

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL PERCIBIDA EN LA AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA

Carmen María Salvador

Carmen María Salvador Ferrer es profesora en el Área de Psicología Social, Departamento de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad de Almería.

Introducción

Inteligencia Emocional

En la última década la investigación sobre regulación y manejo de las emociones ha experimentado un gran interés (Fernández Berrocal y Extremera, 2006; Salovey, Meyer, Goldman, Turvey y Palfai, 1995). Este esplendor se debe en gran parte al surgimiento de un nuevo concepto denominado *Inteligencia emocional* -IE- (Mayer y Salovey, 1993, 1997; Salovey y Mayer, 1990). Formalmente, este término ha sido definido como “una parte de la inteligencia social que incluye la capacidad de controlar nuestras emociones y las de los demás, discriminar entre ellas y usar dicha información para guiar nuestro pensamiento y nuestros comportamientos” (Salovey y Mayer, 1990, p.239). Tal como puede apreciarse en la definición anterior, una persona emocionalmente inteligente es aquella que presenta la capacidad de percibir, asimilar, comprender y regular tanto sus propias emociones como la de los demás (Mayer y Salovey, 1997).

A grandes rasgos, el estudio de la inteligencia emocional engloba dos líneas de actuación claramente delimitadas. La primera, incluye todos aquellos trabajos que asentaron las bases, sirviendo para formular algunos modelos teóricos (Fernández Berrocal y Extremera, 2006; Mayer y Salovey, 1993, 1997; Salovey y Mayer, 1990). Tal como señalan Fernández Berrocal y Extremera (2006), desde que Salovey y Mayer (1990) introdujeran por primera vez en la literatura el concepto de inteligencia emocional, se han desarrollado distintos modelos teóricos, tales como el Modelo de Habilidad de Mayer y Salovey (1997), el modelo de

Bar-On de inteligencia emocional-social (Bar-On, 2006) y el modelo de competencias emocionales de Goleman (1998, 2001).

La segunda línea está dirigida a la creación de instrumentos de evaluación para medir el nivel de IE de manera fiable (Bar-On, 1997; Fernández Berrocal y Extremera, 2006; Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai, 1995; Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden y Dornheim, 1998; Mayer, Caruso y Salovey, 1999). Dentro de este punto, merece la pena resaltar que aún no existe un criterio consensuado respecto a las herramientas que deberían utilizarse, quizás por la cantidad de instrumentos de medida existentes, muchos de los cuales presentan propiedades psicométricas dudosas (Extremera, Durán y Rey, 2005).

Pese a todo, existen algunas escalas muy utilizadas para evaluar la IE, en concreto, la TMMS (*Trait Meta-Mood Scale*) y la SSRI (*Schutte Self Report Inventory*). La primera de ellas ha sido diseñada por Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995) y, al mismo tiempo, ha sido adaptada al castellano por Fernández Berrocal, Extremera y Ramos (2004). Este instrumento evalúa los aspectos intrapersonales de la IE, en concreto, y según Fernández Berrocal y Extremera (2006), está compuesto por tres dimensiones, tales como *atención a los sentimientos*, se trata del grado en que las personas creen prestar atención a sus emociones y sentimientos (21 ítems en la versión original y 8 en la edición adaptada al castellano); *claridad emocional*, entendida como la percepción que creen tener las personas sobre sus propias emociones (15 ítems en la versión original y 8 en la adaptación española), y *reparación de las emociones* que alude a la creencia que tiene el sujeto en su capacidad para interrumpir y regular los estados emocionales negativos y prolongar los positivos (12 ítems en la edición original y 8 en la adaptación al castellano).

La segunda herramienta se elabora teniendo como referente el modelo original de Salovey y Mayer (1990), existiendo una adaptación y validación al castellano realizada por Chico (1999) y, también, por Ferrándiz, Marín, Gallud, Ferrando, López-Pina y Prieto (2006). Este instrumento incluye aspectos intra e interpersonales y está compuesto por 33 ítems con formato de respuesta tipo Likert. Los resultados derivados de su implantación reflejan la presencia de cuatro factores (Ciarrochi, Deane y Anderson, 2002; Petrides y Furham, 2000): *percepción emocional*, se trata de la percepción que tienen los individuos tanto de sus propias emociones como de la de los demás; *manejo de las propias emociones*, entendida como el control de las emociones personales; *manejo de las emociones de los demás*, referida a la posibilidad de entender y ayudar a los demás a través de la percepción de sus emociones; y, finalmente, *utilización de las emociones*, basada en el uso de las propias emociones como vía de automotivación.

A grandes rasgos, podríamos decir que el marco teórico propuesto por Mayer y Salovey ha permitido una aproximación al estudio de las

diferencias individuales en la comprensión y manejo emocional (Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai, 1995; Salovey, Stroud, Woolery y Epel, 2002), lo cual ha llevado a que las últimas investigaciones se centren en establecer la capacidad predictiva y la influencia de la IE en diversas áreas vitales (Extremera, Durán y Rey, 2005). Dicho modelo, se puede considerar como un ejemplo de habilidad, esto es, se centra exclusivamente en el procesamiento emocional de la información y en el estudio de las capacidades relacionadas con dicho enjuiciamiento (Fernández Berrocal, Salovey, Vera, Ramos y Extremera, 2001), donde se concibe la inteligencia emocional como un intelecto genuino basado en el uso adaptativo de nuestras emociones en nuestra cognición de forma que el individuo pueda resolver problemas y adaptarse eficazmente al ambiente.

Extendiendo nuestros planteamientos más allá, podríamos decir que el modelo de Meyer y Salovey (1997) recoge desde los procesos psicológicos básicos (percepción emocional) hasta los procesos psicológicos de mayor complejidad (regulación de los estados afectivos). En concreto, atendiendo a los argumentos de Fernández Berrocal y cols. (2001), destacan los siguientes (Fernández Berrocal y cols., 2001): *percepción, evaluación y expresión de las emociones*, se refiere al grado en que los individuos pueden identificar correctamente tanto sus propias emociones, sentimientos y necesidades como las de los demás; *la emoción facilitadora del pensamiento*, alude a cómo las emociones ayudan al pensamiento, en concreto, facilitan el juicio y los recuerdos de las emociones, cuando se trata de centrar la atención en determinados aspectos; *comprensión y análisis de las emociones*, entendida como la capacidad para designar las diferentes emociones y reconocer las relaciones entre la palabra y el propio significado de la emoción; y, finalmente, *regulación reflexiva de las emociones*, se refiere a la capacidad para estar abierto tanto a los estados emocionales positivos como negativos, así como la habilidad para reflexionar sobre las emociones y determinar la utilidad de la información.

No obstante, los trabajos no se han limitado únicamente a analizar el papel de la IE en el contexto cotidiano de un individuo, es decir, en el ámbito personal, sino que los planteamientos se han ido extendiendo más allá intentando conocer cuáles son las habilidades de IE que repercuten en el desarrollo y mantenimiento de estados de ánimo positivos relacionados con la ocupación profesional (Augusto Landa, Berrios Martos, López Zafra y Aguilar Luzón, 2006; Fernández Berrocal y Extremera, 2006; López, Acosta, García y Fumero, 2006; Sánchez, Guillén y León, 2006; Salovey, Mayer y Caruso, 2002).

Autoeficacia emprendedora

Nuestro entorno laboral está sufriendo grandes y complejos cambios, ocasionados principalmente por diversos factores socioeconómicos y

psicosociales. Sin lugar a dudas, el mayor impacto en el mercado viene ocasionado por la innovación tecnológica, lo cual parece desembocar en nuevos "camino empresariales". En este sentido, las empresas acentúan el recurso a la actividad descentralizada, además, adquiere relevancia el empleo a tiempo parcial, la subcontratación, las consultorías, el autoempleo y, en general, los modelos de empleo flexibles. Junto a ello, hay quienes consideran que el avance tecnológico está dando paso al autoempleo (Moriano, Palací y Morales, 2006). Por consiguiente, según Palací y Moriano (2003), podemos llegar a considerar el autoempleo como la vía de inserción y desarrollo profesional que cada día está adquiriendo un mayor auge. Esta modificación en el entorno laboral implica un cambio en las orientaciones y competencias personales, así como en la nueva forma de desempeñar su labor. En este sentido, el papel de la psicología podría resultar relevante, ya que esta disciplina ofrecería algunas pistas sobre el autoempleo y, también, ciertas claves para que el desempeño de la actividad laboral en pequeñas empresas resulte beneficioso tanto para las personas como para la sociedad. Aún así, son escasos los trabajos de investigación que realmente demuestren la implicación de variables psicológicas en la consecución del éxito en el autoempleo.

Tal como venimos señalando, tanto las características del nuevo marco laboral como los cambios en las orientaciones personales hacia el trabajo nos sugieren que el autoempleo y las pequeñas empresas van a ser cada vez una realidad más extendida en nuestro contexto (Moriano, Palací y Morales, 2006). Esta demanda social de creación de nuevas empresas ha generado una amplia investigación desde diferentes disciplinas científicas. Sin embargo, consideramos necesario el estudio desde el campo de la psicología, ya que el éxito en la creación de una nueva empresa depende fundamentalmente de la persona emprendedora que arriesga sus recursos para trabajar por cuenta propia (Comisión de las Comunidades Europeas, 2003).

Tradicionalmente, se ha considerado al emprendedor como un individuo cuyos comportamientos están determinados por características intrínsecas (Ahmed, 1985; Brockahus, 1980; Sánchez, 2003; Winslow y Solomon, 1989). No obstante, no existe un acuerdo sobre cuáles son los rasgos de personalidad de los emprendedores (Chell, Haworth y Brearley, 1991). Dentro del campo de la Psicología social se ha descubierto que la autoeficacia presenta relaciones significativas con el rendimiento laboral (Stajkovic y Luthans, 1998), lo que nos lleva a resaltar la importancia que tienen las creencias del propio emprendedor sobre sus capacidades como predictor del éxito en la creación de una nueva empresa (Chen, Green y Crack, 1998; KruegerJR y Dickson, 1994).

Al igual que ocurre en otras áreas de aplicación de la autoeficacia, en la investigación de la conducta emprendedora existen dos aproximaciones diferentes (Moriano y cols., 2006). Una, entiende la autoeficacia

en un sentido amplio y general, es decir, la creencia general en la propia habilidad para rendir exitosamente (Markman, Balkin y Baron, 2002). Mientras que otra se centra en el desarrollo de escalas de autoeficacia específicas al dominio de los emprendedores (Chen y cols., 1998).

La escala más utilizada para medir la autoeficacia emprendedora ha sido la desarrollada por De Noble, Jung y Ehrlich (1999) -*Entrepreneurial Self-Efficacy, ESE*-, existiendo una versión adaptada y validada en castellano por Moriano, Palací y Morales (2006), compuesta por 23 ítems con formato de respuesta tipo Likert cuyos valores se extienden desde 1 "completamente incapaz" hasta 5 "perfectamente capaz". En general, en este instrumento se recogen las principales tareas que debería desarrollar un emprendedor para tener éxito en su propia empresa, resaltando las siguientes dimensiones:

Desarrollar nuevos productos y oportunidades de mercado. Esta categoría se refiere a un conjunto de habilidades relacionadas con el reconocimiento de oportunidades, siendo esta dimensión considerada por diferentes autores como fundamental para el autoempleo (Chell, 2000; Chen, Green y Crick, 1998; KruegerJR, Reilly y Carsrud, 2000).

Construir un entorno innovador. Se centra en la capacidad del individuo para estimular la creatividad, iniciativa y responsabilidad de las personas que trabajan con él.

Iniciar relaciones con inversores. Se trata de la suficiencia que tienen los emprendedores para utilizar sus redes sociales y establecer contactos que les permitan captar los recursos necesarios para crear su propia empresa (Ehrlich, De Noble, Moore y Weaver, 1994).

Definir el objetivo central del negocio. Esta categoría es fundamental porque si una persona se cree incapaz de establecer el propósito central de su negocio, entonces resulta poco probable que se sienta motivado para iniciar su propia aventura empresarial.

Afrontar cambios inesperados. Se refiere a la creencia sobre la capacidad de trabajar bajo incertidumbre. Esto es, dejar atrás el confort que supone desarrollar una labor profesional por cuenta ajena a una empresa establecida, mostrando tolerancia ante la ambigüedad y flexibilidad para adaptarse a los cambios.

Desarrollar los recursos humanos clave. Representa la creencia en la propia habilidad para atraer y retener individuos fundamentales en la creación de una nueva empresa. Además, resulta básico que el emprendedor reconozca la importancia de involucrar a otras personas en el proceso de creación de su empresa.

Concluyendo, tradicionalmente se ha considerado al emprendedor como un "individuo" cuyos comportamientos están determinados por características intrínsecas antes que por factores externos (Ahmed, 1985; Brockhaus, 1980; Cromie, 2000; Hull, Bosley y Udell, 1980; McClelland, 1965; Sánchez, 2003; Winslow y Solomon, 1989). No obstante, no existe un acuerdo sobre cuáles son los rasgos de personalidad

característicos de los emprendedores (Chell, Haworth y Brearley, 1991). En este sentido, impulsamos el presente trabajo, donde planteamos como objetivo básico conocer qué papel desempeña la inteligencia emocional (IE) en el autoempleo, sometiendo previamente las herramientas utilizadas a un proceso de validación. En concreto, las hipótesis que orientan este artículo son las siguientes:

H.1. La inteligencia emocional muestra relaciones significativas con la autoeficacia emprendedora.

H.2. Las dimensiones de la inteligencia emocional que mejor predicen la autoeficacia emprendedora son claridad emocional y utilización de las emociones.

Método

Participantes

Dicha investigación presenta un carácter descriptivo y transversal, donde la elección de la muestra se obtuvo mediante un diseño aleatorio, contando con un conjunto muestral final compuesto por 125 participantes, estudiantes universitarios pertenecientes al último curso de la titulación de Relaciones Laborales, de los cuales un 20% son hombres y un 80% mujeres. Las edades se encuentran comprendidas entre los 18 y 64 años, siendo el rango de edad de mayor porcentaje el correspondiente a los 22 y 24 años (32.1%; puntuación media de 22.85 y desviación típica de 5.86). Otros aspectos a destacar en lo relacionado con las características de la muestra son que todos los participantes intervinieron de manera voluntaria y, además, que todos desconocían el propósito de esta investigación.

Instrumentos

A continuación, se detallan las características de las escalas y las propiedades psicométricas más relevantes de los instrumentos de evaluación empleados:

Inteligencia emocional. Este instrumento engloba todos los ítems utilizados para evaluar la inteligencia emocional, procedentes de las dos herramientas tradicionales, en su versión en castellano (TMMS y SSRI). En este sentido, el total de preguntas de esta escala asciende a 53, de las cuales 24 corresponden a la primera y el resto a la segunda. En ambos casos, se evalúa el grado de acuerdo sobre una escala tipo Likert de 5 puntos, indicando el valor 1 “*un desacuerdo absoluto*” y el valor 5 todo lo contrario. El coeficiente de fiabilidad en este caso fue de .843.

