

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2020/2021

Convocatoria: Julio

RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL, EL SÍNDROME FEAR OF MISSING
OUT Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS, FEAR OF MISSING OUT
SYNDROME AND EMOTIONAL INTELLIGENCE.

Realizado por el alumno/a Colmenares De La Rosa, Daniela.

Tutorizado por los Profesores: Marichal García, Fátima y Martínez Torvisco, Juan.

Departamento: Psicología del trabajo y de las organizaciones

Área de conocimiento: Psicología social

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between emotional intelligence, work stress and Fear of Missing Out syndrome.

The sample in this study consisted of 50 workers from different work environments who responded to three questionnaires on job stress, FOMO and emotional intelligence.

The results show that there is a significant relationship between job stress and FOMO and between emotional intelligence and FOMO. However, no significant relationship was found between emotional intelligence and job stress.

Key words. Job stress, Emotional intelligence, FOMO.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

En el presente estudio se analiza la relación entre la inteligencia emocional, el estrés laboral y el síndrome Fear of Missing Out.

La muestra en este estudio está conformada por 50 trabajadores de diferentes ámbitos laborales que respondieron a tres cuestionarios sobre estrés laboral, FOMO e inteligencia emocional.

Los resultados muestran que existe una relación significativa entre el estrés laboral y el FOMO y entre la inteligencia emocional y el FOMO. Sin embargo, no se encuentra relación significativa entre inteligencia emocional y estrés laboral.

Palabras claves. Estrés laboral, Inteligencia emocional, FOMO.

Índice

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1 Estrés	6
1.2 Estrés laboral	10
1.3 Inteligencia emocional	13
1.4 Síndrome Fear of Missing Out (FoMO)	16
3. OBJETIVOS	19
3.1 Objetivo general	19
3.2 Objetivos específicos	19
4. HIPÓTESIS	20
5. MÉTODO	20
5.1 Participantes	20
5.2 Instrumentos	20
5.3 Procedimiento	21
5.4 Análisis de datos	22
6. RESULTADOS	22
7. DISCUSIÓN	28
8. CONCLUSIONES	31
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el estrés laboral es uno de los factores más frecuentes que afectan negativamente a la ejecución de las tareas dentro del puesto de trabajo que se desempeña. La respuesta a cualquier aspecto de la vida que se llega a percibir como amenaza se le reconoce como estrés y da como resultado que la forma de sentir y comportarse sea alterada. En el ámbito laboral los efectos negativos surgen cuando los trabajadores sienten que no pueden enfrentar las demandas del entorno o a las impuestas al amenazar su bienestar, la capacidad de aprender a dominar las preocupaciones casi siempre se considera una destreza difícil de desarrollar, sin embargo, a través de la inteligencia emocional se podría llegar a gestionar mejor las emociones, y así conseguir reducir el estrés laboral. A pesar de esto no todo el estrés es negativo, ya que, hay distintos escenarios que provocan estrés y esto ayuda a activar las habilidades para enfrentar los cambios, dependerá del tipo de situación que da lugar al estrés, y de los factores que lo originen, que se denominan estresores.

Cabe destacar que la inteligencia emocional se puede considerar un elemento esencial para poder llevar a cabo un buen liderazgo dentro una organización. Cobra importancia en este aspecto la comunicación, ya que, las empresas que apuestan por comunicaciones eficientes basadas en facilitar la innovación, creatividad y ofrecer metas concretas, favorece a que los trabajadores no sufran experiencias de estrés o el síndrome Fear of Missing Out (FOMO), también en español “temor a perderse algo”, y es que en la sociedad en la que se vive hoy en día, las personas se encuentran sometidas a múltiples situaciones en las que se ponen a prueba la capacidad de respuesta.

El tema de este informe tiene como objetivo explicar la relación entre tres variables: estrés laboral, inteligencia emocional, y FOMO. A continuación, se explicarán los conceptos fundamentales que se abordarán en este trabajo.

1.1 Estrés

Cannon (1932) citado en Camargo (2004, pág.79) define el estrés: “como una reacción fisiológica provocada por la percepción de situaciones o estímulos aversivos o placenteros”. Sin embargo, dicho término implica un concepto mucho más complejo.

Chrousos y Gold (1992) explican que el estrés podría definirse como una situación en la cual se produce una interrupción de la armonía o una amenaza a la homeostasis en el organismo. Dicha alteración, desencadena una lluvia de respuestas fisiológicas y conductuales con el propósito de recuperar el equilibrio homeostático.

Una definición más reciente de estrés ha sido expuesta por Bruce McEwen (2000), en la cual al estrés se le puede considerar como una conminación real o hipotética a la entereza fisiológica o psicológica de una persona que trae como consecuencia una respuesta fisiológica y/o conductual. Inicialmente, el estrés en medicina hace referencia a una situación en donde los niveles de glucocorticoides y catecolaminas en la circulación de la sangre suben. Esta concepción surge de los estudios pioneros llevados a cabo por Selye (1936, 1960, 1974) citado en Sandín (2003) donde se identifica que la respuesta al estrés implica como grupo de consecuencias fisiológicas, principalmente hormonales.

En esta misma línea de investigación, Cannon (1932) citado en Sandín (2003) en su definición destaca la importancia del sistema nervioso autónomo en el mantenimiento de la homeostasis. En primer lugar, lo propone como un mecanismo de reacción de emergencia del cuerpo ante amenazas. Más tarde, Camargo (2004) añade un componente fisiológico. El autor explica que el cortisol es la hormona más vinculada al estrés. Resalta que, en la proporción correcta, es necesaria para la vida, pero si esta resulta excesiva puede llegar a producir diferentes patologías graves de tipo emocional, conductual, intelectual y/o física.

Por otro lado, Peiró (2001) manifiesta desde un planteamiento clásico que, por una parte, el estrés se produce por diferentes circunstancias ambientales o personales que se pueden calificar como fuentes de estrés. Las personas perciben estas situaciones y posteriormente empieza la experiencia de estrés. Dicha experiencia trae como consecuencia distintos escenarios emocionales, mientras que se ponen en marcha los procesos para enfrentarse a las situaciones o experiencias de estrés. Según la duración del episodio, el grado de éxito de ese afrontamiento y la capacidad para controlar el estrés, se producen diferentes

resultados para el individuo. Pudiendo incluso, producir efectos significativos y persistentes para la persona. Todas estas asociaciones pueden estar reguladas por diferentes variables ambientales y/o personales (p.e. el apoyo social, entre otras), que modulan el vínculo entre la respuesta y la experiencia subjetiva de estrés. Con lo cual, la experiencia de estrés de un individuo en un entorno en el que hay un nivel de apoyo social favorable, tendrá menos resultados negativos que los que se producen cuando la aceptación social es nula.

El mismo autor enfatiza que al mismo tiempo que se ha observado un incremento en los niveles de estrés en la sociedad, han aumentado los estudios en diferentes ámbitos. Por ejemplo, en el ámbito de la Psicología del trabajo y de las Organizaciones, se han desarrollado distintos patrones que han señalado varios aspectos importantes. Entre los que destaca un punto de vista interaccionista y transaccional. Sin embargo, estos enfoques se han centrado en una conceptualización del estrés, que parte de una reflexión psicofisiológica y subjetiva sobre el mismo. Tomando en cuenta su componente experiencial y sus consecuencias sobre la salud y el bienestar personal (Peiró 2001).

En concordancia a lo explicado por Peiró (2001), Cockerham (2001) citado por Sandín (2003), añade que el estudio sobre el estrés centrado en los factores psicosociales, actualmente se ha inclinado por investigar las consecuencias que tienen las experiencias estresantes sobre la salud de las personas, en vez de seguir basándose en la procedencia de dichas experiencias. Sin embargo, esto supone un gran inconveniente actualmente en el marco de la investigación social del estrés, puesto que, las condiciones sociales (organización social, aceptación social, rol laboral, estatus económico, etc.) pueden estar vinculadas tanto en el origen como en las respuestas de las experiencias estresantes. Las circunstancias sociales pueden producir elevados niveles de estrés que, al mismo tiempo, afectan a la salud, la calidad de vida, y la esperanza de vida. Además, la influencia del entorno social sobre la salud de las personas también se ven afectadas por variables menos estratificadas, como los hábitos de vida (por ejemplo, tomar drogas, no hacer ejercicio, fumar, no seguir una dieta equilibrada, etc.). No sólo por el sexo, la edad o nivel de ingresos. Dichos aspectos se pueden ver afectados por el estrés social (el nivel elevado de estrés en el trabajo puede aumentar la práctica de estilos de vida no saludables como abusar del consumo de alcohol o disminuir la práctica de actividad física, etc.).

