



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO. RELACIÓN Y CONSECUENCIAS

Alumna: Andrea Ordóñez Martín

Junio, 2022

ÍNDICE

RESUMEN.....	3
ABSTRACT	4
1. INTRODUCCIÓN	5
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1 INTELIGENCIA EMOCIONAL	6
2.2. LIDERAZGO	10
3.MARCO EMPÍRICO.....	16
3.1 JUSTIFICACIÓN DE NECESIDADES.....	20
4. OBJETIVOS E HIPÓTESIS	21
4.1. OBJETIVO GENERAL.....	21
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
4.3. HIPÓTESIS.....	22
5.MÉTODO.....	23
5.1 METODOLOGÍA DEL PROCESO DE DESARROLLO DEL TFG.....	23
5.2 DISEÑO.....	24
5.3 PARTICIPANTES.....	25
5.4 VARIABLES E INSTRUMENTOS	26
6.PROCEDIMIENTO	28
7. ANÁLISIS PREVISTOS	33
8.CONCLUSIONES	36
9.REFERENCIAS.....	38

RESUMEN

El presente Trabajo Fin de Grado desarrolla un proyecto de investigación sobre la interrelación existente entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo desplegado en el contexto organizacional, además del efecto de ambas variables en la satisfacción laboral del personal a cargo del líder. Se propone, para ello, un estudio de tipo analítico transversal empleando medidas de auto-informe que evalúen la inteligencia emocional a través del cuestionario WLEIS, el estilo de liderazgo con el cuestionario MLQ 360, la satisfacción laboral mediante el cuestionario S4/82 y algunas variables sociodemográficas como en qué medida la edad y el género influyen en estos aspectos. La muestra se obtendría, a través de un muestreo no probabilístico intencional, de la población de líderes y trabajadores/as de empresas grandes y medianas localizadas en la provincia de Jaén. Considerando la literatura revisada, se esperará encontrar los suficientes estudios realizados por investigadores, que nos permitan determinar la existencia real entre las variables a estudiar en este trabajo, fundamentando así las bases sobre las que se realizará dicho proyecto de investigación. Los resultados obtenidos permitirían demostrar la interrelación existente entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo, manifestando una clara correlación de estas variables en la satisfacción de los trabajadores, esto lograría demostrar que las empresas tienen que comenzar a primar la importancia de estas variables a la hora de determinar las políticas de la organización en la consecución de sus objetivos.

Palabras clave: Inteligencia emocional, liderazgo, liderazgo transaccional, liderazgo transformacional, liderazgo laissez-faire.

ABSTRACT

This work has been focused in the study of the relation existing between the emotional intelligence and the leadership spread out in the organizational context, in addition to the effect of both variables on the job satisfaction of the staff in charge of the leader. As suggestion, we propose a cross-sectional analytical study using self-report measures that assess emotional intelligence through the WLEIS questionnaire, leadership style with the MLQ 360 questionnaire, job satisfaction through the S4/82 questionnaire and some sociodemographic variables as in what way, the age and the gender can influence in this aspect. The proof would be obtained through an intentional non probabilistic sampling, from the population of leaders and employees of big and medium companies located in the province of Jaén. Taking into account the reviewed literature, it will be expected to find enough studies carry out by researchers, which allow us determinate the existence of a real existence among the variables that will be studies in this work, establishing the bases on which the project will be carry out. The results obtained could demonstrate the interrelation between emotional intelligence and leadership styles, showing a correlation of these variables in the satisfaction of workers, this would demonstrate that companies have to begin to prioritize the importance of these variables at the time of determinate the organization's policies in achieving its objectives.

Keywords: Emotional intelligence, leadership, transactional leadership, transformational leadership, laissez-faire leadership.

1. INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado donde la tecnología avanza a una velocidad superior de la que nosotros podemos adaptarnos, con demandas sociales y sistemas altamente competitivos, cobra una importancia fundamental la inteligencia emocional. Siendo la misma, una capacidad que nos permite tener en cuenta las emociones en las decisiones que tomamos en nuestra vida diaria, tanto ésta como el análisis de la misma, han ido tomando cada vez una mayor importancia para las empresas.

Considerando lo anteriormente mencionado, se puede llegar a la conclusión de que debido a los sistemas de funcionamiento que las organizaciones están adoptando en los últimos años, se necesitan unos líderes emocionalmente capacitados y estables, pudiendo estas capacidades contribuir a la productividad y crecimiento de la propia empresa.

Es por ello, que muchas empresas están desarrollando programas de formación para sus líderes en materia de inteligencia emocional, ya que el éxito de las mismas, no solo se basa en el capital y herramientas de las que disponga la empresa, cobrando así una importancia relativa las relaciones interpersonales entre el líder y su equipo.

Además, el estilo de liderazgo desarrollado en el contexto organizacional se ha alzado también como un factor determinante en el bienestar de los y las trabajadoras, mejorando el desempeño y los resultados que la organización logra obtener, no siendo posible la consecución de estos objetivos, sin que dicho liderazgo se desarrolle de manera eficaz. Para ello, debe surgir una relación directa entre la forma de liderar y los resultados que la empresa quiere obtener, no solo a nivel económico sino también con los trabajadores, entrando aquí en juego, el importante papel que tiene la inteligencia emocional a la hora de tratar la relación líder-trabajador.

Aunque ambas variables, inteligencia emocional y liderazgo (especialmente esta última), han sido estudiadas en el contexto del trabajo, no existen muchas evidencias de la relación entre ambas. Es decir, si determinados tipos de liderazgo, estos van acompañados también de una mayor o menor inteligencia emocional y cuál de sus dimensiones se aplica más.

Considerando lo anteriormente expuesto, en el presente Trabajo Fin de Grado, se desarrolla un diseño de investigación donde se analiza el nivel de inteligencia emocional que se puede llegar a encontrar en los distintos tipos de liderazgo. Además, se propone estudiar qué efecto tiene

esto en la productividad de los trabajadores, así como que percepción que tienen los subordinados de sus propios líderes organizacionales.

Antes de iniciar el desarrollo de la investigación, se realiza un abordaje sobre cómo debido al nuevo tipo de organización que siguen las empresas, éstas, han empezado a darle una mayor importancia al bienestar de sus trabajadores, buscando a su vez, un aumento de la productividad por parte de los mismos.

Siendo esto, el motivo principal de porqué es necesario realizar el tipo de investigación que se desarrollará a continuación, donde diferenciando los tipos de liderazgo, se analiza cómo la inteligencia emocional, en base a una serie de parámetros como bien puede ser el género o la edad, puede repercutir de manera positiva o negativa en sus subordinados.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 INTELIGENCIA EMOCIONAL

Según Mayer y Salovey (1990), considerados como los autores de la primera investigación sobre la inteligencia emocional, estos la definieron como *«La habilidad de percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones para promover crecimiento emocional e intelectual»*

La inteligencia emocional es, entendida por otros investigadores (Goleman.D,1995) como una habilidad la cual nos permite comprender, asimilar y percibir nuestras emociones, por lo cual, gracias a esto, podemos guiar nuestro razonamiento y conductas.

Esto nos lleva a determinar, que podemos encontrar diversas definiciones sobre la inteligencia emocional, pero todas ellas radican en que ésta es un tipo de habilidad que puede ir aumentando con el paso del tiempo, pudiendo desarrollar automotivación, empatía, autoconocimiento emocional, etc.

Los investigadores Davies et al. (1998), determinaron que la inteligencia emocional, estaba formada por 4 dimensiones, entre las que se encuentran:

1. Valoración y expresión de las emociones propias.
2. Valoración y regulación de las emociones en otros.

3. Regulación de las propias emociones.
4. Uso de la emoción para facilitar el desempeño.

Tal y como describe el investigador José María Peiró (1991), hay unos aspectos clave relativos al liderazgo en las organizaciones, en ellos se sitúa principalmente el líder, donde cabe destacar los aspectos psicológicos del mismo, como pueden ser la personalidad, las sensaciones y sus propios recursos. A continuación, en segundo lugar, se encuentran los seguidores, donde se tendrán en cuenta tanto las características individuales como grupales y, por último, el contexto en el cual se va a desarrollar el liderazgo.

Peiró & Rodríguez (2008), concluyeron que, en las organizaciones, puede constatarse de forma explícita, que existe aquel liderazgo que viene determinado a las personas por el hecho de ocupar cargos directivos de mucha responsabilidad dentro de las empresas, los cuales deberán de motivar y guiar al personal de la organización. Mientras que, en otras ocasiones, el liderazgo puede darse de manera implícita, es decir, que se produzca un liderazgo informal, donde la organización no le designa a esa persona ningún tipo de rol líder, pero esta surge de manera espontánea.

Hay una serie de diferencias muy marcadas entre aquellos líderes que cuentan con un mayor nivel de inteligencia emocional, que aquellos que no cuentan con esta habilidad, repercutiendo así de manera directa en la forma en la que ven y se relacionan con sus subordinados. Mostrando en la siguiente tabla algunas de las diferencias que pueden caracterizar a los líderes según su nivel de inteligencia emocional.

Tabla 1: diferencias entre líderes con IE y líderes sin IE

Fuente: *El ejercicio del liderazgo y su relación con la Inteligencia Emocional en la Administración Educativa*

Líder Competente con IE	Líder Incompetente sin IE
Expresa su felicidad cuando así lo siente	Incapaz de comunicar sus sentimientos
Reconoce sus sentimientos	Malinterpreta sus sentimientos
Sabe que sienten las personas	Confunde los sentimientos ajenos
Habla de cómo se siente	Su expresión es neutral
Expresa sentimientos negativos, no solo positivos	No muestra sentimientos

El investigador Peter Drucker (1993), determina que hoy en día, en el mundo laboral encontramos a los llamados “*trabajadores del conocimiento*”. Este término, acuña el hecho de que la unidad de trabajo, se encuentra actualmente en el equipo y no en el individuo, destacando así, la importancia que cobra cada vez más la inteligencia emocional en el trabajo, debido a la gran relevancia que esta tiene a la hora de trabajar en equipo.

“*El directivo emocionalmente inteligente*”, fue un término creado por los investigadores Mayor & Salovey (1990). Determinaron que para conseguir crear un directivo que estuviese instruido respecto a cómo manejar sus emociones, debían de concurrir cuatro técnicas, entre las que se encontraban:

- Ser capaces de identificar las emociones de las personas.
- Permitirse utilizar las emociones adecuadas en base a la situación que se está viviendo.
- Ser capaces de anteponerse a que emociones pueden ir apareciendo según se va desarrollando la situación.
- Saber aplicar nuestras emociones a los problemas que puedan ir surgiendo, así como a las propias conductas.

Es por ello, que esta investigación, difiere ligeramente de las cuatro dimensiones necesarias para un liderazgo eficaz según los investigadores Davies et al. (1998) mencionados anteriormente. Pese a ello, hay otros factores importantes a tener en cuenta respecto a la inteligencia emocional. Entre los determinantes más importantes a la hora de definir la inteligencia emocional en un líder, tiene una gran influencia el género.

