



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Trabajo Fin de Grado

Relación entre Inteligencia Emocional Grupal, Liderazgo Transformacional y Eficacia

Alumno: Adrián Alcalá Vegas

Tutora: Esther López Zafra

Dpto: Psicología Social

Junio, 2017

Agradecimiento

En primer lugar, quiero mostrar mi más sentido agradecimiento a mi tutora del trabajo, Esther López Zafra, por su apoyo y dedicación en estos últimos meses. No sólo me ha guiado en la elaboración de este trabajo demostrando su profesionalidad, sino que he sentido su sincero y cercano apoyo desde el principio.

Agradezco también la oportunidad de poder haber formado parte del grupo de investigación para las prácticas de Pilar Berrios Martos, José María Augusto Landa por hacernos sentir realmente como investigadores y demostrarnos su eficacia a la hora de trabajar.

A Manuel Pulido Martos, siendo profesor tutor también del grupo de prácticas para este trabajo, y un profesional al que admiro por su amplio conocimiento y por su forma de explicar las cosas, por despertar en mí el interés por la psicología de las organizaciones y del trabajo.

Al Ayuntamiento de Cuevas Bajas (Málaga) y Construcciones Alcalá Godoy S.L. por su participación en el estudio, al que se mostraron con interés en el estudio desde el principio.

A José Carlos Romero Moreno, mi compañero en todo el camino de la psicología. Por lograr apoyarnos desde el principio hasta llegar a terminar nuestro TFG, con lo que eso significa.

A mi familia por su apoyo incondicional.

A Sandra Cruz Gómez, por ponerme en contacto con el Ayuntamiento de Cuevas Bajas, y por su facilidad para desahogarme en los momentos en que más lo necesitaba.

“La educación sobrevive cuando lo que ha sido aprendido se olvida”. (B. F. Skinner)

Índice de Contenidos

RESUMEN	3
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN.....	6
1. MARCO TEÓRICO.....	8
1.1. Inteligencia Emocional.....	8
1.1.1. Modelos mixtos.....	10
1.1.2. Modelo de habilidades.....	11
1.1.3. Algunos resultados de la Inteligencia Emocional.....	14
1.2. El liderazgo Transformacional.....	14
1.3. Eficacia.....	16
2. OBJETIVOS.....	18
3. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Participantes.....	19
3.2. Procedimiento.....	19
3.3. Instrumentos.....	20
3.4. Análisis estadístico.....	21
4. RESULTADOS.....	22
4.1. Fiabilidad de las escalas.....	22
4.2. Matriz de correlaciones.....	23
4.3. Análisis de regresión lineal.....	25
5. CONCLUSIONES.....	29
Resumen de los resultados obtenidos.....	29
Limitaciones.....	30
Sugerencia de posibles líneas futuras de investigación.....	31
REFERENCIAS	32
Anexo I.....	34

Índice de Tablas

Tabla 1. Medias, DT y alpha de Cronbach de las distintas dimensiones.....	22
Tabla 2. Correlaciones entre las diferentes medidas.....	24
Tabla 3. Análisis de regresión lineal entre IEG y Liderazgo Transformacional.....	26
Tabla 4. Análisis de regresión lineal entre IEG y Eficacia.....	28

RESUMEN

Este estudio se centra en la Inteligencia Emocional Grupal y su relación con el Liderazgo Transformacional en un grupo de trabajo y su influencia en la Eficacia. Sabemos por las lecturas, que una adecuada Inteligencia Emocional Grupal puede afectar directamente en la eficacia; sin embargo ¿es el nivel de Inteligencia Emocional Grupal un predictor de la Eficacia? ¿cómo se relaciona esto con el papel de un Líder Transformacional que apoya emocionalmente a sus subordinados?

Estas son cuestiones de las que nos ocupamos con este trabajo. Para ello un total 230 participantes de diferentes organizaciones laborales, participaron en el estudio completando unos cuestionarios sobre IEG, Liderazgo Transformacional y Eficacia. Nuestras principales hipótesis son la relación entre los tres principales constructos y si las dimensiones de IEG podrían funcionar como predictores. Los análisis mostraron correlaciones directas y positivas de las dimensiones de IEG, Liderazgo Transformacional y la Eficacia, y el papel predictivo del manejo de las emociones.

PALABRAS CLAVE: Inteligencia Emocional, Inteligencia Emocional Grupal, Liderazgo Transformacional, Eficacia, Organizaciones.

ABSTRACT

This study focuses on Group Emotional Intelligence and its relationship with Transformational Leadership in a work group and its influence on Effectiveness. We know from reading that proper Group Emotional Intelligence can directly affect effectiveness; However is the level of Group Emotional Intelligence a predictor of Efficacy? How does this relate to the role of a Transformational Leader who emotionally supports his subordinates?

These are issues that we deal with this work. For this, a total of 230 participants from different labor organizations participated in the study completing questionnaires on IEG, Transformational Leadership and Efficacy. Our main hypotheses are the relationship between the three main constructs and whether the IEG dimensions could function as predictors. The analyzes showed direct and positive correlations of IEG dimensions, Transformational Leadership and Efficacy, and the predictive role of emotion management.

KEYWORDS: Emotional Intelligence, Emotional Group Intelligence, Transformational Leadership, Efficiency, Organizations.

INTRODUCCIÓN.

En los últimos tiempos se ha observado un creciente interés, tanto en el ámbito académico como en el organizacional, respecto de las características y aplicaciones de la inteligencia emocional. La inteligencia emocional (IE de aquí en adelante) se utiliza en tres sentidos; por un lado, se refiere a la capacidad para relacionarse con otras personas, así como a la habilidad para regular la información emocional individual. La segunda modalidad implica la organización de todos los aspectos de la personalidad que contribuyen al éxito. Finalmente, se utiliza para describir la habilidad para regular y manejar la información emocional (Shemueli, 2005). En nuestro caso, guiaremos el estudio en el tercer sentido, donde consideramos la IE como habilidad para regular y manejar la información emocional, propia y de los demás, en el contexto laboral. Contexto el que se mantiene una relación directa entre los empleados, trabajando cara a cara y formando un grupo de trabajo con un líder común.

La importancia de la aplicación de los modelos que explican la Inteligencia Emocional a actividad laboral es, evidentemente, por ser un entorno que comprende muchas emociones. Y como apuntan los autores Lopez-Zafra, E., Pulido Martos, M., y Augusto Landa, J. M. (2013) en su libro *Inteligencia emocional en el trabajo* para Salanova et al. el trabajo comprende tanto implicaciones psicosociales positivas (contribuye a la realización personal, proporciona estatus social o promueve las realizaciones sociales, entre otras) como negativas (valen como ejemplos la monotonía o la humillación); y estas implicaciones a su vez son el origen de emociones positivas y negativas.

Para Lopez-Zafra *et al.* (2013) el interés que motiva el estudio de la IE en el trabajo se ha debido en gran parte a las consecuencias derivadas de su aplicación. Como señalan, la combinación de elementos cognitivos y emocionales contribuye a lograr ambientes de trabajo más productivos, rentables y agradables llegando a satisfacer así los intereses de distintos grupos organizacionales.

En este trabajo analizamos la Inteligencia Emocional desde una perspectiva grupal, para lo que se usa el concepto de Inteligencia Emocional Grupal (IEG). Este

estudio analiza cómo se relaciona esto último, con las variables de percepción del líder transformacional y la posible repercusión en la eficacia. Para ello, atendemos las diferentes definiciones, las características de los principales modelos y se exponen algunos resultados positivos y negativos de las aplicaciones de la Inteligencia Emocional.

1. MARCO TEÓRICO.

1.1. Inteligencia Emocional.

La inteligencia emocional es un término relativamente reciente, que hace referencia a un nuevo constructo que complementa el concepto tradicional de inteligencia, enfatizando las contribuciones emocionales, personales y sociales a la conducta inteligente (Candela, Barberá, Ramos, y Sarrió, 2017).

El concepto de Inteligencia Emocional relaciona dos conceptos: razón y emoción; y aunque actualmente comienzan a relacionarse los aspectos racionales y los emocionales, no siempre ha sido así. Históricamente la inteligencia era asociada a aspectos racionales y las emociones eran asociadas a un comportamiento irracional. (Lopez-Zafra *et al.*, 2013)

Tal y como exponen en 2011 Mayer, Salovey, Caruso y Cherkasskiy, en su trabajo *Emotional Intelligence*, de la misma forma que las emociones influyen en los pensamientos, los procesos cognitivos influyen en los estados emocionales. Por lo tanto, surge así una forma de integrar ambos conceptos en un constructo denominado Inteligencia Emocional (IE), como aspectos fundamentales en la persona. (Lopez-Zafra *et al.*, 2013)

Para comprender un poco más sobre el origen del concepto sirve echar la vista atrás, y mirar los antecedentes de la IE que se ubican en autores como Edward Thorndike que en 1920 introduce el concepto Inteligencia Social entendida como “La habilidad de una persona para comprender y manejar a otras personas y para involucrarse en interacciones sociales adaptativas”. Este autor defendía la inteligencia humana como una capacidad constituida por diferentes habilidades para comprender y manejar ideas, objetos concretos y comprender y manejar personas. También contemplaba la habilidad de percibir y manejar las conductas y estados internos, tanto en uno mismo, como en otros. (Lopez-Zafra *et al.*, 2013)

Otros de los primeros autores en acercarse al término de la Inteligencia Emocional como la entendemos hoy fue Howard Gardner en 1983, quien defendía la Teoría de Inteligencias Múltiples. Este autor reformula el concepto Inteligencia, definiéndola como una habilidad multidimensional compuesta por al menos 8 diferentes tipos de origen cognitivo, personal y social. (Lopez-Zafra *et al.*, 2013)

Por último, otro de los más famosos antecedentes surge con Robert J. Stenberg en 1985, quien postula la “Teoría Triárquica” de la inteligencia humana. Para este autor la inteligencia está conformada por 3 subtipos: analítica (capacidad para tareas académicas y problemas), creativa (para situaciones nuevas y poco comunes) y práctica (adaptarse a la vida cotidiana usando conocimientos y habilidades); las tres relacionadas entre sí. A diferencia de los dos anteriores este contiene ejecución de pensamientos, por lo que es el que más relación guarda con la IE. (Lopez-Zafra *et al.*, 2013)

Estos tres últimos autores que se acaban de exponer son los considerados antecedentes directos de la IE. Aunque este término apareció en varias ocasiones en la literatura con el objetivo de destacar la importancia del mundo afectivo en el desarrollo cognitivo, no es hasta 1990, cuando John D. Mayer y Peter Salovey definen formalmente la IE como un subconjunto de Inteligencia Social que implica la habilidad para controlar las propias emociones y la de los demás, discriminar entre ellas y usar esta información para guiar el pensamiento y la acciones. (Lopez-Zafra *et al.*, 2013)

Posteriormente, en 1995, fue cuando Daniel Goleman, periodista con formación científica hizo que el concepto IE alcanzase su máxima popularidad e hizo surgir definiciones y modelos diferentes combinando factores de personalidad, factores de tipo cognitivo y aportaciones personales de los propios autores. (Lopez-Zafra *et al.*, 2013)

En el trabajo que nos ocupa, estudiamos la Inteligencia Emocional desde un análisis grupal, para lo que se usa el concepto de Inteligencia Emocional Grupal (IEG). Este concepto hace referencia a una IE colectiva que resulta de las interacciones con otros miembros del grupo o equipo de trabajo. La IEG afecta a la habilidad del grupo para crear sinergias y en todo caso, es algo diferente a la simple agregación de puntuaciones en un plano individual. (Lopez-Zafra *et al.*, 2013)

A continuación, se expondrán los principales modelos de Inteligencia Emocional que la literatura ubica en dos grandes aproximaciones conceptuales para su estudio. (Lopez-Zafra *et al.*, 2013):

- Modelos de habilidad, que analizan las habilidades que permiten utilizar la información que nos proporcionan las emociones para mejorar el pensamiento.

- Modelos mixtos o de rasgos, que se caracterizan por incluir en sus postulados tanto habilidades mentales como rasgos estables de personalidad, e indicadores de ajuste (motivación o felicidad, entre otros).

1.1.1. Modelos mixtos.

En nuestro caso, aunque el modelo que nos ocupa y en el que nos centramos es el modelo de habilidad, expongo de forma muy resumida los modelos dos modelos mixtos principales, por apreciar la diferenciación.

Como hemos visto, los modelos mixtos o de rasgo se caracterizan por incluir habilidades mentales, rasgos estables e indicadores de ajuste; y esto podemos verlo en el modelo de Inteligencia Emocional de Bar-On. Este autor parte de la base de lo que denomina Inteligencia Emocional Social (IES) como interacción de rasgo emocionales y de personalidad, que tienen lugar al comprender, expresar y relacionarse con los demás, así como en el afrontamiento de las demandas cotidianas. Este modelo integra áreas específicas como área intrapersonal, área interpersonal, área de adaptación, gestión del estrés, talante general. (Lopez-Zafra *et al.*, 2013)

Otro modelo que sigue siendo para muchos, el marco de referencia útil es el elaborado por Daniel Goleman, quien define la IE como la capacidad para motivarse a uno mismo, de preservar el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular los estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con las facultades racionales y, por último, la capacidad de empatizar con los demás. Con esta perspectiva establece el concepto de Cociente Emocional (CE) como complementario al Cociente Intelectual (CI). El modelo de este autor se considera mixto por incluir procesos psicológicos cognitivos y no cognitivos basándose así en la cognición, personalidad, motivación, emoción, inteligencia y neurociencia. Para este autor la Inteligencia Emocional se compone de cuatro competencias básicas: autoconciencia, autorregulación, conciencia Social y relaciones de dirección general. (Lopez-Zafra *et al.*, 2013)

