

Inteligencia emocional: Un estudio del TEIQue-SF aplicado a líderes potenciales en el ámbito universitario

Emotional intelligence: A study of the TEIQue-SF applied to potential leaders in the university environment

Isabel Coronado-Maldonado

coronado@uma.es  0000-0002-6226-7371

Rocío Díaz-Muñoz

romu@uma.es  0000-0002-8241-4762

*Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Departamento de Economía y Administración de Empresas.
Campus El Ejido. Universidad de Málaga. Avenida Cervantes, 2, 2ª planta. 29016 Málaga, España.*

José Luis González-Sodis

sodis@uma.es  0000-0002-8012-5668

*Facultad de Ciencias de la Educación. Grupo de Investigación Innovación y Desarrollo Educativo Inclusivo (HUM-1009).
Campus de Teatinos. Universidad de Málaga. Boulevard Louis Pasteur, 25. 29010 Málaga, España.*

INFO ARTÍCULO

Recibido: 22/02/2022
Revisado: 01/12/2022
Aceptado: 13/12/2022

PALABRAS CLAVE

Inteligencia emocional
Liderazgo
Inteligencia emocional rasgo
TEIQue

RESUMEN

La inteligencia emocional está cobrando cada vez más relevancia en multitud de ámbitos y también en el empresarial. Este protagonismo actual motiva que a que diferentes corrientes de trabajo sugieran la idea de que la inteligencia emocional es un factor importante para un liderazgo efectivo en las organizaciones.

Nuestro trabajo encaminó su estudio hacia el análisis de la inteligencia emocional del alumnado universitario por dos motivos: por un lado, la tarea de la dirección es una labor compleja, tanto por las funciones desarrolladas en sí mismas, como por las habilidades y requisitos que se necesitan. Por otro lado, el alumnado universitario, concretamente aquél relacionado con los estudios de dirección de empresas, puede verse potencialmente involucrado en futuros procesos de selección para la ocupación de puestos de responsabilidad.

El proceso llevado a cabo para conocer el grado de tal inteligencia, para predecir sus capacidades de liderazgo y sus posibilidades de adecuación a roles de relevancia, se ha instrumentado a través de una adaptación del cuestionario de Autoinforme de Petrides en su forma corta. Del mismo modo, se ha buscado identificar las principales dimensiones que configuran la inteligencia emocional, partiendo de una inicial propuesta de investigación de dicho autor.

Los resultados encontrados en cuanto a la autovaloración de alumnos universitarios muestran un error estándar de la media muy pequeño, entendiéndose que las respuestas recogidas son bastante acertadas con respecto a la realidad. Por lo tanto, como conclusión, en las cuestiones planteadas en cuanto a la autovaloración de competencias e inteligencia emocional para asumir puestos de responsabilidad, se puede afirmar que el alumnado muestra un nivel de inteligencia emocional medio-alto. Esto refleja una tendencia clara a ofrecer un alto nivel de evaluación de sí mismos, dando muestra de un significativo nivel de autoconfianza y seguridad. Además, entre las consideraciones finales se han sugerido diferentes posibles líneas de investigación futuras, buscando alternativas que permitan implementar medidas para paliar la subjetividad en las apreciaciones, a través de los propios cuestionarios o el diseño de las preguntas, o proponiendo diseñar nuevas metodologías didácticas que permitan desarrollar las dimensiones de la inteligencia emocional del alumnado identificadas a través de este estudio.



KEYWORDS

Emotional intelligence
Leadership
Trait emotional intelligence
TEIQue

ABSTRACT

Emotional intelligence is becoming more and more relevant in a multitude of fields, including business. This current prominence has led different currents of work to suggest that emotional intelligence is an important factor for effective leadership in organisations.

Our study focused on the analysis of the emotional intelligence of university students for two reasons: on the one hand, the task of leadership is a complex task, both because of the functions developed in themselves, and because of the skills and requirements needed. On the other hand, university students, particularly those related to management studies, may potentially be involved in future selection processes for positions of responsibility.

The process carried out to find out the degree of such intelligence, to predict their leadership abilities and their possibilities of adapting to relevant roles, has been instrumented through an adaptation of the Petrides Self-Report questionnaire in its short form. Similarly, we sought to identify the main dimensions that make up emotional intelligence, based on an initial research proposal by the aforementioned author.

The results found regarding the self-assessment of university students show a very small standard error of the mean, meaning that the responses collected are fairly accurate with respect to reality. Therefore, in conclusion, in the questions posed regarding self-assessment of competences and emotional intelligence to assume positions of responsibility, it can be affirmed that the students show a medium-high level of EI. This reflects a clear tendency to offer a high level of self-assessment, showing a significant level of self-confidence and security. In addition, among the final considerations, different possible lines of future research have been suggested, seeking alternatives to implement measures to mitigate the subjectivity in the assessments, through the questionnaires themselves or the design of the questions, or proposing to design new teaching methodologies to develop the dimensions of students' emotional intelligence identified through this study.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contextualización

En los últimos tiempos la inteligencia emocional ocupa una considerable atención en el contexto académico y aplicado. Se identifica como una parte importante de la capacidad de un individuo para contribuir al éxito de la organización. De esta forma, se reconoce cada vez más como un elemento que hay que considerar en el lugar de trabajo. Para que un liderazgo sea eficaz hay que estudiar la personalidad y las diferencias individuales como rasgos importantes Salovey y Mayer (1990). Así, la necesidad de un liderazgo eficaz se ha convertido en algo fundamental para afrontar los retos en las organizaciones de hoy en día. Es por ello, que afloran un número creciente de académicos y altos directivos que reconocen la importancia de la inteligencia emocional a la hora de considerar a un líder eficaz Dulewicz y Higgs (2003). En este sentido, la inteligencia emocional del liderazgo organizativo influye en la eficacia de la organización a través de su impacto en el clima organizacional Cherniss y Goleman (2001).