Diversos estudios como el realizado por Bourne & Maxwell (2010) y el realizado por Wester, Vogel, Pressly & Heesacker (2002), han demostrado que las mujeres tienen una tendencia a ser más capaces a la hora de aplicar técnicas complejas de la inteligencia emocional.

Tras el análisis de la eficacia que tiene un líder con inteligencia emocional en sus subordinados y como consecuencia en la empresa, la inteligencia emocional, ¿es algo que seguirá tomando cada vez más importancia en el mundo laboral? La respuesta es sí. Hasta hace relativamente poco, las empresas se han ido forjando en un mundo donde primaban méritos como el control o la disciplina, siendo factores clave para alcanzar el éxito, sin embargo, se ha demostrado que aquellas empresas que solo tengan en cuenta estos valores, acabarán fracasando, es por ello,

que la inteligencia emocional deberá tener un papel primordial en las empresas para alcanzar el éxito.

Dado que esta es una habilidad que nos permite conocernos a nosotros mismos y a nuestro entorno, no solo en el ámbito familiar, sino también en el laboral. El término inteligencia emocional estará presente en nuestra vida diaria, permitiéndonos mejorar profesionalmente, repercutiendo esto enormemente en los resultados empresariales.

Pero no solo los factores mencionados con anterioridad son criterios a tener en cuenta a la hora de determinar el nivel de inteligencia emocional en las personas. La edad, por ejemplo, es una de las variables a tener en cuenta, ya que a raíz de la primera definición de inteligencia emocional (Salovey & Mayer, 1990), esta habilidad ha sido cada vez más fomentada y desarrollada en las nuevas generaciones.

Un análisis realizado por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa (2019), determinó que aquellas personas pertenecientes a la Generación X¹, demostraron una Inteligencia emocional mucho mayor respecto a la de la Generación Baby Boomer², los que sacaron que tan solo utilizaban un 41,70% de su inteligencia emocional, respecto a un 66,70% en los pertenecientes a 1995 en adelante, mientras que los Millennials³, se encontraban en un término medio entre ambas con un 61,30%.

Demostrando estos resultados, que los pertenecientes a la Generación X, tienen una mayor capacidad de controlar sus emociones, traducido esto en un mayor nivel de inteligencia emocional, gracias al cual, tienen una considerable disposición a la hora de controlar el estrés y situaciones de discusión que los pertenecientes a las generaciones anteriores.

Tras la revelación de la existente relación entre el estrés y la inteligencia emocional, diversos investigadores desarrollaron estudios sobre cómo podía esto desarrollarse dentro de un mundo laboral, con alta tasa de trabajadores Millennials (Gabel-Shemueli et al., 2012; Millán et al., 2014; Nikolaou & Tsaousis, 2002; Sharma & Sharma, 2014; Walia & Tulsi, 2014).

Puesto que la inteligencia emocional de una persona va a determinar con que efectividad maneja las situaciones estresantes (Martínez et al., 2011; Ramos et al, 2007), se demuestra que aquellos que cuentan con un mayor control de sus emociones, son capaces de manejar mejor los

¹ Aquellos nacidos entre 1965-1980

² Los nacidos entre 1946-1964

³ Personas nacidas entre 1981-1995

momentos de estrés. Pero en este caso, todo parece indicar que la Generación Millennial, no tiene una inteligencia emocional demasiado desarrollada.

La inteligencia emocional se ha convertido en una herramienta tan importante en nuestra sociedad, que ya hay estudios realizados sobre cómo desarrollar eficazmente la inteligencia emocional en las nuevas generaciones, encontrando entre ellas la Generación Z⁴ y la Generación T⁵, debido a que serán la futura generación de trabajadores y líderes, tratando de inculcar en ellos capacidades de negociación, colaboración, toma de decisiones, comunicación efectiva... (Penzo Llenas,2018).

Es por todos estos factores, que conseguimos determinar el gran impacto que puede llegar a tener la inteligencia emocional en las organizaciones y sus empleados.

2.2. LIDERAZGO

Caracterizado por tener diferentes estilos, el liderazgo puede ser definido como una acción en la que los líderes desempeñan una gran influencia, ya sea por sus acciones o por las cosas que dicen, en las conductas o formas de pensar del resto de personas.

El liderazgo organizacional, es principalmente una tarea donde cobran mucha importancia las cualidades de la persona, es por ello, que la inteligencia emocional juega un papel primordial en dicho puesto.

Recientemente se han realizado diversas investigaciones donde se deja ver claramente, el alto impacto que tiene en la organización, no solo el estado de ánimo y emociones del líder, sino como el liderazgo emocionalmente inteligente es capaz de elevar la inspiración, motivación y entusiasmo de los trabajadores, propiciando así a un buen clima laboral empresarial.

Es debido a ello, que hoy en día en el terreno empresarial, es imposible ignorar cómo las emociones influyen en las organizaciones y cómo estas contribuyen en el triunfo del liderazgo.

Podemos encontrar diferentes tipos de liderazgo en las organizaciones, entre los cuales están:

1.Laissez-Faire: este estilo de liderazgo puede ser definido como evasión de responsabilidad, delegación de poder y dejadez.

⁴ Nacidos entre 1996 y 2015

⁵ Nacidos entre 2016 y la actualidad

Estos líderes, fomentan la delegación del mando de poder en sus empleados, haciendo que ellos mismos tomen la responsabilidad sobre las tareas que realicen (Smith, 2001). Es por ello que, para realizar un trabajo efectivo con este tipo de líderes, es de vital importancia el hecho de que sean personas con altas capacidades y bien cualificados.

Siendo definido por otros autores (Chiavenato, 2005) como un estilo de liderazgo donde prima la total libertad en la toma de decisiones y no hay ningún tipo de control sobre esas actividades.

Estos líderes, se caracterizan por ser personas que demuestran poca preocupación por las tareas de sus subordinados y por las suyas propias. Promoviendo esto, que la empresa tenga que tener especial cuidado en la selección de los trabajadores.

Un punto en común que tiene este tipo de liderazgo con el estilo transaccional, es el hecho de que en ambos estilos se produce una interacción y una situación de intercambio entre líder y subordinados (Camps, Pérez & Martínez, 2010).

2.Liderazgo transformacional: las teorías sobre este tipo de liderazgo, han estado muy influidas por las investigaciones de James McGregor Burns (1978), el cual contrastó tanto el liderazgo transformacional como el transaccional.

Los seguidores de un líder que utiliza el liderazgo transformacional, demuestran que tienen confianza, admiración y respeto hacia el propio líder, llegando a un nivel de motivación, en el cual, los propios subordinados, alcanzan unos niveles de productividad mucho más elevados de lo que se espera que realicen inicialmente.

La forma que tiene el líder transformacional de motivar a sus empleados, es haciendo que estos, sean conscientes de cuán importante es el resultado que obtengan tras el desarrollo de sus tareas.

Otra forma de motivación, es que estos líderes, muestran la importancia de priorizar el bien de la organización, en vez del personal.

3.Liderazgo transaccional: dicha forma de liderazgo no fomenta la generación de ningún tipo de entusiasmo y compromiso respecto a las tareas que se realizan en la organización, debido a que es un modelo basado en una forma de liderazgo tradicional, en la cual, el líder otorga a los trabajadores una recompensa o sanción, en base al rendimiento que estos tienen en la realización de sus tareas.

Este tipo de líder, reconoce como los trabajadores, pueden cubrir sus necesidades y deseos mediante recompensas, siempre y cuando, estos cumplan con los objetivos que les marca el propio líder.

En lo que respecta a este tipo de liderazgo, hay dos subdimensiones:

- **Recompensa contingente:** aquel donde hay unos comportamientos recíprocos entre el líder y los trabajadores, donde hay sanciones o recompensas según si cumplen o no los objetivos propuestos.

- **Administración por excepción:** este se produce cuando el líder, interviene solamente para corregir los aspectos negativos de los trabajadores.

El liderazgo transformacional, genera una mayor motivación en sus seguidores, que el liderazgo transaccional. Dichos estilos son procedimientos independientes, pero no excluyentes, debido a que los líderes más eficaces, son aquellos que son capaces de hacer una combinación de ambos estilos de liderazgo.

La consultoría Hay/Mcber, realizó una investigación con una muestra aleatoria de 3.871 ejecutivos de todo el mundo, llegando a determinar dicho estudio, la existencia de seis estilos de liderazgo diferentes, teniendo cada estilo diferentes elementos de inteligencia emocional.

Una vez que estos estilos fueron analizados de forma individual, se llegó a la conclusión de que dichos estilos de liderazgo, influyen de manera directa en el rendimiento y ambiente de trabajo de una organización. (Goleman, D 2011)

Entre los diversos estilos de liderazgo descubiertos en este análisis, a parte de los ya mencionados anteriormente, se encuentran (Imagen 1)

Imagen 1: descripción resumida de los estilos de liderazgo.

ESTILOS DE LIDERAZGO					
	AUTORITARIO	COACH	DEMOCRÁTICO	EJEMPLARIZANTE	DOMINANTE
EFFECTOS EN LOS TRABAJADORES	Provoca que los trabajadores busquen lograr los objetivos comunes	Une los objetivos individuales de los trabajadores, con los objetivos comunes de la empresa	Valora que puede aportar cada trabajador, creando así un mayor ambiente de participación	Establece objetivos capaces de estimular a los trabajadores	Calma el miedo de los trabajadores debido a que establece claramente que actos llevar a cabo en situaciones de emergencia
EFFECTO EN EL CLIMA LABORAL	Altamente positivo	Muy positivo	Positivo	Positivo, aunque si no se realiza adecuadamente puede tener consecuencias negativas	Frecuentemente negativo, debido a su mala aplicación
MOMENTO DE APLICACIÓN	Cuando en la empresa no hay unos objetivos claros	Cuando es necesario que una persona contribuya al equipo de manera más eficiente	Cuando es necesario que una persona contribuya al equipo de manera más eficiente	Cuando es necesario disponer de un equipo motivado que produzcan resultados considerados como de alta calidad	En momentos de crisis donde se necesitan realizar muchos cambios

Fuente: Liderazgo, el poder de la inteligencia emocional. 2011

Eagly y Johnson (1990), realizaron un estudio respecto a cómo el género podía influir en los diferentes estilos de liderazgo. Como resultado, se llegó a la conclusión de que las mujeres, utilizan estilos de liderazgo más democráticos y participativos que los hombres, mientras que estos, eran mucho más autocráticos a la hora de liderar. Estos investigadores, además, lograron estudiar cómo en aquellas empresas lideradas principalmente por hombres, las mujeres que tenían algún tipo de puesto de liderazgo dentro de ellas, tendían a abandonar las características principales que se les atribuían a las mujeres en este tipo de puestos, abogando así por unos estilos de liderazgo menos orientados hacia las relaciones y más autocráticos.

Cuadrado, Molero & Navas (2004), realizaron un estudio donde analizaron cómo el contexto organizacional, puede influir en el liderazgo de las mujeres. Gracias a dicha investigación, se concluyó que el estilo de liderazgo que los líderes aplican, viene muy condicionado por el ambiente de la organización, siendo aquellas empresas lideradas por mujeres, donde más se utilizaban los estilos democráticos, transformacional, reforzante y laissez faire.

Rosener (1990), encontró que las mujeres con algún puesto de liderazgo en la empresa, utilizan principalmente técnicas que estimulan la participación y el compartir poder e información, generando así una mayor confianza y estimulación con sus subordinados, siendo estas propiedades típicas de un liderazgo transformacional. Mientras que los hombres, tienen una tendencia al estilo transaccional, el cual se basa principalmente en la realización de intercambios con sus subordinados.

Bass (1985), Egri & Herman (2000) y Gardner & Avolio (1998), determinaron que los valores que tenían los líderes organizacionales, tenían una gran influencia sobre el estilo de liderazgo que esta persona aplica, creando de esta forma una guía de comportamiento, que se verá reflejado en la productividad de los subordinados (Sosik, 2005).

Krishnan (2001), descubrió que los valores principales que muestran los líderes transformacionales, son la búsqueda de paz, responsabilidad, libertad y respeto, lo que señala que los líderes que siguen este estilo, priman la búsqueda de un bienestar colectivo. Mientras que, por otro lado, los líderes transaccionales buscan conductas relacionadas con el respeto y la ejecución de reglamentos y normas.

Pero no solo los factores anteriormente mencionados tendrán una relevancia importante a la hora de establecer que estilo de liderazgo predomina, siendo la edad, otro factor que influye en gran medida, debido a que como consecuencia de la gran diversidad de generaciones que se

encuentran hoy en día en el mundo laboral, podemos encontrar líderes y trabajadores totalmente dispares.

Es así, como las investigaciones de Ricoh (2019), cobran gran importancia en esta investigación. Haciendo una diferencia entre los conocidos como Baby Boomers, Generación X, Generación Millennials y Generación Z.

Aguilar (2016), marcó que una de las principales diferencias de la Generación Millennials respecto a las generaciones anteriores, es que éstas se han desarrollado con la tecnología, creciendo en un mundo donde todo giraba en torno a la utilización de internet.

Se llegó a determinar que las personas pertenecientes a la Generación de 1980-1995, eran tendentes a desarrollar un liderazgo inspiracional, donde prima el bienestar laboral, el respeto y el trabajo en equipo.

Siendo las Generaciones de Baby Boomers, Generación X y Generación Millennial las que están más presentes actualmente en el mundo laboral, podemos encontrar unas diferencias altamente notables sobre qué características definen a cada una de estas generaciones:

Generación Baby Boomer

- **Motivación:** Su motivación principal es lograr poder enfocarse en la riqueza material, así como obtener contratos indefinidos y ser autosuficientes en su trabajo.
- **Trabajo:** esta generación se caracteriza por trabajar bajo un estado de presión, en organizaciones cuya jerarquía está muy bien establecida y rectos respecto a las decisiones y opiniones.

Generación X

- **Motivación:** renuncia a tener puestos que suponga tener una gran autoridad, necesitando además una conciliación laboral y familiar, mostrando poco compromiso con sus responsabilidades laborales.
- **Trabajo:** interés por la acción social que realiza la empresa, poniendo gran esfuerzo en conseguir los objetivos de la empresa y sus propios objetivos laborales, además, se interesan en trabajar para diferentes empresas, pudiendo así obtener una mayor experiencia.

Generación Millennial

- **Motivación:** les gusta asumir retos e innovar, siendo capaces de renunciar a la parte económica por obtener otras recompensas que no tengan valor monetario, además de estar dispuestos a viajar por trabajo.

- **Trabajo:** optan por una mayor flexibilidad laboral y una mayor conciliación familiar, siendo partidarios de ser libres a la hora de tomar decisiones y oportunidades, así como poca lealtad a su puesto de trabajo.

El hecho de que actualmente conviven en el mundo laboral tantas generaciones distintas, supone una ventaja competitiva para las empresas, ya que estas pueden aprender las unas de las otras, centrándose en dejar un relevo generacional lo mejor formados posible. Debido a esto y al hecho de que el liderazgo que prima actualmente, es el de estilo transformacional, los departamentos de Recursos Humanos, deben de adaptarse a esta situación lo mejor posible.

Cabe destacar, la función importante que han cumplido los líderes de la Generación Millennial, debido a que han hecho un mayor esfuerzo por potenciar la satisfacción y la felicidad en los trabajadores, mostrando de esta forma, que dicha generación tiene una mayor tendencia a aplicar el estilo de liderazgo transformacional. Mientras que debido a las características de la Generación Boomer, enfocada principalmente en la consecución de las metas, se observa una mayor propensión al estilo transaccional.

3.MARCO EMPÍRICO

“Influencia de la personalidad y la inteligencia emocional en estilos de liderazgo”

Los investigadores, han llevado a cabo continuos estudios sobre la relación existente entre los rasgos de la personalidad y el liderazgo (Lord, DeVader & Alliger, 1986).

Conforme las organizaciones van creciendo e internacionalizando, aumenta la creencia de la necesidad de comunicación para el correcto desarrollo de los trabajadores, pudiendo estos adaptarse mejor a la forma en la que cambian las diferentes demandas del trabajo (Tannenbaum, 2002). Además, se reconoce que los líderes tienen la capacidad de influir en las actitudes de los trabajadores, creando así una organización con personal preparado para el éxito (Barling, Christie, & Hopton, 2010).

DeRue, Hahrgang, Wellman & Humphrey (2011), llevaron a cabo un análisis donde se logró remarcar la importancia existente entre los rasgos de un líder y los comportamientos que se llevan a cabo para que este sea efectivo.

Debido a la gran importancia que tiene el liderazgo para las organizaciones, muchos estudios se han centrado en analizarlo. *“El liderazgo sólo se produce cuando otros voluntariamente adoptan, por un período de tiempo, los objetivos de un grupo como propio”* (Hogan & Curphy, 1994).

A través de la teoría de los rasgos del liderazgo, se determina que hay ciertas características por las cuales se puede diferenciar a los líderes de otras personas. Gracias a diversos estudios realizados por Judge et al. (2002), se ha podido llegar a la determinación de que rasgos como la extraversión, la responsabilidad y la estabilidad emocional afectan positivamente en el liderazgo.

Las características de los trabajadores, pueden llegar a formar parte de un contexto el cuál influye en el comportamiento de los líderes (Thorne, 1987). Pudiendo llegar a determinar la existencia de una relación entre la inteligencia emocional con el liderazgo en las empresas, se empiezan a tener en cuenta conceptos como la persistencia y la asertividad (Kerr, Garvin, Heaton, & Boyle, 2006).

Entendiendo el liderazgo como un proceso de interacción social, donde el líder puede influir en el comportamiento y rendimiento de sus seguidores, llegando también a determinarse como un proceso emocional, los líderes son capaces de aumentar la solidaridad y la moral del grupo que lidera, influyendo en el clima emocional de la empresa (Humphrey, 2002).

Tanto George (2000) como Goleman et al. (2004), aseguran que aquellos líderes que son emocionalmente inteligentes, pueden hacer que su organización sea más eficaz. Los líderes efectivos, son considerados como aquellos capaces de remover emociones positivas, aliviando emociones negativas en momentos de crisis (Bono et al. 2007).

Es por ello, que los líderes deben centrarse en mejorar su formación emocional y en desarrollarla, ya que es un factor muy importante en lo relativo al liderazgo organizacional.

“Liderazgo e inteligencia emocional”

El análisis del liderazgo es cada vez mayor, debido a que este ha sido considerado como una forma de influir en los seguidores, teniendo la inteligencia emocional un gran papel en las interacciones que se producen entre seguidores y líderes, pudiendo estos últimos interiorizar las reglas y procedimientos para proporcionar una mayor inspiración (Yukl, Gordon, & Taber, 2002).

El estudio del liderazgo, se realiza principalmente debido al interés de las organizaciones por tener una mayor ventaja competitiva, llegando a desarrollar este mismo investigador, la idea de que hay una relación entre las emociones y las competencias (Fineman, 1997).

Diversos estudios llevados a cabo, han logrado demostrar que los líderes tienen una inclinación a ser más inteligentes que la media del grupo, pero no por ello tienen que ser los más inteligentes (Bahn, 1979).

Goleman (1996), hace una diferencia entre la inteligencia emocional y el coeficiente intelectual, llegando a determinar, que estas no son opuestas pero que, si se produce una combinación de las mismas, pueden llegar a tener unos resultados exitosos. Además, se llega a cuestionar si se puede medir la inteligencia emocional, señalando Martínez (1997), que la forma más adecuada de hacerlo, sería mediante el feedback de los jefes con los subordinados.

Se puede llegar a determinar el hecho de que, entre la inteligencia emocional y el liderazgo transaccional, hay una relación positiva, pero señalan el hecho de que tener un gran desarrollo emocional, puede ser utilizado para manipular a los seguidores de los líderes, para lograr objetivos personales y no organizacionales (Ashkanasy, Daus, & Dasborough, 2002).

Es importante remarcar también, como basándose el liderazgo transformacional en relaciones personales y emocionales, tratan de inspirar a los trabajadores, con objetivos claros para que se sientan motivados (George 2000). Considerando este mismo autor, qué el estado de ánimo del líder, puede influir de forma tanto negativa como positiva, en el clima de la organización.

Weierter (1997) señala como los trabajadores pueden tener diversas reacciones debido a la personalidad del líder y a los mensajes que este transmita, pero la interpretación de los mismos, dependerá de los atributos personales de cada miembro.

Siendo investigadores como Arlie Hochschild (1979), los que diferenciaron conceptos como emociones organizacionales y emociones del trabajo, señalando así la idea de que hay emociones que están interrelacionadas con los trabajadores y que es deber del líder reorganizar esas emociones.

Llegando a la conclusión de que la inteligencia emocional, puede determinar el éxito o fracaso de las organizaciones (Goleman, 1996).

“La inteligencia emocional: una herramienta necesaria para el liderazgo. Concepto y componentes”

El hecho de tener una formación académica intachable, así como un elevado Coeficiente Intelectual (CI), no te asegura el hecho de poder dirigir tu propia vida o liderar un equipo de trabajadores hacia el éxito. Ya que solo podrán ser líderes capaces, aquellos que tengan o desarrollen su Inteligencia Emocional (IE).

Tener éxito en la vida sin ser impecable académicamente es posible (Goleman, 1995). Goleman, determina la existencia de diferentes situaciones, donde será necesario aplicar distintos estilos de liderazgo, en algunas de ellas será necesario negociadores y en otros, líderes que impongan autoridad. Pese a las diferentes situaciones y a los diversos tipos de líderes existentes, se ha demostrado, que aquellos líderes que cuentan con una mayor inteligencia emocional, tienden a ser más efectivos.