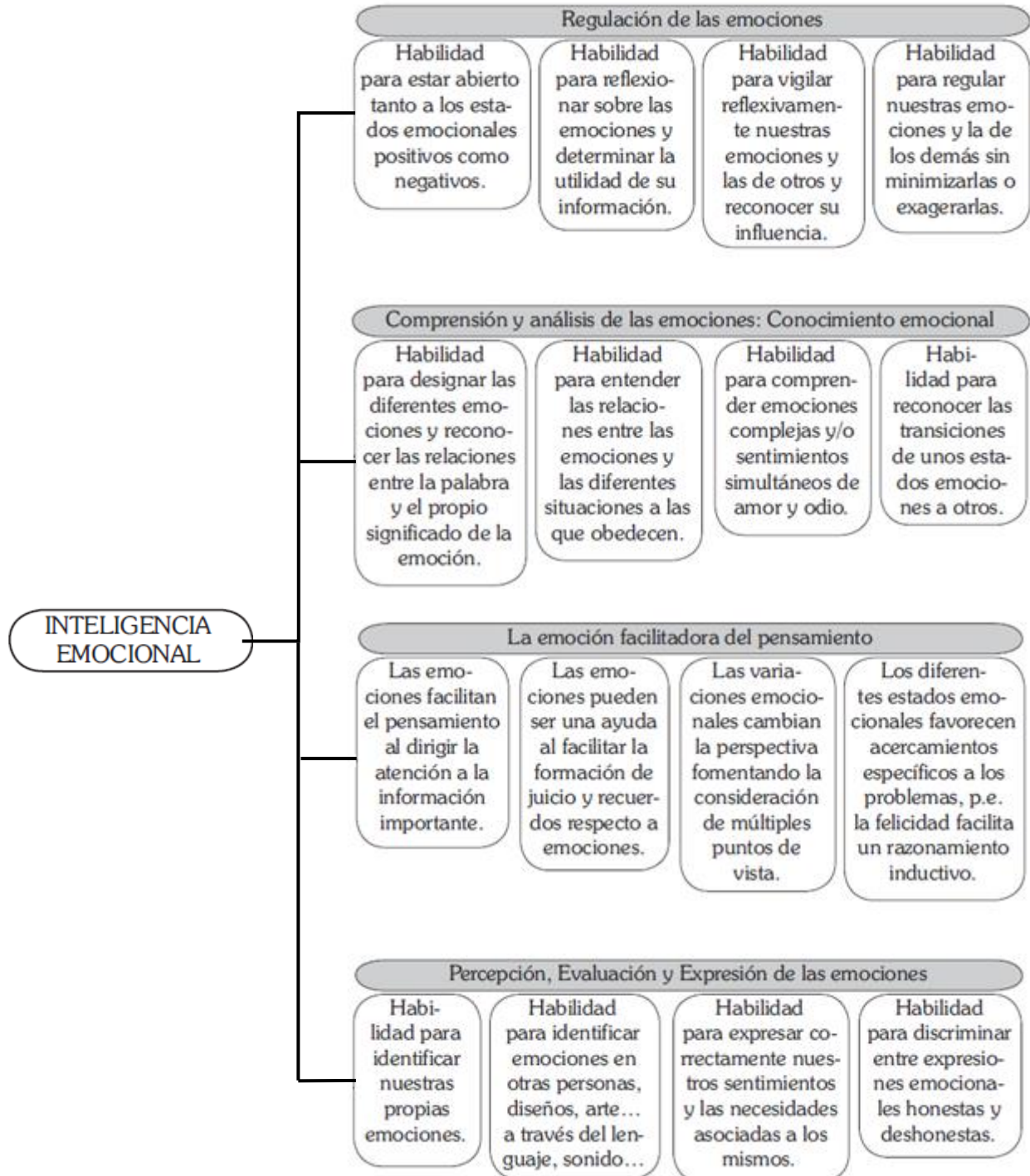
1.1.2. Modelo de habilidades.

El modelo de Inteligencia Emocional que conceptualizó en primer lugar el término IE, fue el desarrollado por Mayer y Salovey en 1990. Para los autores la Inteligencia Emocional es un conjunto que engloba las siguientes habilidades: *la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la habilidad para ceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual.* A nivel general los autores plantean la existencia de cuatro habilidades estructuradas de manera jerárquica que son: (Lopez-Zafra *et al.*, 2013)

- *Percepción y expresión emocional.* Es la habilidad para identificar las propias emociones, así como los estados y sensaciones fisiológicas y cognitivas que conllevan. Incluye la percepción de los estados emocionales de los demás, así como también sobre objetos y otros estímulos y la habilidad para expresar emociones que se van desarrollando y perfeccionando progresivamente a lo largo del ciclo vital.
- *Facilitación emocional.* Es la habilidad para generar, usar y sentir emociones necesarias para comunicar los sentimientos o para usarlos en otros procesos cognitivos. Un ejemplo de esta habilidad tiene que ver con los procesos creativos de la persona.
- *Comprensión emocional.* Consiste en la habilidad para etiquetar las emociones y reconocer las relaciones entre las palabras y las emociones mismas. La comprensión implica la habilidad para interpretar los significados que las emociones conllevan respecto a las relaciones. Además, incluye la habilidad para comprender los sentimientos complejos; así como reconocer la transición entre emociones.
- *Regulación emocional.* Es la habilidad para permanecer abierto a los sentimientos (tanto positivos como negativos) y para pensar de manera reflexiva sobre las emociones con relación a uno mismo y a otros. También tiene que ver con la capacidad para regular las emociones propias y ajenas, reduciendo las emociones negativas e intensificando las emociones positivas, con el objetivo de promover la comprensión y el crecimiento personal.

Estas habilidades se distribuyen de manera jerárquica partiendo de la percepción de las emociones como habilidad más básica, hasta la regulación que requiere el manejo de las anteriores (ver esquema en Figura 1, en la página siguiente). Además, están vinculadas entre sí de manera que para que exista una adecuada regulación emocional es necesaria una buena comprensión; y para una buena comprensión se requiere de una buena percepción y expresión emocionales. Sin embargo, al contrario, no tiene por qué ser así. (Lopez-Zafra *et al.*, 2013)

Figura 1. Modelo revisado de Inteligencia Emocional de Salovey y Mayer en 1997. Fuente: Berrocal, P. y Extremera, N. (2005).



Todas estas son habilidades internas que el ser humano debe potenciar en base a la práctica y la mejora continua. (García-Fernández y Giménez-Mas, 2010).

Las ventajas de este modelo según el consenso de varios autores es su sólida y justificada base teórica, la novedad de su medida con respecto a otros enfoques, su evaluación sistemática, y el apoyo científico obtenido.