Asimismo, las investigaciones llevadas a cabo por Chen et al. (1998), demuestran que el éxito en posiciones de liderazgo es atribuible a la inteligencia emocional. En general, estos autores sugieren que, las competencias emocionales desempeñan un papel más importante que el intelecto puro y la experiencia, (los conocimientos técnicos) a la hora de contribuir a la excelencia en la organización.

De esta manera, las habilidades emocionales son esenciales para el desempeño del líder a nivel ejecutivo (Carmeli, 2003). Estas habilidades se vuelven cada vez más importantes a medida que los individuos avanzan dentro de sus jerarquías organizacionales (Salovey & Mayer, 1990; Damasio, 1994; Bar-On et al., 1997; Steiner & Perry, 1997; Goleman, 1995, 1998; Hogan & Shelton, 1998; Druskat & Kayes, 1999; Goleman et al., 2002; Dulewicz & Higgs, 2003). Concretamente, en el estudio que realizan Goleman et al. (2002) muestran que las competencias de la inteligencia emocional de directores de empresas se consideran extremadamente importantes. Además, muchas de las tareas de estos directivos requieren competencias de inteligencia emocional,



así como muchos aspectos como organizar y dirigir el equipo de trabajo. Por lo tanto, Goleman et al. (2002) apoyan la idea que exponen los autores mencionados anteriormente donde formulan que cuanto más se avanza en la organización más relevante es la inteligencia emocional.

En cuanto al objetivo de nuestro trabajo, pretendemos analizar la inteligencia emocional del alumnado universitario. Para ello, utilizamos una adaptación del cuestionario de Autoinforme de Petrides (Petride, 2009) e identificamos las dimensiones que conforman la inteligencia emocional mediante un análisis factorial.

De esta forma, nuestra investigación contribuye a profundizar en el estudio de la inteligencia emocional y los líderes potenciales, puesto que consideramos que parte del alumnado universitario ocupará un puesto de responsabilidad en el futuro, estimamos necesario conocer su grado de inteligencia emocional para predecir su capacidad de liderazgo.

En cuanto a la estructura de nuestro estudio, el presente trabajo se divide en cuatro partes, una primera parte está formada por la introducción, expuesta anteriormente, donde se presenta la importancia del tema, la aportación de nuestro trabajo y los objetivos fijados en el mismo. Una segunda parte se corresponde con el marco teórico, donde se analizan el concepto de inteligencia emocional, y se exponen las diferentes medidas de evaluación de dicha inteligencia emocional. Del mismo modo, se describe cómo se relaciona la inteligencia emocional con el liderazgo dentro de las principales investigaciones existentes en la literatura. En una tercera parte se muestra la metodología aplicada y los resultados extraídos en la investigación. Por último, en una cuarta parte formulamos las conclusiones y discusión y futuras líneas de investigación.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Conceptualización de inteligencia emocional

El concepto de inteligencia emocional tiene su origen en el término “inteligencia social”, definido por Thorndike (1920) como “la capacidad de comprender a las personas”. Por lo tanto, se puede decir que engloba un tipo de inteligencia social (Ruisel, 1992), siendo su importancia reconocida en la mayoría de los casos.

El término de Inteligencia emocional fue introducido por primera vez por Salovey y Mayer (1990) y modificado más tarde por Mayer y Salovey, (1997). En su forma simplificada estos últimos autores la definieron como “la capacidad de percibir y expresar la emoción, asimilar la emoción y servirse del pensamiento para comprender y razonar con la emoción, además de regular la emoción de uno mismo y la de los demás” (Mayer et al., 2000).

Hay otros autores que conceptualizan a la inteligencia emocional, entre ellos mencionamos a Goleman (1995) que la define como “la capacidad de reconocer y manejar nuestros propios sentimientos y emociones y los de los demás”. Aunque Goleman puede parecer el progenitor del concepto de inteligencia, debido a la gran acogida que tuvo su libro “The Emotionally Intelligent Workplace”, realmente no es así, hay otros investigadores que hablaron antes de dicho término (por ejemplo Salovey & Mayer, 1990).

2.2. Medidas de evaluación de la inteligencia emocional

Los estudios en inteligencia emocional se han llevado a cabo desde diferentes enfoques, compartiendo todos que las habilidades cognitivas no son el único predictor de éxito. Estas perspectivas difieren notablemente en cuanto a la conceptualización de tales competencias emocionales y su medición (Mikolajczak et al., 2006).

Respecto a las medidas de evaluación de inteligencia emocional, destacamos, por un lado, los modelos de habilidad (véase Mayer & Salovey, 1997; Mayer et al., 2000) conciben la inteligencia emocional como una habilidad, esto es, desde la perspectiva de la capacidad, donde la inteligencia emocional se evalúa a través de pruebas de inteligencia (inteligencia emocional de capacidad). En el trabajo de Mayer et. al. (2000)



y Mayer y Salovey, (1997), trataron de desarrollar un nuevo enfoque basándose en medidas de capacidad cognitivas más que de personalidad (Mayer et al., 2008; Van Rooy & Viswesvaran, 2004), utilizando en su modelo cuatro componentes: la capacidad de percibir emociones, la capacidad de utilizar las emociones para facilitar pensamiento, la capacidad de comprender las emociones y la capacidad de gestionar dichas emociones (Mayer et al., 2008). En este sentido, las medidas desarrolladas por dicho modelo son la prueba de inteligencia emocional de Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT) donde se evalúa el rendimiento real en una serie de tareas Austin et al. (2004).

Por otro lado, se encuentran los modelos mixtos o de rasgos donde se utilizan instrumentos de medida como los autoinformes y cuestionarios. En dichos modelos se mide la propia inteligencia emocional de cada persona según un conjunto de rasgos de la personalidad, como un conjunto de habilidades emocionales y sociales. En esta línea podemos destacar el modelo de *Bar-On* (1988) que denomina a la inteligencia emocional como «inteligencia emocional y social». Este modelo identifica los rasgos y las habilidades que ayudan a las personas a adaptarse a las exigencias sociales y emocionales de la vida. En él se incluyen cualidades personales como: la capacidad de ser consciente, la capacidad de comprender, la capacidad de expresarse y la capacidad relacionarse con los demás. Al mismo tiempo también hay que destacar la capacidad de controlar los impulsos, la capacidad de adaptarse al cambio y resolver problemas de carácter personal o social. Igualmente, destacamos que los cinco componentes principales en su modelo son las habilidades intrapersonales, las habilidades interpersonales, la adaptabilidad, la gestión del estrés y el estado de ánimo general (Bar-On, 1997, 2006). Este modelo de Bar-On está relacionado con una medida de autoinforme que son los cuestionarios de cociente emocional creados por *the Bar-On EQ-i* (1996).

Otro modelo a tener en cuenta dentro de los modelos mixtos es el de Boyatzis y Goleman (1996) que se inspiraron en el trabajo de Mayer Salovey y Caruso (2000) influenciado también por los trabajos de McClelland (1973), Boyatzis (1982) Este modelo comprende las competencias sociales y emocionales que están vinculadas al desempeño ejemplar en el lugar de trabajo. El modelo consta de una serie de competencias específicas organizadas en cuatro «grupos» básicos: autoconciencia, autogestión, conciencia social y gestión de las relaciones. Las principales medidas asociadas a este modelo son el Inventario de Competencia Emocional (ICE) y el Inventario de Competencia Emocional y Social (ESCI). Por su parte, Goleman (1998) ha distinguido entre la inteligencia emocional y la inteligencia social y ha propuesto que los dos últimos componentes del modelo original, que ahora denomina conciencia social y facilidad social, se consideren componentes de la inteligencia social.

Otro modelo a señalar basados también en el modelo de Mayer-Salovey-Caruso (2000) son los que desarrollaron Schutte et al. (1998). Estos autores llevaron a cabo una breve escala (escala corta) de inteligencia emocional con ítems de autoinforme. Concretamente, Schutte et al. (1988) crearon *Schutte Self Report Inventory* (SSRI) tanto intrapersonales como interpersonales.

Posteriormente, esta medida se ha utilizado en varios estudios (Petrides & Furnham, 2000; Ciarrochi, et al., 2001; Schutte et al. 2001; Saklofske, et al., 2003).

Por su parte, dentro de los modelos de rasgos el más reciente y, en el que se basa este trabajo, es el de Petrides y Furnham (2000, 2001). En él se incluyeron muchas de las cualidades personales que contenían los modelos citados anteriormente (Petrides et al., 2007). En dicho modelo consideran que la inteligencia emocional es una construcción multifacética que abarca, una serie de disposiciones conductuales relacionadas con las emociones.

Se piensa que dichas disposiciones afectan a las formas en que un individuo se enfrentaría a las demandas y presiones del entorno (inteligencia emocional de rasgo) Petrides y Furnham (2003).

De esta forma, Petrides y Furnham (2001) hicieron mención del término: *trait EI* (or “*trait emotional self-efficacy*”) que abarca tendencias de comportamiento relacionadas con los efectos y habilidades auto percibidas del desempeño Freudenthaler et.al. (2008). Así mismo, el modelo incluye facetas de la personalidad relacionadas con el afecto y consta de cuatro componentes: el bienestar (incluye la autoconfianza, la felicidad y el optimismo), la sociabilidad (incluye la competencia social, la asertividad y la gestión de las emociones de los demás), el autocontrol (incluye la gestión del estrés, la regulación de las emociones y la baja impulsividad), y la emocionalidad (incluye la percepción emocional de uno mismo y de los demás, y la expresión de



las emociones y empatía) Petrides et al. (2007). Así, se puede decir que existe una asociación positiva entre el *trait EI*, y las variables relacionadas con el bienestar (Petrides et al., 2007; Schutte et al. y Hollander, 2002). De igual manera, las emociones perturban el juicio y la decisión humana (Shafir & LeBoeuf, 2002), así como procesos básicos de razonamiento (Oaksford et al., 1996).

La inteligencia emocional rasgo es la única que reconoce la naturaleza subjetiva de la propia experiencia emocional (Robinson & Clore, 2002), es decir, sus facetas son rasgos de la personalidad, como opuesto a las competencias o habilidades mentales. Esta idea es similar a las que están implicadas en el desarrollo de las diferencias individuales del modelo de los cinco grandes de personalidad Petrides (2010).

De igual forma, la inteligencia emocional rasgo no sugiere que haya algún arquetipo individual de inteligencia emocional, sino que cada individuo, líder, empleado, deben esforzarse en tener éxito.

Al mismo tiempo señalamos que existe relación con el rendimiento laboral y de equipo, con la cohesión del grupo (Quoidbach & Hansenne, 2009) y con el éxito laboral. Esta relación se establece en su mayor parte, para los trabajos que implican altos niveles de contactos interpersonales, sobre todo pertenecientes al sector servicios (Van Rooy & Viswesvaran, 2004; Daus & Ashkanasy, 2005). Es por ello por lo que, la teoría del rasgo ha sido utilizada en disciplinas tan diversas como la enfermería (Quoidbach & Hansenne, 2009), psiconeuroendocrinología (Mikolajczak et al., 2007), relaciones, genética del comportamiento (Vernon et al., 2008; Johnson et al., 2009), entre otras. Del mismo modo, también podemos destacar los trabajos sobre las diferencias de personalidad de los perfiles de estudiante de diferentes áreas y facultades (Csikszentmihalyi & Getzels, 1973; Kirkcaldy, 1988; Harris, 1993; Babbage & Ronan, 2000; Rubinstein, 2005; Beauchamp & McKelvie, 2006; Larson et al., 2007) aunque harían falta más datos para clarificar las emociones específicas y las diferencias entre los grupos de estudiantes Sánchez-Ruiz et al. (2010). Este modelo se mide con un instrumento de autoinforme conocido como *The trait emotional intelligence questionnaire* (TEIQue) (Mikolajczak et al., 2007).

