



# ¿Realmente la inteligencia emocional es tan importante como dicen? Más allá de la inteligencia general y la personalidad en la determinación del éxito profesional

**José Manuel de Haro García**

*Departamento de Psicología Evolutiva y Didáctica.  
Universidad de Alicante*

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: don Juan Pablo Borregón Baños, doña Gloria Castaño Collado, doña Celia Gutiérrez Valero, doña Gloria Iglesias Jiménez y don Alfonso Jiménez.

Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato de los autores.

## Extracto

En el presente trabajo se muestra la importancia relativa de los predictores inteligencia general, factores de personalidad e inteligencia emocional en la determinación del éxito en el inicio de la carrera profesional. Para ello se analizan las relaciones entre la inteligencia emocional percibida, medida mediante el cuestionario Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24), la inteligencia general, evaluada mediante la prueba de factor «g» de Cattell, escala 2, la personalidad, evaluada mediante la prueba NEO-FFI, e indicadores extrínsecos e intrínsecos de éxito profesional, en una muestra de 130 egresados que se encuentran en el inicio de su carrera profesional. Los resultados obtenidos en los análisis de regresión jerárquica efectuados indican que, para las medidas de éxito profesional utilizadas, la inteligencia emocional percibida muestra una relación mayor con el éxito profesional y realiza una mayor contribución a la predicción del mismo que la inteligencia general y la personalidad. Se discuten las implicaciones de estos resultados tanto para la comunidad científica, como para la profesional, especialmente en el área de selección, formación y desarrollo de personas.

**Palabras clave:** inteligencia emocional; personalidad; inteligencia general; éxito profesional.

Fecha de entrada: 03-05-2018 / Fecha de aceptación: 10-07-2018

**Cómo citar:** Haro García, J. M. de. (2019). ¿Realmente la inteligencia emocional es tan importante como dicen? Más allá de la inteligencia general y la personalidad en la determinación del éxito profesional. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 432, 161-198.



# Is emotional intelligence as important as believed? Beyond general intelligence and personality in the determination of professional success

José Manuel de Haro García

## Abstract

This work shows the relative importance of the predictors general intelligence, personality factors and emotional intelligence in the determination of success at the beginning of the professional career. For this purpose, the relationships between the following predictors are analyzed: perceived emotional intelligence, measured by the Trait Meta-Mood Scale questionnaire (TMMS-24), general intelligence, assessed by the Cattell factor «g» test, scale 2, personality, evaluated through the NEO-FFI, and also some extrinsic and intrinsic indicators of professional success, in a sample of 130 graduates who are at the beginning of their professional careers. Results obtained by hierarchical regression analysis indicate that, regarding the measures for professional success used, the perceived emotional intelligence shows a greater relationship and makes a greater contribution to the prediction of the criteria than general intelligence and personality. Implications of these results both for the scientific community and for the professional community, especially in the field of selection, training and people development, are discussed.

**Keywords:** emotional intelligence; personality; general intelligence; professional success.

**Citation:** Haro García, J. M. de. (2019). Is emotional intelligence as important as believed? Beyond general intelligence and personality in the determination of professional success. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 432, 161-198.



## Sumario

1. Introducción: criterios y antecedentes del desempeño y éxito profesional
  2. Predictores individuales del éxito en la carrera profesional
    - 2.1. Inteligencia general
    - 2.2. Personalidad
    - 2.3. Inteligencia emocional
  3. Objetivos e hipótesis de trabajo
    - 3.1. Materiales y método
      - 3.1.1. Participantes
      - 3.1.2. Medidas
      - 3.1.3. Procedimiento
  4. Resultados globales y discusión
  5. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

## 1. Introducción: criterios y antecedentes del desempeño y éxito profesional

Desde un punto de vista aplicado, un criterio es lo que hay que predecir. Su relevancia en las intervenciones dentro del área de psicología del trabajo y organizaciones, como variable dependiente que es, le ha venido dada por su carácter de norma de evaluación, que le ha permitido diferenciar de manera sensible el rendimiento de los individuos, fundamentalmente entre aquellos que tienen éxito y los que no.

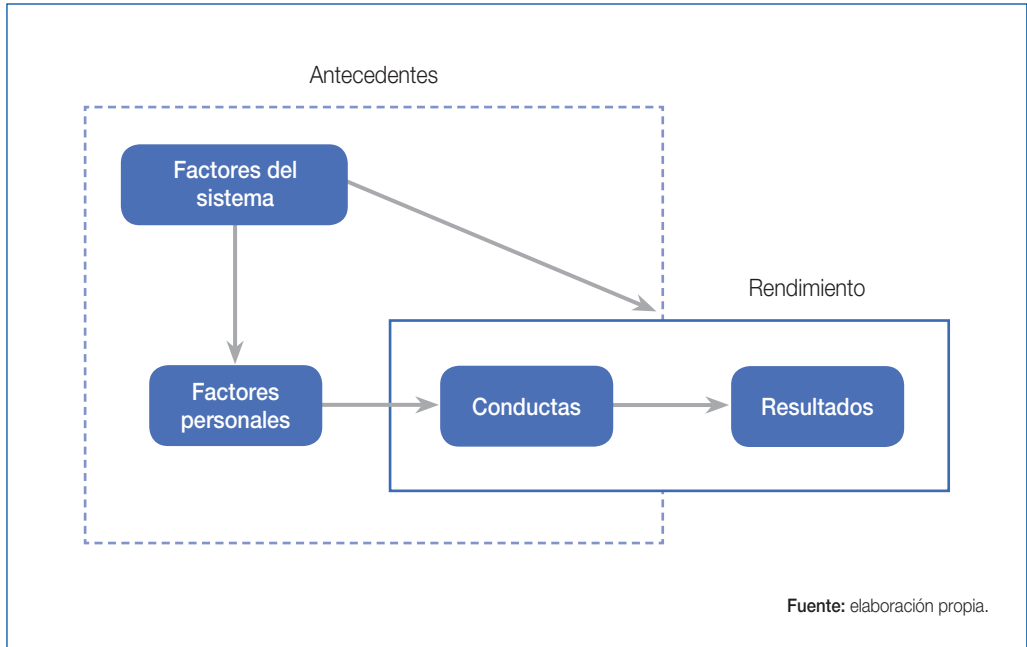
Su capacidad para poder realizar esta discriminación ha sido desigual, variando en función de la forma en que ha sido operativizado, que se ha repartido entre aproximaciones que se han posicionado en alguna/s de las principales dimensiones que lo han caracterizado: criterios objetivos frente a criterios subjetivos, criterios simples frente a criterios compuestos o criterios conductuales frente a criterios basados en resultados.

En un sentido amplio, el rendimiento individual en el trabajo, que como criterio puede ser definido como conducta o como resultado (Williams, 2003), viene determinado tanto por factores externos (sistema), como por factores internos (personales).

Los factores del sistema hacen referencia a características del entorno laboral, como los objetivos, las tareas, las políticas, las normas y procedimientos organizativos, el entorno físico, las herramientas del equipo, los materiales y suministros, las condiciones de trabajo, las acciones de los compañeros o la conducta del líder (Schneider y Hough, 1995).

Los factores personales hacen referencia a aspectos internos del individuo, como las capacidades, los rasgos de personalidad, los conocimientos o la motivación, que actúan a través de las conductas relevantes para el trabajo, que inciden, a su vez, en los resultados.

Ambos tipos de factores actúan sobre las conductas relevantes para el trabajo y sobre los resultados del trabajo, potenciándolos o limitándolos, de manera directa o indirecta, tal y como se representa en el gráfico que sigue.

**Figura 1. Antecedentes del rendimiento individual en el trabajo**


A la hora de identificar los factores personales y organizacionales relacionados con los logros de los empleados en el trabajo, elegir un buen criterio ha sido una de las tareas de las que más ha dependido el éxito de los psicólogos del trabajo y las organizaciones. Para ello ha sido importante considerar el momento en que se toman las medidas del criterio, el tipo de medida y el nivel de desempeño elegido para determinar el éxito o el fracaso.

Con respecto al primero de los elementos que intervienen en la ecuación que nos interesa delimitar en el planteamiento inicial de este trabajo, los resultados, el criterio elegido para este estudio es el éxito en la carrera profesional, que ha recibido una atención relativamente reciente por parte de los investigadores del comportamiento organizacional (Boudreau, Boswell y Judge, 2001).

Este criterio, definido como el conjunto de logros o resultados positivos acumulados, reales y percibidos, fruto de la experiencia profesional (Seibert y Kraimer, 2001), se ha venido evaluando mediante dos tipos de medidas: unas de tipo objetivo y otras de tipo subjetivo (Judge, Higgins, Thoresen y Barrick, 1999; Ng, Eby, Sorensen y Feldman, 2005).

El primer tipo de medidas, incluidas bajo la denominación de «criterios de éxito extrínsecos», hacen referencia a resultados altamente visibles, objetivos y observables, como el

salario, los ingresos, el número de promociones conseguidas o el nivel jerárquico alcanzado (Judge, Cable, Boudreau y Bretz, 1995).

El segundo tipo de medidas, recogidas bajo la denominación «criterios de éxito intrínsecos», capturan los juicios subjetivos de los individuos acerca de sus logros profesionales y son comúnmente operacionalizadas mediante la evaluación de la satisfacción con el trabajo o con la carrera profesional (Arnold y Cohen, 2008).

Dentro de los criterios de éxito extrínsecos, el salario ha sido el indicador más amplia y frecuentemente utilizado en la investigación (Judge y Kammeyer-Mueller, 2007; Judge, Klinger y Simon, 2010). De los estudios publicados relacionados con la carrera profesional en las revistas más importantes entre 1980 y 1994, más del 75 % de ellos se centraron en criterios objetivos (Arthur y Rousseau, 1996).

El carácter observable, visible y objetivo del salario, que lo hace menos susceptible de errores como aquellos a los que se ven sometidas, por ejemplo, las medidas de autoinforme (Heslin, 2005), y su fácil accesibilidad han contribuido a que se haya posicionado como una medida crucial del éxito individual (Zhang y Arvey, 2009). Su utilidad y beneficios han sido destacados por los investigadores que lo han empleado, habiéndolo calificado no solo como una de las medidas más robustas y consistentes del éxito en diferentes contextos (Abele y Spurk, 2009) o un indicador relevante del éxito profesional en la sociedad contemporánea (Gelissen y De Graaf, 2006), sino también como la operacionalización predominante del éxito profesional extrínseco (Judge *et al.*, 2010; Ng *et al.*, 2005).

Otro de los criterios de éxito extrínseco frecuentemente utilizado ha sido el nivel ocupacional o rango alcanzado dentro de una organización. También denominado «prestigio ocupacional», se refiere a las percepciones sociales de poder y autoridad en el trabajo. Dado que el estatus ocupacional puede ser interpretado como un reflejo de las percepciones sociales del poder y la autoridad que da el trabajo, este indicador viene a reflejar la posición social de una determinada ocupación, en consonancia con el punto de vista de los sociólogos, que lo consideran como uno de los signos más importantes de éxito en la sociedad contemporánea (Korman, Mahler y Omran, 1983).

Con respecto a los criterios de éxito intrínsecos, estos han sido operacionalizados de diferentes maneras. El indicador más común para el éxito intrínseco es la autoevaluación con respecto a la satisfacción con su carrera. Los ítems que se ajustan mejor a esta evaluación son aquellos que solicitan al empleado que indique directamente cómo se siente sobre su carrera en general, si cree que ha logrado aquello que quería o si considera que sus perspectivas de futuro son buenas (Boudreau *et al.*, 2001; Seibert y Kraimer, 2001). Aunque la satisfacción con el trabajo está relacionada con la satisfacción con la carrera, estos son constructos diferentes. La satisfacción con el trabajo está

más relacionada con la reacción emocional al trabajo actual, mientras que la satisfacción con la carrera es una reflexión más amplia sobre la satisfacción con el pasado y el futuro laboral como un todo.

Con respecto al segundo elemento del marco relacional propuesto en este trabajo, los antecedentes, consideramos necesario en este planteamiento de partida analizar el efecto de la ubicación de los factores determinantes del logro individual (predictores), dentro del proceso de conexión causal predictor-criterio, ya que no todos los predictores desempeñan el mismo papel ni ocupan el mismo orden en su conexión con un criterio. En unos casos, el predictor se sitúa más lejos del criterio, mientras que en otros casos se puede encontrar más cerca del mismo.

En el primer caso, ocupa una posición más distal, en el segundo, ocupa una posición más proximal. La mayor distancia o separación con respecto al criterio en la cadena causal indica posiblemente un carácter más estable en la variable predictiva, lo que podría ocurrir, por ejemplo, con un factor de personalidad; mientras que una mayor proximalidad reflejaría un carácter más maleable en el predictor, como, por ejemplo, podría ocurrir con las expectativas o metas (Spurk y Abele, 2011).

En esta cadena de conexiones distales o proximales entre predictores y criterios, el efecto del predictor sobre el criterio puede, además, ser directo o indirecto. En el primer caso, lo hace sin la mediación de ningún otro predictor, en el segundo caso, lo hace a través de una variable mediadora.

Podemos considerar, por tanto, que los predictores pueden ser ubicados en el continuo de la cadena causal teniendo en cuenta su separación o distancia con respecto al efecto que producen en el criterio y la consideración de que su efecto sea directo y/o indirecto. Esto implica reconocer que el hecho de que una variable predictora tenga un carácter distal no implica que sus efectos tengan que ser mediados por otra variable proximal, ya que estos pueden ser indirectos, pero también directos. En el caso de una variable proximal, lo más probable es que su efecto sea directo, dada su cercanía con el criterio, pero esta cercanía no implica tampoco que pueda actuar como variable mediadora de otro predictor más distal. La literatura científica que describe los antecedentes y los correlatos del éxito en la carrera profesional ha propuesto formas diversas de identificar y ordenar estas variables (Judge y Hurst, 2007). Uno de los trabajos que representa de una manera integradora estos intentos de clasificación es el metaanálisis de Ng *et al.* (2005). Estos autores ponen de manifiesto que los predictores del éxito en la carrera se sitúan en alguna de las siguientes cuatro categorías (figura 2): variables de carácter sociológico (como sexo, edad), variables de tipo organizacional (como el apoyo de los jefes o el tamaño de la organización), variables de capital humano (como la experiencia laboral o la formación) o las diferencias individuales (como la inteligencia o la personalidad).

Figura 2. Predictores del rendimiento laboral, según metaanálisis



En este trabajo, en el que nos centramos en la cuarta categoría: los determinantes individuales, se plantea como objetivo general caracterizar las relaciones entre los predictores individuales más relevantes y el criterio definido como el éxito en la carrera profesional. Para ello se tiene en cuenta tanto la diferenciación distal-proximal de los predictores, como acabamos de comentar, como la diferenciación entre sus efectos directos e indirectos. No se incluyen como objeto de estudio de este trabajo ni las conductas que intervienen en el proceso de causación, ni los factores del sistema.

## 2. Predictores individuales del éxito en la carrera profesional

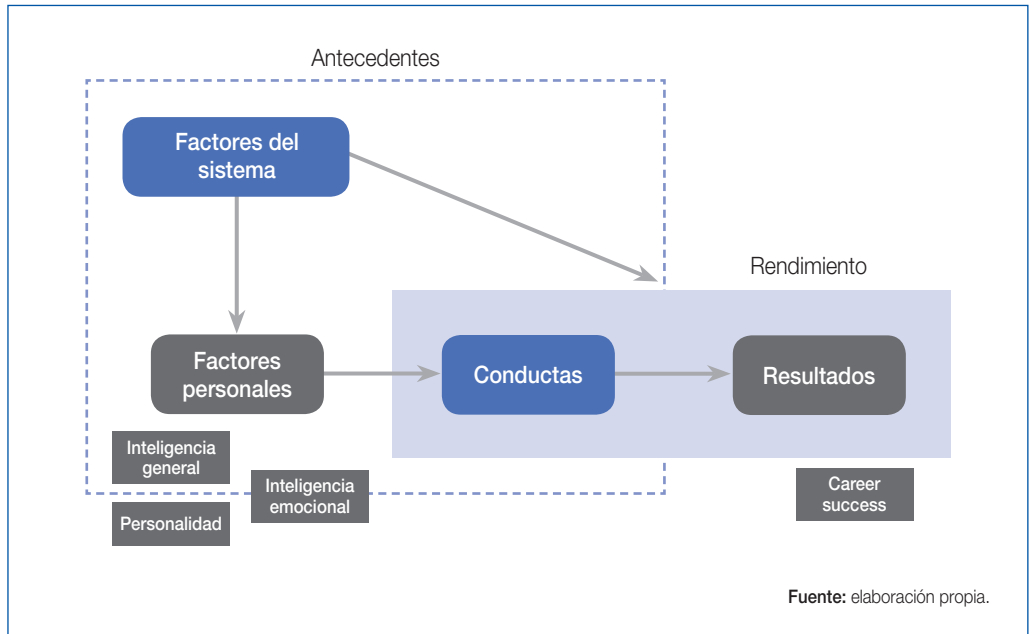
Dentro de la categoría de predictores individuales, parece existir un cierto acuerdo en que la inteligencia y la personalidad son los dos campos que más han interesado a los psicólogos (Cooper y Robertson, 1995). A pesar de ello, y aunque hasta la fecha bastantes trabajos han analizado la respectiva contribución de la inteligencia general y la personalidad a la hora de predecir rendimiento profesional, no hay consenso en cuanto a la naturaleza y alcance de los mismos. Por otro lado, y aunque en la literatura se reconoce la validez de otros predictores de resultados en el trabajo como la inteligencia emocional (IE), la determinación de una manera inequívoca del papel que juega en relación con los anteriores no es fácil de determinar.

Aspectos como el tipo de criterio utilizado, la forma concreta de medir el predictor, el tipo de muestra empleada o el momento profesional en que se han tomado los datos han dificultado la caracterización de las relaciones entre predictores y criterios.



A continuación, analizaremos de manera sintética el estado de la cuestión en relación con los hallazgos más relevantes sobre las relaciones entre los predictores individuales más importantes y el éxito en la carrera profesional, que, como se verá, muestra un panorama más complejo y menos claro del que se podría esperar si no se hiciera este análisis previo.

Figura 3. Factores determinantes del rendimiento



## 2.1. Inteligencia general

Desde que Spearman introdujera el concepto de inteligencia general (IG) en 1904, tanto este como el factor «g», o la capacidad mental general, han sido utilizados de manera indistinta para expresar el potencial de aprendizaje que define la capacidad intelectual (Hunter, 1986). Una capacidad mental tan general que, entre otras cosas, implica la habilidad de razonar, planificar, resolver problemas, pensar de manera abstracta, comprender ideas complejas o aprender de la experiencia (Gottfredson, 1997).

Este constructo, que ha sido calificado como el mejor predictor en la mayoría de las situaciones laborales (Schmidt y Hunter, 2004) y que para algunos investigadores no tiene rival en ningún otro rasgo psicológico, ha mostrado su supremacía en estudios realizados con muestras de Estados Unidos, Reino Unido (Bertua, Anderson y Salgado, 2005) y Comunidad Europea (Salgado *et al.*, 2003).

En este sentido, la capacidad de predicción de la inteligencia general ha sido puesta de manifiesto de manera reiterada con respecto al rendimiento laboral, a través de ocupaciones y carreras (Cooper y Robertson, 1995; Judge *et al.*, 1995; Hunter y Hunter, 1984; Ng *et al.*, 2005; Schmidt y Hunter, 2004), no solo en contextos civiles, sino también en contextos militares (Schmidt, Ones y Hunter, 1992).

Entre las razones por las que la inteligencia general predice tan bien el rendimiento en el trabajo, se señala que la inteligencia general facilita la adquisición de conocimientos de manera más rápida, eficaz y duradera (Hunter y Schmidt, 1996). Las altas correlaciones entre aptitudes cognitivas y el aprendizaje, entre inteligencia general y complejidad del trabajo, y amplitud de la función laboral (Gottfredson, 2003) sirven de apoyo a este tipo de explicaciones. Tener un coeficiente intelectual (CI) más alto significa, puesto que las pruebas de inteligencia miden la velocidad a la que los individuos procesan la información (Anderson, 1992), ser capaz de aprender más y mejor, lo que facilita conseguir un mayor nivel o categoría laboral. Además, la inteligencia general ejerce su influencia de una manera estable a lo largo del tiempo (Judge *et al.*, 2010).

Sin embargo, los resultados que muestran el poder de la inteligencia general como predictor no siempre se han manifestado de manera homogénea. Aspectos como el tipo de criterio utilizado han influido en los resultados obtenidos (Judge *et al.*, 1995), de forma que cuando se han incluido criterios distintos a los tradicionalmente utilizados, como las evaluaciones del supervisor sobre el rendimiento, los resultados no han sido tan consistentes, de manera que algunos trabajos (Ng *et al.*, 2005; O'Reilly y Chatman, 1994) muestran relaciones que van desde ligeramente a moderadamente positivas. Por otro lado, cuando los criterios de éxito considerados han sido de carácter intrínseco, como la satisfacción con el trabajo, las correlaciones obtenidas entre capacidad mental general y estos criterios han sido negativas o no significativas (Ganzach, 1998; Rode, Arthaud-Day, Mooney, Near y Baldwin, 2008).

También el momento temporal parece influir en la producción de resultados discrepantes. Por un lado, estudios longitudinales como los de Wilk, Desmarais y Sackett (1995) han mostrado que una mayor capacidad intelectual está relacionada con un mayor nivel en la escala profesional obtenida con el paso de los años. Los sujetos con mayor capacidad intelectual suelen ocupar mejores puestos y percibir salarios más altos que los sujetos menos inteligentes. Sin embargo, parece lógico asumir que la inteligencia podría ser un factor muy importante al comienzo de la carrera, dado que en este momento es cuando los empleados deben aprender procedimientos y los nuevos puestos tienen más carga de factor «g», al demandar que las personas sepan adaptarse y reaccionar rápida y eficazmente. Sin embargo, los pocos estudios llevados a cabo en el inicio de la carrera profesional (O'Reilly y Chatman, 1994; Rode *et al.*, 2008) no han encontrado relación directa entre estas capacidades y el éxito en la carrera.

No obstante, a pesar de los argumentos en contra del uso de pruebas de inteligencia general, este parece ser un indicador práctico y preciso de la capacidad que tienen las

personas para aprender cosas nuevas, resolver problemas complejos o adaptarse al entorno. Sin embargo, su capacidad explicativa, como cabe esperar de cualquier predictor, no es completa. Los propios autores Hunter y Hunter (1984) establecieron en un 25 % las mejores estimaciones sobre la varianza explicada por el coeficiente intelectual. Por tanto, y a pesar de su utilidad, la inteligencia general no es el único determinante individual del éxito laboral, lo que hace que tengamos que considerar otros constructos para poder explicar de una manera más completa los logros laborales.

## 2.2. Personalidad

Como se acaba de exponer, a pesar del importante poder predictivo de la inteligencia general, los expertos coinciden en que no debe utilizarse como predictor único del rendimiento laboral, ya que hay otros rasgos, como, por ejemplo, la responsabilidad, que poseen una validez incremental importante a la hora de explicar la varianza en ciertos resultados laborales (Schmidt y Hunter, 1998).

Un considerable cuerpo de investigación indica que, entre los predictores alternativos a la inteligencia general, los factores de personalidad son variables importantes en la predicción de criterios, como el desempeño efectivo en diferentes puestos (Abele y Spurk, 2009; Boudreau *et al.*, 2001; Kammeyer-Mueller, Judge y Piccolo, 2008; Lau y Shaffer, 1999; Mount y Barrick, 1995; Ng *et al.*, 2005) o la satisfacción en el trabajo (Judge, Heller y Mount, 2002).

Ciertos aspectos del rendimiento, como demostrar esfuerzo, pueden predecirse mediante cuestionarios que miden rasgos de personalidad (Viswesvaran y Ones, 2000). Así, se ha puesto de manifiesto la existencia de relaciones entre factores como locus de control, autocontrol, autoestima, optimismo, maquiavelismo y el éxito en la carrera profesional (Lau y Shaffer, 1999), la integridad (Bobko, Roth y Potosky, 1999), el prestigio ocupacional y los ingresos (Kammeyer-Mueller *et al.*, 2008).

Estos factores proporcionan en algunos casos validez incremental a la hora de predecir resultados en el trabajo más allá de los factores aptitudinales (Bobko *et al.*, 1999; Judge *et al.*, 1999), mostrando la pertinencia y utilidad de ser incluidos, además, como predictores junto a los primeros.

Entre los factores de personalidad que han mostrado relaciones positivas con criterios de éxito profesional, aquellos basados en el modelo de los cinco grandes (Five Factor Model) han ocupado una gran parte de las investigaciones tanto en estudios tradicionales, como en estudios metaanalíticos en Estados Unidos (Boudreau *et al.*, 2001; Ng *et al.*, 2005) y en la Comunidad Europea (Salgado, 1998). La correlación conocida como «*the big five-salary link*» (conexión cinco grandes-salario) indica que los empleados con una particular configuración de factores de personalidad trabajan más duro y ganan más dinero (Dilchert y Ones, 2008; Seibert y Kraimer, 2001; Spurk y Abele, 2011).

Las conclusiones predominantes en este grupo de trabajos apuntan a que la responsabilidad, la extraversión y la estabilidad emocional se relacionan de forma positiva con el desempeño laboral, la remuneración y la ganancia en estatus profesional, mientras el neuroticismo lo hace de manera negativa con estos criterios (Gelissen y De Graaf, 2006; Judge *et al.*, 1999; Ng *et al.*, 2005; Rode *et al.*, 2008; Spurk y Abele, 2011).

Así, y con relación al factor responsabilidad, la mayoría de los resultados indican una relación positiva entre responsabilidad, salario y satisfacción con el trabajo (Barrick y Mount, 1991; Judge *et al.*, 1999).

Con respecto al factor neuroticismo, se ha encontrado que este correlaciona negativamente con ambos criterios (extrínsecos e intrínsecos) del éxito profesional (Boudreau *et al.*, 2001; Gelissen y De Graaf, 2006; Judge *et al.*, 1999; Judge y Kammeyer-Mueller, 2007; Ng *et al.*, 2005; Nyhus y Pons, 2005; Rode *et al.*, 2008; Seibert y Kraimer, 2001; Salgado, 1998).

Por otro lado, se han encontrado relaciones positivas entre el factor extraversión y criterios de éxito profesional como salario (Gelissen y De Graaf, 2006; Judge *et al.*, 1999; Rode *et al.*, 2008; Seibert y Kraimer, 2001) y satisfacción (Boudreau *et al.*, 2001; Judge *et al.*, 2002; Seibert y Kraimer, 2001).

Por su parte, y aunque el factor agradabilidad puede ser una ventaja en posiciones que requieran interacción con otras personas, la mayoría de los estudios han encontrado una relación negativa entre este factor y el éxito en la carrera medido como salario (Boudreau *et al.*, 2001; Judge *et al.*, 1999; Ng *et al.*, 2005; Nyhus y Pons, 2005; Rode *et al.*, 2008; Seibert y Kraimer, 2001). Con respecto a la satisfacción, de manera generalizada, se ha obtenido una relación positiva entre esta y la agradabilidad (Judge *et al.*, 2002), aunque también han sido encontradas relaciones negativas (Seibert y Kraimer, 2001). Para el nivel ocupacional alcanzado, se han evidenciado relaciones no significativas (Gelissen y De Graaf, 2006) entre ambos. Para otros criterios como el desempeño laboral o el éxito en la búsqueda de trabajo, las asociaciones obtenidas han sido positivas (Boudreau *et al.*, 2001).

Finalmente, los resultados obtenidos con el factor apertura han sido los más inconsistentes. Tenemos, por un lado, resultados que muestran una relación positiva con el éxito en la carrera (Gelissen y De Graaf, 2006; Ng *et al.*, 2005; Seibert y Kraimer, 2001; Van der Linden, Te Nijenhuis y Bakker, 2010) o ausencia de relación (Boudreau *et al.*, 2001). Los resultados con respecto a la satisfacción con el trabajo han sido también variados, distribuyéndose los estudios en un rango que va desde estudios que no han encontrado relación (Judge *et al.*, 2002) o esta ha sido ligera (Boudreau *et al.*, 2001) a otros que han encontrado relaciones positivas (Eby, Butts y Lockwood, 2003).

En suma, no se duda, pues, del carácter predictivo de los factores de personalidad, puesto que estos contribuyen de manera significativa al éxito profesional (Gelissen y De Graaf, 2006), sino de la magnitud de esta relación y de su superioridad con respecto a predictores

como la inteligencia general, de forma que algunos autores creen que su validez incremental es limitada (McHenry, Hough, Toquam, Hanson y Ashworth, 1990; O'Boyle, Humphrey, Pollack, Hawver y Story, 2011).

Una manera de reforzar su papel como predictor ha sido considerar su contribución no de manera aislada, sino en interacción con otros predictores como la inteligencia general. Sobre esta línea de trabajo, los pocos estudios que se han llevado a cabo hasta el momento han aportado resultados no concluyentes, dado que en algunos casos se ha encontrado interacción (O'Reilly y Chatman, 1994) y en otros no (Rode *et al.*, 2008). Otra opción ha sido seguir buscando predictores alternativos que nos permitan alcanzar la predicción más completa posible a partir de variables individuales. De los predictores alternativos posibles, destaca por la atención que ha merecido de los investigadores la inteligencia emocional.

## 2.3. Inteligencia emocional

Este constructo, cuyos orígenes se extienden a los trabajos de autores como Thorndike (1920), quien ya señaló la importancia de la conciencia y la comprensión emocional como componentes de la inteligencia social, ha sido conceptualizado bajo dos modelos principales: los de habilidad (Mayer, Salovey y Caruso, 2000) y los mixtos (Bar-On, 1997; Goleman, 1998).

Los primeros definen la inteligencia emocional como una forma de inteligencia social que incluye la capacidad para ser consciente de los sentimientos y emociones propias y de los demás, de discriminar entre ellas y de utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción propia (Salovey y Mayer, 1990). Estos autores, en una versión revisada de su definición, integran sus componentes en su modelo, conocido como el de las cuatro ramas de la inteligencia emocional (Mayer y Salovey, 1997): percepción de las emociones, uso de las emociones para facilitar el pensamiento (facilitación emocional), comprensión de las emociones y gestión de las emociones.

Los segundos combinan competencias cognitivas con competencias interpersonales, habilidades sociales y otros factores disposicionales como optimismo o motivación (Boyatzis, Goleman y Rhee, 2000). Los modelos mixtos presentan la inteligencia emocional como un conjunto de competencias como autoconocimiento, automotivación, autorregulación, empatía, habilidades sociales, asertividad, tolerancia al estrés, control del impulso o afrontamiento del estrés, que permitirían a los individuos ser más efectivos a la hora de responder a los requerimientos laborales. Estas competencias han sido agrupadas como un conjunto de dimensiones cercanas al dominio de la personalidad (habilidades intrapersonales, habilidades interpersonales, adaptabilidad, gestión del estrés y estado de ánimo general) (Bar-On, 1997) o como un conjunto de dimensiones de carácter competencial (autoconciencia, autogestión, conciencia social y habilidades sociales (Goleman, 1998).

Estas formas alternativas de entender la inteligencia emocional juegan distintos roles en la relación de la misma con el rendimiento en el trabajo y determinan, a su vez, el tipo de instrumento de evaluación utilizado, que puede adoptar la forma de prueba de habilidad o de medida de autoinforme.

Al primer tipo de pruebas, también denominadas «medidas de rendimiento máximo», pertenecen, por ejemplo, el Mayor Salovey Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) de Mayer, Salovey, Caruso y Sitarenios (2001), basado en los modelos de habilidad.

Con respecto al segundo tipo de pruebas, autoinformes, también denominadas «medidas de rendimiento típico», podemos establecer, a su vez, dos categorías. La primera incluye aquellas pruebas basadas en el modelo de habilidad de Salovey y Mayer (1990), que evalúan las percepciones individuales de sus competencias emocionales, como, por ejemplo, la Trait Meta-Mood Scale (TMMS) de Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995). La segunda incluye aquellas medidas que se han centrado en factores no cognitivos como habilidades sociales, autoestima y dimensiones de personalidad, como, por ejemplo, el Emotional Quotient Inventory (EQ-i) de Bar-On (1997), el Schutte Self Report Inventory (SSRI) de Schutte *et al.* (1998), el Emotional Competence Inventory (ECI) de Boyatzis *et al.* (2000) o el Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue) de Petrides, Pita y Kokkinaki (2007).

No se puede hablar, por tanto, de la inteligencia emocional como un constructo único y generalizable, sino de diferentes formas de concebir y medir la inteligencia emocional que determinan resultados diferentes. Como mostraron Ashkanasy y Daus (2005), que clasificaron los resultados obtenidos por la investigación en tres grupos: (1) Estudios basados en el modelo de las cuatro ramas definido por Mayer y Salovey (1997), (2) Estudios que utilizaban medidas de autoinformes basadas en el modelo de Mayer-Salovey y (3) Estudios que utilizaban pruebas comerciales más allá del modelo de Mayer-Salovey (modelos mixtos). La contribución a la varianza incremental explicada por cada uno de ellos era distinta, siendo mayor para los estudios de los grupos 2 y 3, y menor para el grupo 1 (O'Boyle *et al.*, 2011). Incluso utilizando el mismo modelo, los resultados han sido incongruentes. Por ejemplo, para medidas basadas en modelos de habilidad, mientras algunos autores han encontrado relaciones significativas positivas entre inteligencia emocional y medidas del rendimiento en el trabajo (Lyons y Schneider, 2005), otros han reportado resultados opuestos (Amelang y Steinmayer, 2006; Joseph y Newman, 2010).