Esto supone que el estrés social no solamente puede provocar efectos directos en la salud, sino que también efectos indirectos a través de la alteración de los estilos de vida. En la misma línea Sandín (2003) destaca que la mayor parte de las amenazas en las sociedades modernas son simbólicas más que físicas, y regularmente no suelen llevar a una respuesta de tipo físico. Actualmente el ser humano debe responder a diversas amenazas sociales (por ejemplo, en el ámbito laboral). Sin embargo, en ocasiones los recursos son insuficientes para pasar a la acción. Esta carencia de respuesta deja al cuerpo fisiológicamente dispuesto para una acción que nunca tiene lugar. Un estado de preparación que, al prolongarse en el tiempo, puede causar serios daños. Es importante destacar que las amenazas en la sociedad moderna pueden asociarse con factores, tales como, la competitividad laboral, el ruido, la educación, entre otros. Muchos estudios han demostrado que la incompetencia del organismo humano para dominar los estresores sociales y psicológicos pueden traer como consecuencia trastornos cardiovasculares, hipertensión, dolores musculares, pérdida de calidad de vida, depresión, así como también, el aumento de las conductas de enfermedad (por ejemplo, necesitar asistencia sanitaria) (Cockerham, 2001; Mechanic, 1976; Siegrist et al, 1986; Turner et al, 1995).

Por otro lado, el autor Peiró (2001) expone que un estresor es toda aquella circunstancia ambiental o personal que supone o plantea exigencias que el individuo no domina o no puede enfrentar, convirtiéndose en una amenaza. Edwards (1988) recoge que los estímulos estresores provocan un desajuste entre las exigencias del entorno (o las propias) y los recursos del individuo para poder enfrentarlas. Este aspecto provoca que la persona considere que de no atender esas demandas traerá consecuencias negativas para ella. Un ejemplo claro propuesto por Peiró (2001) plantea lo siguiente. Un trabajador debe acabar un informe en un plazo determinado, pero no cuenta con el recurso de tiempo suficiente. Sin embargo, el trabajador es consciente de que no acabarlo, supondría determinadas consecuencias negativas en el ámbito laboral, por lo que tendrá una experiencia de estrés. Las demandas no siempre provienen del entorno, muchas veces las personas se exigen a niveles tan elevados que luego no pueden conseguir, por falta de herramientas y esto les provoca estrés. Por otro lado, los recursos no tienen por qué estar vinculados a la persona. De hecho, ocasionalmente proceden del ambiente. Si los problemas del trabajador que se mencionan en el ejemplo anterior para finalizar el informe tuvieran vínculo con la falta de tiempo al tener que hacerse cargo de una persona mayor pero otro familiar se ofrece a hacerlo, este recurso puede favorecer a que el empleado finalice el informe.

Otro aspecto interesante es el destacado por Selye (1964) citado por Camargo (2004). Este autor distingue dos tipos de estrés, por un lado, el *Eustrés* el cual se denomina estrés positivo, el necesario, es decir, no produce efectos negativos y es una cantidad de estrés necesaria para la vida. Este tipo de estrés estimula la vida de las personas, así como también, les permite enfrentarse a sus miedos, conseguir sus metas con resultados favorables, y aumenta la resiliencia. Existe un punto óptimo de estrés el cual nos proporciona un rendimiento eficaz en nuestras tareas. En cambio, el *Distrés* es la parte negativa del estrés. Pudiendo producir la destrucción del organismo, es acumulable, capaz de dañar las células neuronales, aumenta la posibilidad de sufrir patologías mentales, incrementa el proceso de envejecimiento, entre otros.

De hecho, Naranjo (2009) explica que tanto recibir una buena noticia o recibir una mala noticia, suponen la misma situación de estrés en el individuo. En la mayoría de los casos la respuesta se da de forma armónica, con espontaneidad y sin secuelas fisiológicas. Sin embargo, en otros casos si la exigencia es de alto nivel y duradera puede llegar a vencer la capacidad de adaptación del organismo. En este ejemplo se aborda el Eustrés (buen estrés) y el Distrés (mal estrés).

En resumen, en los últimos años, el estrés, se ha convertido en un fenómeno social de gran relevancia. De hecho, diversos estudios recogen datos alarmantes de lo que algunos autores denominan, el enemigo silencioso de esta era. Un ejemplo, es la investigación llevada a cabo por Cinfasalud (2017) que es avalada por la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS). El estudio consiste en recoger información relevante sobre la percepción y los hábitos de la población española con respecto al estrés. El laboratorio ha hallado que cuatro de cada diez habitantes en territorio español, han experimentado estrés de manera frecuente o continuada. Con respecto al sexo, el estudio recoge que una de cada dos mujeres percibe estrés de forma frecuente. Mientras que uno de cada tres hombres declara sentir lo mismo. Con respecto a la edad, se halló que los menores de 45 años suelen presentar un mayor grado de estrés. Por otro lado, teniendo en cuenta la ocupación, se observa que los estudiantes indican sufrir estrés de manera frecuente (55,6%). Le siguen las personas que se encuentran en búsqueda de su primer empleo (50,7%) y, en tercer lugar, se encuentran trabajadores tanto por cuenta ajena como propia (41,4%). Los datos citados son muy preocupantes y señalan la necesidad de implementar medidas de salud mental que sean capaces de mejorar la calidad de vida.

Además, las investigaciones llevadas a cabo en los últimos años dejan evidencia de la importante influencia que ejercen las diferentes condiciones laborales.

1.2 Estrés laboral

Es indiscutible que una de las principales fuentes de estrés está vinculada a las condiciones laborales en las que se ve sumergido el individuo. A continuación, se explicará concretamente este tipo de estrés y las características más destacables.

El estrés laboral “es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (Leka, Griffiths y Cox, 2004, p.3). Es decir, el estrés laboral tiene lugar cuando se produce un desequilibrio entre lo que demanda la empresa y las habilidades del trabajador.

Peiró y Rodríguez (2008) añaden lo siguiente, a pesar de que el desajuste que se produce entre la persona y las cualidades destacadas de su clima laboral es significativo para entender el estrés laboral, no es suficiente para comprender las diversas dinámicas que emergen en el ámbito profesional y las organizaciones. Otras cuestiones, como el intercambio entre las partes involucradas en el trabajo, merecen consideración. Es decir, es importante analizar y entender las relaciones entre trabajadores y la organización o, entre los diferentes factores en el ambiente de trabajo. Según Buunk, B. P., Zurriaga, R., Peiró, J. M., Nauta, A., & Gosalvez, I. (2005) y Carmona, C., Buunk, B.P., Peiró J. M., Rodríguez, I., & Bravo, M. J. (2006) para entender este fenómeno, se debe tomar en cuenta distintos mecanismos y procesos sociales, como la comparación social y la reciprocidad. Martínez-Tur, V., Moliner, C., y Carbonell, S. (2003) añaden la justicia. Ya que estos patrones, facilitan un importante punto de partida para plantear investigaciones del estrés laboral y las respuestas tanto positivas como negativas derivadas de tales vivencias (Cropanzano, R., Goldman, B., & Benson, L., III. 2005; Moliner, C., Martínez-Tur, V., Peiró, J. M., & Ramos, J. 2005).

Nuevamente los autores Peiró y Rodríguez (2008), destacan algunos fenómenos sociales como la autoridad y el desacuerdo. Explican que son dinámicas complejas que ejercen diversas funciones dentro de los sistemas sociales e incluso, a nivel intrapersonal. Los fenómenos sociales que han sido fomentados por las organizaciones desempeñan un papel importante en los procesos sociales vinculados al estrés laboral. Cabe mencionar que el

liderazgo es muy importante para entender la conducta en el trabajo y la estructura de la organización. Este concepto, sobre todo, cuando se trata de un liderazgo formal, se ha vinculado, en ocasiones, al de dirección y a la línea jerárquica en las empresas. Los directivos, concretamente si llevan a cabo una función de liderazgo, desempeñan un papel significativo en las organizaciones y, por tanto, pueden afectar tanto en el comportamiento y la salud de las organizaciones como en las de los trabajadores (Britt, T. W., Davison, J., Bliese, P.D., y Castro, C.A. 2004).