Para argumentar la elección de este enfoque en nuestro trabajo, hay que mencionar que el modelo *TEIQue* completo tiene excelentes propiedades psicométricas, que en la mayoría de las otras medidas de autoinforme suelen tener problemas que afectan a su fiabilidad, a su estructura factorial o a ambas Cooper and Petrides (2010). Además, el marco de muestreo contiene quince facetas distintas derivadas de Petrides y Furnham (2001) y se lleva a cabo mediante el análisis del contenido de los modelos más destacados de inteligencia emocional, incluidos los de Bar-On (1997), Goleman (1995), y Salovey y Mayer (1990). A la vez que dan una cobertura muy completa que en cambio otras medidas no suelen tener en cuenta, incluyendo facetas sin importancia y es de destacar que la capacidad de la *TEIQue* para predecir resultados es significativamente mejor que otros cuestionarios. (Freudenthaler et al., 2008; Gardner & Qualter, 2010).

2.3. Inteligencia emocional y liderazgo

Se considera fundamental que en una empresa se sepa manejar las emociones, no solo a nivel individual sino, también a nivel del equipo de trabajo (Bar-On, 1997; Goleman, 1998; Steiner & Perry, 1997). Tal y como indica Cherniss (2010), para entender la inteligencia emocional hay que tener en cuenta las emociones, ya que éstas desempeñan un papel importante en la vida. De igual manera, hay que conocer cómo los individuos la gestionan y cómo le afectan en una variedad de contextos. Dentro de todo lo mencionado se incluye el lugar de trabajo, considerándose la inteligencia emocional importante en situaciones que implican interacción social o en aquellas en las que se acumulan niveles significativos de estrés.

Así, se puede considerar que la capacidad de un líder para gestionar sus emociones y la de sus seguidores (van Knippenberg & van Kleef, 2016) es importante a la hora de considerar que un líder sea eficaz. Del mismo modo, para que un liderazgo sea eficaz es importante tener en cuenta las habilidades emocionales y sociales Riggio y Reichard (2008). Por su parte, Rubin et al. (2005) estudiaron cómo la capacidad de reconocimiento de las emociones y las características de la personalidad de los líderes influyen en el desempeño del comportamiento de liderazgo transformacional. En esta misma línea, Doan et al. (2020), muestran la influencia positiva de la inteligencia emocional y el papel mediador del liderazgo transformacional. Además, como el trabajo



en equipo es una actividad inherentemente social, las emociones juegan también un papel importante en la efectividad del grupo, afectando en los resultados del comportamiento de éste (Barsade & Gibson, 1998); siendo, por tanto, la inteligencia emocional esencial para la interacción efectiva del equipo y la productividad.

Así, la inteligencia emocional del líder tiene un gran efecto en la satisfacción laboral de los miembros del equipo a medida que el clima se vuelve más tenso (Liu & Liu, 2013). De esta forma, aquellos integrantes de una organización que sufran de un liderazgo subversivo tenderán a no tener confianza en sus líderes, además, no estarán satisfechos en su trabajo y probablemente serán más proclives a querer abandonar el puesto de trabajo Gavin et al. (2017). De acuerdo con esta línea, podemos citar el estudio que realizaron Jung y Yoon (2019) donde concluyeron que aquellos empleados que están afectados por un nivel elevado de contagio emocional sufren un nivel de agotamiento superior y esto se plasma en el grupo de trabajo. Estos empleados tenderán a tener un menor nivel de compromiso con el grupo y en consecuencia un menor compromiso también con la organización. Así mismo, hay que destacar la investigación que llevaron a cabo Liu y Liu (2013) en la que argumentaron que en un clima laboral adverso con emociones negativas es importante tener en cuenta la inteligencia emocional del líder del equipo ya que tiene una gran repercusión en la satisfacción laboral de los miembros de ese equipo. Por lo tanto, los líderes emocionalmente competentes tienen un mejor desempeño, son más exitosos y son capaces de manejar este tipo de relaciones (George, 2000; Goleman, 1998; Gabriel & Griffiths, 2002).

De hecho, se establece que existe una relación positiva entre las habilidades emocionales y las actitudes que muestran los miembros de los equipos de trabajo, así como la eficacia del líder (Offermann et al., 2004). De igual modo, estudios como los de de Rosete and Ciarrochi (2005) sostienen que los directivos que presentan mayor nivel de inteligencia emocional tienden a conseguir mejores resultados empresariales. Así mismo también sugieren que a la hora de gestionar el rendimiento de los trabajadores, es igual de importante que un ejecutivo sepa qué tarea gestionar, así cómo saber cómo dirigirse de forma eficaz a sus empleados.

3. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente trabajo y obtención de los resultados planteados como objetivos se elaboró una encuesta enfocada a la cuantificación y revisión sistemática de rasgos emocionales y liderazgo. Estos cuestionarios elaborados *a doc* fueron realizados por estudiantes de distintas ramas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Facultad de Comercio y Gestión y Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo. Se llevó a cabo un estudio típico de la metodología cuantitativa de corte descriptivo con 511 estudiantes de la Universidad de Málaga (España), de dichas facultades, a partir de una encuesta realizada con estos estudiantes. La distribución por ramas es la que se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. Frecuencias por ramas.

Ramas	Frecuencias	% Total	Acumulado %
Administración y Dirección de Empresas	202	40 %	41 %
Doble grado en Economía y Administración y Dirección de Empresas	31	6 %	47 %
Doble grado en Finanzas y Contabilidad y Administración y Dirección de Empresas	104	20 %	67 %
Economía	88	17 %	84 %
Estudios de Asia Oriental	15	3 %	87 %
Finanzas y Contabilidad	40	7 %	94 %
Marketing e investigación de mercados	31	6 %	100 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos oficiales obtenidos de la Secretaría de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Málaga.