1.1.3. Algunos resultados de la Inteligencia Emocional.

Para los autores Lopez-Zafra *et al.* (2013), aunque solo sea por cuestión probabilística, las expectativas de que la IE contribuya a explicar los niveles de rendimiento alcanzados son altas. Diferentes trabajos que analizan la contribución de variables de tipo cognitivo al rendimiento han establecido una horquilla de entre el 10 y el 30%, refiriéndose al peso o al papel que estas variables tienen sobre el rendimiento laboral. Para ellos, siendo esto así, aún queda entre un 70 y un 90% por explicar, para lo que la IE como variable no cognitiva se convierte en una candidata sólida.

Respecto a la relación de Inteligencia Emocional con el liderazgo, como también podemos encontrar en el trabajo de Lopez-Zafra *et al.* (2013), numerosos investigadores incluyen el liderazgo como un proceso muy relacionado con la IE. El líder tiene que identificar los comportamientos deseados en colectivos y guiaran el proceso de transformación hasta la nueva cultura que impacten de forma positiva en la consecución de los objetivos. Se realizan afirmaciones de que los líderes emocionalmente inteligentes tienen grupos más cohesionados, trabajan mejor en equipo y están más satisfechos. Por tanto, el Liderazgo Transformacional (LTF de aquí en adelante), es el que mejor resultados obtiene en este sentido.

1.2. El liderazgo Transformacional.

Para comprender este tipo de liderazgo expondré los dos tipos que Fernando Molero, A., Recio Saboya, P., y Cuadrado Guirado, I. (2010) exponen en su artículo *Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española*. En el que los autores defienden una clara diferencia. Por un lado, el liderazgo transaccional

que se basa en un intercambio de recompensas entre el líder y los subordinados. Aquí el líder o directivo proporciona recompensas económicas u otro tipo de refuerzos. Y aunque este tipo de liderazgo, bien aplicado consigue efectos positivos en la satisfacción o el rendimiento, no basta para explicar por qué ciertos líderes producen efectos extraordinarios en las actitudes, creencias y valores de sus seguidores. Por otro lado, según los autores del artículo citado, para explicar estos efectos se hace necesario reconocer otro tipo de liderazgo: el liderazgo transformacional (o Liderazgo Carismático).

Para Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., y Páez, D. (2016), el liderazgo transformacional ha sido considerado como uno de los tipos de liderazgo más adecuados para impulsar los procesos de cambio e innovación en las organizaciones. Los líderes transformacionales comunican una visión clara, inspiran al compromiso con esa visión y logran confianza y motivación de los subordinados. En consecuencia, los subordinados tienden a actuar más allá de sus propias expectativas de tal modo que fomentan la efectividad organizacional.

El liderazgo transformacional se divide en 4 diferentes dimensiones. (Ganga y Navarrete, 2013):

Carisma: los líderes se comportan de tal manera que son tomados como modelos por sus seguidores, éstos requieren imitarlos. Son admirados, respetados y se confían en ellos. Demuestran altos niveles de conductas éticas y morales.

Inspiración motivacional: como la capacidad de líder para inspirar motivación desde el poder y la influencia.

Estimulación intelectual: los líderes estimulan a sus seguidores a tener ideas innovadoras y creativas a partir de la generación de nuevos interrogantes y la formulación de viejos problemas en nuevos términos. No se critican los errores individuales ni las ideas que difieran de las del líder.

Consideración individualizada: los líderes presentan especial atención a las necesidades individuales de desarrollo personal de cada uno de los seguidores; las diferencias particulares son reconocidas; el seguimiento es personalizado, pero no es visto como un control, los líderes cumplen una función orientadora.

Este tipo de liderazgo parece el adecuado, según los diferentes estudios, en cuanto a conseguir una mayor eficacia de los grupos de trabajo. Las teorías de liderazgo transformacional, a diferencia de las tradicionales, enfatizan en las emociones y los valores y dan por hecho que líderes y subordinados se impulsan mutuamente hacia niveles más altos de moralidad y motivación. (Hermosilla, *et al.*, 2016)

Por todo lo expuesto anteriormente, ponemos el foco en este tipo de liderazgo para el estudio que nos ocupa. Al ser el más relacionado con las emociones, se espera que se relacione de forma positiva con las dimensiones de Inteligencia emocional y las dimensiones de la eficacia.

1.3. Eficacia.

Cada vez más, gran parte del trabajo en organizaciones norteamericanas y europeas se realizan en equipo. Muchas ventajas del trabajo así, está relacionadas con el aumento de la productividad, la flexibilidad, la innovación y la satisfacción de los empleados, así como la disminución de los costos de producción, rotación y ausentismo. Pero no basta con formar los equipos de individuos con la esperanza de que sepan trabajar de forma eficaz. Muchos estudios indican que la fijación de metas, que el equipo debe alcanzar colectivamente, mejora considerablemente su rendimiento. (Aubé y Rousseau, 2005)

El análisis de la eficacia, en general, se realiza a través del modelo de Input-Procesos-Output. Este modelo identifica la composición, la estructura y los procesos de los equipos como los antecedentes clave de la eficacia del equipo (input, proceso, output). (Gil, Rico, y Sánchez-Manzanares, 2008):

Los *inputs* que representan los recursos de los que dispone el equipo de trabajo tanto internos (la composición, los conocimientos y las habilidades de los miembros, así como la estructura y el diseño de la tarea) y por otro lado implica los externos (las recompensas, cultura organizacional). Los inputs pueden contribuir a la eficacia o formar parte de las limitaciones para que se alcancen los objetivos.

Los *procesos* son el conjunto de mecanismos psicosociales que permiten a los miembros combinar los recursos disponibles y de esta manera realizar la tarea asignada y superar las posibles limitaciones. De esta forma, a través de procesos como comunicación, toma de decisiones y coordinación, el equipo convierte los inputs en outputs.

Los *Outputs* son los resultados alcanzados por el equipo.

Según lo expuesto por los autores Gil *et al.* (2008) el concepto de eficacia del equipo de trabajo es un concepto multidimensional que de forma general se analiza según los resultados de las tareas o el rendimiento evaluado con indicadores específicos.

Siguiendo con los propósitos del presente estudio, se sugiere lógico el análisis de las influencias sobre el *input* que consideramos la Inteligencia Emocional Grupal, como habilidad. Por esta razón comprobamos la relación de las dimensiones de la IEG con las dimensiones que componen la Eficacia (Rendimiento, Experiencia y Viabilidad).

Según Aubé *et al.* (2005) el análisis de la dimensión de *Rendimiento* depende de la evaluación del equipo comparando el nivel de resultado de la tarea con los estándares establecidos como objetivos. Cuanto más el nivel de resultado de la tarea esté cerca o supere el nivel establecido por el objetivo, mejor será el rendimiento. En los entornos organizacionales, los supervisores transmiten sus expectativas sobre el nivel requerido de resultados de tareas a los miembros del equipo y juzgan la productividad del equipo y la calidad de su trabajo de acuerdo a las metas asignadas. Por ello los ítems usados para la recogida de esta información en el cuestionario empleado son por ejemplo “Los/las miembros de mi equipo alcanzan los objetivos de rendimiento”.