Por otra parte, según establece Peiró (2001) existen los siguientes desencadenantes de estrés: 1) Estresores del ambiente físico. Son las características del ambiente físico en el entorno laboral que pueden dar lugar a experimentar estrés laboral (el ruido, la vibración, la calidad de la luz, la sensación térmica, etc). 2) Demandas del propio trabajo. Las condiciones de la actividad laboral podrían desencadenar experiencias de estrés (el horario de trabajo, la elevada carga de trabajo o la exposición a riesgos). 3) Los contenidos del trabajo o las características de las tareas. Entre ellos la oportunidad de dominar, el uso de habilidades que consienten en la realización de las tareas, la retroalimentación que se percibe debido a la propia ejecución del trabajo, las características de la tarea y la dificultad del propio trabajo. 4) El desempeño de roles. también puede traer como consecuencia experiencias de estrés laboral. Son conocidos y han analizado el conflicto, la ambigüedad y la sobrecarga de rol. 5) Las relaciones interpersonales e intrapersonales. Pueden ser desencadenantes de estrés. Entre ellas resaltan las relaciones con los directores, con los compañeros, subordinados, clientes, etcétera. 6) El desarrollo de la carrera, en sus distintos aspectos, es un importante desencadenante de estrés. Particularmente cabe destacar estresores como la falta de seguridad laboral, las diferentes transiciones de rol, las situaciones de las distintas fases de desarrollo, las promociones rápidas o las demasiado lentas, etc. 7) Distintos aspectos en relación con las nuevas tecnologías, son también desencadenantes de estrés. (problemas de diseño, de implantación y de gestión de ese tipo de tecnologías). 8) Elementos del clima organizacional, algunos aspectos pueden ser estresantes, por ejemplo, una elevada centralización o, un clima excesivamente burocratizado o de escaso apoyo social entre los integrantes de la organización. 9) Por último, estímulos de estrés que guardan relación entre el trabajo y otros aspectos de la vida como las exigencias conflictivas entre la actividad laboral y los roles familiares.

Esto implica que el estrés en el trabajo no se debe solamente a factores físicos, como la temperatura, la carga de trabajo, el tipo de tarea, o de los factores organizativos inmediatos, como el estilo de liderazgo o el clima laboral. De hecho, los factores organizacionales laborales y sociales (el ambiente de trabajo o el entorno socioeconómico que rodea al trabajador) forman parte principal. En otras palabras, la salud en el trabajo no depende solo de las empresas o bien de los trabajadores, sino de la sociedad en su conjunto y de la circunstancia económica mundial en la que se encuentra sumergida.

Según un estudio elaborado por la aseguradora DKV y la Universidad Europea citado en La Vanguardia (2019), que investiga el estado de salud general de los directivos (incluyendo gerentes, consejeros delegados, presidentes y mandos intermedios). Revela mediante el Índice de Vida Saludable (IVS): “Un total de 77 de los 255 encuestados (30,2%) dijo estar totalmente de acuerdo con la afirmación: no dispongo de tiempo suficiente para dedicar a mi familia y amigos, y 47 (18,4%) dijeron haber tenido que desatender compromisos familiares o personales por motivos de trabajo con frecuencia (a menudo o casi siempre)”. El instrumento IVS es un índice que integra 9 variables de salud a partir de un punto de vista global. Se trata del instrumento en la que se basa Quiero cuidarme de DKV, que es una app de salud que cuenta con más de 290.000 descargas y que da información a los ciudadanos, sobre la evolución de su salud personal y potencia la adopción de hábitos de vida saludables. Uno de los datos más relevantes manifiesta que los valores del IVS se redujeron conforme iba aumentando la edad de los participantes. Esto significa que hay un mejor estado de salud en los directivos más jóvenes que en los más longevos. Las distinciones resultaron estadísticamente significativas en las dimensiones de presión arterial y glucosa (puntuaciones de IVS menores -menos saludables- en participantes de mayor edad).

El mismo estudio ha hallado que mientras las directivas encuestadas eran más saludables (puntuación de IVS más elevada) en las dimensiones relacionadas con el índice de masa corporal (IMC) y la Presión arterial, los hombres presentaron puntuaciones superiores (más saludables) que las mujeres en las dimensiones relacionadas con el colesterol y tabaco. Por otro lado, las mujeres tendieron a seguir una alimentación más saludable que los hombres (mayor puntuación estandarizada de la dimensión IVS relacionada con la dieta) y los hombres tendieron a presentar menores niveles de estrés (mayor puntuación estandarizada en la dimensión del IVS relacionada con el bienestar emocional)”.

1.3 Inteligencia emocional

Goleman define a la inteligencia emocional como “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos.” (1995, p. 349).

Aunque el concepto de Inteligencia Emocional se le atribuye al investigador Wayne Payne, en concreto por su tesis “A Study of Emotion: Emotional Intelligence; Self-Integration; Relating to Fear, Pain and Desire” (1985), es a Daniel Goleman a quien se le atribuye el reconocimiento gracias a su estudio titulado “Inteligencia Emocional”.

Según los autores Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., y Sternberg, R. J. (2000) la inteligencia emocional (IE) se entiende como la habilidad de procesar información emocional regularmente. El concepto de IE se ha conceptualizado de dos formas distintas. En primer lugar, se entiende como una serie de destrezas cognitivas con respecto al procesamiento de la información emocional (metaconocimiento de los estados emocionales o capacidades cognitivo-emocionales). En segundo lugar, hallamos una concepción que añade algunos aspectos de la personalidad o modelo mixto (Bar-On, 2000; Goleman, 1995). Ampliando el término de IE a atender a características estables y variables de la personalidad como el humor, empatía, asertividad, impulsividad, optimismo o dominio de los impulsos y a combinarlos con las habilidades emocionales (autoeficacia emocional). Ambos puntos de vista no solamente son diferentes, sino que han potenciado distintas herramientas para evaluar sus correspondientes perspectivas de la IE.

En este sentido, y siguiendo esta perspectiva, el autor Landa (2009, Pág. 23) hace referencia a cuatro facetas o elementos específicos: “1) habilidad para distinguir, evaluar y expresar emociones con exactitud (percepción emocional); 2) habilidad para acceder y generar sentimientos que faciliten el pensamiento (integración emocional); 3) habilidad para comprender emociones, tener conocimiento emocional y razonar emocionalmente (comprensión emocional) y 4) habilidad para regular las emociones propias y ajenas promoviendo un crecimiento emocional e intelectual (regulación emocional)”.

Según Goleman (1995a, 1998), “la inteligencia emocional está conformada por dos dimensiones: la competencia personal y la competencia social. La competencia personal queda definida a su vez por tres habilidades sociales”:

1) la Autoconciencia emocional, hace referencia a la capacidad de las personas para entender lo que sienten y de estar siempre conectadas a sus principios, a su esencia. Las personas con esta destreza tienen capacidad para juzgarse a sí mismas de forma realista, son conscientes de sus errores, y poseen un elevado nivel de confianza. 2) la automotivación que destaca la habilidad de orientación de las personas hacia las metas. De superar los contratiempos y focalizar todos los recursos personales en un objetivo, desprenden un elevado nivel de iniciativa y compromiso. 3) empatía en la forma de relacionarse e interaccionar hay un aspecto que va más allá de las palabras. Hablamos de la realidad emocional de cada uno. Esa que se expresa con gestos, con un tono de voz particular, con determinadas posturas, miradas, expresiones...Descifrar todo ese lenguaje, la capacidad de ponerse en el lugar del otro y descubrir aquello por lo que está pasando es la empatía. Esa capacidad les permite a las personas no solo obtener información sobre aquellos que tienen enfrente. Sino que, también, ayuda a establecer vínculos más fuertes, lazos sociales y afectivos más profundos. Además, reconocer las emociones y los sentimientos de los demás es el primer paso para comprender e identificarse con las personas que los expresan. Las personas empáticas son las que, en general, tienen mayores habilidades y competencias relacionadas con la inteligencia emocional. 4) Habilidades sociales, tales como, las que permiten a la persona expresar adecuadamente tanto sus emociones como sus opiniones, deseos, etc. Los individuos que tienen estas capacidades son muy buenos en el ámbito de la negociación, tienen gran habilidad para liderar grupos y coordinar cambios, y por tanto saben trabajar en equipo. Por último, 5) el autocontrol que supone la habilidad para dominar los impulsos y las emociones, de hacerse responsable de los propios actos, de pensar antes de actuar. Estas personas son sinceras e íntegras, y son adaptables a los cambios.

Por otro lado, el mismo autor ya mencionado anteriormente (Landa, 2009), entiende que “el coeficiente intelectual de una persona no es suficiente para explicar el éxito en su vida personal, profesional familiar y social”. Muchas veces las personas con un buen nivel de estudios, metas y oportunidades parecidas han acabado con destinos muy distintos. Probablemente en muchas ocasiones se han conocido casos en los que cuando algunas personas estudiaban eran alumnos brillantes, pero que, en la actualidad, puede que no hayan logrado ser profesionales de mucho éxito. Y en contraste con otros, que no tuvieron un buen expediente académico han logrado unas metas profesionales abrumadoras. Estos

ejemplos dan lugar a la conclusión de que a pesar de que las personas gocen de un alto coeficiente intelectual (CI), esto no asegura que consigan los objetivos que se esperan. Por tanto, los que logran mayor reconocimiento en las organizaciones, no siempre son los que cuentan con más capacidades ni más experiencia, ni siquiera más eficacia real. Todos estos aspectos son importantes, pero no llegan a ser suficientes. Goleman (1998) analizó los datos de 181 empleados de diferentes organizaciones y encontró que la inteligencia emocional era el factor que mejor discriminaba entre los que tuvieron mucho éxito y los que presentaban un rendimiento normal.

