabla IX. Correlación entre los dos factores, estrés laboral e inteligencia emocional en el ámbito político.

Correlations

		media_EO	media_IE
media_EO	Pearson Correlation	1	,006
	Sig. (2-tailed)		,969
	N	50	50
media_IE	Pearson Correlation	,006	1
	Sig. (2-tailed)	,969	
	N	50	50

Ahora analizaremos el mismo proceso, pero con el género masculino y los dos factores a estudiar (tabla 10).

En esta correlación, podemos ver que, nos da un valor un poco más significativo que en la anterior tabla, pero sin llegar a ser significativo para el estudio. Por lo tanto, podemos decir que a correlación entre género masculino, estrés laboral y la inteligencia emocional, no tienen gran relación a pesar de que da un valor que se empieza a acercar al correcto.

Tabla X: Correlación entre el género masculino, el estrés laboral y la inteligencia emocional.

Correlations

		media_EO	media_IE
media_EO	Pearson Correlation	1	,302
	Sig. (2-tailed)		,142
	N	25	25
media_IE	Pearson Correlation	,302	1
	Sig. (2-tailed)	,142	
	N	25	25

A continuación, analizaremos la correlación entre género femenino, estrés laboral e inteligencia emocional en el ámbito político (tabla 11).

Con respecto a esta correlación podemos observar que no tiene significación alguna ya que el valor es muy bajo, y ni si quiera ser a acerca al mínimo. Por lo tanto, podremos decir que el género femenino, estrés laboral y la inteligencia emocional tampoco tienen relación alguna.

Tabla XI: Correlación entre género femenino, estrés laboral e inteligencia emocional.

Correlations			
		media_EO	media_IE
media_EO	Pearson Correlation	1	-,149
	Sig. (2-tailed)		,477
	N	25	25
media_IE	Pearson Correlation	-,149	1
	Sig. (2-tailed)	,477	
	N	25	25

Ahora analizaremos la correlación entre el partido político: partido popular, estrés laboral e inteligencia emocional, ya que los otros cuatro partidos políticos ninguno nos daba un valor significativo, por lo tanto, no tenían relación alguna.

Por lo tanto, solo hemos analizado la correlación entre los miembros del partido popular, con los dos factores a estudiar, y nos ha dado que el único caso visto hasta ahora tiene un valor significativo (0,854). Por lo tanto, la correlación entre el partido popular, estrés laboral e inteligencia emocional, podemos decir que tiene relación, a mayor inteligencia emocional, menor será el estrés laboral.

Tabla XII: correlación entre los partidos políticos, estrés laboral y la inteligencia emocional.

		media_EO	media_IE
media_EO	Pearson Correlation	1	,854**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	10	10
media_IE	Pearson Correlation	,854**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	10	10

VII. CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN

Tras concluir el estudio, y dados los resultados obtenidos podemos decir que no existe ninguna relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional, aunque probablemente si hubiéramos obtenido más muestras quizás el resultado hubiera variado.

Por lo tanto, de las tres hipótesis solo se confirmaría una parte de la tercera, en el caso del Partido popular donde si obtuvimos datos significativos, pudiendo decir que los integrantes del partido popular a mayor inteligencia emocional, menor estrés. Hay que destacar que las demás hipótesis, ninguna se confirma, puesto que, en los valores aportados, ninguno presentaba significación alguna, por lo que no hay relación entre los dos factores estudiados.

En lo que se refiere a la fiabilidad de las escalas que hemos estudiado, se observa una alta fiabilidad tanto para el estrés como para la inteligencia emocional, por lo que los resultados han sido recogidos de manera efectiva y clara.

Concluimos el que el estrés laboral y la inteligencia emocional en el ámbito político no se relacionan en nada, según los datos obtenidos. Sin embargo, antes de iniciar el estudio, y nutriéndome del contenido de ambos factores, puede deducir que no necesariamente deberían de relacionarse, ya que, aunque una persona que este estresada en su trabajo, fuera de él puede ser feliz, ya sea por su condición familiar, condición económica etc... o al



contrario una persona sin estrés en el trabajo, puede ser infeliz por las mismas condiciones.

A modo de discusión, podremos comentar el bajo nivel de estrés que están sometidos hoy en día los políticos en España, sobre todo en el Congreso de los Diputados, donde representan a los ciudadanos mediante el voto, y los cuales, ni siquiera se ponen de acuerdo para formar gobierno, abogando a los ciudadanos a unas nuevas elecciones, suponiendo un gasto para el ciudadano innecesario. Sería interesante analizar a este colectivo, en periodo no electoral, ya que este estudio se realizó en plena campaña electoral, aunque pienso que los resultados serían parecidos, ya que aun siendo periodo electoral, no percibí estrés por su trabajo, sino más bien, por conseguir un voto a todo costa.

VIII. REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA

Brod, C. (1984); *“Techno Stress: The human cost of the computer revolution”*; Reino Unido; Addison-Wesley Publishing company.

Goleman, D. (1995); *“Inteligencia Emocional”*; Barcelona; Kairos.

Kung, C. y Chan, C. (2014), *“Differential roles of positive and negative perfectionism in predicting occupational eustress and distress. Personality and individual Differences vol 58; pp 76-81*

McEwen, B. (2000), *“The Neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance”*, Brain research, 886 (1-2), pp 172-189

Payne, W. (1985); *“A Study of Emotion: Emotional Intelligence; Self-Integration; Relating to Fear, Pain and Desire”*, Union Institute & University, Ohio.

Salovey, P. y Mayer, J.D. (1990); Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*; vol. 9; pp 185-211.

Selye, H (1956), *“The Stress of life”*. New York Times: McGraw-Hill Book Company.

VII Estudio Cinfasalud (2017): *“Percepción y hábitos de la población española en torno al estrés”*

IX. WEBGRAFIA

Cinfasalud.com/areas-de-salud/cuidado-diario/estilo-de-vida/estudio-cinfasalud-estres

“El estrés provoca el 30% de las bajas laborales en España”, artículo consultado en el diario digital Europa Press en el enlace: <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-estres-Provoca-30-bajas-laborales-espana-20170928151043.html>

Ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t15/p419/a2006/p02/10/&file=02018.px&L=0

Laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ057178.pdf

Resultados.elpais.com/elecciones/2019/autonomicas/05/

Psoe.es/conocenos/historia/

Wikipedia.org/wiki/Coalici%C3%B3n_Canaria

Wikipedia.org/wiki/Partido_Popular

Wiktionary.org/wiki/estr%C3%A9s

-



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho

