

RESUMEN:

Este estudio pretende ser una discreta contribución a las investigaciones que muestran las correlaciones positivas entre Inteligencia Emocional y Rendimiento Laboral. Se plantea la siguiente hipótesis “Mayores niveles de IE conllevan mayor rendimiento autopercebido individual en el trabajo”. Se hace una revisión bibliográfica para conocer si hay estudios que avalan la hipótesis o la rechazan. En esta revisión, se encuentra que existen diversos modos de evaluar el rendimiento laboral: objetivamente (por ejemplo, ventas, quejas o feedback de clientes, etc.) o subjetivamente (o auto-percebido).

En el caso que nos ocupa, se ha optado por la evaluación subjetiva del rendimiento. Esta elección se hace en base a que la muestra obtenida proviene de diversos sectores y la mejor forma de medir el rendimiento de todos ellos, es hacerlo desde el rendimiento autopercebido. Por ello, de forma genérica, vamos a hacer una comparación con la percepción subjetiva de la persona administrando este cuestionario a 72 personas (26 hombres y 46 mujeres).

Con los resultados obtenidos en el cuestionario, se realiza un análisis correlacional mediante el estadístico de Pearson de las variables relativas a la Inteligencia Emocional y Rendimiento laboral autopercebido individual. Este hecho pone de manifiesto que los aspectos emocionales no guardan relación con el rendimiento laboral autopercebido contradiciendo los trabajos Boyatzis (1982), Watkin (2000), Longhorn (2004), McClelland (1998); y confirma las aportaciones de Dulewicz y Higgs (1998) y Carmeli, y Freund (2004). Este hecho puede deberse a que la IE no se limita sólo al mayor rendimiento obtenido, sino que parece percibirse que su influencia se extiende a la satisfacción de las personas en su trabajo, y de manera extensiva, a una mejor orientación al cambio y al fortalecimiento del compromiso con la organización.

Palabras clave: inteligencia emocional, rendimiento laboral, influencia, capacidad cognitiva, personalidad.

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON WORK PERFORMANCE

Sara Herranz Abril (Tutor: Edgar Bresó Esteve)

TFG Psicología 2020-2021 (PS1048)



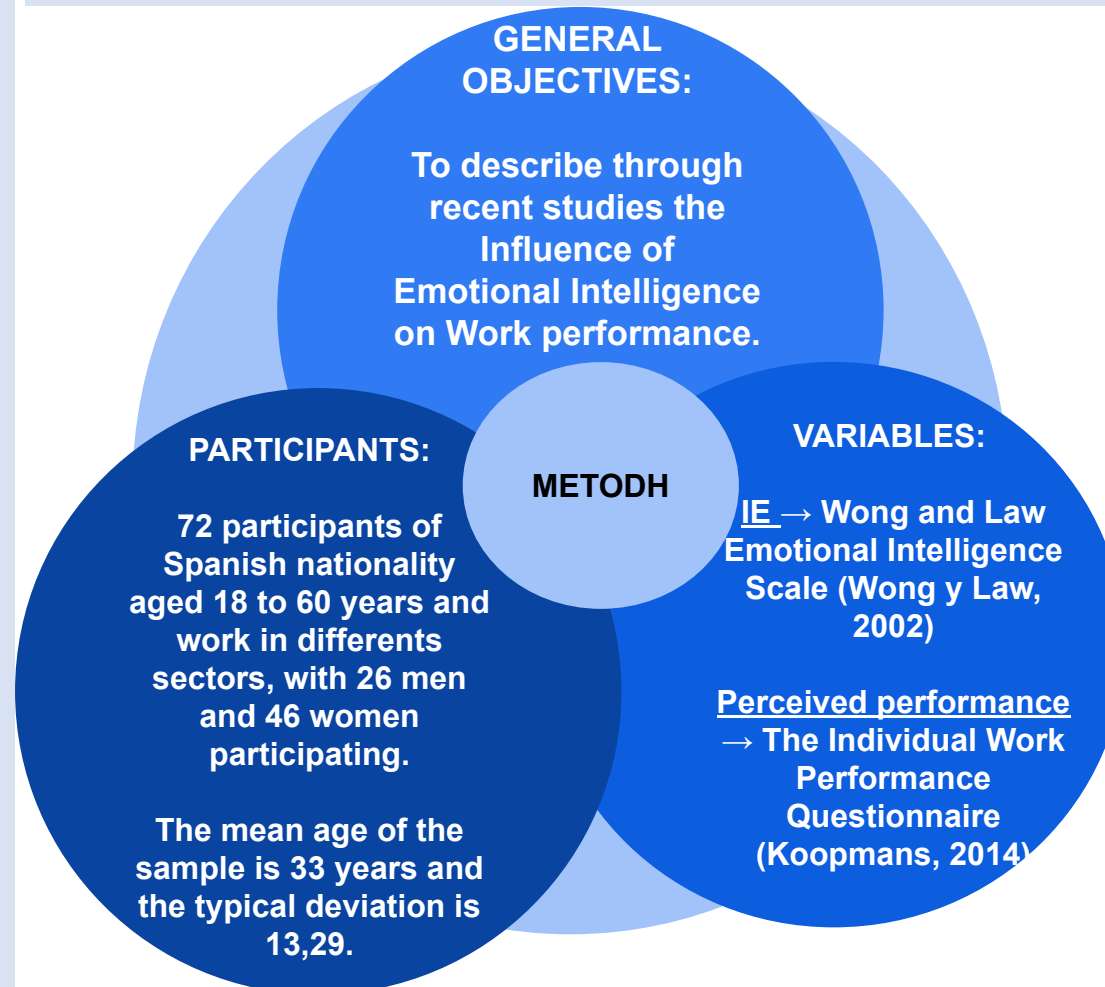
INTRODUCTION

Do higher EI levels lead to higher individual performance at work?

At an empirical level, previous results have confirmed that EI can contribute to better individual and organizational performance (Turner & Lloyd-Walker, 2008; Hopkins and Bilimoria, 2008).

For example, at the individual level, Boyatzis (1982), through the study of several hundred managers from 12 different organizations, specified that those with greater capacity for self-evaluation (that is, self-awareness) achieved superior performance. Watkin (2000) points to EI as the most important factor for superior performance in all senior executive positions.

HYPOTHESIS: Higher levels of EI lead to higher individual self-perceived performance at work.



RESULTS

Cronbach's alpha coefficients

- Task Performance: 0.76
- Contextual performance: 0.83
- Counterproductive work behaviour: 0.79
- WLEIS (inteligencia emocional): 0.89

Pearson Correlation

	Task Perf.	Contex. Perf.	Contraprod. work	Work Perf. Total
IE total	,475**	,267*	-0,100	,360**

DISCUSSION

The proposed hypothesis has been rejected when performing the correlational analysis using the Pearson statistic between the variables related to Emotional Intelligence and self-perceived job performance.

Study limitations:

- Pandemic
- Small sample
- Different professional sectors
- Subjective evaluation of the Performance work variable

Empirical contribution to the studies cited above on this topic.

BIBLIOGRAFÍA:

Ardila, R. (2011). Inteligencia. ¿Qué sabemos y qué nos falta por investigar?. *Revista de la Academia Colombiana de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales*, 35(134), 97-103.

Belloso, R. (2006). Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 8 (2), 266-288.

Carmona, P. y Rosas, R. (2017). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Revista Líder*, 19(30), 107-118.

Danvila, I. y Sastre, M. (2010). *Inteligencia Emocional: Una revisión del concepto y líneas de investigación*. Universidad Complutense de Madrid. Cuadernos de Estudios Empresariales 2010, vol. 20, 107-126.

Del Valle, I. y Castillo, M. (2012). Inteligencia Emocional: una revisión del concepto y líneas de investigación. *Cuadernos de estudios empresariales*, 20, 107-126.

Gutiérrez, R., Yus, M. y Cruz, M. REVISIÓN SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EDUCACIÓN INFANTIL.

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De Vet, H. y Van der Beek, A. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of occupational and environmental medicine*, 56(3), 331-337.

Manrique Solana, R. (2015). La cuestión de la inteligencia emocional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 35(128), 801-814.

Navarro, R. E. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 1(2), 0.

Sánchez, C. (2018). La Inteligencia Emocional como recurso laboral en el desempeño docente. Un estudio empírico.

Pacheco, N., Rey, L. y Sanchez-Alvarez, N. (2019). Validation of the Spanish version of the Wong Law emotional intelligence scale (WLEIS-S). *Psicothema*, 31(1), 94-100.

Summary. The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. (2010). *Journal of Organizational Behavior*, 788-818.

Vakola, M., Tsaousis, I. y Nikolaou, I. (2004). The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organisational change. *Journal of managerial psychology*.

Wong, C. y Law, K. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*, 13, 243-274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1).