Las reglas del mundo laboral, han ido cambiando a lo largo de los años, es por ello, que ahora prima buscar a personas capaces de controlarse a sí mismos y a los demás (Goleman, 2003). Demostrando así investigaciones realizadas recientemente, que la Inteligencia Emocional, es una de las piezas claves en el liderazgo.

Hoy en día, la capacidad de controlar las emociones, tiene un valor fundamental, tanto en la vida pública como en el trabajo. La Inteligencia Emocional, demuestra que esta se puede aprender, siendo capaz de controlar y gestionar las emociones, trayendo consigo, una mejor capacidad de liderazgo y de posibilidades de éxito.

Las grandes empresas, han pasado de primar su selección de personal en base al curriculum vitae, a darle mayor importancia a sus habilidades gestionando las emociones (Goleman, 1995). Demostrando así ciertos estudios de la Universidad de Harvard, que aquellas personas que poseen una mayor Inteligencia Emocional, tienen una mayor capacidad de negociación.

En este estudio, se determina que, para desarrollar la Inteligencia emocional, son clave cinco competencias o habilidades:

1. **Autoconocimiento:** conocimiento de tus propias emociones.
2. **Autocontrol:** habilidad para gestionar nuestras emociones en base al momento en el que nos encontramos.
3. **Automotivación:** habilidad para motivarse a uno mismo.
4. **Empatía:** ser capaz de reconocer emociones de otras personas.
5. **Sociabilidad:** capacidad de controlar las relaciones.

El desarrollo de estas habilidades, nos permitirá ser conscientes de nuestras fortalezas y debilidades.

Goleman (1995), desarrolló una encuesta informal, la cual le permitió conocer que únicamente un total de cinco directivos sobre doscientos, habían destacado académicamente.

Por lo que se consiguió corroborar que el Coeficiente Intelectual, únicamente determina el éxito profesional en un 4-10%.

En base al tamaño de la empresa, se le da más o menos importancia a la Inteligencia Emocional. Es por ello, que las grandes empresas buscan líderes de primer nivel, que tengan gran control de su Inteligencia Emocional.

Como conclusión final de este artículo, aquellos que consigan desarrollar la Inteligencia Emocional, tendrán una mayor oportunidad para acceder a un puesto de liderazgo en las organizaciones.

3.1 JUSTIFICACIÓN DE NECESIDADES

Es por todo lo mencionado con anterioridad, el porqué es tan necesario seguir profundizando en el análisis y estudio de cómo la inteligencia emocional de los líderes, es capaz de afectar a los subordinados y a la organización como tal.

Los líderes son los principales responsables a la hora de motivar e inspirar a un equipo, determinando esto el resultado de los objetivos que se marquen (Prabhakar, 2005). Debido a lo

anteriormente expuesto, las organizaciones se esfuerzan por encontrar líderes que tengan la capacidad de sacar el máximo rendimiento a los recursos de la empresa, siendo inclusive, competente a la hora de que los recursos humanos desarrollen su máximo potencial.

Siendo reconocido por diversos estudios, la forma positiva en la cual la inteligencia emocional es capaz de ser considerada como una de las principales herramientas utilizadas por los líderes, trabajando sobre ella para componer un clima laboral adecuado. Son principalmente las consideradas como organizaciones modernas, las que le dan especial importancia al buen uso de la inteligencia emocional a la hora de establecer procesos y políticas. (Modassir, 2008; Fernández-Berrocal & Extremera, 2006; Feldman & Blanco, 2006)

Es por ello, que parece necesario profundizar en el análisis de hasta qué punto, la inteligencia emocional de los líderes es capaz de influir en un equipo de trabajadores que se encuentra bajo su mandato.

4. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar el nivel de inteligencia emocional en función de los distintos tipos de liderazgo para así, analizar la percepción de los trabajadores y trabajadoras de la efectividad de la inteligencia emocional en el liderazgo manifestado.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Describir el estilo de liderazgo de los líderes formales de las medianas y grandes empresas evaluadas.
2. Analizar la relación entre inteligencia emocional y el estilo de liderazgo.
3. Analizar el efecto del estilo liderazgo en la satisfacción de los trabajadores.
4. Evaluar la percepción de los y las trabajadoras sobre la inteligencia emocional de sus líderes organizacionales.
5. Estudiar los niveles de inteligencia emocional y los tipos de liderazgo según los parámetros de sexo y edad.

4.3. HIPÓTESIS

En la realización de este proyecto de investigación, se deben desarrollar una serie de hipótesis sobre qué resultados se esperarían obtener una vez analizados todos los datos recopilados en base a los objetivos marcados en este estudio.

Hipótesis del objetivo 1

En este objetivo de la investigación, no se puede realizar ningún tipo de hipótesis debido a que la naturaleza del objetivo es meramente descriptiva.

Hipótesis del objetivo 2

Se esperaría encontrar relaciones significativas entre las dimensiones de inteligencia emocional y estilos de liderazgo. Siendo las personas que tengan un estilo de liderazgo transformacional, las que obtengan mayor puntuación en inteligencia emocional. La hipótesis se construye en base a investigaciones previas como la de McGregor Burns (1978), que encuentra que los líderes transformacionales demuestran un mayor dominio en cuanto a la inteligencia emocional, por el contrario, aquellos que muestran un estilo de liderazgo transformacional, demostraban que su nivel de inteligencia emocional era menor.

Hipótesis objetivo 3

En función de los diversos estudios realizados por los investigadores, se espera que aquellas organizaciones donde los líderes utilicen el estilo transformacional, la satisfacción sea más elevada entre los trabajadores de la empresa, mientras que en las organizaciones donde prima el liderazgo transaccional, contarán con un nivel de satisfacción mucho menor en los trabajadores.

Hipótesis objetivo 4

En este caso, se espera que los distintos niveles referentes a la satisfacción de los trabajadores, en función de los distintos niveles otorgados por los grados de inteligencia emocional, sea significativa. Teniendo en cuenta los diversos estudios realizados por los investigadores a lo largo de los años, se espera una estimación de que aquellas organizaciones donde los líderes tengan un mayor nivel de inteligencia emocional, los trabajadores tendrán unos niveles de satisfacción mucho mayores, mientras que en las organizaciones donde los líderes se

caracterizan por su bajo nivel de inteligencia emocional, se contará con un nivel de satisfacción mucho menor en los trabajadores.

Hipótesis objetivo 5

La finalidad principal de este objetivo será determinar la influencia de la inteligencia emocional y el liderazgo en función de la edad y el sexo de los propios líderes.

Es por ello, que teniendo como fuente de inspiración principal los estudios realizados por distintos investigadores respecto a estas variables, se espera:

Género

1. Las mujeres, muestran mayormente la utilización del estilo de liderazgo transformacional, asociado en gran parte a un alto nivel de inteligencia emocional, lo cual tiene como consecuencia, la obtención de mejores resultados por parte de los trabajadores.

2. En cuanto a los hombres, estos muestran una gran predisposición a recurrir al estilo de liderazgo transaccional, el cual trae aparejado un menor nivel de inteligencia emocional y, por lo tanto, menores niveles de satisfacción en los trabajadores.

Edad

1. Aquellos que pertenecen a la Generación Millennial, muestran una mayor inteligencia emocional, por lo que serán tendentes en su mayoría a la utilización de un liderazgo transaccional.

2. Las personas pertenecientes a la Generación Boomer, tienen un menor dominio de este tipo de inteligencia, es por ello que son los que utilizarán principalmente el estilo de liderazgo transaccional.

5. MÉTODO

5.1 METODOLOGÍA DEL PROCESO DE DESARROLLO DEL TFG

El proyecto de investigación, es el paso previo donde se establecen los aspectos y actos a realizar para desarrollar las diferentes etapas de la investigación. Representando así, el plan de acción que seguirá nuestro análisis, permitiéndonos llegar a unas conclusiones finales.

Para desarrollar los aspectos metodológicos y el diseño de este proyecto de investigación, se ha recurrido a la opción de realizar un análisis exhaustivo de la información proporcionada por diferentes buscadores de información, como bien podría ser Google Académico. Permittiéndonos esto, responder a los objetivos tanto generales como específicos propuestos para esta investigación.

Además, se llevará a cabo la utilización de técnicas y procedimientos, que nos permitan estudiar y analizar las encuestas a realizar, de manera que nos otorguen datos lo más exactos posibles. Respetando en todo momento la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la cual nos permitirá preservar de forma anónima los datos de todos los trabajadores que participen en la investigación.

En este apartado referente a la implementación de la metodología a seguir, se procederá a determinar los aspectos más relevantes a tener en cuenta a la hora de realizar la investigación, los cuales son:

- 1. Participantes:** en este apartado, se procederá a definir y estudiar, no solo el ámbito geográfico en el que se encontrarán las empresas que van a colaborar en nuestro proyecto de investigación, sino también el número de participantes, la forma de distribución de las encuestas y en que formato se realizarán.
- 2. Variables e instrumentos:** en dicha parte, se determinarán las encuestas e instrumentos que se otorgarán a las personas que sean de nuestro interés para realizar el estudio, además, se tomarán en cuenta las variables sociodemográficas a tener presentes durante la realización y análisis de las encuestas.
- 3. Procedimiento:** este apartado servirá para determinar qué pasos se llevarán a cabo en cuanto a cómo nos pondremos en contacto con la empresa o empresas que realizarán el cuestionario, teniendo en cuenta, además, los procedimientos éticos de investigación, como el consentimiento y voluntariedad de los participantes a realizar los cuestionarios.

5.2 DISEÑO

El tipo de estudio que se procede a desarrollar respecto a este Trabajo Fin De Grado, es un diseño no experimental de tipo analítico diferencial transversal. Siendo este un tipo de estudio,

donde las variables a analizar, no se manipulan de manera deliberada, permitiendo así interpretar la información observada y estudiada en su entorno natural.

5.3 PARTICIPANTES

En lo relativo a las empresas de Jaén, los datos del Instituto Nacional de Estadística, cuyos últimos registros son del año 2014, señalan que en la provincia encontramos 32.704 empresas, localizándose únicamente en el municipio de Jaén un total de 6.946. En ella, encontramos un número total de 25 grandes empresas y 300 empresas medianas. Permitiendo así determinar el número aproximado de trabajadores que puede llegar a tener cada una de las empresas.

El estudio se administrará en el municipio de Jaén en grandes y medianas empresas, independientemente del sector de actividad al que se dediquen las mismas.

Los participantes de esta investigación, los cuales realizarán los cuestionarios que nos ayudarán a determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo, serán separados en dos submuestras, uno de ellos será el grupo de los líderes de la organización y el otro estará compuesto por los integrantes de la organización que sean receptores del estilo de liderazgo.

Para llevar a cabo el estudio, se contactará con el departamento de Recursos Humanos para explicarles todo lo relativo sobre la finalidad de nuestra investigación y como se procederá a su desarrollo. Siendo dicho departamento, el que se encargará de otorgarles los cuestionarios a sus trabajadores, realizándose estos en papel durante el tiempo de trabajo, para que, de esta manera, haya un mayor porcentaje de respuestas por parte de los participantes. Haciendo, además, cierto hincapié en la forma anónima en la que se rellenarán los cuestionarios.

Los encuestados, serán tanto los líderes como todas aquellas personas que sean receptoras del estilo de liderazgo, los cuales deberán de cumplimentar encuestas sobre la inteligencia emocional, sobre la percepción del líder y la percepción de inteligencia emocional en el líder.

La realización de dicha encuesta, se dará mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional, llevándose a cabo en un total de 1500 personas, de los cuales un 56,1% serán hombres y un 43,9% mujeres.

5.4 VARIABLES E INSTRUMENTOS

En este apartado se procederá a determinar qué cuestionarios nos van a servir de ayuda para estudiar y analizar el objetivo principal de este proyecto de investigación, cómo afecta la inteligencia emocional en los diferentes estilos de liderazgo y, por ende, cómo repercute esto en la empresa y los empleados.

Estilos de liderazgo

A la hora de estudiar el liderazgo, se realizan investigaciones tanto desde el punto de vista de la psicología social, como de las ciencias de administración, teniendo ambas un objetivo en común, analizar la organización y comportamientos de los trabajadores en las empresas.

Para llevar a cabo una clasificación sobre los diferentes estilos de liderazgo existentes en las organizaciones, se tienen en cuenta las conductas, los rasgos, habilidades, el poder y la influencia, entre otras muchas características. Es importante, además, diferenciar el liderazgo con los conceptos de poder, jerarquía y autoridad.

Multifactor Leadership Questionnaire 360 (MLQ 360)

Es uno de los cuestionarios más utilizados a la hora de medir el liderazgo organizacional, el cual está formado por un total de 45 ítems, donde se llegan a analizar los estilos de liderazgo laissez-faire, transaccional y transformador.

Este, fue diseñado por los investigadores Avolio, J. Bruce & Bass, M. Bernard. Permitiendo realizar tanto una auto-evaluación del propio líder como la percepción que tienen sus subordinados de él.

Cada ítem, cuenta con una puntuación Likert que se encuentra dividido en cinco puntos, desde el 1, el cual indica nunca, hasta el 5, donde se indicaría siempre.

Inteligencia emocional

A la hora de realizar un análisis de la inteligencia emocional, se tienen en cuenta diversos factores, que variarán en base a los diferentes cuestionarios que encontramos útiles para analizar la inteligencia emocional en los líderes organizacionales y cómo estos repercuten sobre sus subordinados.

Cuestionario WLEIS

Los autores de este cuestionario son los investigadores Wong y Law, realizado en el año 2002, utilizándose con el objetivo principal de investigar el liderazgo, administración y rendimiento laboral que se da en las empresas.

Esta encuesta, está basada en la realizada anteriormente por Davies et al. (1998).

En lo referente a las variables e instrumentos utilizados para estudiar y analizar la inteligencia emocional, encontramos el cuestionario WLEIS (*Wong-Law Emotional Intelligence Scale*), este tipo de encuesta está compuesta por 4 factores, 16 ítems y 7 puntos, los cuales se distribuyen desde el 1 (completamente en desacuerdo) al número 7 (completamente de acuerdo). Además, se darán una serie de instrucciones sobre cómo cumplimentar dicho cuestionario, entre las cuales se encuentra el hecho de señalar aquellas respuestas con las que el encuestado se encuentre más identificado.

SATISFACCIÓN O PERCEPCIÓN SOBRE EL LÍDER

Cuestionario S4/82

El cuestionario realizado por J.L Meliá y J.M. Peiró (1998), nombrado como S4/82, presenta en su inicio un total de 82 variables contando, además, con 9 variables descriptivas, siendo un total de 91 variables. Dicho cuestionario integra, además, el S20/23 y el S10/12.

Este cuestionario tiene como objetivo principal analizar la satisfacción o insatisfacción que producen distintos aspectos del trabajo que realizan de forma habitual. El cuestionario, determina que algunas de las características establecidas, podrían estar ausentes en el puesto de trabajo, debiendo de determinar el grado de satisfacción o insatisfacción que produce su ausencia.

Éstas 91 variables, se encuentran organizadas en una escala Likert de 7 puntos, entre los cuales se encuentran distribuidos insatisfecho (del 1 al 3, pasando por muy, bastante y algo insatisfecho), indiferente y satisfecho (del 5 al 7, pasando por algo, bastante y muy satisfecho).

Contando además con una serie de preguntas descriptivas a partir del número 83 hasta la 91.

SATISFACCIÓN O PERCEPCIÓN SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL LÍDER:

Cuestionario MLQ

Este cuestionario conocido como cuestionario *Multifactor Leadership Questionnaire*, permite medir el liderazgo mediante 36 ítems, teniendo además un total de 9 ítems que nos permitirán conocer los resultados del liderazgo. Este cuestionario constituido por Bruce J.Avoilo & Bernard M.Bass, consta de un total de 9 escalas que estudian 3 estilos de liderazgo distintos.

El liderazgo transformacional midiéndose en 5 escalas, el liderazgo transaccional el cuál es medido en 2 escalas, el comportamiento pasivo/evitativo medido en 2 escalas y las últimas 3 escalas que se encargan de medir el resultado del liderazgo.

6.PROCEDIMIENTO

A la hora de realizar este proyecto de investigación, se deberán de seguir una serie de normas y pautas preestablecidas con anterioridad al inicio de la misma.

Los pasos a seguir serán:

1. Deberemos de ponernos en contacto con la Universidad de Jaén (UJA), para solicitar un informe favorable al Comité De Ética De Investigación De Humanos. Se deberá de rellenar la solicitud de informe para proyectos, para que la universidad valore como apta la investigación y esta se pueda llevar a cabo.
2. Una vez la Universidad de Jaén (UJA) dé el visto bueno a la investigación, se procederá a realizar una reunión con todos los investigadores de este proyecto, donde se hará una puesta en común, de las pautas e ideas que se tendrán en cuenta a la hora de desarrollar la investigación. Para este primer paso, se determina que se invertirá un total de una semana.
3. Posteriormente, se procederá a la redacción de los cuestionarios y determinación de las variables que se deberán de tener en cuenta a la hora de rellenar dichos documentos. Para esta parte, se estima que se tomará un total de una semana y media.

Además, deberemos determinar las dos submuestras a las que irán dirigidos los test: los integrantes de la organización receptoras del estilo de liderazgo y los líderes de la organización.

En la submuestra de los receptores del estilo de liderazgo, se espera la participación aproximada de un 60% de hombres y un 40% de mujeres, mientras que, en la muestra de líderes de las organizaciones, al menos un 45% se espera que sean mujeres, frente a un 55% de hombres. Ya que como muestra el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2021) el número de directivos y líderes organizacionales de género masculino es superior al de las mujeres, encontrándonos en la misma situación cuando hablamos sobre trabajadores con jefes, pero sin subordinados.

Se estima una participación de aproximadamente 300 trabajadores pertenecientes al subgrupo 1 (receptores de liderazgo) y unos 70 participantes del subgrupo 2 (líderes de la organización).

Subgrupo 1: receptores del liderazgo

En esta muestra, encontramos que serán sujetos de análisis los trabajadores que tengan algún tipo de jefe o líder del que reciban órdenes, con el fin de analizar y estudiar cómo el comportamiento de sus líderes y el tipo de liderazgo que tienen, afectan a su rendimiento, productividad, absentismo, rotación...

Subgrupo 2: líderes

Este subgrupo comprenderá a aquellas personas que tenga subordinados a su cargo, tratando así de analizar como su inteligencia emocional y su estilo de liderazgo influye en los trabajadores a los que les dan órdenes.

Quedarán excluidos de poder participar en la investigación:

- Aquellos trabajadores que lleven en la empresa menos de 6 meses.
- Aquellos trabajadores con contratos temporales.
- Aquellos que lleven en un puesto de liderazgo menos de 6 meses.
- Aquellos líderes que se encuentren en periodo de sustitución por baja del líder anterior.
- Aquellos trabajadores que estén en prácticas o periodo de prueba.

Para llevar a cabo esta investigación, se realizarán una serie de pautas que se verán reflejadas en este apartado.

4. Una vez realizados estos pasos previos, se iniciará un proceso de selección y contacto con aquellas empresas a las que se les ofrezca la participación voluntaria en nuestra investigación. Procediendo a la firma de licencias y documentos necesarios para que todo se realice dentro de un marco legal. Pudiendo invertir en este paso, un total de una semana y media.

5. Una vez hecha la selección de empresas participantes en el proyecto, se llevará a cabo una formación a los integrantes de los departamentos de Recursos Humanos, en caso de que la misma no tenga un departamento como tal, serán responsables los directivos y/o gerentes de las empresas, sobre cuáles serán los cuestionarios que se deberán de realizar, siendo estos el cuestionario de inteligencia emocional WLEIS, el cuestionario de liderazgo MLQ 360, el cuestionario sobre satisfacción o percepción sobre el líder S4/82 y el cuestionario satisfacción o percepción sobre la inteligencia emocional del líder MLQ.

Se deberá de especificar qué empresas se contactarán para la realización del cuestionario, teniendo en cuenta principalmente el tamaño de las mismas, en este caso, la investigación se hará en medianas y grandes empresas de la provincia de Jaén. Independientemente del sector al que se dediquen, el análisis deberá desarrollarse en un total de 8 empresas grandes y 30 empresas medianas. Teniendo en cuenta los datos sociodemográficos de los trabajadores, como, departamento al que pertenecen, tipo de contrato, estudios, edad, lugar que ocupan en la empresa...

Debiendo los responsables de Recursos humanos o gerentes, de comunicar dichos datos sociodemográficos a tener en cuenta a los trabajadores de forma previa a depositar los test en la empresa. Además, la persona o personas del departamento encargadas de la empresa que lleven a cabo el seguimiento de dichos test, deberán de leer el consentimiento informado a los trabajadores, donde se exponen los derechos de los mismos, como el derecho a poder abandonar el estudio en el momento en el que el trabajador quiera o su derecho de preservar el anonimato en la realización de los test. Además, se les explicarán los objetivos a conseguir de la investigación y que se logrará con la misma, dejando grapado a los test un documento de una cara donde quedan reflejados dichos objetivos, por si los trabajadores quieren volver a leerlos.

Dichos test, serán dejados en distintos puntos de la empresa, como en salas comunes, donde los trabajadores por iniciativa propia, podrán cogerlos sin necesidad de dejar constancia en ningún lugar de ello, preservando así su anonimato. Pudiendo los trabajadores realizar dichos cuestionarios tanto en horario laboral como en sus casas, siendo esto elección del propio

trabajador. Teniendo un total de 3 semanas para realizar la cumplimentación de dichos cuestionarios y depositarlos posteriormente en el lugar indicado por la empresa, antes del término de ese tiempo.

6. Aquellos trabajadores que quieran participar en la investigación, deberán de rellenar un consentimiento informado, donde se les explica a los trabajadores datos de la investigación, inconvenientes que podrían surgir, como se utilizarán los resultados obtenidos...