Además, los resultados obtenidos por Alles (2006) coinciden con los hallados por Duque-Ceballos, J. L., García-Solarte, M., y Hurtado-Ayala, A. (2017), ambos estudios afirman que las aptitudes laborales guardan una estrecha relación con la inteligencia emocional. Lo consideran una aptitud psicológica del trabajador primordial para el desarrollo de sus competencias en el puesto de trabajo. Duque et al, (2017) explican que, en el contexto empresarial, la inteligencia emocional puede proceder del esfuerzo individual del trabajador. Procura entender la “complejidad psíquica” del individuo como consecuencia de la relación entre la conducta y el rendimiento dentro de la empresa. Debido a esto, hay un mayor interés por estudiar las competencias emocionales de los trabajadores. De esta manera, en el caso de los altos directivos o un trabajador que ocupe un puesto de mando medio se debe evaluar su nivel de rendimiento, tanto por sus destrezas operativas como también por sus competencias emocionales y el nivel de inteligencia emocional a través del cual sean trabajadores con habilidad de desempeñar cargos determinados de forma eficiente. En resumen, las personas que están en la virtud de gestionar sus emociones, así como también de entender y percibir las emociones de las demás personas y producir espacios de beneficio mutuo y progreso, son las que pueden incrementar sin dificultad ciertas habilidades laborales tales como, el liderazgo, trabajo en equipo, rendimiento, buena comunicación, compromiso, etc. Mientras que, en comparación con aquellas personas que demuestran tener algún tipo de dificultad emocional en relación con expresión de emociones en el espacio de trabajo pueden manifestar un rendimiento inferior en sus tareas, además de no progresar al menos en ese momento en sus habilidades laborales, antes mencionadas.

Por último, afirman que, para futuros estudios, es importante adentrarse más en las formas de medición de la inteligencia emocional como instrumento esencial para determinar la gestión de las emociones por parte del individuo. En la investigación de los autores se

dan evidencias de la influencia de la inteligencia emocional sobre las destrezas laborales partiendo de un conjunto limitado de trabajadores en el ámbito administrativo, sin embargo, sería interesante amplificar la investigación hacia empleados en diferentes ámbitos profesionales para captar diversos comportamientos de las personas asociados al cargo que ejercen y relacionados con otras áreas de trabajo.

Por tanto si una organización, aparte de utilizar todos estos criterios para identificar los puntos fuertes de los trabajadores y a través de esto seleccionar al personal de acuerdo con las necesidades, además potencian el desarrollo de la inteligencia emocional en sus trabajadores, podrán conseguir que los empleados mejoren en el desempeño de las tareas, cooperen con sus compañeros, lleven a cabo sugerencias constructivas, favorecerá el rendimiento del equipo y promoverá a un clima de trabajo positivo. Es decir, “las habilidades emocionales contribuyen tanto al rendimiento de tarea como a la facilitación interpersonal” (Landa, 2009. p 164).

1.4 Síndrome Fear of Missing Out (FoMO)

Según los autores Przybylski, A.K., Murayama, K., DeHaan, C.R., & Gladwell, V. (2013), “el síndrome Fear of missing out, “el miedo a perderse algo” fue acuñado por Dan Herman, y se trata de un síndrome que se vincula con el malestar psicológico general”. Las redes sociales pueden llegar a ser un catalizador del uso desadaptativo. Este tipo de uso puede potenciar el sufrimiento de estrés y de ansiedad. Además, tiene la capacidad de comprometer o perjudicar la salud de la persona en algunos casos. Incluso, puede llegar a agravar episodios depresivos. Herrera, M., Pacheco, M., Palomar, P., y Zavala, D. (2010), explican que la depresión clínica, es un trastorno del estado de ánimo en el cual los sentimientos de tristeza, ira o fracaso perjudican e interfieren gravemente la vida diaria. Por otro lado, Johansson y Gotestam (2004), observaron que los participantes del estudio, cada vez que no podían acudir o no habían sido invitados a algún plan o actividad del grupo de igual, declararon sufrir altos niveles de ansiedad. En algunos casos, incluso llegó a afectar el desarrollo de las competencias y el rendimiento académico. Por ejemplo, en los niños afecta la habilidad de lectura y cálculos matemáticos, mientras que, en los adolescentes, puede ocasionar insomnio y bajo rendimiento académico. En la actualidad, los jóvenes son los más afectados por el FOMO ya que, se trata de la generación más digitalizada hasta el momento. Nuestros jóvenes muestran una continua interacción con las nuevas tecnologías (registro de conexión, constantes mensajes con su grupo de igual

forma comparten imágenes e interaccionan con una gran cantidad de publicaciones, etc). El uso excesivo de las redes sociales está estrechamente vinculado a sufrir niveles ansiedad o angustia capaz de afectar directamente la rutina del individuo.

Además, perderse algunas actividades o planes sociales, es inevitable (Bernstein, G., Borchardt, C., y Perwien, A. 1996; Fernández, 2009; Ponce, E., Ponce, D., y Hernández, M. 2014; Wolfson y Carskadon, 1998).

Siguiendo en esta línea, Knapp (2012) enfatiza que cada vez hay más personas que experimentan que su vida es mucho menos apasionante que la de las personas de su entorno y que tiene siempre el sentimiento de estar perdiéndose algo. Las redes sociales juegan un papel importante, puesto que, en ellos solo se cuenta la parte buena de la vida de cada persona dando lugar a un nuevo factor de agobio que ya se le asigna el nombre de: FOMO. Se trata de un miedo social que siempre ha existido: la exclusión. Por supuesto, esto viene acompañado de los *smartphones* y el uso de las redes sociales, convirtiéndose en un temor cada vez más habitual. El que las personas quieran siempre algo que no tienen o que no pueden tener, se une a la angustia constante de saber que se pueden estar perdiendo algo, de que no tengan la oportunidad de disfrutar de lo que están haciendo en un momento dado. Esto es lo que puede generar ansiedad y una sensación de exclusión. Según el estudio de JWT llevado a cabo en el año 2012, 3 de cada 10 personas de entre 13 y 34 años han experimentado esta sensación cuando ven que sus amigos hacen cosas a las que no están invitados. De pronto para mucha gente, quedarse un fin de semana en casa, se convierte en motivo de ansiedad. El consumo de tiempo libre pasa a ser otro motivo de preocupación”. Con lo cual puede que vivir en un mundo tan globalizado, y con la digitalización no sea tan favorable después de todo.

Herman (2011) añade que el FOMO se manifiesta como el miedo a desaprovechar las oportunidades, y perder la satisfacción asociada al éxito. Todo se desencadena cuando se ofrece a los consumidores, demasiadas opciones atractivas. Por otro lado, se encuentra la habilidad que tenga el consumidor para agotar tantas opciones como quiera. Si la capacidad del individuo para aprovechar las oportunidades es limitada en comparación al grupo social al que pertenece, este tenderá a crear su propia percepción de quedarse atrás o perder las oportunidades. Además, el autor señala que la experiencia FOMO es la consecuencia de un proceso cognitivo y de la valoración de la propia capacidad para aprovechar las oportunidades a través de tres percepciones principales: 1) conocimiento de oportunidades atractivas. 2) Un sentido fundamental de importancia, control sobre las

propias habilidades que se traduce como "se pueden agotar todas las oportunidades que quiera la persona". 3) norma percibida de agotamiento de oportunidades por parte de otros. Cualquiera de estas tres percepciones puede aumentar o disminuir el nivel de FOMO. Estas tres perspectivas han sido moldeadas en la cultura, y la sociedad por tendencias.

El número de individuos que sienten que su vida es mucho menos interesante que la de sus conocidos está creciendo. El querer ser aceptado por otros siempre ha existido, y es algo lógico ya que hace referencia a la identidad social. A nadie le gusta sentirse excluido. Un interesante estudio llevado a cabo por Przybylski et al, (2013) el cual investiga una muestra de más de 2.000 adultos residentes en Estados Unidos. Dichos autores indagan sobre la capacidad de los individuos para desconectar de sus dispositivos móviles. La investigación concluyó que el Síndrome "Fear of missing out" se encuentra más presente entre las personas jóvenes y concretamente, entre los hombres. Los altos niveles de este síndrome se relacionan con circunstancias sociales como, por ejemplo, poca satisfacción social, lo que ocasiona que las personas se sientan inferiores. El estudio también advierte que el FOMO, puede conllevar una serie de problemas de salud mental como depresión o ansiedad. Los individuos que le dan más importancia a las redes sociales como parte de su interacción social, tienen más posibilidades de sufrir FOMO y de una forma más grave. En resumen, sus principales conclusiones son: 1) FOMO cobra mayor importancia entre los hombres jóvenes en concreto 2) Los niveles de FOMO están influenciados por factores sociales 3) FOMO está relacionado con emociones provocadas por las redes sociales.