Pero Aubé *et al.* (2005) consideran también otros criterios de efectividad del equipo como la *Calidad de las experiencias* grupal que se refiere a la medida en que el clima social dentro del equipo de trabajo es positivo, lo que permite evaluar también si los miembros del equipo han desarrollado y mantenido relaciones positivas mientras cumplen sus tareas.

Por otro lado, estos autores también consideran la *Viabilidad* del equipo, definida como la capacidad para adaptarse a cambios internos y externos, así como la probabilidad de que los miembros del equipo continúen trabajando juntos en el futuro. Es probable que a lo largo de la existencia del equipo, los miembros tengan que lidiar con muchos cambios, como trabajar con nuevos equipos e integrar a un nuevo miembro.

2. OBJETIVOS.

El objetivo central de este estudio es analizar la relación entre la Inteligencia Emocional en grupos de trabajo, la percepción de los participantes acerca del liderazgo transformacional de su líder del grupo de trabajo y la repercusión en la eficacia de las organizaciones laborales. Para ello se propone las siguientes hipótesis:

- H1: Se espera encontrar relación positiva entre Inteligencia Emocional, liderazgo transformacional y dimensiones de la eficacia.
- H2: Se espera encontrar que los componentes de la Inteligencia emocional (conocimiento de las emociones propias, manejo de las emociones propias, conocimiento de las emociones de los otros y manejo de las emociones de los otros) constituyen predictores de la adaptabilidad al liderazgo transformacional.
- H3: Se espera encontrar que los componentes de la Inteligencia emocional (conocimiento de las emociones propias, manejo de las emociones propias, conocimiento de las emociones de los otros y manejo de las emociones de los otros) constituyen predictores de la eficacia de los grupos de trabajo.

3. METODOLOGÍA.

3.1. Participantes.

La muestra consistió en 48 líderes de grupo (de al menos 4 trabajadores en activo por grupo) y 182 subordinados de diferentes organizaciones.

Los grupos de trabajo son de organizaciones de diferentes tipos, alcanzando unos porcentajes de participantes en la investigación de 25.2 % del sector público, 68.7% del sector privado y 6.1 % de otro tipo de organizaciones.

La muestra quedó compuesta finalmente por 230 personas ($n = 48$ líderes de grupo y $n = 182$ subordinados) entre 20 a 72 años ($M = 41.36$, $DT = 11.27$) de los cuales el 46.5 % eran mujeres. De promedio, las personas llevaban 13.10 años ($DT = 11.10$) en su organización. El tiempo medio de los líderes dirigiendo alcanzaba 9.77 años ($DT = 8.33$).

3.2. Procedimiento.

Los criterios establecidos para la participación en el estudio fueron reclutar equipos de trabajo mediante una entrevista a los líderes del grupo. Para ello se elaboró una encuesta con recogida de información estructurada y el checklist de equipos LID-IE MIN16 (ver en Anexo I). Como criterios incluyentes debían responder de forma afirmativa a cuestiones como si su grupo forma parte de una organización en la que trabajan más personas, grupo de mínimo 4 miembros (incluido líder), tener objetivos y metas comunes, relación cara a cara entre los miembros en el trabajo, necesidad de coordinarse, llevar la menos 6 meses trabajando juntos y tener todos jefe común. Si en algunas de estas cuestiones el líder respondía de forma negativa, no podía participar ese grupo en la investigación.

Una vez que los entrevistadores confirmaban que el grupo podía participar, se pedía la colaboración voluntaria de los miembros del grupo, mediante consentimiento informado, asegurando a los participantes que todos los datos serían tratados con confidencialidad. Si aceptaban tanto el líder como al menos 3 personas del grupo se les administraba el cuestionario correspondiente (líder-seguidores).

Los cuestionarios fueron entregados en mano y tras ello aclaración de las posibles dudas. Una vez cumplimentados fueron entregados al investigador. Con ello se pretendía lograr el máximo de confidencialidad posible.

3.3. Instrumentos.

La recogida de datos inicial para comprobar el cumplimiento de los criterios de reclutamiento a los líderes de los grupos de trabajo se realizó a través de una encuesta con 2 partes. La primera parte, con 5 cuestiones a rellenar por el investigador en lo referente al número de miembros, número de grupo, organización a la que pertenece, número de miembros encuestados y código del sector en el que desarrolla su actividad la organización en la que trabaja según el Servicio de Impuesto Internos (SII - <http://www.sii.cl/catastro/codigos.htm>). La segunda parte de la encuesta, cumplimentar las cuestiones de es un checklist de equipos LID-IE MIN16, como “En su grupo llevan al menos 6 meses trabajando juntos (pueden ser discontinuos)” a las que el líder debe contestar con un ‘SI’ o ‘NO’ (ver en Anexo I).

La evaluación de *inteligencia emocional* fue obtenida a través del *Work Group Emotional Intelligence Scale short version (WEIP-S, Jordan y Lawrence, 2009)*: Se ha utilizado la versión española de esta escala compuesta por un total de 16 ítems, los cuales se dividen en 4 dimensiones; *conciencia de las propias emociones* (ítem ejemplo “Puedo expresar mis emociones a los/las miembros del grupo”), *gestión de las propias emociones* (ítem ejemplo “Respeto las opiniones de los/las miembros de mi grupo, incluso aunque piense que están equivocados”), *conciencia de las emociones de los otros* (ítem ejemplo “Me doy cuenta de sus verdaderos sentimientos, incluso aunque intenten ocultarlos”) y *gestión de las emociones de los otros* (ítem ejemplo “Mi entusiasmo puede contagiarse a los/las miembros de mi equipo”). Es una escala tipo Likert de 1 (completamente en desacuerdo) a 7 (completamente de acuerdo). El rango de puntuaciones que se pueden obtener en estas dimensiones se encuentra entre 4 y 28. Para calcular la fiabilidad se utilizó el alpha de Cronbach que fue de 0.74.

Para medir *liderazgo* Multifactor Leadership Questionnaire Bass and Avolio (MLQ5 1999, 1991) *versión Lopez-Zafra (1998)*. Se trata de una escala formada por 6 dimensiones de las cuales solo se usaron los 13 ítems correspondientes al liderazgo transformacional. La primera dimensión es *Carisma*, la cual proporciona visión y

sentido de misión, inspira orgullo y aumenta el respeto y la confianza (ítem ejemplo “Es capaz de superar cualquier obstáculo”). La *Consideración individualizada*, en ella se presta atención personal, se trata a cada empleado individualmente, se le entrena y aconseja (ítem ejemplo “me ofrece oportunidades para que sepa como lo estoy haciendo”). *Inspiración motivacional* hace referencia a cómo el líder consigue motivar al equipo (ítem ejemplo “Presenta las cosas desde un enfoque estimulante”). *Estimulación intelectual* se refiere a que el líder promueve la inteligencia, la racionalidad y la resolución de problemas (ítem ejemplo “hace que me base en el razonamiento y la evidencia para resolver los problemas”). El rango de puntuaciones que se pueden obtener en estas dimensiones se encuentra entre 4 y 20. Para calcular la fiabilidad se utilizó el alpha de Cronbach que fue de 0.95 en las 4 dimensiones y de 0.97 de forma global.

Por último, para medir la *eficacia* se usó un cuestionario compuesto por 10 ítems que evalúan las 3 dimensiones: rendimiento (ítem ejemplo “Los miembros de mi equipo realizan un trabajo de calidad”), experiencia (ítem ejemplo “En nuestro equipo, las relaciones son armoniosas”) y viabilidad (ítems ejemplo “Los miembros de este equipo podrían trabajar juntos mucho tiempo”). Es una escala tipo Likert de 1 (totalmente falso) a 5 (totalmente cierto). El rango de puntuaciones que se pueden obtener en estas dimensiones se encuentra entre 3 y 15. Para calcular la fiabilidad se utilizó el alpha de Cronbach que fue de 0.81.

3.4. Análisis estadístico.

Para el análisis estadístico de este estudio se ha usado el programa IBM SPSS Statistics 22. En primer lugar, se calcularon las medias, desviaciones típicas de las diferentes medidas para elaborar la tabla descriptiva (Tabla 1) con la que situarse contextualmente y obtener una primera información. Posteriormente, se analizó la consistencia interna (alpha de Cronbach) para todas las escalas utilizadas en este estudio y analizar los ítems que redujesen el valor de alpha o que no contribuían a aumentarlo. En este aspecto anterior, y con respecto a la recogida de información a través del cuestionario que empleamos para la eficacia se hizo una adaptación por parte de los profesores que guían la investigación, en la que se descarta el ítem 7 porque era el único ítem inverso y cuando se analizó previamente la consistencia se veía que este ítem la bajaba seguramente por tendencia de respuesta, por tanto, decidimos obviarlo. Una vez comprobado, se hizo una Correlación Bivariada con el coeficiente de correlación de

Pearson para constatar la significación de la correlación entre los distintos constructos que forman el modelo teórico. Por último, mediante un análisis de regresión lineal se comprobó el valor predictivo de las dimensiones de la Inteligencia Emocional Grupal sobre las dimensiones del Liderazgo Transformacional y la Eficacia.

4. RESULTADOS.

4.1. Fiabilidad de las escalas.

En la tabla 1 se muestran en primer lugar las medidas descriptivas, la comparación de medias entre los diferentes instrumentos y los índices de consistencia interna. Tal y como se puede observar, todas las dimensiones muestran unos índices de fiabilidad (alpha de Cronbach) aceptables, siendo todos superiores muy superiores a 0.65 que es el cociente mínimo usado generalmente en psicología social.

Tabla 1

Medias, desviaciones típicas y alpha de Cronbach de las distintas dimensiones.

	Medias	D.T.	α
WEIP – Conciencia de las propias emociones	20.86	4.72	.88
WEIP – Gestión de las propias emociones	22.75	4.04	.77
WEIP – Conciencia de las emociones de los otros	20.39	3.86	.85
WEIP – Gestión de las emociones de los otros	21.26	4.31	.92
Eficacia - Rendimiento	4.07	.71	.88
Eficacia – Experiencia	4.17	.85	.93
Eficacia - Viabilidad	4.18	.65	.74
LTF – Carisma e I. idealizada	3.92	.77	.83
LTF – Inspiración motivacional	3.71	.95	.90
LTF – Estimulación intelectual	3.83	.86	.88
LTF – Consideración individual	3.93	.91	.84

Nota: WEIP = Work Group Emotional Intelligence – Inteligencia Emocional Grupal;
LTF = Liderazgo Transformacional

4.2. Matriz de correlaciones.

En la tabla 2 se puede consultar la matriz de correlaciones de las variables incluidas en cada modelo. Como puede observarse la mayoría de las variables se relacionan en la dirección que habíamos previsto.

Análisis de Hipótesis 1

En primer lugar, para poner a prueba nuestra primera hipótesis, ‘H1: Se espera encontrar relación positiva entre Inteligencia Emocional, liderazgo transformacional y dimensiones de la eficacia’; se hizo una correlación bivariada con el coeficiente de correlación de Pearson. Se observa como las dimensiones de la Inteligencia Emocional Grupal (WEIP) correlacionan positivamente con todas las dimensiones de la eficacia percibida por los miembros subordinados de los equipos de trabajo. Sin embargo, no es así en la *conciencia de las emociones de los demás*, con el *Rendimiento* ($r=.07$) y la *Experiencia* (.09) entendida como la relación positiva mientras cumplen sus tareas.

Por otro lado, también correlacionan positivamente con todas las dimensiones del liderazgo transformacional.

Por último, respecto a esta hipótesis se observa también como dimensiones de la eficacia correlacionan positivamente con todas las dimensiones del liderazgo transformacional.

Tabla 2*Correlaciones entre las diferentes medidas.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. WEIP – Conciencia propia	1	.47**	.32**	.57**	.24**	.33**	.36**	.28**	.33**	.25**	.28**
2. WEIP – Gestión propia		1	.39**	.36**	.14*	.19**	.15*	.17**	.15*	.17**	.16*
3. WEIP – Conciencia de los otros			1	.41**	.07	.09	.14*	.17*	.19**	.21**	.15*
4. WEIP – Gestión de los otros				1	.20**	.29**	.25**	.31**	.30**	.33**	.29**
5. Eficacia - Rendimiento					1	.52**	.62**	.29**	.31**	.30**	.31**
6. Eficacia – Experiencia						1	.66**	.46**	.53**	.45**	.50**
7. Eficacia - Viabilidad							1	.43**	.44**	.40**	.39**
8. Liderazgo T. – Carisma e I. idealizada								1	.84**	.84**	.82**
9. Liderazgo T. – Inspiración motivacional									1	.82**	.87**
10. Liderazgo T. – Estimulación intelectual										1	.87**
11. Liderazgo T. – Consideración individual											1

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas). // * . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (2 colas).

4.3. Análisis de regresión lineal.

Por último, con el propósito de comprobar el aporte de las dimensiones de Inteligencia Emocional Grupal (WEIP) sobre las dimensiones de los otros dos constructos se realizó un análisis de regresión lineal.

Análisis de Hipótesis 2

En la tabla 3, con el objeto de comprobar la segunda hipótesis ‘H2: Se espera encontrar que los componentes de la Inteligencia emocional (conocimiento de las emociones propias, manejo de las emociones propias, conocimiento de las emociones de los otros y manejo de las emociones de los otros) predicen la percepción de liderazgo transformacional’; se realizó un análisis de regresión lineal entre las dimensiones de la Inteligencia Emocional Grupal (WEIP) como variables predictoras o independientes y las del Liderazgo Transformacional (*Carisma, Motivación Inspiracional, estilo Intelectual y Consideración Individual*) como variables criterio o dependientes.

Los resultados exponen que un 11% de la varianza de *carisma* fue explicada por la *gestión de las emociones de los otros* ($\beta = .21$; $p = .00$); lo que explica que los sujetos que son capaces de manejar mejor las emociones de los otros, informan de altos niveles de admiración, respeto y confianza en su líder. Respecto a la *motivación inspiracional* el 13% de la varianza, fue explicada por la *conciencia de las propias emociones* ($\beta = .25$; $p = .02$); así los sujetos que son capaces de conocer y comprender sus emociones informan de sentir inspiración de motivación por parte del líder. En tercer lugar, el 12% de de la varianza de *estimulación intelectual* fue explicado por la *gestión de las emociones de los otros* ($\beta = .25$; $p = .00$); así los sujetos que son capaces de regular las emociones de los otros informan de sentirse estimulados intelectualmente por su líder y no critican las ideas en la que difieren. En último lugar para esta ecuación, el 11% de la varianza en *consideración individual* fue explicado por la *gestión de las emociones de los otros* ($\beta = .18$; $p = .02$); así los sujetos que son capaces de regular las emociones de los otros informan de altos niveles de atención a las necesidades individuales por parte del líder.

Tabla 3*Análisis de regresión lineal entre las dimensiones de IEG y Liderazgo Transformacional.*

	R²	F	P	B	P-VI
VD: Carisma	.11	7.29	.00**		
WEIP – Conciencia de las propias emociones				.15	.07
WEIP – Gestión de las propias emociones				.02	.81
WEIP – Conciencia de las emociones de los otros				.03	.71
WEIP – Gestión de las emociones de los otros				.21	.00**
VD: Motivación Inspiracional	.13	8.67	.00**		
WEIP – Conciencia de las propias emociones				.25	.02**
WEIP – Gestión de las propias emociones				-.05	.53
WEIP – Conciencia de las emociones de los otros				.07	.30
WEIP – Gestión de las emociones de los otros				.15	.07
VD: Estilo Intelectual	.12	7.71	.00**		
WEIP – Conciencia de las propias emociones				.08	.33
WEIP – Gestión de las propias emociones				.02	.84
WEIP – Conciencia de las emociones de los otros				.07	.31
WEIP – Gestión de las emociones de los otros				.25	.00**
VD: Consideración Individual	.11	6.60	.00**		
WEIP – Conciencia de las propias emociones				.17	.04
WEIP – Gestión de las propias emociones				.00	.96
WEIP – Conciencia de las emociones de los otros				.02	.79
WEIP – Gestión de las emociones de los otros				.18	.02*

*Nota.: * p<0,05; ** p<0,01**β = Coeficiente Estandarizado; P=Significación Variable Dependiente; P-VI=Significación Variable Independiente;*

Análisis de Hipótesis 3

En la tabla 4, con el objeto de comprobar la tercera hipótesis ‘H3: Se espera encontrar que los componentes de la Inteligencia emocional (conocimiento de las emociones propias, manejo de las emociones propias, conocimiento de las emociones de los otros y manejo de las emociones de los otros) constituyen predictores de la eficacia de los grupos de trabajo.’ se realizó un análisis de regresión lineal entre las dimensiones de la Inteligencia Emocional Grupal (WEIP) como variables predictoras o independientes y las de Eficacia (*Rendimiento, Experiencia y Viabilidad*) como variables criterio o dependientes.

En primer lugar, respecto a la dimensión de *rendimiento* el 7% de la varianza fue explicada por la *conciencia de las emociones propias* ($\beta = .18$; $p = .03$); así los sujetos que son capaces de conocer y comprender sus emociones informan de buenos resultados en el rendimiento del equipo. En segundo lugar, el 13% de la varianza en *Experiencia* fue explicada por la *conciencia de las propias emociones* ($\beta = .23$; $p = .00$) y en menor medida también por la *gestión de las emociones de los otros* ($\beta = .17$; $p = .03$); así los sujetos que son conscientes de las propias emociones, y pueden gestionar las emociones de los otros informarán de una mejor calidad de la experiencia del trabajo en equipo, mejor clima social. En último lugar, el 13% de la varianza en *viabilidad* fue explicado por la *conciencia de las propias emociones* ($\beta = .33$; $p = .00$); así los sujetos que son capaces de conocer y comprender sus propias emociones informan de una buena capacidad para adaptarse a los cambios internos y externos del grupo.

Tabla 4*Análisis de regresión lineal entre las dimensiones de IEG y Eficacia.*

	R²	F	P	β	P-VI
VD: Rendimiento	.07	3.91	.00**		
WEIP – Conciencia de las propias emociones				.18	.03*
WEIP – Gestión de las propias emociones				.04	.59
WEIP – Conciencia de las emociones de los otros				-.04	.57
WEIP – Gestión de las emociones de los otros				.10	.22
VD: Experiencia	.13	8.54	.00**		
WEIP – Conciencia de las propias emociones				.23	.00**
WEIP – Gestión de las propias emociones				.05	.47
WEIP – Conciencia de las emociones de los otros				-.08	.26
WEIP – Gestión de las emociones de los otros				.17	.03*
VD: Viabilidad	.13	8.66	.00**		
WEIP – Conciencia de las propias emociones				.33	.00**
WEIP – Gestión de las propias emociones				-.04	-.55
WEIP – Conciencia de las emociones de los otros				.02	.73
WEIP – Gestión de las emociones de los otros				.06	.41

*Nota.: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$* *β = Coeficiente Estandarizado; P=Significación Variable Dependiente; P-VI=Significación Variable Independiente;*

5. CONCLUSIONES.

Para llevar a cabo la discusión, empezaré por resumir los resultados y después señalaré algunas limitaciones y algunas líneas futuras de investigación sobre el tema.

Resumen de los resultados obtenidos.

El primer objetivo de esta investigación, como primera hipótesis, era verificar la existencia de una relación positiva, entre las dimensiones de Inteligencia Emocional Grupal (Conocimiento de las Emociones Propias, Manejo de Emociones Propias y Manejo de las emociones de los otros) con las de eficacia (Rendimiento, Experiencia y Viabilidad) y las del liderazgo transformacional (Carisma, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual y Consideración Individual). Hay una excepción en el *rendimiento y experiencia de la conciencia de las emociones de los otros*, en la que podemos interpretar que no es suficiente conocer e interpretar las emociones de los otros, y que influya en el rendimiento del grupo ni el clima social o que las relaciones mientras trabajan sean positivas. Así, la primera conclusión que se obtiene tras el análisis de los resultados obtenidos en la matriz de datos de correlaciones (tabla 2) es que globalmente nuestra hipótesis se ha cumplido, por la existencia de dicha relación positiva. Con esto concluimos que una puntuación alta en IEG conlleva a un mejor ajuste con el liderazgo transformacional y, por tanto, se esperaría una mejora en la eficacia del equipo.

Respecto a la segunda hipótesis, en la que esperamos que las dimensiones de la inteligencia emocional se constituyeran como predictores de la adaptabilidad al Liderazgo Transformacional por parte de los miembros del equipo, encontramos al menos una relación significativa por cada dimensión. Quedando explicados, los porcentajes de las varianzas, de la siguiente forma: *carisma* por la *gestión de las emociones de los otros* (11%), *motivación inspiracional* por la *conciencia de las propias emociones* (13%), *estimulación intelectual* por la *gestión de las emociones de los otros* (12%) y *consideración individual* por la *gestión de las emociones de los otros* (11%). Como podemos ver, dos de las dimensiones de la IEG (*gestión de las emociones de los otros* y *conciencia de las propias emociones*) están relacionadas de forma directa con todas las dimensiones del Liderazgo Transformacional. Puede considerarse entonces confirmada nuestra segunda hipótesis por ser, la alta puntuación en

Inteligencia Emocional Grupal, predictora de altos resultados de llevar a cabo un Liderazgo Transformacional. Estos resultados concuerdan con los obtenidos en otras investigaciones, de hecho, en este sentido vemos como Lopez-Zafra *et al.* (2013) demuestran que efectivamente el LTF y la IEG se relacionan en el nivel grupal.

Por último, en lo relativo a la tercera hipótesis, en la que esperamos que las dimensiones de la inteligencia emocional se constituyeran como predictores de la eficacia del equipo, encontramos al menos una relación significativa por cada dimensión. Quedando explicados, los porcentajes de las varianzas, de la siguiente forma: *rendimiento* por la *conciencia de las propias emociones* (7%), *experiencia* por la *conciencia de las propias emociones* y por la *gestión de las emociones de los otros* (13%), *viabilidad* por la *conciencia de las propias emociones* (13%). Como en el caso anterior, podemos ver dos de las dimensiones de la IEG (*gestión de las emociones de los otros* y *conciencia de las propias emociones*) están relacionadas de forma directa con todas las dimensiones de la Eficacia. Puede considerarse entonces confirmada nuestra tercera hipótesis por ser, la alta puntuación en Inteligencia Emocional Grupal, predictora de altos resultados en Eficacia. Estos resultados concuerdan con los resultados de obtenidos en otros estudios que se ocupan de comprobar la relación de la IE con el Rendimiento de los grupos de trabajo. Podemos ver un ejemplo de relación en el libro de Lopez-Zafra *et al.* (2013) donde exponen como, si la IE ayuda a hacer frente a factores que dificultan la realización de la actividad laboral es de esperar que los empleados con mayores niveles de IE superen mejor los obstáculos y limitaciones, alcanzando un rendimiento más elevado.

Limitaciones

Si bien el presente estudio trató de llevarse a cabo de la forma más rigurosa posible, no está ni mucho menos exento de limitaciones.

Una primera limitación, tiene que ver con la inherente a la recogida de información a través de cuestionarios, como medidas de autoinforme. Aunque se insistió en la solvencia de las posibles dudas que conlleva completar la información se requiere, en algunos casos puntuales se tuvo que contactar de nuevo con los participantes por no indicar datos coherentes comunes al equipo. Un ejemplo de esto es el referente al tiempo que llevaba el equipo en su composición actual o el tiempo que

llevaba su líder del grupo como tal, en algunos casos los subordinados ponían datos aproximados pero diferentes. Se resolvió comprobando directamente con ellos.

En segundo lugar, otra limitación a la investigación ha sido las referentes al estudio transversal. Para este trabajo no hemos realizado una prueba re-test por cuestiones ajuste al calendario académico para comprobar el mantenimiento de los resultados.

Sugerencia de posibles líneas futuras de investigación

Como sugerencia a posibles líneas futuras de investigación se sugiere tomar medidas objetivas de eficacia del grupo. Parece interesante trabajar con porcentajes reales de rendimiento y relacionarlo quizás con el efecto modulador de las expectativas. Muchos estudios exponen la potencia de la expectativa y se resulta interesante comprobar la relación, como moduladora, respecto a estas variables y contrastarlo con los resultados objetivos.

REFERENCIAS

- Aubé, C., y Rousseau, V. (2005). Team goal commitment and team effectiveness: The role of task interdependence and supportive behaviors. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 9, 189-204.
- Berrocal, P. y Extremera, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 63-93.
- Candela, C., Barberá, E., Ramos, A. y Sarrió, M. (2017). Inteligencia Emocional y la variable género. Recuperado el 29 de junio de 2017, http://www.robertexto.com/archivo11/intemocional_genero.htm
- Fernando Molero, A., Recio Saboya, P., y Cuadrado Guirado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22(3), 495-501.
- Gabel Shemueli, R. (2005). *Inteligencia emocional*. Lima, Perú: Universidad ESAN.
- Ganga, F., y Navarrete, E. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. *Gaceta Laboral*, 19(1), 52-77.
- García-Fernández, M., y Giménez-Mas, S. (2010). La Inteligencia Emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. *Revista Digital del Centro del Profesorado Cuevas-Olula*, 3(6).
- Gil, F., Rico, R., y Sánchez-Manzanares, M. (2008). Eficacia de equipos de trabajo. *Papeles Del Psicólogo*, 29(1), 25-31.
- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., y Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 32(3), 135-143. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- López Zafra, E., Pulido Martos, M., y Augusto Landa, J. M. (2013). *Inteligencia emocional en el trabajo*. Madrid: Síntesis.

Lopez-Zafra, E. (1998). Un intento de validación convergente al MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) de Bass [An attempt to convergent validation MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) Bass]. *Revista de Psicología Social*, 13 (2), 211-216. doi:10.1174/021347498760350704

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. (2017). Códigos de actividad económica. *Catastro*. Recuperado de <http://www.sii.cl/catastro/codigos.htm>

Anexo I



Encuestador:

Nº de grupo:

Número de miembros del grupo:

Organización a la que pertenece:

Número de miembros encuestados:

Código del sector en el que desarrolla su actividad la organización para la que trabaja:

CHECKLIST DE EQUIPOS LID-IE MIN16 (SOLO PARA EL ENTREVISTADOR que pregunta al líder)

CUESTIONES	SI	NO
Su grupo forma parte de una organización en la que trabajan más personas y/o grupos		
El número de personas de su grupo es igual o mayor de 4 (incluido el/la líder)		
Su grupo tiene objetivos y/o metas comunes		
Los miembros de su grupo se relacionan de forma continuada y “cara a cara” en el trabajo		
Para realizar el trabajo, en su grupo necesitan coordinarse		
En su grupo llevan al menos 6 meses trabajando juntos (pueden ser discontinuos)		
Todos los miembros de su grupo tienen el/la mismo/a jefe/a		

Nota. Solo si todas las respuestas son afirmativas, este grupo continuará respondiendo al cuestionario del estudio.



UNIVERSIDAD DE JAÉN

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y TRABAJO

I.EMOCIONAL-LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL-EFICACIA

Repercusión del liderazgo en dimensiones psicosociales.

Alumno: ADRIÁN ALCALÁ VEGAS

Tutora: ESTHER LÓPEZ ZAFRA

PSICOLOGÍA SOCIAL