Dicho consentimiento será enviado vía email a todos los trabajadores de las empresas, para que estos, no vean en peligro su anonimato teniendo que solicitar dichos consentimientos a alguno de sus superiores, para preservar más si cabe su anonimato, estos consentimientos serán enviados a un email específico de la universidad, creado para este proyecto, donde además se podrán resolver dudas de los participantes o de los encargados de supervisar esto en cada empresa.

7. Una vez cumplimentado dichos cuestionarios, estos podrán depositarse en cajas o urnas localizadas en los mismos puntos de recogida inicial de los test.

8. Posteriormente, una vez terminadas las 3 semanas que tendrán los trabajadores para la realización de los test, su posterior depósito y recogida realizada por los investigadores de este proyecto. Se procederá al análisis de dichos cuestionarios, determinando así las conclusiones de dicha investigación, teniendo para ello un total de una semana.

CALENDARIO DE EJECUCIÓN

A continuación, se mostrará gráficamente lo anteriormente mencionado, en un cuadro dividido por semanas donde se señala cuanto tiempo ocupará cada una de las tareas:

TAREA	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 5	SEMANA 6	SEMANA 7	SEMANA 8	SEMANA 9
Determinar pasos de la investigación	■								
Redactar cuestionarios y variables		■							
Puesta en contacto con las empresas			■						
Firma de licencias y documentos				■					
Análisis de datos proporcionados de la empresa					■				
Formación al departamento de RRHH						■			
Reparto de cuestionarios a las empresas						■			
Tiempo para la realización de los cuestionarios y recogida de los mismos						■			
Análisis de los cuestionarios y conclusión									■

Calendario de ejecución: tabla 2

7. ANÁLISIS PREVISTOS

Para realizar el análisis estadístico de los resultados se utilizaría el software SPSS versión 28. La herramienta SPSS, nos permitirá analizar los datos que insertemos en su programa, proporcionando resultados estadísticos avanzados, plasmados en distintas gráficas y tablas, facilitando de esta manera el análisis de dichas variables.

OBJETIVO 1 “Describir el estilo de liderazgo y el nivel de inteligencia emocional de los líderes formales de las medianas y grandes empresas evaluadas”

Para responder al primer objetivo, se procederá a realizar un análisis estadístico descriptivo. Esto nos permitirá dar una respuesta descriptiva sobre qué estilos de liderazgo y niveles de inteligencia emocional podemos encontrar en las diferentes empresas de la provincia.

En concreto, se calcularían la media, la desviación típica y las puntuaciones mínimas y máximas que encontramos en las dos variables principales: el estilo de liderazgo y la inteligencia emocional, así como sus respectivas dimensiones.

OBJETIVO 2 “Analizar la relación entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo”

En este apartado, se procederá a calcular las correlaciones bivariadas existentes entre las puntuaciones totales y las subdimensiones que encontramos en los diferentes cuestionarios utilizados para analizar las variables de inteligencia emocional y liderazgo. Siendo estos cuestionarios el MLQ, utilizado para valorar el liderazgo y WLEIS, el cual evalúa la inteligencia emocional.

Se considerarán únicamente como relaciones significativas aquellas que alcancen un nivel de significación \leq de .005. Como consecuencia de ello, si hay una correlación estadísticamente significativa, se determina que la asociación de estas variables no se da al azar.

Se utilizaría la correlación de Pearson, la cual se aplica a variables de escala.

OBJETIVO 3 “Analizar el efecto del estilo de liderazgo en la satisfacción de los trabajadores”

Para la respuesta a este objetivo, se podría llevar a cabo una correlación bivariada entre los estilos de liderazgo y el nivel de satisfacción de los trabajadores. Si los resultados obtenidos

fueran significativos, es decir, valores de $p \leq .005$, se podría considerar que el aumento de un tipo concreto de estilo de liderazgo se asocia a un aumento (correlación positiva) o disminución (correlación negativa) de la satisfacción.

Además, se aplicarían ANOVAS para el análisis de las diferencias en las puntuaciones de satisfacción en función de los niveles en cada uno de los estilos de liderazgo. Por lo tanto, los estilos de liderazgo se considerarán como la variable independiente o factor, mientras que la satisfacción, será tomada como la variable dependiente.

Para ello, en cuanto a los estilos de liderazgo, se categorizará la variable en 3 niveles diferentes, entre los que encontramos el nivel alto, medio y bajo en cada una de las subdimensiones.

Se considerarán las diferencias en las puntuaciones de satisfacción, atendiendo a los niveles de estilo de liderazgo, como significativas si el valor de $p \leq .005$.

Al tener una variable independiente que tiene más de dos niveles, se aplicará el análisis post hoc, en concreto Tukey.

También podría abordarse el objetivo, empleando una comparación de medias usando una prueba T de Student, considerando en este caso solo dos niveles de cada uno de los estilos (alto y bajo en esa dimensión).

OBJETIVO 4 “Analizar el efecto de la inteligencia emocional en la satisfacción de los trabajadores”

Existiendo correlaciones bilaterales entre las variables analizadas en el cuestionario de Escala de inteligencia emocional Wong-Law (WLEIS). Se determina que a medida que el líder cuenta con un mayor nivel en inteligencia emocional, la satisfacción entre los trabajadores aumenta, produciendo como consecuencia un aumento en la motivación y una mejora en la productividad de los mismos.

Por el contrario, aquellos líderes que obtienen puntuaciones más bajas respecto a la inteligencia emocional, tenían como resultado una menor satisfacción en sus trabajadores.

El análisis de dichas variables, pueden realizarse con la herramienta ANOVAS, la cual nos permitirá realizar un análisis de varianza. En ella, el nivel de inteligencia emocional se

consideraría como la variable independiente o factor, mientras que la satisfacción, será tomada como la variable dependiente.

Para ello, en cuanto a la inteligencia emocional, se categorizará la variable en 3 niveles diferentes, entre los que encontramos el nivel alto, medio y bajo en cada una de las subdimensiones.

Se considerarán las diferencias en las puntuaciones de satisfacción, atendiendo a los niveles de inteligencia emocional, como significativas si el valor de P es \leq o $>$ a .005.

Al tener una variable independiente que tiene más de dos niveles, se aplicará el análisis *post hoc*, en concreto Tukey.

Para este análisis, se llevará a cabo la comparación de medias usando una prueba T de Student, en la cual solo se tendrán en cuenta dos variables. Donde analizaremos las diferencias entre ambas dimensiones en las puntuaciones medias de cada trabajador.

OBJETIVO 5 “Estudiar los niveles de inteligencia emocional y los tipos de liderazgo según los parámetros de sexo y edad”

Para analizar como los factores de inteligencia emocional y los tipos de liderazgo están relacionados con los parámetros de sexo y edad, se recurrirá a las herramientas de ANOVA y T de Student.

Aquí, se deberá de producir una diferenciación entre las variables de sexo (hombre y mujer), además de categorizar las edades de los líderes (18-25 años), (26-40 años), (41-50 años), (51-65 años).

En este análisis, las variables dependientes serán las puntuaciones obtenidas en la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo, mientras que las independientes pasarían a ser las variables de sexo y edad.

8. CONCLUSIONES

Tras hacer un análisis exhaustivo de la inteligencia emocional, para el desarrollo de este proyecto de investigación, se puede determinar que se han llegado a una serie de conclusiones respecto a cómo ésta influye en los líderes organizacionales en base a unas variables.

La inteligencia emocional, gracias a ser una habilidad que nos ayuda a percibir y expresar las emociones, nos permite no solo comprender nuestras propias emociones, sino también las de los demás, teniendo como otra característica principal, el hecho de que esta es una habilidad que puede aprenderse. Es debido a esto, que diversos investigadores, han hecho hincapié en estudiar qué relación puede llegar a tener este término con los líderes de las organizaciones y como en base a su nivel de inteligencia emocional, pueden influir en sus subordinados.

Siendo el liderazgo definido como una capacidad para ejercer una influencia sobre otras personas, la inteligencia emocional, juega un papel clave a la hora de interactuar con esas personas sobre las que se va a ejercer el rol de líder. Siendo hoy en día, un requisito indispensable en las empresas para poder acceder a puestos de alto nivel.

Esto es debido a que, en base al nivel y dominio de la inteligencia emocional, se aplicará un estilo de liderazgo u otro, determinando esto los resultados que se obtengan de los trabajadores. Siendo el liderazgo transformacional, aquel ejercido por los líderes con mayor inteligencia emocional y, por ende, con subordinados más productivos y más motivados. Mientras que en el transaccional prima el cumplimiento de objetivos y cubrir las necesidades de los subordinados.

Destacando además varios investigadores, el hecho de que el coeficiente intelectual, no determina la inteligencia emocional. Es por ello, que las empresas en los últimos años priman la búsqueda de personas capaces de controlarse a sí mismos y a los demás.

Siendo por todo ello tan necesario indagar más en estudios que analicen qué relación tiene la inteligencia emocional y el liderazgo. Debido a que la inteligencia emocional bien aplicada en los líderes, puede obtener unos resultados de productividad, motivación y buen clima laboral muy elevados.

Como consecuencia, si la empresa aplicara programas de desarrollo de la inteligencia emocional y coaching, no solo para los líderes, sino también para los trabajadores, conseguirían

que sus resultados crecieran exponencialmente, disminuyendo, además, el peligro de sufrir ciertos riesgos psicosociales como estrés, depresión, síndrome de burnout...