Un estudio muy novedoso es el llevado a cabo por Rozgonjuk, D., Sindermann, C., Elhai, J.D y Montag, C. (2020). Con respecto a la muestra, estuvo formada por 748 participantes de habla alemana (336 hombres y 412 mujeres). La conclusión más destacable que hallaron los investigadores es que la gravedad de los trastornos del uso de las redes sociales guarda una correlación positiva con el FOMO, que, a su vez, afectan negativamente en la vida cotidiana y la productividad en el trabajo. Estos datos son muy relevantes para entender los graves efectos del síndrome del FOMO. Además, también se demostró que el FOMO está vinculado con diversas alteraciones de la vida cotidiana. Es decir, a mayor FOMO mayor trastorno del uso de Whatsapp, Facebook, Instagram o Snapchat. Este aspecto, explica que el uso problemático de las redes sociales interfiere directamente en la vida diaria y en el rendimiento laboral del sujeto.

A continuación, se pretende hacer hincapié en las consecuencias que tiene el FOMO sobre el rendimiento laboral. Este fenómeno podría explicarse de la siguiente forma: aquellos trabajadores que sufren la interacción entre FOMO y un trastorno de uso excesivo de redes sociales, puede implicar más interrupciones de sus tareas cotidianas, lo que se traduciría en una menor productividad en el puesto de trabajo. En resumen, la aportación más relevante de este estudio es que, experimentar un elevado nivel de FOMO se relaciona con el impacto de los medios sociales en la vida diaria y una pobre productividad. Entonces, el FOMO está estrechamente relacionado con distintos síntomas del uso problemático de las redes sociales en un grado parecido. Además, se puede confirmar que existe una correlación entre elevados niveles de FOMO y baja productividad o rendimiento. Con lo cual, los resultados de esta investigación reflejan que el FOMO representa una fuente de riesgo específico para el uso problemático de las redes sociales. Por último, cabe destacar que, aunque este uso problemático de las redes sociales afecte de manera negativa en la vida cotidiana, así como también, en la productividad, el FOMO sigue teniendo un impacto único sobre las actividades tanto en la vida diaria como en la productividad o rendimiento en el trabajo. Dicho aspecto tiene sentido, puesto que el propio FOMO se conceptualiza o se le atribuye un alcance más allá que simplemente en el ámbito online. Aunque, las personas puedan tener la intención de mejorar su rendimiento en las actividades de la vida cotidiana, la moderación completa del uso de los medios sociales puede que no sea suficiente para incrementar la productividad, puesto que, pueden tener niveles mayores de FOMO que potencien otro tipo de trastornos graves para la vida cotidiana, y provocar que el FOMO tenga que ser tratado (Rozgonjuk et al, 2020).

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general:

Conocer si existe relación entre el estrés laboral, el FOMO y la inteligencia emocional.

3.2 Objetivos específicos

- Comprobar si el estrés laboral aumenta el FOMO.
- Estudiar si la inteligencia emocional disminuye el nivel de estrés laboral.
- Analizar si la inteligencia emocional disminuye la posibilidad de sufrir el FOMO.

4. HIPÓTESIS

Concretamente se espera aceptar o rechazar las siguientes hipótesis:

1. A mayor FOMO, más estrés laboral.
2. A mayor inteligencia emocional, menor estrés laboral.
3. A menor FOMO, más inteligencia emocional.

5. MÉTODO

5.1 Participantes

El siguiente estudio tiene un enfoque cuantitativo, puesto que el objetivo de dicha investigación exige un análisis estadístico que dé a conocer la posible relación entre las tres variables a estudiar, es decir, entre el estrés laboral, el síndrome del FOMO y la inteligencia emocional.

La muestra empleada para poder realizar la investigación está conformada por cincuenta trabajadores que ocupan distintos puestos de trabajo. Participaron tanto hombres como mujeres (16 son hombres y 34 son mujeres). En cuanto a la edad de los trabajadores y trabajadoras encuestadas, se destaca que la mínima registrada es de 25 años y la máxima 65 años. Con una media de edad de (2,44) y una desviación típica de la edad de la muestra de (1,013).

5.2 Instrumentos

Para llevar a cabo el estudio de la muestra, se suministró un cuestionario por vía telemática, que recoge información sociodemográfica y profesional de cada participante. Además, se amplió la información de los sujetos mediante el uso de tres escalas.

La primera escala, es la de “*Estrés Organizacional*” desarrollada por los autores Ivancevich y Matteson (1980,1989). Esta escala ha sido publicada por la OIT-OMS y se compone de 25 ítems, relacionados con seis agentes: clima organizacional, tecnología, influencia del líder, la estructura, y cohesión en el equipo de trabajo. Para cada uno de los ítems del cuestionario, se proponen seis posibles opciones de respuesta (o a 6), las cuales eran: nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre. Dicha escala resalta por poseer un nivel de fiabilidad y validez elevado puesto

que el coeficiente Alfa de Cronbach oscila entre el 0 y el 1. Cuanto más próximo esté a 1, más consistentes serán los ítems serán entre sí (y viceversa), específicamente el cálculo del Alpha de Cronbach de esta encuesta es de (0,945).

Para la segunda escala se utilizó la del Síndrome “Fear of missing out” a través de la versión en español de la escala creada por Przybylski en el año 2013 (Gil et al., 2015). Mediante 10 ítems con 5 posibles respuestas (1 a 5), las cuales correspondían a: No coinciden conmigo, coincide un poco conmigo, coincide moderadamente conmigo, coincide mucho conmigo, coincide totalmente conmigo. Esta escala evalúa la experiencia personal, los miedos y las preocupaciones en torno a la percepción de que otros pudieran estar teniendo, experiencias en las que las personas no participaban y estaban fuera de contacto. Puntuaciones elevadas implicaría un mayor grado de FOMO. Esta escala destaca por poseer un nivel de fiabilidad y validez relativamente alto, en concreto el cálculo del Alpha de Cronbach de este cuestionario es de (0,786).

Por último, para la tercera variable se utilizó la de Inteligencia Emocional (TMMS-24, 2004) en la versión reducida de Fernández Berrocal que se encuentra basada en Trait Meta-Mood Scale” del grupo de investigación de Salovey y Mayer (1995). Esta escala valora los estados emocionales a través de 24 ítems. En este caso, en concreto, se proponían 5 respuestas, las cuales eran las siguientes: nada de acuerdo, algo de acuerdo, bastante de acuerdo, muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. El cálculo del Alpha de Cronbach de este cuestionario es de (0,928), al igual que el primero se caracteriza por ser altamente fiable.

5.3 Procedimiento

Los datos fueron recogidos en los municipios de Candelaria, y San Cristóbal de la Laguna entre los meses de abril y mayo del año 2021. Los cuestionarios fueron entregados mediante el medio telemático Microsoft Word, instrumento que ofrece el sistema operativo Microsoft Windows y que permite que, de forma directa, los encuestados tengan acceso al cuestionario que se elaboró previamente.

Cabe resaltar que se les informó a los encuestados cuáles eran los objetivos del estudio. Así como también se les pidió que contestaran con mucha atención y honestidad a la encuesta, puesto que los datos recogidos serían totalmente anónimos. La duración media para responder al cuestionario fue aproximadamente de 15 minutos.

5.4 Análisis de datos

El análisis estadístico de los datos se ha realizado a través del programa informático SPSS en su versión 15.0 para Windows, en español.

6. RESULTADOS

Como ya se ha mencionado anteriormente, la muestra utilizada para este informe está constituida por 50 trabajadores en distintos puestos de trabajo, tanto hombres como mujeres. Concretamente se recogieron 16 encuestas de hombres (32%) y 34 de mujeres (68%). En la tabla 1 se representa lo mencionado.

Tabla 1

Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Hombre	16	32	32	32
	Mujer	34	68	68	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

A continuación, se analiza la fiabilidad de las escalas a través de la utilización del cálculo de Alfa de Cronbach. Mediante el cual, se pretende conocer el grado o nivel en que los elementos del cuestionario se relacionan entre sí, es decir, adquirir un índice global de la consistencia interna de la escala en su totalidad e identificar los elementos que deben ser excluidos de la escala que afectan a la fiabilidad. Cabe destacar que dado que el coeficiente Alfa de Cronbach abarca entre el 0 y el 1. Cuanto más cerca esté a 1, más consistentes serán los ítems entre sí (y viceversa). Por otro lado, hay que añadir que, a mayor longitud del test, mayor será alfa (α).