Además del modelo y tipo de medidas de la inteligencia emocional empleados, otros factores como el criterio utilizado (por ejemplo, habilidades para la vida vs. rendimiento laboral), el tipo de muestras utilizadas (por ejemplo, estudiantes vs. trabajadores), el método de puntuación utilizado (por ejemplo, evaluación de expertos vs. autoinformes) o las dimensiones de inteligencia emocional consideradas han influido en la producción de resultados dispares sobre la validez incremental de la inteligencia emocional (Amelang y Steinmayer, 2006; Van Rooy y Viswesvaran, 2004).

Hay un considerable cuerpo de investigación que sugiere que la inteligencia emocional proporciona la base de las competencias sociales y emocionales que son importantes para el éxito en casi cualquier trabajo (Boyatzis *et al.*, 2000; Law, Wong y Song, 2004).

La importancia del constructo inteligencia emocional ha sido analizada en numerosos estudios que han mostrado su capacidad predictiva con respecto a diferentes criterios de éxito tanto académicos como profesionales (Côté y Miners, 2006; Brackett, Rivers y Salovey, 2011; Dulewicz, Higgs y Slaski, 2003; Van der Zee, Thijs y Schakel, 2002; Van Rooy y Viswesvaran, 2004).

Estos resultados positivos se han obtenido tanto en estudios basados en modelos de habilidad (Daus y Ashkanasy, 2005), como en estudios basados en modelos mixtos de inteligencia emocional (Bar-On, Handley y Fund, 2005), extendiéndose también su carácter predictivo a otros criterios como la eficacia directiva (Harms y Credé, 2010) o la satisfacción en el trabajo (Carmeli, 2003).

A estos resultados hay que añadir los hallazgos que han mostrado la validez incremental de la inteligencia emocional sobre la inteligencia general, y los factores de personalidad a la hora de predecir resultados en el trabajo e indicadores –tanto extrínsecos como intrínsecos– del éxito profesional (Joseph y Newman, 2010; O'Boyle *et al.*, 2011).

Sin embargo, los efectos de la inteligencia emocional sobre el éxito no parecen tener una influencia clara, simple o directa. Algunos hallazgos han conducido a algunos autores a concluir que la inteligencia emocional falla a la hora de aportar validez incremental en la predicción del desempeño o éxito profesional más allá de la inteligencia general y la personalidad (Amelang y Steinmayer, 2006; Joseph y Newman, 2010; Rode *et al.*, 2008).

Los resultados no concluyentes obtenidos en los diferentes estudios que pretenden determinar la superioridad de la inteligencia emocional sobre variables como la inteligencia general y los factores de personalidad, y así poder responder con certeza a la cuestión de si la inteligencia emocional predice una varianza única en el desempeño laboral o el éxito profesional, posiblemente estén relacionados con el modelo de inteligencia emocional adoptado y el tipo de medidas de inteligencia emocional utilizadas (Ashkanasy y Daus, 2005; O'Boyle *et al.*, 2011). En síntesis, las contradicciones e inconsistencias en este campo subrayan la importancia de utilizar criterios científicos metodológicamente defendibles para la realización o evaluación de investigaciones. Por lo tanto, dado que los resultados sobre la validez incremental de la inteligencia emocional son ambiguos y requieren más investigación futura, es necesario continuar con la búsqueda de más datos (Amelang y Steinmayer, 2006).

Es importante, por tanto, realizar estudios que exploren el grado en que la inteligencia general, los factores de personalidad y la inteligencia emocional predicen el éxito profesional en una etapa que consideramos clave para garantizar el éxito posterior: el inicio de la carrera. Si se conocen con mayor precisión las relaciones entre estos predictores y el éxito

en los estadios iniciales de la carrera, se podrán diseñar políticas e intervenciones adecuadas para mejorar la calidad de los procesos de selección por parte de las organizaciones y de los programas de orientación, formación y desarrollo para los titulados por parte de las instituciones educativas.

### 3. Objetivos e hipótesis de trabajo

El objetivo general de este estudio es analizar la contribución de la inteligencia general, la personalidad y la inteligencia emocional a la predicción del éxito profesional en el inicio de la carrera profesional. Centrarnos en el análisis de indicadores de éxito en la carrera (extrínsecos e intrínsecos) en esta temprana etapa de la misma ha estado motivado por la escasez de investigación sobre predictores al inicio de la carrera (Rode *et al.*, 2008) y por la necesidad de probar criterios de éxito alternativos a los criterios de rendimiento (*job performance*) que han sido más ampliamente estudiados, como recomiendan Amelang y Steinmayer (2006). Para ello se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Verificar la relación entre inteligencia general y éxito profesional al inicio de la carrera.
2. Analizar la relación entre los factores de personalidad y el éxito profesional al inicio de la carrera.
3. Evaluar si la personalidad tiene validez incremental con respecto a la inteligencia general a la hora de predecir el éxito profesional al inicio de la carrera.
4. Comprobar la relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional percibida y el éxito profesional al inicio de la carrera.
5. Evaluar si la inteligencia emocional tiene validez incremental con respecto a la inteligencia general a la hora de predecir el éxito profesional al inicio de la carrera.
6. Evaluar si la inteligencia emocional tiene validez incremental con respecto a la inteligencia general y la personalidad a la hora de predecir el éxito profesional al inicio de la carrera.

A partir de los anteriores objetivos, derivados del análisis de los principales resultados de las investigaciones referenciadas en la introducción, se plantean las siguientes hipótesis:

- **Hipótesis 1.** «La inteligencia general contribuye significativamente a la predicción del éxito profesional extrínseco (salario y nivel del puesto) e intrínseco (satisfacción con la carrera)».
- **Hipótesis 2.** «Las dimensiones de personalidad, responsabilidad y extraversión están relacionadas positiva y significativamente con el éxito profesional al inicio



de la carrera (salario y satisfacción con la carrera); las dimensiones de neuroticismo, amabilidad y apertura lo están negativamente».

- **Hipótesis 3.** «La personalidad hace una contribución significativa a la predicción del éxito profesional al inicio de la carrera (salario y satisfacción con la carrera) más allá de lo que lo hace la inteligencia general».
- **Hipótesis 4.** «Las dimensiones de inteligencia emocional percibida (percepción, comprensión y regulación emocional) hacen una contribución significativa a la predicción del éxito profesional extrínseco (salario) e intrínseco (satisfacción con la carrera)».
- **Hipótesis 5.** «Las dimensiones de inteligencia emocional percibida (percepción, comprensión y regulación emocional) hacen una contribución significativa a la predicción del éxito profesional extrínseco (salario y nivel del puesto) más allá de lo que lo hace la inteligencia general».
- **Hipótesis 6.** «Las dimensiones de inteligencia emocional percibida (percepción, comprensión y regulación emocional) hacen una contribución significativa a la predicción del éxito profesional extrínseco (salario) e intrínseco (satisfacción con la carrera) más allá de lo que lo hace la inteligencia general y la personalidad».

Este trabajo es de carácter predictivo, con diseño *ex post facto* prospectivo complejo. El análisis de los resultados permitirá formular nuevas hipótesis que faciliten la explicación de los fenómenos que intervienen en los procesos de conexión predictor-criterio y así tener una mejor comprensión de lo que sucede.

## 3.1. Materiales y método

### 3.1.1. Participantes

Los estudios se realizaron sobre una muestra de 130 egresados universitarios (32 % varones y 68 % mujeres), con 23,4 años de edad promedio y desviación típica de 4,38. Esta muestra final, que formaba parte de una muestra original de 906 estudiantes de último curso pertenecientes a distintas titulaciones, correspondía a los que contestaron estar trabajando, 3 años después de haber sido evaluados por primera vez (2007/2008). La muestra inicial de 906 estudiantes fue seleccionada utilizando un sistema de muestreo aleatorio estratificado proporcional al número de alumnos matriculados en cada uno de los ámbitos científico-profesionales mencionados, cuya distribución porcentual por áreas de conocimiento fue: ámbito científico-tecnológico (25,7 %), ámbito socioeconómico (18,9 %), ámbito educativo (24,5 %), ámbito biosanitario (15,9 %) y humanidades (6,5 %). La distribución por sexos de la muestra original (36 % de varones y 64 % de mujeres), así como la media de edad, representaban a la población universitaria de la Universidad de Alicante y no diferían de la muestra final utilizada en este estudio.

### 3.1.2. Medidas

Para la evaluación de las variables incluidas en los diferentes estudios que integran este trabajo, se utilizaron las medidas que se describen a continuación:

#### A) Inteligencia general

Para la medición de la inteligencia general se utilizó la escala 2 del factor «g» de Cattell y Cattell (1994). Dicha escala, de aplicación colectiva, está compuesta por cuatro subtest: series, clasificación, matrices y condiciones, que permiten obtener un cociente intelectual que mide la inteligencia general de tipo fluido.

#### B) Personalidad

Se utilizó la versión española de 60 ítems del NEO-FFI para medir los factores de personalidad. Se trata de una medida de autorreporte sobre cinco dimensiones de personalidad: extraversión, amabilidad, responsabilidad, neuroticismo y apertura. Los participantes deben indicar para responder su nivel de acuerdo con cada ítem en una escala Likert de 5 puntos, donde 1 indica fuertemente en desacuerdo y 5 indica fuertemente de acuerdo.

#### C) Inteligencia emocional

Dada la evidencia que demuestra que los estudios basados en el modelo de inteligencia emocional que utilizan medidas de autoinforme tienen un poder predictivo mayor que los estudios basados en modelos que han evaluado la inteligencia emocional con pruebas de habilidad (O'Boyle *et al.*, 2011; Van Rooy y Vivesvaran, 2004), en este estudio se decidió utilizar una medida de autoinforme: la Trait Meta-Mood Scale (TMMS).

El cuestionario empleado fue el Trait Meta-Mood Scale-24 (TMMS-24), que es una versión reducida y adaptada al castellano del Trait Meta-Mood Scale-48 (TMMS-48) por el grupo español de investigación de la Universidad de Málaga (Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos, 2004). Este instrumento, basado en el modelo de Salovey y Mayer (1990), es uno de los más utilizados para evaluar la inteligencia emocional percibida (IEP), es decir, el conocimiento que tienen los individuos sobre sus emociones más que su capacidad emocional.

Se compone de tres dimensiones: la atención percibida de los estados emocionales propios (TMMS atención), la capacidad percibida de entender y discriminar entre los estados de ánimo y emociones (TMMS claridad) y la capacidad percibida para regular los estados emocionales propios (TMMS control/repair). Para contestar, a los sujetos se les pide que evalúen el grado en el que están de acuerdo con cada uno de los ítems sobre una escala tipo Likert de 5 puntos (1 = Nada de acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo).

## D) Criterios de éxito profesional

El éxito en la carrera profesional es un criterio que, como hemos indicado en la introducción, cumple perfectamente con los requerimientos de un buen criterio. En este conjunto de trabajos, se utilizaron medidas de éxito extrínseco (salario y nivel del puesto) e intrínseco (satisfacción con la carrera), extraídas de un cuestionario específico diseñado utilizando como base las encuestas de inserción laboral desarrolladas en los estudios CHEERS (Schomburg y Teichler, 2003) y en el informe REFLEX (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2007), que recogen información detallada de aspectos como la carrera estudiada, la transición de los estudios al trabajo, el primer trabajo después de la carrera, la historia laboral, el trabajo actual y las competencias consideradas clave a la hora de acceder al mercado laboral.

El cuestionario, de 43 preguntas, estaba estructurado en siete secciones que cubrían diversos aspectos relacionados con la formación recibida, transición al mundo laboral, competencias y satisfacción, entre otros. Más concretamente, el cuestionario incluía los siguientes apartados: A. Información personal; B. Estudios universitarios; C. Primer trabajo después de la graduación; D. Situación actual; E. Trabajo actual; F. Competencias y G. Otros datos.

La información sobre el éxito extrínseco se obtuvo a partir de indicadores del nivel salarial y del nivel del puesto ocupado en el momento de la realización de la encuesta.

El nivel salarial se midió mediante los ingresos mensuales brutos codificados en siete categorías (ítem 26 del cuestionario): menos de 600 euros (1), entre 600 y 1.000 euros (2), entre 1.000 y 1.200 euros (3), entre 1.200 y 1.500 euros (4), entre 1.500 y 1.800 euros (5), entre 1.800 y 2.000 euros (6) y más de 2.000 euros (7). Los puntos medios que se consideraron en cada categoría fueron los siguientes: 600, 800, 1.100, 1.350, 1.650, 1.900 y 2.200 euros.

El nivel del puesto se midió reagrupando las 28 ocupaciones incluidas en el ítem 23 del cuestionario en cinco categorías, donde 1 incluía los puestos menos cualificados, como peón agropecuario y 5, los puestos de mayor nivel, como director de empresa.

La información sobre el éxito intrínseco se obtuvo a partir de indicadores de la satisfacción con la carrera, a partir de la suma de las respuestas a los ítems 30, 37 y 39 del cuestionario de inserción laboral que mide el grado de satisfacción con sus carreras en una escala de 5 puntos, donde 1 indica bajo y 5 indica alto.

### 3.1.3. Procedimiento

Se realizó una primera fase, cuando los estudiantes cursaban su último año de carrera (2007-2008), en la que se aplicaron, junto a otras pruebas y por este orden, el cuestionario TMMS-24, el NEO-FFI y la prueba de factor «g» de Cattell y Cattell (1994) a una muestra

inicial de 906 sujetos. 3 años después del primer estudio, durante el curso 2010-2011, la muestra inicial quedó reducida a otra de 339 egresados, que fueron los que cumplimentaron un cuestionario diseñado para recabar información acerca de la situación profesional de los egresados y su acceso al mundo laboral. Este cuestionario, cuya cumplimentación no llevaba más de 30 minutos, fue realizado por vía electrónica en un plazo máximo de 3 meses desde su envío. La muestra de este estudio estuvo compuesta por los 130 egresados que afirmaron estar trabajando cuando respondieron al cuestionario.

## 4. Resultados globales y discusión

En primer lugar, los resultados muestran la no existencia de relaciones significativas de la inteligencia general con los criterios salario y nivel del puesto (tabla 1), ni con la satisfacción con la carrera (tabla 3), lo que hace que la hipótesis 1, «La inteligencia general contribuye significativamente a la predicción del éxito profesional extrínseco (salario y nivel del puesto) e intrínseco (satisfacción con la carrera)», no se confirme.

Tabla 1. Resultados de análisis de regresión jerárquica 1

	Salario		Nivel del puesto	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>Paso 1. Covariables</b>		<b>,02</b>		<b>,05</b>
Sexo	-,13		-,23*	
Edad	-,05		-,03	
<b>Paso 2. Inteligencia general</b>		<b>,00</b>		<b>,00</b>
Sexo	-,13		-,23*	
Edad	-,05		-,25	
Inteligencia general	,01		,02	
<b>Paso 3. Inteligencia emocional percibida</b>		<b>,12 **</b>		<b>,06</b>
Sexo	-,15		-,24*	
Edad	-,06		-,05	



	Salario		Nivel del puesto	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
Inteligencia general	-,01		,02	
TMMS atención	-,18		-,21*	
TMMS claridad	,19		,07	
TMMS control	,20*		,14	
<b>R<sup>2</sup> total</b>		<b>,14</b>		<b>,11</b>

N = 103. Cambio en R<sup>2</sup> está basado en R<sup>2</sup> ajustado.

\*p < ,05; \*\*p < ,01

Fuente: elaboración propia.

Aunque en algunos estudios se ha evidenciado una relación positiva entre inteligencia general y éxito profesional (Judge *et al.*, 1999; O'Reilly y Chatman, 1994), los resultados de este trabajo se acercan más a los encontrados en otros estudios en los que no se muestra relación entre ambos constructos (Rode *et al.*, 2008) o esta es solo moderada (Ng *et al.*, 2005) o negativa (Ganzach, 1998).

Una posible explicación de estos resultados es que los conocimientos necesarios para la correcta ejecución de las tareas, que median la relación entre inteligencia general y desempeño laboral, como pusieron de manifiesto Hunter y Hunter (1984), no sean tan relevantes en esta fase de la carrera. En las fases iniciales, es importante aprender, pero no tanto mostrar, evidenciar o aplicar lo que se ha aprendido. De hecho, la relación entre inteligencia y rendimiento aumenta con los años. Por otro lado, la adquisición de conocimientos no depende solo de la inteligencia, otros factores pueden intervenir en esta etapa de la carrera (Kanfer, Ackerman y Sternberg, 1989).

El tipo de muestra utilizada en el estudio (titulados a los que se supone con un alto nivel de inteligencia general), la posible interacción entre inteligencia general e inteligencia emocional (O'Reilly y Chatman, 1994), de manera que la correlación entre las variables y los criterios varíe en función del nivel de inteligencia (Côté y Miners, 2006), el carácter distal de la inteligencia general frente a la inteligencia emocional en la determinación del éxito (Spurk y Abele, 2011) o el tipo de criterio sobre el que se proyectan las ecuaciones de predicción (éxito profesional extrínseco frente al desempeño en el puesto) pueden también explicar estos resultados no esperados.

Merece la pena destacar, en este primer bloque de resultados, la importancia del sexo, que mostró relaciones negativas y significativas con el criterio nivel del puesto, aunque no con salario, cuando se introdujo como covariable (tabla 2), indicando que los varones alcanzan puestos de mayor nivel que las mujeres al inicio de su carrera.

Tabla 2. Resultados de análisis de regresión jerárquica 1

	Salario		Nivel del puesto	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>Paso 1. Covariables</b>		<b>,02</b>		<b>,05</b>
Sexo	-,13		-,23*	
Edad	-,05		-,03	
<b>Paso 2. Inteligencia general</b>		<b>,00</b>		<b>,00</b>
Sexo	-,13		-,23*	
Edad	-,05		-,25	
Inteligencia general	,01		,02	
<b>Paso 3. Inteligencia emocional percibida</b>		<b>,12 **</b>		<b>,06</b>
Sexo	-,15		-,24*	
Edad	-,06		-,05	
Inteligencia general	-,01		,02	
TMMS atención	-,18		-,21*	
TMMS claridad	,19		,07	
TMMS control	,20*		,14	
<b>R<sup>2</sup> total</b>		<b>,14</b>		<b>,11</b>

N = 103. Cambio en R<sup>2</sup> está basado en R<sup>2</sup> ajustado.

\*p < ,05; \*\*p < ,01

Fuente: elaboración propia.

Resultados similares fueron encontrados por Rode *et al.* (2008) para el salario. La replicación de estos resultados en otros estudios podría poner de manifiesto, entre otros aspectos, una cierta preferencia por los varones a la hora de ocupar posiciones de mayor nivel, lo que podría tener implicaciones relevantes en las regulaciones sobre igualdad de género.

En segundo lugar, los resultados indican que, de los cinco factores de personalidad, los únicos asociados con el éxito profesional al inicio de la carrera fueron neuroticismo (negativamente con salario) y apertura (negativamente con salario y satisfacción con la carrera) (tabla 3), lo que hace que la hipótesis 2, «Las dimensiones de personalidad, responsabilidad y extraversión están relacionadas positiva y significativamente con el éxito profesional al inicio de la carrera (salario y satisfacción con la carrera); las dimensiones de neuroticismo, amabilidad y apertura lo están negativamente», se confirme solo de manera parcial.

**Tabla 3. Resultados de análisis de regresión jerárquica 2**

	Salario		Satisfacción con la carrera	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>Paso 1. Inteligencia general</b>		<b>,00 (p = ,89)</b>		<b>,00 (p = ,93)</b>
Inteligencia general	,01		,01	
<b>Paso 2. Factores de personalidad</b>		<b>,11 (p = ,06)</b>		<b>,08 (p = ,17)</b>
Inteligencia general	-,05		-,03	
Neuroticismo	-,23*		-,06	
Extraversión	,04		,11	
Apertura	-,21*		-,24*	
Amabilidad	-,01		,08	
Responsabilidad	,11		,13	
<b>Paso 3. Interacciones</b>		<b>,11** (p = ,00)</b>		<b>,09* (p = ,03)</b>
Inteligencia general	,03		,04	
Neuroticismo	-,29**		-,11	
Extraversión	,03		,11	
Apertura	-,25*		-,27*	
Amabilidad	-,00		,08	
Responsabilidad	,09		,12	



	Salario		Satisfacción con la carrera	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
Responsabilidad x Inteligencia general	-,29*		-,30*	
Neuroticismo x Inteligencia general	-,23*		-,20	
Apertura x Inteligencia general	-,22*		-,15	
<b>R<sup>2</sup> total</b>		<b>,22</b>		<b>,17</b>

N = 103. Cambio en R<sup>2</sup> está basado en R<sup>2</sup> ajustado.

\*p < ,05; \*\*p < ,01

Fuente: elaboración propia.

Con respecto al primero de ellos, neuroticismo, su asociación negativa con el criterio, congruente con otros estudios (Salgado, 1998), puede ser explicada por las consecuencias negativas que podría tener centrarse demasiado en las emociones propias para la consecución de las metas profesionales, debido al efecto mediador de la ansiedad, como ha sido sugerido por Moutafi, Furnham y Tsaousis (2006). El hecho de que esta relación negativa no se produzca en el caso de la satisfacción con la carrera sugiere que una mayor estabilidad emocional no se asocia necesariamente a una mayor satisfacción, quizá porque los sujetos están aún al inicio de su carrera. Para empleados con una mayor experiencia, es posible que una menor ansiedad sí que esté relacionada con una mayor satisfacción con la carrera.

Los resultados muestran también la importancia del factor de personalidad apertura como un predictor negativo del éxito en la carrera o en la formación, de manera congruente con estudios previos (Gelissen y De Graaf, 2006; Seibert y Kraimer, 2001), pero en desacuerdo con otros, que encontraron una ligera relación positiva con el salario, la promoción o el rendimiento en el trabajo (Ng *et al.*, 2005; Van der Linden *et al.*, 2010). Una explicación de los efectos negativos de la apertura en el éxito en la carrera podría ser la mayor necesidad de concentración y focalización en esta etapa profesional, que podría verse interferida por una dispersión o amplitud en los intereses profesionales, lo que sería contraproducente en la mayoría de profesiones, excepto en el caso de posiciones artísticas o creativas.

Para el resto de factores de personalidad, y en contraste con los estudios citados en la introducción, no se encontró evidencia de relación significativa entre estos factores (responsabilidad, extraversión y amabilidad) y los criterios de éxito.

De estos resultados, el más sorprendente es la no intervención de la dimensión de responsabilidad como predictor, en contra de lo evidenciado por la mayoría de los estudios,



lo que podría explicarse por la necesidad de dejar pasar más tiempo y experiencia para que los efectos de la dedicación, el esfuerzo y la tenacidad se puedan manifestar en los resultados. Con respecto a la no relación de los otros dos factores con los criterios, una posible explicación podría ser que los aspectos sociales e interpersonales que contienen estos rasgos sean menos importantes al inicio de la carrera, dado que lo normal en estas etapas es no tener aún personas a su cargo y realizar, por tanto, la mayor parte de las tareas de manera individual. Otra explicación posible podría ser que estos factores actúen de manera indirecta más que directa sobre los criterios, como se indicó en la investigación de Spurk y Abele (2011).

En tercer lugar, los resultados indican que la contribución de la personalidad al éxito en la carrera después de controlar los efectos de la inteligencia general no es significativa, lo que hace que la hipótesis 3, «La personalidad hace una contribución significativa a la predicción del éxito profesional al inicio de la carrera (salario y satisfacción con la carrera) más allá de lo que lo hace la inteligencia general», no se confirme (tablas 4 y 7).

Tabla 4. Resultados de análisis de regresión jerárquica 2

	Salario		Satisfacción con la carrera	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>Paso 1. Inteligencia general</b>		<b>,00 (p = ,89)</b>		<b>,00 (p = ,93)</b>
Inteligencia general	,01		,01	
<b>Paso 2. Factores de personalidad</b>		<b>,11 (p = ,06)</b>		<b>,08 (p = ,17)</b>
Inteligencia general	-,05		-,03	
Neuroticismo	-,23*		-,06	
Extraversión	,04		,11	
Apertura	-,21*		-,24*	
Amabilidad	-,01		,08	
Responsabilidad	,11		,13	
<b>Paso 3. Interacciones</b>		<b>,11** (p = ,00)</b>		<b>,09* (p = ,03)</b>
Inteligencia general	,03		,04	



	Salario		Satisfacción con la carrera	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
Neuroticismo	-,29**		-,11	
Extraversión	,03		,11	
Apertura	-,25*		-,27*	
Amabilidad	-,00		,08	
Responsabilidad	,09		,12	
Responsabilidad x Inteligencia general	-,29*		-,30*	
Neuroticismo x Inteligencia general	-,23*		-,20	
Apertura x Inteligencia general	-,22*		-,15	
<b>R<sup>2</sup> total</b>		<b>,22</b>		<b>,17</b>

N = 103. Cambio en R<sup>2</sup> está basado en R<sup>2</sup> ajustado.

\*p < ,05; \*\*p < ,01

Fuente: elaboración propia.

En contraposición a los resultados reportados por Judge *et al.* (1999) y Gelissen y De Graaf (2006), la validez incremental de la personalidad sobre la inteligencia general no se puede apoyar por los resultados, lo que deja la puerta abierta a otras variables, como la inteligencia emocional, que podrían añadir varianza significativa a la inteligencia general (O'Boyle *et al.*, 2011).

Merece la pena dejar constancia de que esta tercera hipótesis no se confirma por poco,  $-\Delta R^2$  es de ,11 ( $p = ,06$ ) para el salario-, aunque para la satisfacción con la carrera no deja lugar a dudas  $-\Delta R^2$  es de ,08 ( $p = ,17$ )-, lo que hace que, al menos para el salario, no se descarte como objeto de revisión en estudios futuros.

En cuarto lugar, los resultados indican que solo la regulación emocional (TMMS control) y la percepción emocional (TMMS atención) están relacionadas significativamente con el salario, la primera, y con el nivel del puesto, la segunda, lo que hace que la hipótesis 4, «Las dimensiones de inteligencia emocional percibida (percepción, comprensión y regulación emocional) hacen una contribución significativa a la predicción del éxito profesional extrínseco (salario y nivel del puesto)», se cumpla solo parcialmente (tabla 5).

**Tabla 5. Resultados de análisis de regresión jerárquica 1**

	Salario		Nivel del puesto	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>Paso 1. Covariables</b>		<b>,02</b>		<b>,05</b>
Sexo	-,13		-,23*	
Edad	-,05		-,03	
<b>Paso 2. Inteligencia general</b>		<b>,00</b>		<b>,00</b>
Sexo	-,13		-,23*	
Edad	-,05		-,25	
Inteligencia general	,01		,02	
<b>Paso 3. Inteligencia emocional percibida</b>		<b>,12 **</b>		<b>,06</b>
Sexo	-,15		-,24*	
Edad	-,06		-,05	
Inteligencia general	-,01		,02	
TMMS atención	-,18		-,21*	
TMMS claridad	,19		,07	
TMMS control	,20*		,14	
<b>R<sup>2</sup> total</b>		<b>,14</b>		<b>,11</b>

N = 103. Cambio en R<sup>2</sup> está basado en R<sup>2</sup> ajustado.

\*p < ,05; \*\*p < ,01

Fuente: elaboración propia.

La dimensión TMMS control, representada por aspectos como tener una visión optimista, pensar en cosas agradables, tener pensamientos positivos o preocuparse por mantener un buen estado de ánimo, está relacionada con el nivel salarial conseguido. Estos resultados refuerzan la importancia del papel de la regulación emocional en el éxito profesional, importancia que ha sido puesta de manifiesto con respecto a otros criterios como el desempeño en la tarea (Law *et al.*, 2004), la autoeficacia emprendedora (Salvador, 2008) o la satisfacción vital (Extremera y Fernández-Berrocal, 2005). Estudios que han utilizado otras medidas de inteligencia emocional, como el MSCEIT (Sevinc, 2001), muestran también correlaciones significativas entre la dimensión de gestión de emociones y el nivel salarial.

Para el nivel del puesto, la existencia de una relación significativa negativa entre el criterio y la dimensión de inteligencia emocional TMMS atención, descrita por ítems como: pongo mucha atención a mis sentimientos, podría ser explicada por el impacto negativo que tiene la atención excesiva en las emociones propias en los resultados laborales y, por tanto, en las promociones recibidas.

Por último, la dimensión TMMS claridad, descrita por indicadores como: tener claros los sentimientos, ser capaz de definirlos, conocer cómo se siente uno y entender sus emociones, no parece estar asociada a ninguno de los criterios, en contra de resultados que sí muestran asociaciones entre esta dimensión y otros criterios (Extremera y Fernández-Berrocal, 2005; Salovey *et al.*, 1995).

De los resultados de este trabajo, se desprende también que los predictores del salario y del nivel del puesto y satisfacción con la carrera son distintos: TMMS control pesa más en el salario y TMMS atención pesa más para el nivel del puesto.

Por otro lado, la ausencia de correlación obtenida en nuestros datos entre inteligencia general e inteligencia emocional, consistente con los resultados obtenidos en otros estudios (Derksen, Kramer y Katzko, 2002), refuerza la validez diferencial de la inteligencia emocional.

En quinto lugar, los resultados muestran que la inteligencia emocional contribuye, más allá de la inteligencia general, al nivel de salario obtenido, mientras que esta contribución no llega a ser significativa para el nivel ocupacional conseguido. Por ello, la hipótesis 5, «Las dimensiones de inteligencia emocional percibida (percepción, comprensión y regulación emocional) hacen una contribución significativa a la predicción del éxito profesional extrínseco (salario y nivel del puesto) más allá de lo que lo hace la inteligencia general», se confirma parcialmente (tabla 5).

Aunque esta hipótesis solo se ve parcialmente confirmada, proporciona apoyo a los estudios que encuentran validez incremental de la inteligencia emocional sobre las habilidades cognitivas (Law *et al.*, 2004), estando en desacuerdo con otros que no apoyan esta relación (Rode *et al.*, 2008). Este incremento en varianza proporcionado por las dimensiones de la inteligencia emocional percibida para el salario (12 %) es ligeramente superior al obtenido en otros estudios (Law *et al.*, 2004).

El mayor poder predictivo de la inteligencia emocional sobre la inteligencia general posiblemente esté situado en los propios requerimientos asociados a las responsabilidades de los puestos. El desempeño positivo en el trabajo depende, en muchos casos, del apoyo, asesoramiento y recursos proporcionados por otros (Seibert, Kraimer y Liden, 2001). Para conseguir esta ayuda es fundamental contar con determinadas competencias socioemocionales que contribuyan al desempeño laboral, permitiendo a las personas regular sus emociones para enfrentarse al estrés de manera eficaz, trabajar bien bajo presión, ajustarse al cambio organizacional, conseguir unas mejores relaciones en el trabajo, trabajar mejor en equipo y construir capital social.

En sexto y último lugar, los resultados señalan que la inteligencia emocional explica parte de la varianza en el salario, pero no de la satisfacción con la carrera, una vez controlada la inteligencia y la personalidad, por lo que la hipótesis 6, «Las dimensiones de inteligencia emocional percibida (percepción, comprensión y regulación emocional) hacen una contribución significativa a la predicción del éxito profesional extrínseco (salario) e intrínseco (satisfacción con la carrera) más allá de lo que lo hace la inteligencia general y la personalidad», se confirma parcialmente (tabla 6).

**Tabla 6. Resultados de análisis de regresión jerárquica 2**

	Salario		Satisfacción con la carrera	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>Paso 1. Inteligencia general</b>		<b>,00 (p = ,89)</b>		<b>,00 (p = ,93)</b>
Inteligencia general	,01		,01	
<b>Paso 2. Factores de personalidad</b>		<b>,11 (p = ,06)</b>		<b>,08 (p = ,17)</b>
Inteligencia general	-,05		-,03	
Neuroticismo	-,23*		-,06	
Extraversión	,04		,11	
Apertura	-,21*		-,24*	
Amabilidad	-,01		,08	
Responsabilidad	,11		,13	
<b>Paso 3. Inteligencia emocional percibida</b>		<b>,09* (p = ,03)</b>		<b>,06 (p = ,11)</b>
Inteligencia general	-,02		-,03	
Neuroticismo	,00		,07	
Extraversión	-,03		,11	
Apertura	-,30**		-,33**	
Amabilidad	,01		,10	
Responsabilidad	,04		,11	



	Salario		Satisfacción con la carrera	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
▶				
TMMS atención	-,12		-,06	
TMMS claridad	,18		-,09	
TMMS control	,30*		,33**	
<b>R<sup>2</sup> total</b>		<b>,20</b>		<b>,14</b>

N = 103. Cambio en R<sup>2</sup> está basado en R<sup>2</sup> ajustado.

\*p < ,05; \*\*p < ,01

Fuente: elaboración propia.

De las dimensiones de inteligencia emocional, solo la dimensión de inteligencia emocional percibida TMMS control contribuye más allá de la habilidad mental general y de los factores de personalidad al nivel salarial al comienzo de la carrera profesional, lo que sirve de evidencia sobre la especificidad predictiva de las dimensiones de la inteligencia emocional, frente a su validez generalizada, al no reforzar hallazgos que han mostrado que las otras dimensiones de la inteligencia emocional, como claridad, tienen validez incremental sobre la inteligencia y la personalidad para otros criterios como la satisfacción con la vida (Extremera y Fernández-Berrocal, 2005; Salovey *et al.*, 1995).

En la tabla que sigue, presentamos un resumen de los resultados incluidos en el trabajo ordenados por hipótesis.

Tabla 7. Resultados de los trabajos por hipótesis

Hipótesis	Resultado
<b>Hipótesis 1</b>	
Inteligencia general (relación positiva)	
Variables dependientes: salario y nivel del puesto	No se confirma
Variable dependiente: satisfacción con la carrera	No se confirma
<b>Hipótesis 2</b>	
Personalidad: responsabilidad y extraversión (relación positiva)	Confirmación parcial
Personalidad: neuroticismo, amabilidad y apertura (relación negativa)	(neuroticismo solo salario
Variables dependientes: salario y satisfacción con la carrera	y apertura todos)

Hipótesis	Resultado
<b>Hipótesis 3</b> Validez incremental personalidad sobre inteligencia general Variables dependientes: salario y satisfacción con la carrera	No se confirma
<b>Hipótesis 4</b> Inteligencia emocional percibida (percepción, comprensión y regulación emocional) (relación positiva) Variables dependientes: salario, nivel del puesto y satisfacción con la carrera	Confirmación parcial (solo regulación emocional para salario y percepción para nivel del puesto)
<b>Hipótesis 5</b> Validez incremental inteligencia emocional percibida (percepción, comprensión y regulación emocional) sobre inteligencia general Variables dependientes: salario y nivel del puesto	Se confirma parcialmente para salario, no para nivel del puesto
<b>Hipótesis 6</b> Validez incremental inteligencia emocional percibida (percepción, comprensión y regulación emocional) sobre inteligencia general y personalidad Variables dependientes: salario y satisfacción con la carrera	Sí para salario, no para satisfacción

Fuente: elaboración propia.

## 5. Conclusiones

El análisis de los resultados y la reflexión sobre la justificación de los mismos nos permite plantear las siguientes conclusiones, que expresamos como síntesis de los hallazgos de esta colección de trabajos en dos partes. Una primera parte que recoge derivaciones específicas agrupadas por el tipo de predictor al que hacen referencia, y una segunda que incluye de forma resumida sus aspectos más destacables, sus limitaciones y sus implicaciones generales.

Con respecto a las conclusiones específicas, se establecen las siguientes:

- Inteligencia general

No se relaciona con ninguno de los criterios de éxito profesional operativizados (salario, nivel del puesto y satisfacción con la carrera) al inicio de la carrera, ni directa ni indirectamente. Ello deja abierta la puerta a la intervención de otro tipo

de variables en la adquisición y aplicación de los conocimientos y/o habilidades responsables del éxito en este momento de la etapa profesional de los egresados.

- Personalidad

- Tomada en su conjunto, no aporta validez incremental sobre la inteligencia general, a la hora de predecir el éxito profesional al inicio de la carrera profesional, tomando como criterios el salario y la satisfacción con la carrera. Esto deja también la puerta abierta a otro tipo de variables, aunque los valores tan ajustados de la probabilidad para la confirmación de la hipótesis nula no descartan su inclusión como predictor relevante para este tipo de criterios; influencia y significación que deben ser analizadas en un nuevo contexto de investigación.
- Los factores de personalidad más importantes para predecir el éxito profesional al inicio de la carrera son: apertura, con respecto a los criterios salario y satisfacción con la carrera, y neuroticismo, con respecto al salario, en ambos casos con relaciones negativas. Estos factores ejercen una influencia directa en los criterios señalados, pero también, y junto al factor extraversión, ejercen una influencia indirecta en el criterio de éxito extrínseco salario a través de las dimensiones de inteligencia emocional. La importancia de la estabilidad emocional, de la sociabilidad y de estar centrado sin perder la flexibilidad para conseguir mayores ganancias al inicio de la carrera queda clara en este estudio. Conviene analizar en futuros estudios la no significación de factores tan relevantes hasta ahora como la responsabilidad.

- Inteligencia emocional

- Aporta validez incremental sobre la inteligencia general (12 %) a la hora de explicar la varianza en el éxito profesional al inicio de la carrera para el criterio salario. Este mayor poder predictivo posiblemente esté situado en los propios requerimientos asociados a las responsabilidades de los puestos, que en muchos casos pasan por conseguir el apoyo, asesoramiento y recursos proporcionados por otros, tarea que puede ser facilitada si se tiene una mejor comprensión y regulación de las emociones.
- Aporta también validez incremental sobre la inteligencia general y personalidad a la hora de explicar la varianza en el éxito profesional al inicio de la carrera para el criterio salario (9 %), aunque no tanta como la interacción entre factores de personalidad e inteligencia general (11 %). Estos resultados no ponen en entredicho la validez de constructo de la inteligencia emocional, pero recomiendan un análisis más profundo de sus conexiones, tanto directas como indirectas, con los diferentes predictores y criterios de éxito.
- De las dimensiones de inteligencia emocional, la regulación emocional (TMMS control) es la que más relación muestra con el éxito profesional al inicio de la carrera para el criterio salario, seguida de la percepción emo-



cional (TMMS atención) para el nivel del puesto. Esto pone de manifiesto que aquellos individuos que muestran una mayor capacidad para sobreponerse a los acontecimientos negativos, una visión más optimista, intentan pensar en cosas más agradables y mantienen un estado de ánimo positivo conseguirán mayores niveles de ganancias individuales en su carrera en las fases iniciales. También queda claro el efecto negativo que tiene la atención excesiva en las emociones propias sobre los resultados laborales.

- Los resultados de este trabajo sirven de apoyo a propuestas de investigación que recomiendan realizar análisis de dimensiones específicas de la inteligencia emocional más que la evaluación del impacto de medidas generales de la inteligencia emocional (Kluemper, De Groot y Choi, 2013).

Como conclusión general, podemos afirmar que las relaciones entre los predictores y los criterios de éxito profesional no son simples ni directas, sino complejas, admitiendo efectos indirectos, mediaciones e interacciones entre los diferentes tipos de predictores a la hora de predecir los criterios. En la determinación del tipo de relaciones, influyen el tipo de criterio, cómo se ha mostrado, por ejemplo, en las mayores correlaciones encontradas entre los factores disposicionales y los criterios de éxito subjetivos y entre estos factores y los criterios de éxito objetivos (Ng *et al.*, 2005), el tipo de muestras, el momento y el tipo de análisis de los datos que se hagan fruto de los objetivos perseguidos por los investigadores.

Entre los aspectos relevantes que hacen este trabajo de interés para la comunidad científica, destacamos: el hecho de que sea la primera vez que se miden las relaciones entre las variables individuales planteadas como independientes y el éxito profesional, tanto extrínseco como intrínseco, al inicio de la carrera profesional (las repercusiones de los logros obtenidos en estas primeras etapas son vitales para garantizar una trayectoria profesional adecuada); estar basado en datos longitudinales de titulados egresados; e incluir tanto los efectos directos, indirectos e interacciones en los análisis para detectar nuevas asociaciones significativas para predecir los criterios de éxito.

Asimismo, de los resultados de estos trabajos se derivan una serie de implicaciones prácticas, que permitirían afinar en los procesos de selección de personal y servir como base para el desarrollo de acciones formativas sobre competencias socioemocionales dirigidas a estudiantes universitarios. Entre las primeras, cabe incluir, por ejemplo, la variable inteligencia emocional en las pruebas de selección de personal para el acceso a puestos de titulados júnior en las organizaciones, dado que esta variable no suele medirse en dichos procesos. Con respecto a las segundas, recomendamos desde aquí incluir en los programas académicos de grado la realización obligatoria de asignaturas que incluyan el trabajo con competencias socioemocionales, su evaluación en la realización de proyectos multidisciplinarios y la posibilidad de formar parte de programas de posgrado para profundizar en su mejora y desarrollo. Desde el punto de vista de la orientación profesional, es conveniente contemplar la evaluación de la inteligencia emocional a la hora de aconsejar sobre la elección de itinerarios profesionales. Para todo esto es fundamental comenzar por la con-

cienciación y formación del profesorado en herramientas de evaluación y desarrollo de la inteligencia emocional, que, sin duda, contribuirán a que sean más eficaces como formadores.

Con respecto a las limitaciones de este conjunto de estudios, destacamos como más relevantes: la posibilidad de error de especificación del modelo, que pudiera producirse por la actuación de variables no incluidas en los modelos; el tamaño de la muestra final, que podría carecer del poder suficiente para corroborar la significación estadística de las relaciones, especialmente con análisis de regresión múltiple (Aguinis, 1995); y la dificultad de desagregar en submuestras por área de estudios que permita hacer comparaciones en las variables de interés entre los grupos de egresados.

Por último, es necesario volver a replicar estos resultados para poder estar más seguros de la validez de los efectos. Para futuras investigaciones se recomienda ampliar el número y tipo de predictores incluidos, por ejemplo, variables de sistema (entorno), como el carácter emocional o no de los trabajos; tener en cuenta otras medidas de inteligencia emocional (por ejemplo, de habilidad o competencias); considerar las muestras en diferentes momentos de la carrera profesional para valorar los efectos de la experiencia; analizar la influencia de variables mediadoras adicionales (por ejemplo, de tipo motivacional); y explorar las relaciones, tanto directas como indirectas, entre las diferencias individuales y el éxito en la carrera para diferentes tipos de criterios.

## Referencias bibliográficas

- Abele, A. E. y Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 53-62.
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). (2007). Informe ejecutivo REFLEX. El profesional flexible en la sociedad del conocimiento: nuevas exigencias en la educación superior en Europa. [The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Demands on Higher Education in Europe]. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Aguinis, H. (1995). Statistical power with moderated multiple regression in management research. *Journal of Management*, 21(6), 1.141-1.158.
- Amelang, M. y Steinmayer, R. (2006). Is there a validity increment for tests of emotional intelligence in explaining the variance of performance criteria? *Intelligence*, 34, 459-468.
- Anderson, M. (1992). Intelligence. En A. P. Smith y D. M. Jones (Eds.), *Handbook of Human Performance*. Vol. 3. London: Academic Press.
- Arnold, J. y Cohen, L. (2008). The Psychology of Careers in Industrial and Organizational Settings: A Critical But Appreciative Analysis. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 23, 1.
- Arthur, M. B. y Rousseau, D. M. (1996). A career lexicon for the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 28-39.

- Ashkanasy, N. M. y Daus, C. S. (2005). Rumors of the death of emotional intelligence in organizational behavior are vastly exaggerated. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 441-452.
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i). Technical Manual*. Toronto: Multi-Health Systems, Inc.
- Bar-On, R., Handley, R. y Fund, S. (2005). The impact of emotional and social intelligence on performance. In V. Druskat, F. Sala & G. Mount (Eds.), *Linking emotional intelligence and performance at work: current research evidence* (pp. 3-19). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Barrick, M. R. y Mount, M. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 4, 1-26.
- Bertua, C., Anderson, N. R. y Salgado, J. (2005). The predictive validity of cognitive ability tests: A UK meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 387-409.
- Bobko, P., Roth, P. L. y Potosky, D. (1999). Deviation and implications of a meta-analytic matrix incorporating cognitive ability, alternative predictors and job performance. *Personnel Psychology*, 52, 561-589.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R. y Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 53-81.
- Boyatzis, R., Goleman, D. y Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the emotional competence inventory (ECI). In R. Bar-On and J. D. A. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence* (pp. 343-362). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Brackett, M. A., Rivers, S. E. y Salovey, P. (2011). Emotional Intelligence: Implications for personal, social, academic and work-place success. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 88-103.
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 788-813.
- Cattell, R. B. y Cattell, A. K. S. (1994). Test de factor «g» de Cattell, escala 2 (forma A). Institute for Personality and Ability Testing. Adaptación al español. Madrid: TEA Ediciones, SA.
- Cooper, D. y Robertson, I. (1995). *The psychology of personnel selection: A quality approach*. Burns & Oates.
- Côté, S. y Miners, C. (2006). Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence and Job Performance. *Administrative Science Quarterly*, 51, 1-28.
- Daus, C. y Ashkanasy, N. (2005). The case for the ability-based model of emotional intelligence in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 453-466. doi: <10.1002/job.321>.
- Derksen, J., Kramer, I. y Katzko, M. (2002). Does a self-report measure for emotional intelligence assess something different than general intelligence? *Personality and Individual Differences*, 32, 37-48.
- Dilchert, S. y Ones, D. S. (2008). Personality and extrinsic career success: Predicting managerial salary at different organizational levels. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 7, 1-23.
- Dulewicz, V., Higgs, M. y Slaski, M. (2003). Measuring emotional intelligence: content, construct and criterion-related validity. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 405-420.
- Eby, L. T., Butts, M. y Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-708.
- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2005). Perceived emotional intelligence and life satisfaction: Predictive and incremental vali-

- dity using the Trait Meta-Mood Scale. *Personality and Individual Differences*, 39, 937-948.
- Fernández-Berrocal, P., Extremera, N. y Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Traid Meta-Mood Scale. *Psychological Reports*, 94, 751-755.
- Ganzach, Y. (1998). Intelligence and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 41, 526-539.
- Gelissen, J. y De Graaf, P. (2006). Personality, social background, and occupational career success. *Social Science Research*, 35, 702-726.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Random House Digital, Inc.
- Gottfredson, L. (1997). Why g matters: The complexity of everyday life. *Intelligence*, 24(1), 79-132.
- Gottfredson, L. (2003). Jobs and life. In H. Nyborg (Ed.), *The scientific study of general intelligence: Tribute to Arthur R. Jensen* (pp. 293-342). New York: Pergamon.
- Harms, P. y Credé, M. (2010). Emotional intelligence and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17, 5-17.
- Heslin, P. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Hunter, J. (1986). Cognitive ability, cognitive aptitudes, job knowledge and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 29(3), 340-362.
- Hunter, J. y Hunter, R. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*, 96(1), 72.
- Hunter, J. y Schmidt, F. (1996). Intelligence and job performance: Economic and social implications. *Psychology, Public Policy and Law*, 2(3-4), 447.
- Joseph, D. L. y Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 95, 54-78. doi: <10.1037/a0017286>.
- Judge, T., Cable, D., Boudreau, J. y Bretz, R. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Judge, T., Higgins, C., Thoresen, C. y Barrick, M. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Judge, T., Heller, D. y Mount, M. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Judge, T. y Hurst, C. (2007). Capitalizing on one's advantages: role of core self-evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1.212.
- Judge, T. y Kammeyer-Mueller, J. (2007). Personality and career success. *Handbook of Career Studies*, 59-78.
- Judge, T., Klinger, R. y Simon, L. (2010). Time is on my side: Time, general mental ability, human capital and extrinsic career success. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 92-107.
- Kammeyer-Mueller, J., Judge, T. y Piccolo, R. (2008). Self-esteem and extrinsic career success: Test of a dynamic model. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 204-224.
- Kanfer, R., Ackerman, P. L. y Sternberg, R. J. (1989). Dynamics of skill acquisition: Building a bridge between intelligence and motivation. *Advances in the Psychology of Human Intelligence*, 5, 83-134.
- Kluemper, D., De Groot, T. y Choi, S. (2013). Emotion Management Ability: Predicting Task Performance, Citizenship and Deviance. *Journal of Management*, 37(3), 1-28. doi: <10.1177/0149206311407326>.

- Korman, A., Mahler, S. y Omran, K. (1983). Work ethics and satisfaction, alienation and other reactions. *Handbook of Vocational Psychology*, 2, 181-206.
- Lau, V. y Shaffer, M. (1999). Career success: The effects of personality. *Career Development International*, 4(4), 225-230.
- Law, K., Wong, C. y Song, L. (2004). The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility for Management Studies. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 483-496.
- Lyons, J. y Schneider, T. (2005). The influence of emotional intelligence on performance. *Personality and Individual Differences*, 39(4), 693-703. doi: <10.1016/j.paid.2005.02.018>.
- Mayer, J. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey and D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- Mayer, J., Salovey, P. y Caruso, D. (2000). Competing models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of human intelligence* (2.<sup>a</sup> ed., pp. 396-420). New York: Cambridge University Press.
- Mayer, J., Salovey, P., Caruso, D. y Sitarenios, G. (2001). Emotional intelligence as a standard intelligence. *Emotion*, 1(3), 232-242. doi: <10.1037/1528>.
- McHenry, J., Hough, L., Toquam, J., Hanson, M. y Ashworth, S. (1990). Project A validity results: The relationship between predictor and criterion domains. *Personnel Psychology*, 43, 335-354. doi: <10.1111/j.1744-6570.1990.tb01562.x>.
- Mount, M. y Barrick, M. (1995). The Big Five personality dimensions: Implications for research and practice in human resources management. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 13(3), 153-200.
- Moutafi, J., Furnham, A. y Tsaousis, I. (2006). Is the relationship between intelligence and trait Neuroticism mediated by test anxiety? *Personality and Individual Differences*, 40(3), 587-597. doi: <10.1016/j.paid.2005.08.004>.
- Ng, W., Eby, L., Sorensen, K. y Feldman, D. (2005). Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Nyhus, E. y Pons, E. (2005). The effects of personality on earnings. *Journal of Economic Psychology*, 26, 363-384.
- O'Boyle, E., Humphrey, R., Pollack, J., Hawver, T. y Story, P. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 788-818.
- O'Reilly, C. y Chatman, J. (1994). Working smarter and harder: a longitudinal study of managerial success. *Administrative Science Quarterly*, 39, 603-627.
- Petrides, K., Pita, R. y Kokkinaki, F. (2007). The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *British Journal of Psychology*, 98, 273-279. doi: <10.1348/000712606X120618>.
- Rode, J., Arthaud-Day, M., Mooney, C., Near, J. y Baldwin, T. (2008). Ability and Personality Predictors of Salary, Perceived Job Success and Perceived Career Success in the Initial Career Stage. *International Journal of Selection and Assessment*, 16(3), 292-299.
- Salgado, J. (1998). Big Five personality dimensions and job performance in army and civil occupations: a European perspective. *Human Performance*, 11, 271-288.
- Salgado, J., Moscoso, S., De Fruyt, F., Anderson, N., Bertua, C. y Rolland, J. (2003). A Meta-Analytic Study of General Mental Ability Validity for Different Occupations in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 1.068-1.081.
- Salovey, P. y Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.
- Salovey, P., Mayer, J., Goldman, S., Turvey, C. y Palfai, T. (1995). Emotional attention, cla-

- riety, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. In J. W. Pennebaker (Ed.), *Emotion, disclosure and health* (pp. 125-154). Washington, DC: American Psychological Association.
- Salvador, M. (2008). Impacto de la IE percibida en la autoeficacia emprendedora [Impact of perceived EI on entrepreneurial self-efficacy]. *Boletín de Psicología*, 92, 65-80.
- Schmidt, F. y Hunter, J. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.
- Schmidt, F. y Hunter, J. (2004). General mental ability in the world of work: Occupational attainment and job performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 162-173.
- Schmidt, F., Ones, D. y Hunter, J. (1992). Personnel selection. *Annual Review of Psychology*, 43, 627-670.
- Schneider, R. y Hough, L. (1995). Personality and industrial/organizational psychology. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 10, 75-129. Chichester, NY: Wiley.
- Schomburg, H. y Teichler, U. (2003). *CHEERS Project Results*. Resultados del proyecto europeo «La educación superior y el empleo de los graduados universitarios en Europa». Recuperado de <[http://www.uni-kassel.de/wz1/proj/edwork/mat/manual\\_es.pdf](http://www.uni-kassel.de/wz1/proj/edwork/mat/manual_es.pdf)> (consultado el 20 de abril de 2012).
- Schutte, N., Malouff, J., Hall, L., Haggerty, D., Cooper, J., Golden, C. y Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167-177.
- Seibert, S. y Kraimer, M. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
- Seibert, S., Kraimer, M. y Liden, R. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219-247.
- Sevinc, L. (2001). *The effect of emotional intelligence on career success: Research on the graduates of Business Administration Faculty of Istanbul University in 1990*. Unpublished master's thesis. Universidad de Estambul.
- Spurk, D. y Abele, A. (2011). Who earns more and why? A multiple mediation model from personality to salary. *Journal of Business and Psychology*, 26, 87-103.
- Thorndike, E. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*.
- Van der Linden, D., Te Nijenhuis, J. y Bakker, A. (2010). The general factor of personality: A meta-analysis of Big Five intercorrelations and a criterion-related validity study. *Journal of Research in Personality*, 44, 315-327.
- Van der Zee, K., Thijs, M. y Schakel, L. (2002). The relationship of emotional intelligence with academic intelligence and the Big Five. *European Journal of Personality*, 16(2), 103-125.
- Van Rooy, D. y Viswesvaran, C. (2004). Emotional intelligence: A meta analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 71-95.
- Viswesvaran, C. y Ones, D. (2000). Measurement error in «Big Five Factors» personality assessment: Reliability generalization across studies and measures. *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 224-235.
- Wilk, S., Desmarais, L. y Sackett, P. (1995). Gravitation to jobs commensurate with ability: Longitudinal and cross-sectional tests. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 79.
- Williams, R. (2003). *Rendimiento del personal: diseño, implantación y gestión*. Thomson-Paraninfo.
- Zhang, Z. y Arvey, R. (2009). Effects of personality on individual earnings: Leadership role occupancy as a mediator. *Journal of Business and Psychology*, 24(3), 271-280. doi: <10.1007/s10869-009-9105-5>.