9.REFERENCIAS

- Aguilar-Bustamante, M. C., & Correa-Chica, A. (2017). *Análisis de las variables asociadas al estudio del liderazgo: una revisión sistemática de la literatura*. Universitas Psychologica, 16(1), 1-13.
- Arrabal Martín, E.M (2018). *Inteligencia Emocional*. Editorial Elearning S.L
- Avolio, Bruce. J y Bass, Bernard M. (1990). *Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ)*.
- Bravo, J. C. M. (2016). *La influencia de la personalidad en los estilos de liderazgo*. INNOVA Research Journal, 1(12), 52-58. <https://cutt.ly/IJf4TFa>
- Bexler Cuentas, J. (2020). *Las habilidades blandas y su relación con la inteligencia emocional en los grupos generacionales Baby Boomers, generación X y Millennials de cuatro empresas financieras de Arequipa metropolitana, 2019*. <https://cutt.ly/8Jf7ik2>
- Caruso, D. R., & Salovey, P. (2012). *El directivo emocionalmente inteligente: La Inteligencia Emocional en la Empresa* (Vol. 7). EDAF.
- Comité de Ética en Investigación Humana (CEIH) Universidad de Jaén, Vicerectorado de investigación <https://cutt.ly/UJf56ho>
- Diez,S & Sanchez, C.D (2017) *Influencia de la personalidad y la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo*. Vol. 11-Nº3. Págs 22-27. Catálogo Latindex
- Del Valle, V. C., Santiago, J. A. P., & Lugo, M. E. M. (2010). *Comparación por género de los estilos de liderazgo en una muestra de gerenciales en Puerto Rico*. Revista puertorriqueña de psicología, 21, 113-132.
- Donayre Salcedo, J. R., Portocarrero Aguilar, J. W., & Vidal Espinoza, D. S. (2018). *Liderazgo organizacional y su influencia en el desempeño laboral para mejorar la productividad del área de logística en la empresa Kopelco-San Juan de Miraflores-Lima-enero 2017-2018*.
- Feliz, P. M., & Contreras, J. J. (2021). *Impacto de la inteligencia emocional en el liderazgo durante la pandemia Covid-19 en supervisores de la empresa Grupo Laugama, periodo abril-julio 2021, Distrito Nacional, República Dominicana* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña).
- Gartzia, L., Aritzeta, A., Balluerka, N., & Heredia, E. B. (2012). *Inteligencia emocional y género: más allá de las diferencias sexuales*. Anales de Psicología/Annals of Psychology, 28(2), 567-575.
- Goleman.D, Boyatzis.R, Mckee.A, (2002), *El líder resonante crea más: El poder la inteligencia emocional*, Editorial de bolsillo.
- Goleman.D.(2011) *Liderazgo, el poder de la inteligencia emocional*. Barcelona. Editorial B.S.A.
- Goleman, D. (2018) *Inteligencia emocional en la empresa*, Editorial Penguin Random House
-

- Instituto Nacional de Estadística INE 2021. <https://www.ine.es/>
- Jiménez, I. V. (2006). *El ejercicio del liderazgo y su relación con la Inteligencia Emocional en la Administración Educativa*. Revista Electrónica Educare, 10(1), 79-88.
- López. E (2013), Barcelona, *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. <https://cutt.ly/LJf6HgM>
- Meliá, J.L y Peiró, J.P, (1998) *Cuestionario de satisfacción laboral S20/23* <https://cutt.ly/yJgqzUG>
- Merino, C., Lunahuaná. M & Kumar, R. (2016), Lima e India, *Validación estructural del Wong-Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS): estudio preliminar en adultos*.
- Nader, M., & Solano, A. C. (2007). *Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: Un análisis según el modelo de liderazgo transformacional-transaccional de Bass*. Universitas
- Nájera, S (2016), *Liderazgo e Inteligencia Emocional*. Universidad de Quito. Vol 1-Nº1, págs 19-24
- Naranjo Hernández, J. P. (2019). *Liderazgo y millennials*.
- Olvera López. Y, Dominguez Trejo. B, & Cruz Martinez, A. (2002) *La inteligencia emocional, manual para profesionales en el ámbito industrial*, México, Editorial Plaza Valdés, S.A.
- Omar, A. (2011). *Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor*. Liberabit, 17(2), 129-138.
- Parra, A. A. (2009). *El liderazgo en los grupos*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Psychologica, 6(3), 689-698.
- Percy, A. M. M. (2013). *La inteligencia emocional: una herramienta necesaria para el liderazgo. Concepto y componentes*. Revista de investigaciones UNAD, 12(1), 149-158.
- Patiño Morales, L. A. (2019). *La nueva era del Recurso Humano para formar líderes movilizados de cambio*.
- Ramírez, L. C. B. (2013). *Liderazgo e inteligencia emocional en personas que desempeñan jefaturas en empresas de Bogotá*. Universidad & empresa, 15(25), 87-106
- Ríos Mendoza, Y. R. (2017). *Agotamiento emocional y rendimiento laboral, en la sociedad aduanera del Perú SAC, de la provincia del Callao*, 2016.
- Taramuel, J.A & Zapata V.H (2017) Ecuador, *Aplicación del test TMMS-24 para el análisis y descripción de la Inteligencia Emocional considerando la influencia del sexo*. Vol 4. Núm 11
- Tomé Gómez, A. (2014). *Inteligencia emocional en la generación Y*.
- Vázquez. C (2005), México, *Principales teorías sobre liderazgo y autores representativos*
-

ANEXOS

ANEXO I.

Fuente: Institute for Management and innovation

CUESTIONARIO MULTIFACTOR LEADERSHIP QUESTIONNAIRE 360

Multifactor Leadership Questionnaire

(Bass/Avolio)

Instrucciones: Este cuestionario proporciona una descripción de su estilo de liderazgo. Veinte-A continuación, se enumeran veintiuna declaraciones descriptivas. Juzgue con qué frecuencia le conviene cada afirmación. La palabra “otros” puede referirse a sus seguidores, clientes o miembros del grupo.

0 = En absoluto

1 = De vez en cuando

2=A veces

3 = Con bastante frecuencia

4 = Frecuentemente, si no siempre

1. Hago que otras personas se sientan bien estar a mi alrededor.	1	2	3	4
2. Expreso en pocas palabras sencillas lo que podríamos y deberíamos hacer.	1	2	3	4
3. Permito que otros piensen en viejos problemas de nuevas maneras.	1	2	3	4
4. Ayudo a otros a desarrollarse.	1	2	3	4
5. Les digo a los demás qué hacer si quieren ser recompensados por su trabajo.	1	2	3	4
6. Estoy satisfecho cuando otros cumplen con los estándares acordados.	1	2	3	4
7. Me conformo con dejar que los demás sigan trabajando como siempre.	1	2	3	4
8. Las personas tiene completa confianza en mí	1	2	3	4
9. Proporciono imágenes atractivas sobre lo que podemos hacer.	1	2	3	4
10. Proporciono a los demás nuevas formas de ver las cosas desconcertantes.	1	2	3	4
11. Hago saber a los demás cómo creo que les está yendo.	1	2	3	4
12. Proporciono reconocimiento/recompensas cuando otros alcanzan sus metas.	1	2	3	4
13. Mientras las cosas funcionen, no intento cambiar nada.	1	2	3	4
14. Lo que otros quieran hacer está bien conmigo.	1	2	3	4
15. Las personas están orgullosas de estar asociadas conmigo.	1	2	3	4
16. Ayudo a otros a encontrar significado en su trabajo.	1	2	3	4
17. Hago que otros reconsideren ideas que nunca antes habían cuestionado.	1	2	3	4
18. Presto atención personalizada a los demás que parecen rechazados.	1	2	3	4
19. Llamo la atención sobre lo que otros pueden obtener por lo que logran.	1	2	3	4

20. Les digo a los demás las normas que tienen que saber para realizar su trabajo. 1 2 3 4
21. No pido a los demás más que lo absolutamente esencial. 1 2 3 4

ANEXO II. CUESTIONARIO INTELIGENCIA EMOCIONAL

Fuente: Universidad de Jaén

UJAEN
UMA

WLEIS (16 ítems)

1	2	3	4	5	6	7
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Más bien en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Más bien de acuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

1.- La mayoría de las veces sé distinguir por qué tengo ciertos sentimientos.	1 2 3 4 5 6 7
2.- Conozco siempre las emociones de mis amistades, a través de sus comportamientos.	1 2 3 4 5 6 7
3.- Siempre me fijo metas y luego intento hacerlo lo mejor para alcanzarlas.	1 2 3 4 5 6 7
4.- Soy capaz de controlar mi temperamento y manejar las dificultades de manera racional.	1 2 3 4 5 6 7
5.- Tengo una buena comprensión de mis propias emociones.	1 2 3 4 5 6 7
6.- Soy un buen/a observador/a de las emociones de las demás personas.	1 2 3 4 5 6 7
7.- Siempre me digo a mi mismo/a que soy una persona competente.	1 2 3 4 5 6 7
8.- Soy capaz de controlar mis propias emociones.	1 2 3 4 5 6 7
9.- Realmente comprendo lo que yo siento.	1 2 3 4 5 6 7
10.- Soy sensible a los sentimientos y emociones de las demás personas.	1 2 3 4 5 6 7
11.- Soy una persona auto-motivadora.	1 2 3 4 5 6 7
12.- Me puedo calmar fácilmente cuando me siento enfadado/a.	1 2 3 4 5 6 7
13.- Siempre sé si estoy o no estoy feliz.	1 2 3 4 5 6 7
14.- Tengo una buena comprensión de las emociones de las personas que me rodean.	1 2 3 4 5 6 7
15.- Siempre me animo a mi mismo/a para hacerlo lo mejor que pueda.	1 2 3 4 5 6 7
16.- Tengo un buen control de mis propias emociones.	1 2 3 4 5 6 7

Tabla 2: WLEIS

ANEXO III: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S4/82

Fuente: Universidad de Valencia

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho		
Muy Bastante	Algo			Algo Bastante	Muy	
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos *no corresponde exactamente* a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, enténdalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

En otros casos la característica que se le propone puede estar *ausente en su trabajo, aunque muy bien podría estar presente en un puesto de trabajo como el suyo*. Califique entonces el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce su ausencia. Por ejemplo, si un aspecto que le propusiéramos fuera "residencias de verano", y en su empresa no le ofrecen tal cosa, califique entonces la satisfacción o insatisfacción que le produce no poder disponer de este servicio.

Un tercer caso se le puede presentar cuando la característica que le proponemos *no está presente, ni pueda estar presente en su trabajo*. Son características que no tienen relación alguna, ni pueden darse en su caso concreto. Entonces escoja la alternativa, "4 Indiferente". Tal caso podría darse, por ejemplo, si le propusiéramos para calificar "remuneración por kilometraje": y su trabajo además de estar situado en sumisma población, fuera completamente sedentario sin exigir jamás desplazamiento alguno.

En todos los demás casos posibles escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márquela con una cruz.