En la siguiente tabla (tabla 2) se ven reflejados los resultados del análisis de las variables que se han estudiado, entre ellas el estrés laboral con un total de 25 ítems obtiene un

análisis de fiabilidad de (0,945), esto quiere decir que la fiabilidad de la escala de estrés laboral tiene un alto grado de fiabilidad puesto que el resultado del Alpha de Cronbach está muy cerca de 1. En segundo lugar, el FOMO con un total de 10 elementos que componen la escala, el valor obtenido es (0,786). Y, por último, y en tercer lugar para un total de 24 elementos en la escala de la inteligencia emocional, el valor conseguido es (0,928).

Tabla 2

Análisis de fiabilidad del estrés laboral, FOMO, y la inteligencia emocional

Escala	Alpha de Cronbach	N.º de ítems
Estrés laboral	,945	25
FOMO	,786	10
Inteligencia emocional	,928	24

Por tanto, se puede comprobar que ambas variables, tanto la variable del FOMO como la variable de inteligencia emocional recogen valores con un alto nivel de fiabilidad, junto con el estrés laboral, y, por tanto, tiene una alta significatividad. Además, cabe resaltar que la consistencia interna de las escalas es elevada, ya que los ítems de cada escala tienen relación entre sí, donde el Alfa de Cronbach como se mencionó anteriormente está muy próxima al 1 en cada uno de los análisis de fiabilidad para las tres variables.

Ahora bien, en la siguiente tabla (tabla 3) figura la correlación de Pearson entre la media del estrés laboral, el síndrome FOMO, y la inteligencia emocional para una muestra de 50 trabajadores. Este coeficiente tiene el objetivo de indicar cuán asociadas se encuentran las variables entre sí. En este caso se analiza la relación entre el estrés laboral, el síndrome del FOMO, y la inteligencia emocional a través de las medias de las tres variables, donde la significancia obtenida en la relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional es de (0,643) lo que supone que la correlación no es significativa, puesto que, el número es mayor de (0,05), con lo cual no es estadísticamente significativa. Por lo que no existe una relación lineal entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en este estudio.

Por otra parte, el coeficiente de correlación de Pearson puede considerarse como un índice que mide el grado de relación de dos variables, para lo que ambas variables deben ser cuantitativas y continuas. La correlación muestra la medida de asociación entre las variables. Aplicándose tanto en probabilidad y estadística, la correlación permite averiguar la fuerza y dirección de la relación lineal que se da entre las variables. En este caso en concreto, el resultado adquirido para la correlación de Pearson es (0,067), por tanto, la correlación es positiva, pero, bastante baja, es decir, nula ya que está por debajo de (0,10).

Cabe destacar que, cuando se analiza la correlación entre el síndrome FOMO, con respecto al estrés laboral, se observa que es significativa la correlación, ya que, el resultado obtenido en el análisis para estas dos variables es (0,016) por lo que al ser menor de (0,05) es significativo el resultado. Además, la correlación de Pearson entre estas dos variables en este caso es (0,339*), por tanto, es positiva, directa, y el nivel de correlación o intensidad es media o moderada.

Por último, en la misma tabla (tabla 3), en cuanto al análisis de la correlación entre el síndrome “Fear of missing out” y la inteligencia emocional, se refleja que, la significancia obtenida es de (0,002) lo que supone que la correlación es significativa al ser menor de (0,05). En el caso de la correlación de Pearson se da un resultado de (0,427**), por lo que la correlación entre estas dos variables es positiva, directa, y además el valor evidencia una intensidad o fuerza en la correlación moderada o media, ya que el resultado de este coeficiente (r) está entre (0,30) y (0,50). En definitiva, se puede concluir que el estrés laboral está relacionado con el síndrome del FOMO, más este no tiene ninguna relación con la inteligencia emocional, en este estudio. Sin embargo, se ve como el síndrome del FOMO sí guarda correlación con la inteligencia emocional.

Tabla 3

Correlación de Pearson entre estrés laboral, FOMO, y la inteligencia emocional.

		Media FOMO	Media inteligencia emocional
Media estrés	Correlación de Pearson	0,339*	0,067
	Sig. (bilateral)	0,016	0,643
	N	50	50
Media FOMO	Correlación de Pearson	1	0,427**
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	50	50

Nota. *La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota. **La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la siguiente tabla (tabla 4) y con las mismas variables de estrés laboral, el síndrome FOMO, y la inteligencia emocional, se ha realizado un análisis de regresión lineal simple para averiguar si los sujetos con más síndrome FOMO, y más inteligencia emocional son los que sufren más o menos estrés laboral. Por tanto, se han utilizado como variables independientes el síndrome FOMO, y la inteligencia emocional. Mientras que como variable dependiente el estrés laboral. Mediante este análisis se observa que en la prueba de Anova, análisis de la varianza (tabla 5) ya que el valor obtenido de significancia (0,47) indica que no existe relación entre las tres variables al ser este número mayor (0,05). Por lo que no es posible construir un modelo de regresión lineal con estas tres variables según la relación analizada.

Tabla 4

Regresión lineal simple del estrés laboral, el FOMO, y la inteligencia emocional.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado-corregida	Error típ. de la estimación
1	,349 (a)	,122	,085	1,19238

Nota. a. variables predictoras: (constante), FOMO y la inteligencia emocional.

Tabla 5

ANOVA (b)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	9,289	2	4,644	3,267	0,47 (a)
	Residual	66,823	47	1,422		
	Total	76,112	49			

Nota. a. variables predictoras: (constante), inteligencia emocional, y FOMO.

Nota. b. variable dependiente: estrés laboral.

Sin embargo, al realizar el análisis de regresión lineal simple (tabla 6) en el cual se utiliza solamente el estrés laboral como variable dependiente, y el síndrome FOMO como variable independiente, se observa que en la prueba de Anova, análisis de la varianza, (tabla 7) el valor de significancia es de (0,16), por tanto, si es posible construir un modelo de regresión lineal con estas dos variables según la relación analizada, ya que es menor que (0,05). Además, en la tabla 8 en el dato correspondiente a la prueba "t" de Student (que es un tipo de estadística deductiva utilizado para determinar si hay una diferencia significativa entre las medias de estas dos variables), refleja que también es significativo puesto que los dos valores tanto en la constante (0,004), como el coeficiente para el FOMO (0,016) son menores a (0,05).

Tabla 6

Regresión lineal simple del estrés laboral, y el síndrome FOMO.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado-correctado	Error típ. de la estimación
1	,339	,115	,096	1,18478

Notas. Variables predictoras: (constante), FOMO.

Tabla 7

ANOVA (b)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8,734	1	8,734	6,222	,016 ^a
	Residual	67,378	48	1,404		
	Total	76,112	49			

Notas. a. Variables predictoras: (constante), FOMO

Notas. b. Variable dependiente: estrés

Tabla 8

Coefficientes (a)

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Error típ.	Beta	t	
1	(Constante)	1,493	,489		3,052	,004
	FOMO	,622	,249	,339	2,494	,016

Notas. a. Variable dependiente: estrés.

Cabe destacar que, al realizar la regresión lineal simple (tabla 9) utilizando como variable predictora el síndrome FOMO, y como variable dependiente la inteligencia emocional. Además, se observa que en el análisis de la varianza (Anova), el valor de significancia es de (0,002^a). Es decir, al ser el valor menor de (0,05) sí es posible construir un modelo de regresión lineal con estas dos variables según la relación analizada (tabla 10). A continuación, se incluyen las tablas haciendo referencia a lo mencionado anteriormente:

Tabla 9

Regresión lineal simple del síndrome FOMO, y la inteligencia emocional

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado-correctado	Error típ. de la estimación
1	,427 ^a	,182	,165	,62057

Notas. a. Variables predictoras: (constante), FOMO

El análisis de varianza (Anova) da como resultado una significancia obtenida de (0,002^a):

Tabla 10

ANOVA (b)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4,110	1	4,110 ,385	10,673	,002 ^a
	Residual	18,485	48			
	Total	22,596	49			

Notas. a. Variables predictoras: (constante), FoMO

Notas. b. Variable dependiente: inteligencia emocional.

Por último, en la tabla 11 en el dato correspondiente a la prueba "t" de Student, en este caso refleja que también es significativo puesto que los dos valores tanto en la constante (0,000), como el coeficiente para el FOMO (0,002) son menores a (0,05).

Tabla 11

Coefficientes (a)

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1	(constante)	2,703	,256		10,548	,000
	FOMO	,427	,131	,427	3,267	,002

Notas. a. Variable dependiente: inteligencia emocional

7. DISCUSIÓN

El objetivo de este estudio fue investigar la relación que existe entre el estrés laboral, la inteligencia emocional y el síndrome del FOMO. Para ello se realizó un estudio transversal a 50 sujetos con edades comprendidas entre 25 y 65 años. Tras el análisis de los datos se ha hallado una relación significativamente directa entre el estrés laboral y el FOMO y, entre el síndrome del FOMO y la inteligencia emocional. Sin embargo, entre el estrés laboral y la inteligencia emocional no se obtuvieron datos que demostraran una relación significativa en este estudio.

Los datos hallados en el presente trabajo con respecto a la relación directa entre el estrés laboral y el Síndrome del FOMO concuerda con lo observado por Beyens, I., Frison, E., y Eggermont, S. (2016) quienes llevaron a cabo una investigación con población adolescente y determinaron que el aumento de FOMO se asoció con un mayor nivel de estrés. Además, el mismo estudio lo vincula con un mayor uso de las redes sociales, concretamente de Facebook. En otro estudio llevado a cabo en contexto laboral por Budnick, C. J., Rogers, A. P., y Barber, L. K. (2020) se ha observado que los trabajadores que presentan un alto nivel del síndrome del FOMO también demostraron sufrir niveles preocupantes de estrés y de ansiedad. Dicho estado de alteración estaría relacionado con la incapacidad de llevar a cabo los comportamientos de verificación característicos del síndrome en cuestión. A su vez, explican que en realidad el no poder reproducir las conductas de verificación, se traduce en un menor agotamiento laboral. Tanto es el alcance del síndrome que se aborda en este trabajo que Villamues (2019), incluso lo vincula con el incremento de los accidentes ocurridos en el ámbito laboral. Este autor explica que el FOMO produce una disminución de la concentración de la persona que lo padece. Los datos aportados son realmente relevantes tanto para las organizaciones como para garantizar el bienestar laboral de los trabajadores.

Como se ha observado, el alcance del síndrome FOMO puede tener repercusión en múltiples ámbitos personales y laborales. Es por ello la creciente investigación sobre este síndrome y sus implicaciones. De hecho, Adams, S. K., Murdock, K. K., Daly-Cano, M. y Rose, M. (2020) han hallado que niveles más elevados de estrés interpersonal y FOMO se vinculan con mayor insomnio. Lo que, a su vez, se asocian con una peor salud mental. Por otro lado, la reciente emergencia de salud pública causada por la COVID-19 ha influido directamente en el síndrome FOMO. Un novedoso estudio llevado a cabo por

Elhai, J. D., McKay, D., Yang, H., Minaya, C., Montag, C., y Asmundson, G. J. (2020) ha evidenciado un aumento considerable en lo que a FOMO se refiere. Este incremento se vincula directamente con las medidas de distanciamiento y las necesidades sociales insatisfechas durante el periodo de pandemia.

A continuación, se aborda la relación entre el síndrome del FOMO y la inteligencia emocional. En la presente investigación los datos evidenciaron una relación directa entre las variables ya mencionadas. Dichos resultados concuerdan con los obtenidos en el estudio elaborado por Qutishat M. (2020). El objetivo del autor era investigar la relación que existe entre FOMO, el ajuste académico y la inteligencia emocional. El principal hallazgo es la relación significativamente directa que se establece entre la inteligencia emocional y el Síndrome FOMO. Por tanto, cuanto mayor sea el nivel de inteligencia emocional, mayores niveles de FOMO. Este fenómeno podría explicarse como la capacidad que tiene el individuo de dar una respuesta emocional eficaz antes las diferentes demandas ambientales, lo cual conlleva un entrenamiento de la inteligencia emocional y da como resultado la mejora de esta cualidad. Con lo cual la experiencia de FOMO se puede diversificar en varias posturas, como sentimiento único, juega un papel crucial en la de toma de decisiones y el éxito, ya que Los resultados sugieren que al experimentar más autorreconocimiento y reconocimiento positivo, es probable que esto desencadene comportamientos adictivos debido a las recompensas sociales positivas y la retroalimentación hacia los logros, intereses y metas motivacionales, o bien pueden dar lugar a alguna comparación social, lo que lleva a que las personas se puedan sentir inferiores y tener evaluaciones negativas de sí mismas.

Sin embargo, en contraposición, los resultados obtenidos en el presente estudio no concuerdan con lo observado por los autores Kartol y Gündoğan (2020) en un estudio llevado a cabo en población universitaria sobre el papel mediador de la inteligencia emocional en relación con el FOMO y la depresión. Los datos derivados de la muestra explican que hay una relación significativamente inversa entre el FOMO y la inteligencia emocional. Es decir, un mayor nivel de FOMO trae como consecuencia un efecto negativo sobre la inteligencia emocional y, por tanto, este bajo nivel de inteligencia emocional podría ocasionar un efecto negativo en la salud mental (depresión).

Por último, en cuanto a la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral, a pesar de que en este estudio no se obtuvo significancia entre estas dos variables, una investigación elaborada por Naseem (2017) en la que se pretendía reducir el estrés laboral o, aumentar el bienestar de la población intervenida, a través de la inteligencia emocional. Tras el análisis, los autores establecieron que la inteligencia emocional actúa como variable mediadora en la relación entre el estrés laboral y la creatividad. De hecho, se confirma que los empleados con mayor nivel emocional percibirán menos estrés y mayor nivel de creatividad. Además, Nespereira y Vázquez (2017), afirman que la inteligencia emocional está vinculada con el estrés laboral y, de manera específica, la comprensión de las propias emociones influye en la realización y satisfacción personal. Por lo que los profesionales con más estabilidad laboral muestran una mejor capacidad para sentir y expresar sus sentimientos.

8. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta, toda la investigación realizada es importante resaltar que el estrés laboral supone un aspecto clave en el rendimiento de trabajo, ya que, no solo se considera un aspecto negativo para el trabajo, sino que según su capacidad que tenga el trabajador para gestionarlo puede influir positivamente según su intensidad y duración en el tiempo. Por otro lado, cabe destacar que el síndrome FOMO, a pesar de ser un concepto bastante reciente, lo padecen la mayoría de las personas que usan redes sociales, ya que sienten que el resto del mundo está viviendo experiencias emocionantes que ellas se están perdiendo, lo que puede provocar ansiedad y la necesidad de estar conectado continuamente para poder estar informadas de lo que otras personas hacen. Las personas que sufren este síndrome tienen la sensación de que no tienen una vida plena y satisfactoria. Se podría deducir que el desarrollo de la inteligencia emocional podría ser crucial para poder combatir tanto el FOMO, como el estrés laboral. Durante el análisis bibliográfico se ha evidenciado una serie de limitaciones que merecen ser mencionadas. En primer lugar, al tratarse de un fenómeno muy actual, los estudios que se han llevado a cabo suelen intervenir o estudiar, solamente a población joven.

Por otra parte, el escaso número de investigaciones en el contexto laboral ha sido un reto para encontrar documentación científica en la que respaldar los datos hallados. La edad y amplitud de la muestra, fue otra de las limitaciones, puesto que, una muestra mayor habría ayudado a asegurar que la muestra represente adecuadamente a la población en función

de las variables seleccionadas. Incluir personal que forme parte del equipo directivo, también habría ayudado a analizar el estrés en un nivel más alto, probablemente. Y por último usar instrumentos más completos (entrevista semiestructurada), y observación directa ya que, el estudio se realiza en el momento que ocurren y sin intermediarios.

Para estudios futuros se podría analizar el posible papel del uso de la tecnología por parte de los jóvenes, en comparación con las personas adultas y con muchísima más experiencia en el ámbito laboral, ya que, el estrés causado por el FOMO puede provocar que las personas se sientan presionadas por el hecho de tener que mantenerse conectadas lo que resulta problemático para la salud mental. Sería interesante identificar si el uso de la tecnología tiene relación entre el estrés laboral, y el FOMO, así como también comprobar si potenciando la inteligencia emocional se puede reducir el nivel de estrés, y el nivel de FOMO hasta llegar a conseguir el equilibrio del estrés laboral tanto en las personas jóvenes como en las personas adultas.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, S. K., Murdock, K. K., Daly-Cano, M. y Rose, M. (2020). Dormir en el mundo social de los estudiantes universitarios: superando el estrés interpersonal y el miedo a perderse con la salud mental. *Ciencias del comportamiento (Basilea, Suiza)*, 10 (2), 54. <https://doi.org/10.3390/bs10020054>
- Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Granica
- Bar-On, R. (2000). *Emotional and social intelligence: insights from the Emotional Quotient Inventory (EQ-i)*. In R. Bar-On & J.D.A. Handbook of emotional intelligence. Jossey-Bass.
- Bernstein, G., Borchardt, C., & Perwien, A. (1996). Anxiety Disorders in Children and Adolescents: A Review of the Past 10 Years. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 35(9), 1110-1119.
- Beyens, I., Frison, E., y Eggermont, S. (2016). “I don’t want to miss a thing”: Adolescents’ fear of missing out and its relationship to adolescents’ social needs, Facebook use, and Facebook related stress. *Computers in Human Behavior*, 64, 1-8.
- Budnick, C. J., Rogers, A. P., y Barber, L. K. (2020). The fear of missing out at work: examining costs and benefits to employee health and motivation. *Computers in Human Behavior*, 104, 106-161.
- Buunk, B. P., Zurriaga, R., Peiró, J. M., Nauta, A., & Gosalvez, I. (2005). Social comparisons at work as related to a cooperative social climate and to individual differences in social comparison orientation. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 61-80.
- Britt, T. W., Davison, J., Bliese, P.D., y Castro, C.A. (2004). How leaders can influence the impact that stressors have on soldiers. *Military Medicine*, 169(7), 541-545.
- Camargo, B. (2004). Estrés, Síndrome General de Adaptación o Reacción General de Alarma. *Revista médico científica*, 17(2).
- Cannon, W. B. (1929). Organization for physiological homeostasis. *Physiological Reviews* (9): 399–431.

- Carmona, C., Buunk, B.P., Peiró J. M., Rodríguez, I., & Bravo, M. J. (2006). Do social comparison and coping styles play a role in the development of burnout? Cross-sectional and longitudinal findings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 85-99.
- Chrousos, G.P. & Gold, P.W. (1992). *The Concepts of Stress and Stress System Disorders*. *Journal American Medical Association*. (267, 9): 1244-1252.
- Cockerham, W.C. (2001). *Handbook of medical sociology*. Prentice-Hall.
- Consejo General de la Psicología de España (2018). “Cada vez más españoles sufren ansiedad, según un estudio”.
- Cropanzano, R., Goldman, B., & Benson, L., III. (2005). Organizational justice. In J. Barling, K. Kelloway & M. Frone (Eds.) *Handbook of work stress* (pp. 63-87). CA: Sage
- Duque-Ceballos, J. L., García-Solarte, M., y Hurtado-Ayala, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250-260. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>
- Edwards, J.R. (1988): The determinants and consequences of coping with stress. En C.L. Cooper y R. Payne (Eds.). *Causes, coping and consequences of stress at work*. New York, John Wiley & Sons.
- Elhai, J. D., McKay, D., Yang, H., Minaya, C., Montag, C., y Asmundson, G. J. (2020). Health anxiety related to problematic smartphone use and gaming disorder severity during COVID-19: Fear of missing out as a mediator. *Human Behavior and Emerging Technologies*.
- Fernández, M. (2009). Los trastornos de ansiedad en niños y adolescentes: Particularidades de su presentación clínica. *Psimonart*, 2(1), 93-101.
- Gil, F., Oberst, U., del Valle, G. & Chamarro, A. (2015). Nuevas tecnologías - ¿Nuevas patologías? El smartphone y el fear of missing out. *Aloma*, 33, 2, 77-83.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Kairos S.A.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantman.
- Herman, D (2011). *Fear of Missing Out, estrategia internacional de consultoría Ventajas competitivas firmes*.

- Herrera, M., Pacheco, M., Palomar, P., y Zavala, D. (2010). La Adicción a Facebook Relacionada con la Baja Autoestima, la Depresión y la Falta de Habilidades Sociales. *Psicología Iberoamericana*, 18(1).
- Ivancevich, J.M. and M.T. Matteson (1980). *Stress and Work: A Managerial Perspective*. Glenview, Ill., Scott, Foresman.
- Ivancevich JM y M.T. Matteson (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. Editorial Trillas.
- Johansson, A., y Götestam, K. (2004). Internet addiction: Characteristics of a questionnaire and prevalence in Norwegian youth (12-18 years). *Scandinavian Journal of Psychology*, 45(3), 223-229.
- Knapp, A. (2012). FOMO: El miedo a perderse algo (Fear of Missing Out).
- Kartol, A. y Gündoğan, S. (2020). The mediating role of emotional intelligence in the relationship between the fear of missing out in social environments (FoMO) and depression. *European Journal of Education Studies*, 6(11), 1-16 doi: <http://dx.doi.org/10.46827/ejes.v0i0.2807>
- Laboratorios Cinfá. (2017). VII Estudio Cinfasalud: “Percepción y hábitos de la población española en torno al estrés”. Dossier de Prensa.
- Landa, J. M. A. (Ed.). (2009). *Estudios en el ámbito de la inteligencia emocional*. Universidad de Jaén, 23-199.
- La Vanguardia (2019). “El estrés laboral devora al 91% de los directivos españoles”.
- Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. (2004, p. 3). *La organización del trabajo y el estrés*.
- Martínez-Tur, V., Moliner, C., y Carbonell, S. (2003). ¿Cuántas dimensiones tiene la justicia organizacional? *Revista de Psicología Social Aplicada*, 13(3), 91-106.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., y Sternberg, R. J. (2000). Models of emotional intelligence. *Emotional intelligence: Key readings on the Mayer and Salovey model*, 81-119.
- McEwen, Bruce S.T (2000). The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance. *Brain Research*, 886(1-2), 172-189.
- Mechanic, D. (1976). Stress, illness, and illness behavior. *Journal of Human Stress*, 2, 2-6.
- Moliner, C., Martínez-Tur, V., Peiró, J. M., & Ramos, J. (2005). Linking organizational justice to burnout: Are men and women different? *Psychological Reports*, 96, 805-816.

- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2).
- Naseem, K. (2017). Job Stress and Employee Creativity: The mediating role of Emotional Intelligence. *International Journal of Management Excellence*, 9(2), 1050. <https://doi.org/10.17722/ijme.v9i2.340>
- Nespereira-Campuzano, T., & Vázquez-Campo, M. (2017). Emotional intelligence and stress management in Nursing professionals in a hospital emergency department. *Enfermería Clínica (English Edition)*, 27(3), 172-178.
- Pantic, I., Damjanovic, A., Todorovic, J., Topalovic, D., Bojovic-Jovic, D., Ristic, S., y Pantic, S. (2012). Association between online social networking and depression in high school students: behavioral physiology viewpoint. *Psychiatria Danubina*, 24(1), 90-93.
- Papalia, D. (2009). Psicología del desarrollo de la infancia a la adolescencia. MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE MEXICO.
- Peiró, J. M. (2001). *El estrés laboral: Una perspectiva individual y colectiva*.
- Peiró, J. M. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 68-82.
- Ponce, E., Ponce, D., y Hernández, M. (2014). Efectos neurológicos por teléfonos celulares: revisión bibliográfica y modelos matemáticos. *Interciencia*, 39(12), 843-849.
- Przybylski, A.K., Murayama, K., DeHaan, C.R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computer in Human Behavior*, 29(4), 1841-1848. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.02.014>
- Qutishat M. (2020). Ajuste académico, inteligencia emocional y miedo a perderse entre los estudiantes de pregrado: un estudio descriptivo correlacional. *Revista médica de Omán*, 35 (5), e174. <https://doi.org/10.5001/omj.2020.116>
- Rozgonjuk, D., Sindermann, C., Elhai, J.D y Montag, C. (2020). Fear of Missing Out (FoMO) and social media's impact on daily-life and productivity at work: Do WhatsApp, Facebook, Instagram, and Snapchat Use Disorders mediate that association? *Addictive Behaviors*. 110. 106487. 10.1016/j.addbeh.2020.106487.
- Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International Journal of clinical and health psychology*, 3 (1), 141-157.

- Siegrist, J., Siegrist, K. y Weber, I. (1986). Sociological concepts in the etiology of chronic disease: The case of ischemic heart disease. *Social Science and Medicine*, 22, 247-253.
- Turner, R.J., Wheaton, B. y Lloyd, D.A. (1995). The epidemiology of social stress. *American Sociological Review*, 60, 104-125.
- Villamues, J. C. D. (2019). USO DEL CELULAR EN EL AMBIENTE LABORAL; RELACIÓN FEAR OF MISSING OUT-FOMO Y LOS ACCIDENTES DE TRABAJO. *Encuentros con semilleros*, 1(1), 74-80.
- Wolfson, A. R., y Carskadon, M. A. (1998). Sleep schedules and daytime functioning in adolescents. *Child development*, 69(4), 875-887.
- Young, K. (1998). Internet Adiction: The emergence of a new clinical disorder. *CyberPsychology and Behavior*, 1(3), 237-244.