Autoeficacia emprendedora. La herramienta utilizada ha sido la *Entrepreneurial Self-Efficacy* (ESE) de Noble y cols. (1999) en su versión en castellano (Moriano, Palací y Morales, 2006). En este sentido, tras someter el instrumento a un proceso de validación, la edición final contiene 23 ítems con formato tipo Likert de 5 puntos (1 “*completamente*

incapaz" y 5 "*perfectamente capaz*"). Los resultados obtenidos en el coeficiente de fiabilidad son de .867.

Procedimiento

El presente estudio se integra en el marco de una investigación internacional realizada en colaboración con distintas universidades latinoamericanas. La implantación se llevó a cabo por un grupo de investigadores durante el actual curso académico, presentada en una única sesión cuya duración ascendía a unos 40 minutos en promedio. Considérese que las instrucciones que se ofrecían a los respondientes aseguraban la absoluta confidencialidad y anonimato. Finalmente, los datos fueron analizados con el paquete estadístico SPSS en su versión 14.0.

Resultados

Validez estructural

Como paso previo se estudió la validez de constructo, para ello se realizó un análisis factorial de componentes principales y normalización *Varimax con Kaiser* en las dos escalas. Así, en el caso de la *autoeficacia emprendedora* (véase Tabla 1), obtenemos dos factores que explican un 40% de la varianza (Kaiser Meyer Olkin .804; Barlett, 1101.700, $gl=.253$, $sig.=.000$), téngase en cuenta que todas las cargas factoriales mostraron puntuaciones superiores a .40 por lo que se suprimieron aquellos items cuya puntuación no alcanzaba este valor (quedando finalmente un total de 17 preguntas). Como puede observarse en la tabla 1, los dos factores hallados guardan concordancia con las dimensiones originales encontradas por de Noble y cols. (1999) y, también, con los hallazgos obtenidos por Moriano y cols. (2006). En nuestro caso, basándonos en el contenido de los factores, observamos que el primer elemento denominado *desarrollar nuevos productos u oportunidades de mercado* se mantiene. Sin embargo, la gran variación con respecto a los ensayos previos reside en la segunda categoría, o mejor dicho, este elemento incluye únicamente dos items que aluden a la *gestión o desarrollo de los recursos humanos clave*. Por consiguiente, todo parece apuntar a que la escala de autoeficacia emprendedora presenta una estructura factorial diferente a su versión anterior, a pesar de estar compuesta por todos sus items.

En lo que respecta a la escala de *inteligencia emocional*, los hallazgos obtenidos en el análisis factorial de componentes principales con rotación *ortogonal varimax* ponen de manifiesto que los factores resultantes explican un 53.332% de la varianza total (véase tabla 2), siendo las puntuaciones de Kaiser-Meyer-Olkin de .545 y la prueba de Barlett Chi-Cuadrado de 2602-817, $gl.=1378$, $sig.=.000$. Después de llevar a cabo una corrección de asimetría y proceder a la eliminación de items,

Tabla 1
Análisis factorial de la escala de autoeficacia emprendedora

Ítems	Factor 1	Factor 2
Ítem 6. Nuevas formas de mejorar	.737	
ítem 22. Identificar y construir equipos de gestión	.718	
ítem 23. Formar asociaciones	.707	
ítem 8. Identificar nuevas áreas de crecimiento potencia	.687	
ítem 12. Diseñar productos que resuelvan problemas corrientes	.674	
ítem 9. Adecuada planificación para cubrir puestos clave	.660	
ítem 5. Establecer visión y valores de la organización	.627	
ítem 20. Determinar si el negocio va bien	.624	
ítem 3. Reconocer nuevas oportunidades	.622	
ítem 17. Formular acciones rápidas para perseguir oportunidades	.613	
ítem 19. Usar antiguos conceptos de nueva forma	.583	
ítem 21. Alentar a las personas para tomar decisiones y asumir responsabilidades	.582	
ítem 15. Persistir ante la adversidad	.568	
ítem 2. Mantener relaciones con potenciales inversores	.557	
ítem 4. Reclutar y entrenar a los empleados clave	.516	
ítem 10. Inspirar a otros a aceptar los valores y la visión		.933
ítem 13. Identificar recursos potenciales de financiación		.923

téngase en cuenta que se suprimieron aquellos que presentaban un valor inferior a .40, quedaron finalmente 35 preguntas del monto total distribuidas en cuatro factores. En el primero, la mayor parte de preguntas hacen referencia a la atención y percepción emocional, dentro del cual podemos encontrar dos vertientes, una que alude al “buen humor” y otra a las “emociones”. En el caso del segundo, la dirección de las preguntas está encaminada hacia la claridad de los sentimientos. Por su parte, en el tercero, se agrupan elementos relacionados con el manejo de las propias emociones. Finalmente, en la cuarta categoría se concentran ítems asociados a la utilización de las emociones. Por tanto, a la vista de estos resultados, se puede afirmar que la escala utilizada presenta una estructura factorial similar a la obtenida en los estudios previos.

Tabla 2
Análisis factorial de la escala de inteligencia emocional percibida

Ítems	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
Ítem 40. Suelo buscar actividades que me hacen feliz	.657			
ítem 45. Cuando me encuentro de buen humor suelo proponer buenas ideas	.620			
ítem 48. Normalmente, cuando otras personas hacen algo bien los felicito	.571			

Ítems	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
<i>ítem 50. Suelo acudir a otras personas para ayudarlas cuando éstas se sienten mal</i>	.547			
<i>ítem 37. Soy consciente de mis emociones cuando las experimento</i>	.549			
<i>ítem 39. Cuando experimento una emoción positiva en mi vida, sé hacer que dure</i>	.544			
<i>ítem 36. Las emociones tienen un gran valor en mi vida</i>	.534			
<i>ítem 52. Cuando escucho el tono de voz de la gente, sé como se siente</i>	.507			
<i>ítem 47. Cuando asumo tareas me motiva imaginando excelentes resultados</i>	.491			
<i>ítem 41. Cuando me presento ante los demás suelo ocasionar una imagen positiva</i>	.483			
<i>ítem 16. Comprendo cómo me siento en cada momento</i>	.481			
<i>ítem 34. Algunos eventos de mi vida me han llevado a replantearme qué es importante y qué no lo es</i>	.434			
<i>ítem 44. Soy consciente de por qué cambio mis emociones</i>	.432			
<i>ítem 38. Espero que pasen cosas buenas en mi vida</i>	.418			
<i>ítem 30. Cuando me encuentro con obstáculos recuerdo los tiempos en los que los superé</i>	.412			
<i>ítem 23. Tengo claros mis sentimientos</i>		.652		
<i>ítem 22. Normalmente estoy confuso con mis sentimientos</i>		.641		
<i>ítem 25. No importa lo mal que me siento, sólo intento pensar en cosas agradables</i>		.553		
<i>ítem 29. Cuando me encuentro de mal humor soy pesimista con el futuro</i>		.538		
<i>ítem 9. Constantemente pienso en mi humor</i>		.538		
<i>ítem 35. Veo nuevas posibilidades</i>		.511		
<i>ítem 7. Cuando estoy contento pienso que todo puede salir mal</i>		.440		
<i>ítem 11. Los sentimientos orientan mi vida</i>		.426		
<i>ítem 8. Es necesario bloquear los sentimientos para conservar la salud</i>		.424		
<i>ítem 33. No suelo captar los mensajes no verbales de otras personas</i>		.409		
<i>ítem 46. Siento que controlo mis emociones</i>			.476	
<i>ítem 51. Ante los obstáculos recurro al buen humor</i>			.464	

Ítems	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
ítem 42. Encontrarme con buen humor mientras que resuelvo los problemas es fácil para mí			.461	
ítem 6. Yo no permito que mis sentimientos interfieran en lo que pienso cuando estoy contento			.457	
ítem 28. Nunca me preocupo por tener buen humor			.400	
ítem 26. Aunque me sienta mal, intento pensar en cosas agradables				.498
ítem 27. Cuando me enfado, intento tranquilizarme				.490
ítem 12. Cuando estoy de buen humor soy optimista con el futuro				.464
ítem 20. Mi creencia y opiniones cambia según mi estado de ánimo				.459
ítem 1. No presto mucha atención a mis sentimientos				.411

Análisis de correlación

A continuación, nos vamos a detener en averiguar si existe relación entre las escalas de inteligencia emocional y autoeficacia emprendedora, usando como referencia las dimensiones obtenidas en el análisis factorial. En este sentido, en la Tabla 3 se presenta la matriz de intercorrelaciones, obtenidas a través del análisis de *correlación de Pearson*, junto con los estadísticos descriptivos (media y desviación típica). Si analizamos las puntuaciones medias, y teniendo en cuenta que valor total puede oscilar entre 1 y 5, podríamos evidenciar que los resultados de todas las dimensiones son bastante modestos, siendo menor la repercusión de la dimensión atención de las emociones (puntuación media de 2.91 y desviación típica de .423). En esta misma tabla se incluyen las correlaciones entre éstas (todas las dimensiones de IE y AE), obsérvese que con respecto al patrón de relaciones de la IE y las variables de autoeficacia emprendedora, los análisis de correlación evidencian asociaciones significativas entre diversas categorías. En concreto, el factor denominado *desarrollo de nuevos productos y oportunidades de mercado* correlacionó positiva y significativamente con *utilización y manejo de la inteligencia emocional* ($r=.540$, Sig.=.001; $r=.423$, Sig.=.000, respectivamente), siendo menor la vinculación con *atención* ($r=.206$, Sig.=.021). Por su parte, en lo que respecta a la segunda categoría, procedente de la escala de autoeficacia emprendedora, catalogada como *gestión o desarrollo de los recursos humanos clave*, descubrimos que no existe ninguna relación significativa.