1	<i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
2	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
3	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
4	<i>El salario que usted recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
5	<i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>

6	<i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho 1. <input type="checkbox"/>	Muy 2. <input type="checkbox"/>	Bastante 3. <input type="checkbox"/>	Algo 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente 5. <input type="checkbox"/>	Satisfecho 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
7	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho 1. <input type="checkbox"/>	Muy 2. <input type="checkbox"/>	Bastante 3. <input type="checkbox"/>	Algo 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente 5. <input type="checkbox"/>	Satisfecho 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
8	<i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho 1. <input type="checkbox"/>	Muy 2. <input type="checkbox"/>	Bastante 3. <input type="checkbox"/>	Algo 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente 5. <input type="checkbox"/>	Satisfecho 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
9	<i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho 1. <input type="checkbox"/>	Muy 2. <input type="checkbox"/>	Bastante 3. <input type="checkbox"/>	Algo 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente 5. <input type="checkbox"/>	Satisfecho 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
10	<i>La temperatura de su local de trabajo.</i>	Insatisfecho 1. <input type="checkbox"/>	Muy 2. <input type="checkbox"/>	Bastante 3. <input type="checkbox"/>	Algo 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente 5. <input type="checkbox"/>	Satisfecho 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
11	<i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</i>	Insatisfecho 1. <input type="checkbox"/>	Muy 2. <input type="checkbox"/>	Bastante 3. <input type="checkbox"/>	Algo 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente 5. <input type="checkbox"/>	Satisfecho 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
12	<i>Las oportunidades de promoción que tiene.</i>	Insatisfecho 1. <input type="checkbox"/>	Muy 2. <input type="checkbox"/>	Bastante 3. <input type="checkbox"/>	Algo 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente 5. <input type="checkbox"/>	Satisfecho 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
13	<i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>	Insatisfecho 1. <input type="checkbox"/>	Muy 2. <input type="checkbox"/>	Bastante 3. <input type="checkbox"/>	Algo 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente 5. <input type="checkbox"/>	Satisfecho 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
14	<i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>	Insatisfecho 1. <input type="checkbox"/>	Muy 2. <input type="checkbox"/>	Bastante 3. <input type="checkbox"/>	Algo 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente 5. <input type="checkbox"/>	Satisfecho 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
15	<i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i>	Insatisfecho 1. <input type="checkbox"/>	Muy 2. <input type="checkbox"/>	Bastante 3. <input type="checkbox"/>	Algo 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente 5. <input type="checkbox"/>	Satisfecho 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
16	<i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i>	Insatisfecho 1. <input type="checkbox"/>	Muy 2. <input type="checkbox"/>	Bastante 3. <input type="checkbox"/>	Algo 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente 5. <input type="checkbox"/>	Satisfecho 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
17	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i>	Insatisfecho 1. <input type="checkbox"/>	Muy 2. <input type="checkbox"/>	Bastante 3. <input type="checkbox"/>	Algo 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente 5. <input type="checkbox"/>	Satisfecho 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
18	<i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i>	Insatisfecho 1. <input type="checkbox"/>	Muy 2. <input type="checkbox"/>	Bastante 3. <input type="checkbox"/>	Algo 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente 5. <input type="checkbox"/>	Satisfecho 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
19	<i>La capacidad para decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo.</i>	Insatisfecho 1. <input type="checkbox"/>	Muy 2. <input type="checkbox"/>	Bastante 3. <input type="checkbox"/>	Algo 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente 5. <input type="checkbox"/>	Satisfecho 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
20	<i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</i>	Insatisfecho 1. <input type="checkbox"/>	Muy 2. <input type="checkbox"/>	Bastante 3. <input type="checkbox"/>	Algo 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente 5. <input type="checkbox"/>	Satisfecho 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
21	<i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</i>	Insatisfecho 1. <input type="checkbox"/>	Muy 2. <input type="checkbox"/>	Bastante 3. <input type="checkbox"/>	Algo 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente 5. <input type="checkbox"/>	Satisfecho 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
22	<i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i>	Insatisfecho 1. <input type="checkbox"/>	Muy 2. <input type="checkbox"/>	Bastante 3. <input type="checkbox"/>	Algo 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente 5. <input type="checkbox"/>	Satisfecho 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>

23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	Insatisfecho	Muy	Bastante	Indiferente	Satisfecho				
		1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	Algo	4. <input type="checkbox"/>	Algo Bastante	Muy			
				3. <input type="checkbox"/>		5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>		

ANEXO IV

Fuente: Universidad de Jaén

COMITÉ DE ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN HUMANA

SOLICITUD DE INFORME DE TRABAJO FIN DE GRADO

IMPRESO PARA PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN CON HUMANOS

GRADO:		
TUTOR:	TELF:	E-MAIL:
ÁREA:	DEPARTAMENTO	
Título del trabajo:		

RESPUESTA A REQUERIMIENTOS-ALEGACIONES

Si se trata de contestación a un requerimiento del Comité de Ética sobre una solicitud en curso o de alegaciones a la misma,

Indicar el código o referencia:

INDICAR A QUÉ COMITÉS SE SOLICITAN INFORMES

- Investigación en humanos, muestras de origen humano o datos personales**
Deberá completar y enviar solicitud al comité CEIH
- Investigación con animales de experimentación o muestras de origen animal**
Deberá completar y enviar solicitud al comité CEEA
- Investigación en la que se utilizan OMGs y/o agentes biológicos**
Deberá completar y enviar solicitud al comité CEIOMGAB

1. TIPO DE PROCEDIMIENTO

Se considera un procedimiento con humanos al trabajo que se realiza con una persona, sus muestras (tejidos, sangre, fluidos) o sus datos.

	INTERVENCIONES CON SERES HUMANOS	ENTREVISTAS, ENCUESTAS, TEST O SIMILARES
		ESTUDIO CLÍNICO
		OBTENCIÓN NO INVASIVA DE MUESTRAS
		OBTENCIÓN INVASIVA DE MUESTRAS
		OTRAS. ESPECIFICAR

UTILIZACIÓN DE MUESTRAS DE ORIGEN HUMANO	EMBRIONES Y FETOS HUMANOS, SUS CÉLULAS, TEJIDOS U ÓRGANOS
	ANÁLISIS GENÉTICOS
	MUESTRAS BIOLÓGICAS NO EMBRIONARIAS O FETALES
UTILIZACIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL	RECOGIDOS EN INTERVENCIÓN DIRECTA CON LA PERSONA
	RECOGIDOS DE FORMA INDIRECTA (HISTORIAS CLÍNICAS, EXPEDIENTES ACADÉMICOS, ETC)

2. METODOLOGÍA

2.1. Metodología y diseño

Descripción resumida del **protocolo**:

Descripción resumida del **protocolo**:

2.2. Lugar en el que se realizará el procedimiento

2.2. Origen y destino de las muestras o datos personales

3. ASPECTOS ÉTICOS

3.1. Ponderación beneficios/riesgos

- Describir cualquier tipo de riesgo o molestia que pueda derivarse de la intervención y la previsión en caso de acontecimientos adversos.
- Justificar la no existencia de procedimientos alternativos de interés comparable.

--	--

3.2. Selección de sujetos

3.2.1. ¿Participan como sujetos de estudio estudiantes de la UJA?

NO	
SI	

JUSTIFICAR:

3.2.2. ¿Participan personas especialmente vulnerables (¿menores, incapacitados, personas con trastornos mentales, etc?)

NO	
SI	

JUSTIFICAR:

3.2.3. Justificar la elección de los sujetos de estudio y los criterios y proceso de selección.

--	--

3.3. Consentimiento informado y derecho a la información

- Deberá adjuntarse hoja informativa y modelo de consentimiento informado a utilizar (Ver Anexo I).

3.4. ¿Se ofrecen incentivos o compensaciones por la participación?

NO		ESPECIFICAR SU NATURALEZA Y CUANTÍA
SI		

3.5. Protección de datos personales

3.5.1. Indicar las medidas de seguridad a adoptar para garantizar la protección de datos y el deber de confidencialidad

--

3.5.2. Personas con acceso a los datos

Apellidos y nombre
Apellidos y nombre

3.5.3. ¿Se prevé la cesión a terceros de los datos?

NO		ESPECIFICAR LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN
SI		

4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

4.1. ¿Algún procedimiento requiere medidas de seguridad especiales? (Exposición a agentes biológicos, sustancias citotóxicas o radiactivas, etc)

NO		ESPECIFICAR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD
SI		

La persona abajo firmante informa:

1. Que no existen alternativas razonables que no supongan el empleo de humanos o muestras de origen humano.
2. Que asume que el informe del Comité de Bioética se referirá únicamente a los procedimientos recogidos en este impreso, por lo que cualquier modificación será responsabilidad exclusiva del solicitante.

Firma Tutor

Nombre y Apellidos

Firma Alumno

Nombre y apellidos

IMPORTANTE SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

Independientemente de la necesidad o no de solicitar un informe a la Comisión de Ética de la UJA, todos aquellos trabajos y actividades de investigación que requieran el **tratamiento de datos de carácter personal** deberán ser informados por el Servicio de Información, Registro y Administración Electrónica en coordinación con el Delegado de Protección de Datos.

Para ello debe cumplimentar y enviar el "[formulario investigación con tratamiento de datos de carácter personal](#)" al que podrá acceder desde la web [Protección de datos en investigación | Servicio de Información, Registro y Administración Electrónica \(ujaen.es\)](#)

“Declaro que la investigación a realizar implica el tratamiento de datos de carácter personal y que ya lo he puesto en conocimiento del Servicio de Información, Registro y Administración Electrónica.

SÍ	NO
-----------	-----------

(marcar lo que proceda)

Documentación a aportar EN CASO DE MARCAR “SÍ”: adjuntar copia del formulario enviado al Servicio de Información, Registro y Administración Electrónica de la UJA y reporte de su recepción.

ANEXO V

Fuente: Universidad De Jaén

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El consentimiento sobre la utilización de la muestra biológica o los datos se otorgará en el acto de su obtención y de forma específica para una investigación concreta.

El consentimiento específico podrá prever el empleo de la muestra o los datos para otras líneas de investigación relacionadas con la inicialmente propuesta. Si no fuera este el caso, se solicitará al sujeto fuente que otorgue, si lo estima procedente, un nuevo consentimiento.

El consentimiento podrá ser revocado, totalmente o para determinados fines, en cualquier momento. Cuando la revocación se refiera a cualquier uso de la muestra, se procederá a su inmediata destrucción, sin perjuicio de la conservación de los datos resultantes de las investigaciones que se hubiesen realizado con carácter previo.

CONTENIDO:

Datos del estudio para el que se otorga el consentimiento

Investigador principal: Andrea Ordóñez Martín

Título proyecto: Inteligencia emocional y liderazgo. Relación y consecuencia

Centro: Universidad de Jaén

Datos del participante (estos datos serán totalmente anónimos para la empresa)

Apellidos:

Nombre:

DNI:

Fecha de nacimiento:

Departamento o Gerente que proporciona la información

Fecha y Firma:

1. Declaro que he leído la Hoja de Información al Participante sobre el estudio citado.
2. Se me ha entregado una copia de la Hoja de Información al Participante y una copia de este Consentimiento Informado, fechado y firmado. Se me han explicado las características y el objetivo del estudio y los posibles beneficios y riesgos del mismo.
3. He contado con el tiempo y la oportunidad para realizar preguntas y plantear las dudas que poseía. Todas las preguntas fueron respondidas a mi entera satisfacción.
4. Se me ha asegurado que se mantendrá la confidencialidad de mis datos.
5. El consentimiento lo otorgo de manera voluntaria y sé que soy libre de retirarme del estudio en cualquier momento del mismo, por cualquier razón y sin que tenga ningún efecto sobre mi tratamiento médico futuro.

DOY NO DOY

Mi consentimiento para la participación en el estudio propuesto.

DOY NO DOY

Mi consentimiento para la anonimización de mis muestras

DOY NO DOY

Mi consentimiento para la incorporación de las muestras a la Colección/Biobanco (táchese lo que no proceda)

.....
..... (especifique el nombre del responsable o institución responsable)

Firmo por duplicado, quedándome con una copia.

Fecha:

Firma del participante/paciente:

Hago constar que he explicado las características y el objetivo del estudio genético y sus riesgos y beneficios potenciales a la persona cuyo nombre aparece escrito más arriba. Esta persona otorga su consentimiento por medio de su firma fechada en este documento

Fecha:

Firma del Investigador o la persona que proporciona la información y la hoja de consentimiento: