

## RELACIÓN DE ESTRATEGIAS COGNITIVO AFECTIVAS CON LA SATISFACCIÓN LABORAL

José Carlos Rodríguez-Trueba (1)

Ángeles García Sarmiento (2)

Carmen Delia Díaz Bolaños (1)

Heriberto Rodríguez-Mateo (1)

*(1) Departamento de Psicología, Sociología y Trabajo Social, Universidad de Las Palmas  
de Gran Canaria, España*

*(2) Directora del Departamento de Recursos Humanos de Franquiciados del Sector  
Alimentario*

E-mail: [carlos.trueba@ulpgc.es](mailto:carlos.trueba@ulpgc.es)

### RESUMEN

Las emociones son el resultado evaluativo de un proceso cognitivo (Lazarus, 2000). Existen unos procesadores cognitivos que hacen disparar las respuestas emocionales para regular el comportamiento (Johnson-Laird, 2000). La interpretación cognitiva de los sucesos es gestionada por elementos simbólicos, que activan las variables socioemocionales, tales como los que forman las estrategias cognitivo-afectivas. Se ha demostrado que estas estrategias pueden marcar diferencias en rendimiento y eficacia en el éxito en el ajedrez (Hernández-Guanir y Rodríguez-Mateo, 2006); y también diferenciadoras entre policías locales eficaces frente a policías promedio (Rodríguez-Mateo, Luján, Rodríguez-Trueba, López, Mesa, Díaz, y Rodríguez, 2015); en la mayor o menor salud mental percibida de las personas mayores (Rodríguez-Mateo, Luján y Torecillas, 2015) y sobre la mayor o menor eficacia mediadora en mediadores escolares (Díaz-Negrín, Rodríguez-Mateo, Rodríguez-Trueba y Luján, 2015). Por otro lado, la satisfacción laboral es un aspecto que ha sido ampliamente estudiado. Ya Locke. De forma histórica (1976) definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto".

Con el objeto de relacionar las formas en que las personas interpretan su realidad en situaciones de egoimplicación con la valoración de la satisfacción laboral, se realiza una investigación en contexto real en un grupo de empresas del sector alimenticio (n=63), utilizando para ello el cuestionario CEECA (cuestionario de evaluación de estrategias cognitivo-afectivas)

y el Overall Job Satisfaction Scale (Escala de Satisfacción General con el Trabajo). El análisis correlacional y predictivo de los resultados indican una relación significativa de la satisfacción tanto global como extrínseca e intrínseca con la evaluación de la realidad en general, y aún mucho más con el factor *externalización* del CEECA.

Se concluye que la satisfacción laboral está asociada a cierto nivel de distorsión de la realidad, y en concreto a una atribución externalista, el no implicarse ni asumir la responsabilidad propia ante los acontecimientos inciertos, e indican una alta predicción ( $R^2 = .69$ ) de la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Estrategias cognitivo-afectivas, satisfacción laboral, evaluación de la realidad.

## RELATIONSHIP OF AFFECTIVE COGNITIVE STRATEGIES WITH LABOR SATISFACTION

José Carlos Rodríguez-Trueba (1)

Angeles García Sarmiento (2)

Carmen Delia Díaz Bolaños (1)

Heriberto Rodríguez-Mateo (1)

(1) Department of Psychology, Sociology and Social Work, University of Las Palmas de Gran Canaria, Spain

(2) Director of the Human Resources Department of Franchisees of the Food Sector

E-mail: [carlos.trueba@ulpgc.es](mailto:carlos.trueba@ulpgc.es)

Emotions are the evaluative result of a cognitive process (Lazarus, 2000). There are cognitive processors that trigger emotional responses to regulate behavior (Johnson-Laird, 2000). The cognitive interpretation of the events is managed by symbolic elements, which activate the socio-emotional variables, such as those that form the cognitive-affective strategies. It has been shown that these strategies can mark differences in performance and effectiveness in success in chess (Hernández-Guanir and Rodríguez-Mateo, 2006); and also differentiating between effective local police officers versus average police officers (Rodríguez-Mateo, Luján, Rodríguez-Trueba, López, Mesa, Díaz, and Rodríguez, 2015); in the greater or lesser perceived mental health of the elderly (Rodríguez-Mateo, Luján and Torecillas, 2015) and on the greater or lesser mediating effectiveness of school mediators (Díaz-Negrín, Rodríguez-Mateo, Rodríguez-Trueba and Luján, 2015). On the other hand, job satisfaction is an aspect that

has been widely studied, and Locke, historically (1976) defined job satisfaction as a "positive or pleasant emotional state of subjective perception of the subject's work experiences". In order to relate the ways in which people interpret their reality in situations of self-involvement with the assessment of job satisfaction, a research is carried out in real context in a group of companies in the food sector ( $n = 63$ ), using the CEECA questionnaire (questionnaire evaluating cognitive-affective strategies) and the Overall Job Satisfaction Scale (Scale of General Satisfaction with Work). The correlational and predictive analysis of the results indicate a significant relationship of global and extrinsic and intrinsic satisfaction with the evaluation of reality in general, and even more with the externalization factor of CEECA. It is concluded that job satisfaction is associated to a certain level of distortion of reality, and in particular to an externalist attribution, not involving oneself or taking responsibility for uncertain events, and indicating a high prediction ( $R^2 = .69$ ) of Job satisfaction

**Key words:** Cognitive-affective strategies, job satisfaction, evaluation of reality.