Tampoco son desdeñables las correlaciones intraescalares, donde resulta especialmente llamativo el hecho de que las asociaciones entre

dichas variables sean significativas, y en algunos casos elevadas, lo cual nos permite presuponer que estas dimensiones están midiendo el mismo constructo. En el caso de la escala de autoeficacia emprendedora la relación intradimensional es moderada ($r=201$; $\text{Sig}=.05$), mientras que en la escala de inteligencia emocional encontramos valores que se extienden desde $r=.348$ ($\text{Sig}=.001$, asociado al par claridad vs. manejo) hasta $r=.111$ (correspondiente al par atención vs. utilización).

TABLA 3
Estadísticos descriptivos y correlaciones entre las variables

DIMENSIONES/ESCALAS	1	2	3	4	5	6
1. Desarrollo productos -AE-	---	.201*	.388**	.206*	.423**	.540**
2. Gestión de RRHH -AE-		---	.118	.015	.037	.148
3. Claridad-IE-			---	.197*	.234**	.218*
4. Atención -IE-				---	.348**	.111
5. Manejo -IE-					---	.238**
6. Utilización -IE-						---
Media	3.56	3.63	3.17	2.91	3.06	3.36
Desviación típica	.516	2.72	.639	.423	.468	.553

* $p \leq .05$, ** $p \leq .001$

Análisis de regresión

En cuanto a la capacidad predictiva de la IE percibida, mediante el análisis de *regresión lineal múltiple* (R^2 corregida=.415, $F=22.97$, $\text{Sig}=.000$), examinamos la varianza explicada por cada una de las dimensiones de la IE sobre la variable criterio (autoeficacia emprendedora). En la ecuación de regresión se incluyeron como variables predictoras todas las dimensiones de la escala inteligencia emocional (*claridad, atención, manejo y utilización*), mientras que se utilizó como variable criterio uno de los factores de la escala de autoeficacia emprendedora, esto es, el elemento que ocasionó un mayor impacto en el análisis de correlación catalogado como *desarrollo de nuevos productos y oportunidades de mercado*. Los resultados de esta prueba se muestran en la tabla 4, en la cual se puede apreciar que los mejores predictores de la autoeficacia emprendedora son utilización, manejo y claridad emocional ($Beta=.466$, $\text{Sig}=.000$; $Beta=.260$, $\text{Sig}=.001$; $Beta=.229$, $\text{Sig}=.002$, respectivamente). Respecto a la atención de las emociones, todo parece apuntar a que esta variable no ocasiona ninguna influencia en el desarrollo de nuevos productos y oportunidades de mercado. Para finalizar, indicaremos que los hallazgos obtenidos tras estos análisis posibilitan

atestiguar la importancia que parecen tener determinadas dimensiones de la inteligencia emocional en la autoeficacia emprendedora.

Tabla 4
Análisis de regresión lineal múltiple de la autoeficacia emprendedora

ESCALAS DE LA I.E.	<i>Beta</i>	<i>Sig.</i>	<i>t</i>
<i>Claridad</i>	.229	.002	3.17
<i>Atención</i>	.022	.762	.304
<i>Manejo</i>	.260	.001	3.43
<i>Utilización</i>	.416	.000	5.93

Variable criterio=Desarrollo de nuevos productos y oportunidades de mercado

(Factor 1 de la escala Autoeficacia emprendedora)

R=.724; R²=.750; R² corregida=.844; F=245.

Discusión

El propósito central de esta investigación giró entorno a tratar de explicar qué papel desempeña la inteligencia emocional en la nueva situación laboral, en concreto, en el autoempleo. Con base en los resultados obtenidos, podríamos decir que en general esta meta se ha logrado, dado que se vislumbra el impacto que tienen determinadas parcelas de la inteligencia emocional en la autoeficacia emprendedora. Aún más, a través de este trabajo se ha podido contrastar la fiabilidad de las escalas utilizadas para valorar tanto la AE como la IE.

De modo más específico, y atendiendo a las conclusiones proporcionadas por los datos, cabe destacar que la inteligencia emocional muestra relaciones positivas y estadísticamente significativas con la autoeficacia emprendedora, por tanto, la primera hipótesis se corrobora. A este nivel, merece la pena mencionar dos aspectos. El primero, la elevada asociación intraescalar que desprenden los datos. Por su parte, el segundo, está vinculado a la relación interesalar, esto es, la estrecha asociación encontrada entre una categoría de la escala de autoeficacia, denominada *desarrollo de nuevos productos y oportunidades de mercado*, y algunas dimensiones que componen la inteligencia emocional.

En lo que respecta a la segunda hipótesis, donde planteábamos que las dimensiones de la inteligencia emocional que mejor predicen el autoempleo son claridad emocional y utilización de las emociones, también se confirma. Para ser más precisos, y basándonos en los análisis de regresión, las dimensiones que mayor impacto provocan en el desarrollo de nuevos productos y oportunidades de mercado son utilización, manejo y claridad, siendo éste un ranking marcado por orden de prioridad.

Así, los distintos análisis efectuados han permitido evidenciar, por un lado, la importancia que adquiere la inteligencia emocional en la autoeficacia emprendedora y, por otro lado, y de forma especialmente significativa, se ha constatado la relación existente entre algunas dimensiones de la inteligencia emocional y el desarrollo de nuevos productos y oportunidades de mercado, confirmándose con rotundidad las dos hipótesis planteadas inicialmente. Todo ello presenta una gran relevancia práctica para el óptimo desarrollo de la actividad laboral autónoma. En este sentido, se señala la posibilidad de mejorar los resultados laborales a través del conocimiento y manejo de la IE, se trataría pues de ofrecer programas de prevención, formación y entrenamiento en habilidades socio-emocionales que capaciten a los futuros profesionales (Augusto Landa, Berrios Martos, López Zafra y Aguilar Luzón, 2006; Extremera, Durán y Rey, 2005).

Como implicación práctica general derivada del presente trabajo, quisiéramos resaltar a grandes rasgos, y apoyándonos en los resultados, que la inteligencia emocional es fundamental en la autoeficacia emprendedora. Existen numerosas razones que podríamos tratar en este punto, pero lo más conveniente es ajustarse a los resultados obtenidos. En este sentido, convendría señalar que las personas que disponen de más habilidades emocionales se perciben como individuos con más y mejores posibilidades de emprender actividades organizacionales, asegurándose de algún modo el éxito. Una posible explicación a este hecho reside en la inteligencia social, es decir, las personas que cuentan con esta habilidad se integrarán más fácilmente y, por consiguiente, probablemente, serán percibidas mejor por los demás, todo ello debido quizás a que las personas con esta habilidad controlan muy bien sus sentimientos y entienden las emociones de los demás. Por otro lado, y centrándonos de manera más precisa en los datos, si nos detenemos en el impacto que presenta la categoría de utilización, parece que adquiere más sentido aún el papel de la inteligencia emocional en la autoeficacia emprendedora. En este caso, parece que las personas que disponen de esta habilidad no sólo son mejor recibidas socialmente, sino que además ante las adversidades no se sienten mal, o mejor dicho, no se "hunden". Aún más, las personas emprendedoras que cuenten con esta habilidad emocional tendrán ciertas estrategias que les permitirá automotivarse.

No quisiéramos cerrar este apartado sin señalar algunas de las limitaciones encontradas en el desarrollo del presente ensayo, así como ofrecer una serie de recomendaciones futuras. Un aspecto a considerar en lo que al primer punto se refiere está relacionado directamente con las características de la muestra, es decir, edad, sexo, formación, etc., a ello se le suma el hecho del carácter aún exploratorio de la escala utilizada. Por tanto, los futuros trabajos deberían estar encaminados a ampliar la muestra, buscando principalmente la heterogeneidad, consi-

guiéndose al mismo tiempo la validación de la escala. En otro ángulo, los instrumentos utilizados para medir la autoeficacia emprendedora y la inteligencia emocional resultaron sensibles y fiables para el análisis de estos constructos. Aún así, recomendamos continuar trabajando en sus propiedades psicométricas.

Para concluir, nos parece conveniente mencionar la importancia de realizar una prospección de esta naturaleza en distintas comunidades, y si fuera posible en diferentes contextos socioculturales, con el fin de identificar el grado de incidencia que ejerce la inteligencia emocional en el autoempleo. Todo esto viene avalado por el nuevo panorama social, el cual prácticamente nos conduce a promover este tipo de actividades para conocer el marco laboral actual, lo que, en última instancia, serviría para diseñar estrategias de intervención que optimicen los resultados.

Referencias

- Ahmed, S.U. (1985): nAch, risk taking propensity, locus of control and entrepreneurship. *Personality and Individual Differences*, 6, 781-782.
- Augusto Landa, J.M.-Berrios Martos, M.-López Zafra, E.-Aguilar Luzón, M.C. (2006): Relación entre burnout e inteligencia emocional y su impacto en la salud mental, bienestar y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Ansiedad y Estrés*, 12, 2-3, 479-493.
- Bar-On, R. (1997): *The emotional quotient inventory (EQ-I): A test emotional intelligence*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (2006): The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psychothema*, 18, supl., 124-131.
- Brockhaus, R.H. (1980): Risk taking propensity of entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23, 509-520.
- Ciarrochi, J.V.-Deane, F.-Anderson, S. (2002): Emotional intelligence moderates the relationship between stress and mental health. *Personality and individual differences*, 32, 197-209.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2003): *Informe de síntentes. El debate público suscitado por el Libro Verde sobre el espíritu empresarial en Europa*. Bruselas: Comisión Europea.
- Cromie, S. (2000): Assessing entrepreneurial inclinations; Some approaches and empirical evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9, 1, 7-30.
- Chell, E. (2000): Towards researching the "opportunistic entrepreneur": A social constructionist approach and research agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9, 1, 63-80.
- Chell, E.-Haworth, J.-Brearley, S. (1991): *The entrepreneurial personality: Concepts, cases and categories*. Londres: Routledge.
- Chen, C.C.-Green, P.G.-Crick, A. (1998): Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing*, 13, 295-316.
- Chico, E. (1999): Evaluación psicométrica de una escala de Inteligencia Emocional. *Boletín de Psicología*, 62, 65-78.
- De Noble, A.-Jung, D.-Ehrlich, S. (1999): Entrepreneurial self-efficacy: The development of a measure and its relationship to entrepreneurial action. *Trabajo presentado en el Frontiers of Entrepreneurship Research*, Waltham.

- Ehrlich, S.B.-De Noble, A.-Moore, T.-Weaver, R.R. (1994): After the cash arrives: A comparative study of venture capital and private investor involvement in entrepreneurial firms. *Journal of Business Venturing*, 9, 67-82.
- Extremera, N.-Durán, A.,-Rey, L. (2005): La inteligencia emocional percibida y su influencia sobre la satisfacción vital, la felicidad subjetiva y el engagement en trabajadores de centros para personas con discapacidad intelectual. *Ansiedad y estrés*, 11, 1, 63-73
- Fernández Berrocal, P.-Extremera, L. (2006): La investigación de la inteligencia emocional en España. *Ansiedad y Estrés*, 12, 2-3, 139-153.
- Fernández Berrocal, P.-Extremera, N.-Ramos, N. (2004): Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological Reports*, 94, 751-755.
- Fernández Berrocal, P. Salovey, P.-Vera, A.-Ramos, N.-Extremera, N. (2001): Cultura, inteligencia emocional percibida y ajuste emocional: Un estudio preliminar. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 4, 8-9,
- Ferrándiz, C.-Marín, F.-Gallud, L.-Ferrando, M.-López Pina, J.A.-Prieto, M.A. (2006): Validez de la escala de inteligencia emocional de Schutte en una muestra de estudiantes universitarios. *Ansiedad y Estrés*, 12, 2-3, 167-179.
- Gardner, H. (1983): *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. Nueva York: Basic Books.
- Goleman, D. (1998): *Working with emotional intelligence*. Nueva York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2001): Emotional intelligence: Perspectives on a theory of performance. En c. Cherniss y D. Goleman (Eds.), *The emotionally intelligent workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hull, D.-Bosley, J.-Udell, G. (1980): Reviewing the heffalump: Identifying potential entrepreneurs by personality characteristics. *Journal of Small Business Management*, 18, 1, 11-18.
- Krueger JR, N.F.-Dickson, P.R. (1994): How believing in ourselves increases risk taking: Perceived self-efficacy and opportunity recognition. *Decision Sciences*, 25, 385-400.
- Krueger JR, N.F.-Reilly, M.D.-Carsrud, A.L. (2000): Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15, 411-432.
- López, M.-Acosta, I.-García, L.-Fumero, A. (2006): Inteligencia emocional en policías locales. *Ansiedad y Estrés*, 12, 2-3, 463-477.
- Mayer, J.D.-Caruso, D.-Salovey, P. (1999): Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27, 267-298.
- Mayer, J.D.-Salovey, P. (1993): The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17, 433-442.
- Mayer, J.D.-Salovey, P. (1997): What is emotional intelligence? En P. Salovey & D. Sluyeter (Eds.). *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*. Nueva York: Basic Books.
- McClelland, D.C. (1965): Need achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 389-392.
- Moriano, J.A.-Palací, F.J.-Morales, J.F. (2006): Adaptación y validación en España de la escala de Autoeficacia emprendedora. *Revista de Psicología Social*, 21, 1, 35-50.
- Palací, F.J.-Moriano, J.F. (2003): Inserción laboral a través del autoempleo. En J.A. Moriano (Ed.), *El nuevo mercado laboral: Estrategias de inserción y desarrollo profesional* (p. 25-44): Madrid: UNED.
- Petrides, K.V.-Furham, A. (2000): On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 29, 313-320.

- Sánchez,S.-Guillén,C.-León,J.M.(2006): La autoeficacia percibida en el afrontamiento de riesgos laborales psicosociales como variable moduladora del burnout. *Ansiedad y Estrés, 12, 2-3, 495-504.*
- Salovey,P.-Mayer,J.D.(1990): Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality, 9, 185-211.*
- Salovey,P.-Mayer,J.D.-Caruso,D.(2002): The positive psychology of emotional intelligence. En C.R. Snyder y S.J. López (Eds.), *The Handbook of positive Psychology* (p. 159- 171) Nueva York: Oxford University Press.
- Salovey,P.-Mayer,J.D.-Goldman,S.L.-Turvey,C.-Palfai,T.P.(1995): Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. En J. W. Pennebaker (Ed.) *Emotion, Disclosure, & Health* (p. 125-151): Washington: American Psychological Association.
- Salovey,P.-Stroud,L.R.-Woolery,A.-Epel,E.S.(2002): Perceived emotional intelligence, stress reactivity, and symptom reports: Further explorations using the Trait Meta-Mood Scale. *Psychology and Health, 17, 611-627.*
- Sánchez,M.L.(2003): *Perfil psicológico del autoempleado.* Departamento de Psicología diferencial y del Trabajo. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Schutte,N.S.-Malouff,J.M.-Hall,L.E.-Haggerty,D.J.-Cooper,J.T.-Golden,C.J.-Dornheim,L.(1998): Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and individual differences, 25, 167-177.*
- Stajkovic,A.D.-Luthans,F.(1998): Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 124, 240-261.*
- Winslow,E.K.-Solomon,G.T.(1989): Further development of a descriptive profile of entrepreneurs. *The Journal of Creative Behavior, 23, 3, 149-162.*