Se analizó la fiabilidad, validez y fiabilidad de la prueba, para analizar la posibilidad de realizar un análisis factorial. Posteriormente, se realizó un análisis factorial exploratorio con método de extracción principal Varimax utilizando JAMOVI. Para valorar el ajuste del modelo se utilizaron los índices Chicuadrado con relación a sus grados de libertad, RMSEA, SRMR, TLI y CFI (Kaplan, 2009; Hormigo, 2014; Shi et al., 2018).

Para recopilar la información se utilizó el modelo reciente denominado "inteligencia emocional rasgo", en él se incluyeron muchas de las cualidades personales que contenían distintos modelos, el de *Bar-On* (1988), Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT) de Boyatzis y Goleman (1995), Ashkanasy y Daus (2005). Utilizamos una versión adaptada del cuestionario de Autoinforme de Petrides (2009) que proporciona puntuaciones de 15 cuestiones de la Inteligencia emocional rasgo. Se incluyeron además 3 ítems adaptado de la versión de Goleman (1998). Se ajustó la redacción de los ítems para una mayor comprensión y aclaración para los estudiantes donde se les pidió que respondieran a las cuestiones que se les formulaba con objeto de evaluar su propia inteligencia emocional en el caso de que cuando terminaran los estudios tuviesen que asumir el papel de directivo. El cuestionario constaba de dos de dimensiones, competencias personales donde se encuadran preguntas relacionadas con las subdimensiones, bienestar, autocontrol y la emocionabilidad y la otra dimensión, competencias sociales asociada a cuestiones relacionadas con las subdimensiones de sociabilidad y habilidades sociales (tabla 2).

Tabla 2. Escalas generales de variables analizadas.

Competencia Personal			Competencia Social	
Bienestar	Autocontrol	Emocionalidad	Sociabilidad	Habilidades Sociales
Autoestima	Control de emociones	Percepción de las emociones	Manejo de las emociones	Liderazgo
Felicidad	Control de estrés	Expresión de las emociones	Asertividad	Comunicación
Optimismo	Impulsividad	Relaciones	Adaptabilidad	Capacidad de Equipo
		Empatía	Automotivación	Manejo de conflictos

Fuente: Elaboración propia.

El procedimiento seguido en la investigación no sigue las fases clásicas propuestas en estos casos, ya que ha sido realizado por los estudiantes durante este periodo de pandemia y siempre de forma virtual. Utilizando un cuestionario tipo escala Likert (1 a 5, siendo 1 la de menos puntuación y 5 la de más) elaborado con la opción de encuestas personalizadas del campus virtual de la Universidad de Málaga. Se instruyó a los discentes como contestar el cuestionario. Se inició el procedimiento de recogida de datos en diciembre 2020 y se cerró la posibilidad de respuestas en mayo de 2021. Se propuso al alumnado que contestaran al cuestionario de manera anónima en un tiempo no superior a 35 minutos. Por tratarse de mayores de edad no se requirió autorización alguna.

4. RESULTADOS

Se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo de las variables de interés analizadas. Las pruebas de adecuación muestral para analizar las propiedades psicométricas y la consistencia interna fueron calculadas con JAMOVI. La verificación se realizó a partir del coeficiente alfa de Cronbach y coeficiente omega de McDonald. Igualmente, se confirmó la estructura latente de la medición aplicando un análisis factorial exploratorio. Seguidamente, se calcularon las puntuaciones de cada participante para las escalas analizadas, promediando sus puntuaciones en los ítems correspondientes a dichos factores. A partir de estos resultados, se



analizó el perfil de respuesta de los participantes de forma descriptiva para observar la aparición de la frecuencia de estas actitudes, siguiendo los objetivos de estudio.

Los coeficientes de consistencia interna para las escalas fueron de 0.82 para el alpha de Cronbach y de 0.82 para el Omega de McDonald.

Por otra parte, los valores de fiabilidad para las escalas individuales son muy aceptables con un mínimo en alfa de 0.80 y de 0.81 para omega y máximos de 0.82 para alfa y 0.83 para omega (figura 1).

La percepción del alumnado, objeto del análisis, sobre los aspectos relacionados con la inteligencia emocional, que merecen ser considerados a la hora de ocupar cualquier puesto de responsabilidad y que son objeto de autoevaluación a través de nuestro cuestionario, se refleja en una alta autovaloración, en términos generales, de los aspectos descriptivos recogidos en la figura previa.

Una visión conjunta del estudio permite observar numerosos rasgos comunes definitorios de las escalas analizadas.

En este sentido, teniendo en cuenta el total de la población muestral, son destacables los altos niveles medios de valoración, presentando casi todas las Subescalas, valores superiores a 3, en el intervalo 3,4 - 3,8 (correspondientes a los valores medios de las Subescalas Autocontrol y Sociabilidad, respectivamente). El nivel promedio para toda la muestra es de 3,64.

En mayor detalle, con las medias más altas destacan los ítems de Percepciones de las emociones y Adaptabilidad (valor 4) y con las más bajas, siempre superando el valor intermedio, los de Expresión de las emociones y Control del estrés (valores de 3,16 y 3,29, respectivamente) (figura 2).

El error estándar de la media es muy pequeño (0,04, sobre el total; presentando valores máximos de 0,05 en seis de los diecisiete ítems analizados). Sin posibilidad de analizar la población total, el error estándar de la media es una aproximación bastante buena (para muestras no muy pequeñas como la de estudio) para conocer el porcentaje de error normalizado total. Por tanto, debe entenderse que los resultados son bastante acertados con respecto a la realidad.

La desviación típica y también la varianza, que se expresan con similitud, es otra medida que permite interpretar la variación de los datos recopilados y estimar el grado de aproximación a la realidad. Aunque no tan robusta como el error estándar de la media, sí es interpretativamente más simple. En el estudio realizado este valor se agrupa en torno a la unidad (intervalo entre 0,84, para manejo de las emociones, y 1,17, para expresión de las emociones) lo que permite estimar un porcentaje de error, relativamente alto, de alrededor del 25% de valoración en los datos recogidos, teniendo en cuenta que este estadístico se expresa en las mismas unidades que las magnitudes para las que se calcula estamos hablando de casi un punto de divergencia. Si bien el rango de respuesta es completo, esto es, existen respuestas con resultados de valoración mínima (1 punto) y máxima (5 puntos) en la amplitud de la escala propuesta, la concentración de respuestas es fuertemente intensiva en torno al valor 4. Dicho valor representa, a su vez, tanto la Mediana como la Moda de la distribución.

El análisis expone la dominancia absoluta de la valoración 4 para las Subescalas pertenecientes a la escala de Competencia social. La situación para la escala de Competencia personal no está muy alejada, repitiéndose en la Subescala de Bienestar y siendo muy cercana (preponderancia habitual de 4) para las otras dos Subescalas: Autocontrol y Emocionalidad.

De tal forma, la Mediana sólo toma valores distintos a 4 para los ítems de Control de las emociones, Control del estrés y Expresión de las emociones, donde refleja un valor igual a 3. Así mismo, la Moda sólo deja de ser 4, concretamente 3, para el ítem Control de las emociones, de la Subescala de Control (figura 3).

Por tanto, a pesar de lo comentado antes para la desviación estándar sobre la variación de los resultados, condensándose éstos a niveles altos, como es el caso (en torno a 4), la interpretación redundante, de nuevo, en subrayar los altos niveles de autovaloración recogidos. Por último, respecto a la medida de apuntamiento, la curtosis, ésta es positiva para los ítems de Felicidad, Adaptabilidad y Relaciones interpersonales, lo que implica que los valores atípicos son más extremos en dichos parámetros. Así pues, la mayoría de los indicadores (catorce), dibujan una estructura menos apuntada que la normal, con las colas de la curva menos marcadas, lo que indica valores atípicos menos extremos y más concentrados en torno a la media.

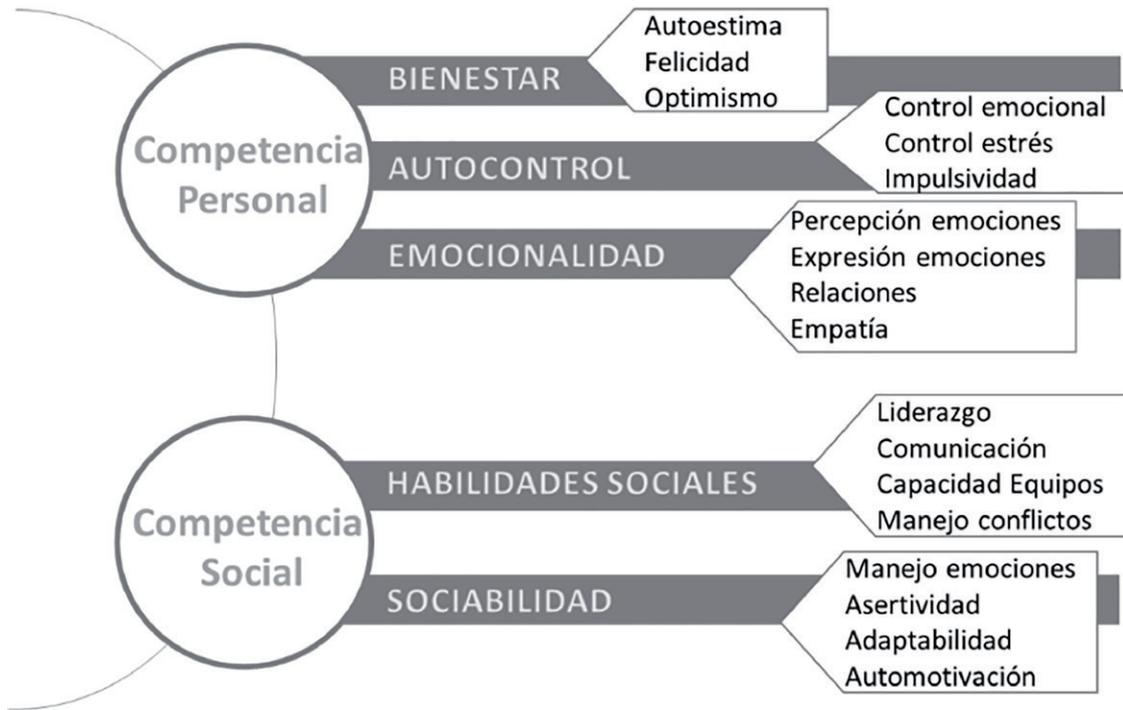


Figura 1. Escalas, subescalas e indicadores de valoración relacionados con la inteligencia emocional. Fuente: Elaboración propia.

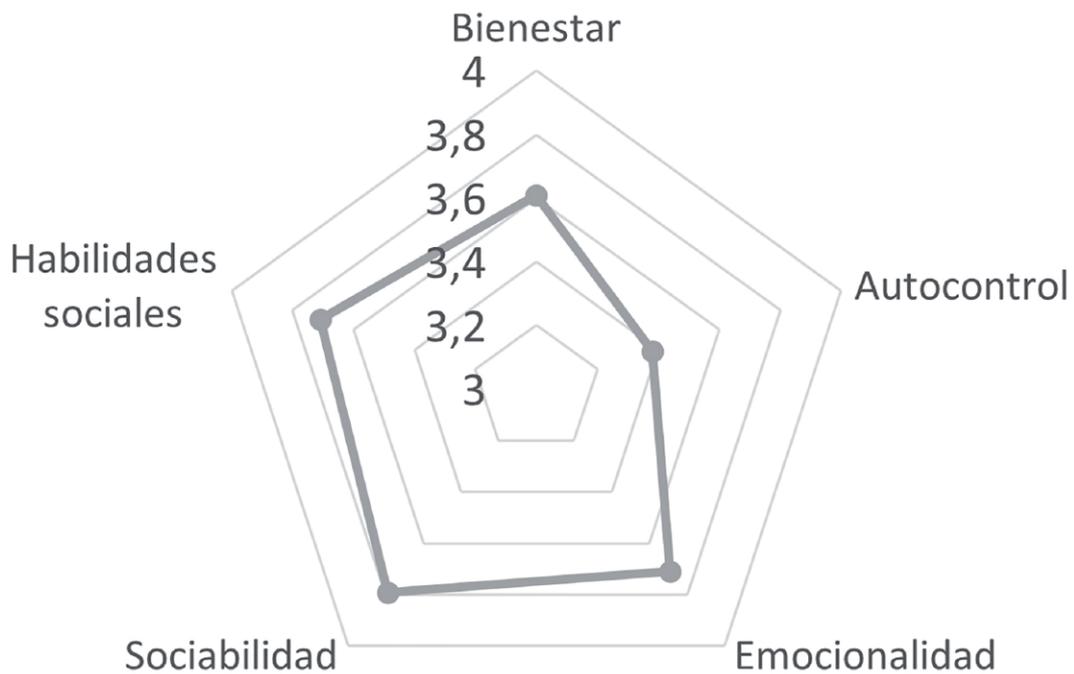


Figura 2. Promedio de valoración de subescalas. Fuente: Elaboración propia.

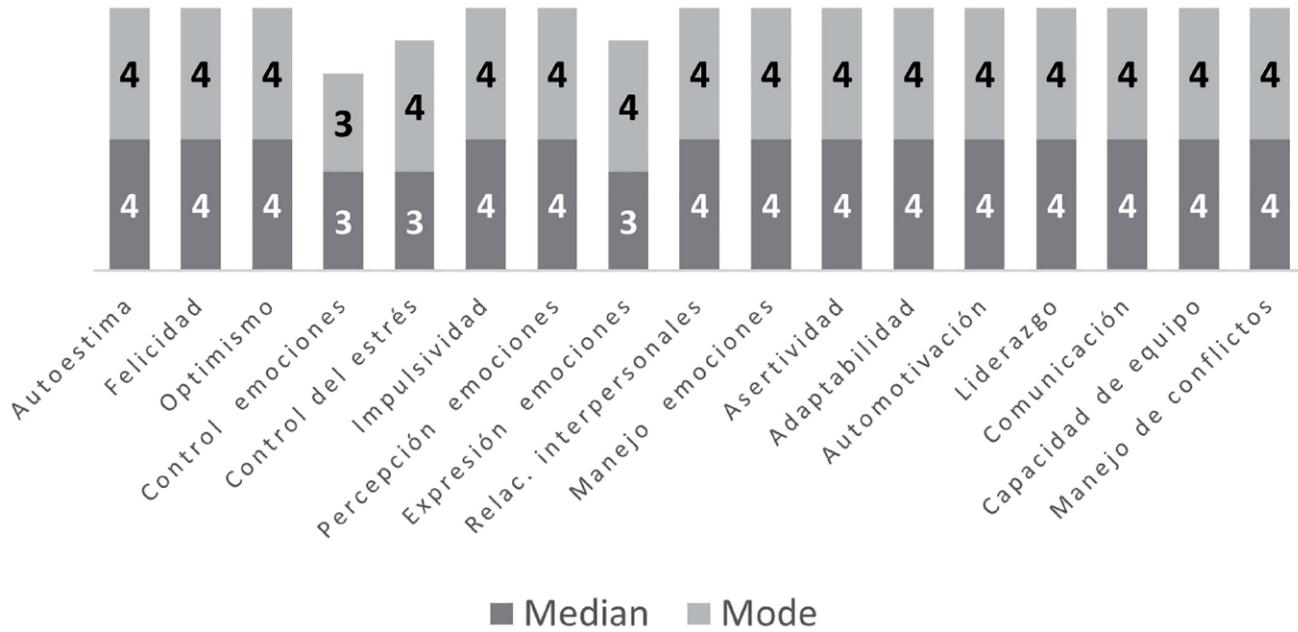


Figura 3. Moda y Mediana por ítem. Fuente: Elaboración propia.

La estructura factorial se analizó inicialmente usando como método de extracción el “Análisis de Componentes Principales” sin forzar el número de factores. Tanto el valor de la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO = .815$) como el resultado de la prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 2233.35$; $gl = 153$; $p < .001$) mostraron que los enunciados están intercorrelacionados y, por tanto, que es oportuno llevar a cabo el análisis factorial. Se utilizó el método de rotación oblicua “Varimax” lo que significa una razón de χ^2 /grados de libertad de 14.59. Así pues, puede considerarse como un ajuste aceptable. Lo mismo ocurre con los índices de ajuste $RMSEA = 0.06$ y $SRMR = 0.09$, que indican un ajuste adecuado.

Cada factor ha sido codificado en función de su peso obtenido en la matriz rotada, seleccionamos todos ellos por encima de 0,30.

- (F1) Positividad. Este factor representa el 12.30% del total de la varianza. Los pesos obtenidos para este factor han sido:
 - Optimismo 0.71; Autoestima 0.63; Felicidad 0.61; Automotivación 0.56; Control de estrés 0.39; Relaciones interpersonales 0.36 y Adaptabilidad 0.34
- (F2) Constructor de equipos. Este factor representa el 11.66% del total de la varianza. Los pesos obtenidos para este factor han sido: Liderazgo 0.72; Comunicación 0.70; Manejo de las emociones 0.51; Asertividad 0.43; Manejo de conflictos 0.33
 - Comunicación 0.78; Liderazgo 0.77; Manejo de emociones 0.63; Asertividad 0.59.
- (F3) Empático. Este factor representa el 8.40% del total de la varianza. Los pesos obtenidos para este factor han sido: Relaciones interpersonales 0.5; Capacidad de Equipo 0.33; Empatía 0.62; Percepción de emociones 0.51; Expresión de emociones 0.47; Manejo de conflictos 0.38.
- (F4) Autocontrol. Este factor representa el 6.60% del total de la varianza. Los pesos obtenidos para este factor han sido: Control de emociones 0.76; Impulsividad 0.48 y Control de estrés 0.40.

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El vertiginoso avance de las tecnologías de la información y de las comunicaciones se produce, desde las últimas décadas, a un ritmo superior al de cualquier periodo pasado y proporciona un efecto amplificador sobre la inteligencia humana.



Las personas, a través de sus habilidades, capacidades, inteligencias, actitudes, elementos motivacionales e incluso su nivel de compromiso personal, suponen el verdadero elemento diferenciador entre empresas similares. Explican, por sí mismas, la misión de sus organizaciones y el lugar que éstas ocupan en el mercado y, al mismo tiempo, lo que están haciendo para lograr aquello que quieren llegar a ser.

El activo intangible de la empresa es más difícil de copiar. Los mejores trabajadores, aquellos que usan sus mejores cualidades, no se pueden copiar y, por tanto, la inteligencia es lo que realmente puede marcar la diferencia competitiva. Y esta realidad no es ni mucho menos estática, sino que al igual que el entorno, es también convulsa y con una muy elevada competitividad, por lo que la ausencia de una gestión y planificación excelentes relativa a los empleados puede derivar en una elevada pérdida potencial de confianza, posicionamiento y resultados en relativamente breves espacios de tiempo.

Las modernas teorías económicas que habían venido llamando a las investigaciones empresariales acerca de los empleados como “gestión de recursos humanos”, actualmente prefieren referirse a ellas como “gestión de relaciones humanas”, porque esa potencialidad que se le adjudica a las personas se ve multiplicada al tener en cuenta las posibilidades a las que se pueden acceder gracias a la relación de unos trabajadores con otros: su interacción, comunicación, sinergias, retroalimentación y aprendizaje permanente derivan en resultados óptimos de mejora continua.

Una de las teorías con más influencia y desarrollo en el tema de las relaciones interpersonales en el trabajo es la “inteligencia emocional”.

Este trabajo aborda un estudio sobre la inteligencia emocional del alumnado universitario, con objeto de valorar, a priori, sus competencias y capacidades para ocupar y desempeñar con éxito puestos relevantes o de responsabilidad en el futuro.

Podemos entender la enorme complejidad que supone enfrentarse a las tareas propias de un directivo o mando intermedio, así como los requerimientos de competencias y habilidades que necesitan para acometer una dirección efectiva, tanto por el aspecto técnico y profesional, como por las cualidades relacionales e interpersonales.

La gestión de personas nunca ha sido fácil. La subjetividad, las circunstancias a las que ya aludía Ortega y Gasset, las motivaciones y preferencias, el carácter y la actitud de cada persona, y su consideración individual o a través del grupo o grupos a los que pertenece o le gustaría hacerlo, suponen un abanico tan amplio y de tan numerosos supuestos y situaciones que la toma de una misma decisión puede generar efectos muy diversos e incluso contradictorios a su objetivo inicial. Es por esto, precisamente, por lo que no deja de seguir siendo habitual encontrar empresas donde se tiende a simplificar esta gestión, en lugar de optimizarla y beneficiarse de sus bondades; y observamos, con excesiva frecuencia, directivos que sólo quieren que sus empleados cumplan sus instrucciones. Sin embargo, lo que los trabajadores dicen y, sobre todo, lo que hacen delimita y define, de forma absoluta, lo que una organización es y lo que hace, lo que pretende y lo que puede llegar a ser. Por tanto, la adecuada gestión de los empleados tiene un impacto directo y crucial en lo que la empresa es hoy y lo que puede llegar a ser en el futuro.

Una de esas habilidades directivas, imprescindible para ejercer una gestión efectiva, es la inteligencia emocional, entendida como la capacidad de percibir y expresar la emoción, esto es, de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás (Mayer et al., 2000; Goleman, 1995). Así mismo, se hace preciso una adecuada gestión de todas esas emociones personales que catalice y enfoque correctamente la resolución de problemas y la búsqueda de oportunidades.

Ha sido también objetivo de este trabajo, igualmente, identificar las principales dimensiones que configuran la inteligencia emocional, partiendo de una propuesta inicial de investigación según el modelo establecido por Petrides.

Demostrada la oportunidad del análisis factorial, éste ha destacado y puesto en valor los factores de Positividad, Constructor de equipos, Empatía y Autocontrol. Por otro lado, los promedios de valoración más bajos (aunque siempre superiores al nivel intermedio de 3, en la escala de 5 puntos) se han recogido en las subescalas de Autocontrol (3,38) y Bienestar (3,61), ambas pertenecientes a la escala de Competencias Personales.



Los resultados expresados en este documento, sobre autovaloración de alumnos universitarios, muestran un error estándar de la media muy pequeño y, como ya se ha argumentado, debe entenderse que las respuestas recogidas tienen un alto nivel de precisión con respecto a la realidad.

Puede concluirse que, en las cuestiones elegidas y que han sido planteadas en cuanto a la autovaloración de competencias e inteligencia emocional para asumir puestos relevantes o de responsabilidad, el alumnado muestra una aparente tendencia a ofrecer un alto nivel de evaluación de sí mismos. Dado que no hay forma exhaustivamente fidedigna de comprobar la certeza de los datos así recopilados, y para evitar cualquier suspicacia sobre que la información recabada refleje fielmente la realidad, como posibles líneas de mejora para el planteamiento y desarrollo de investigaciones futuras, se sugiere implementar medidas para paliar la subjetividad en las apreciaciones, bien a través de buscar una mayor precisión en cómo elegir o exponer las preguntas, o quizá estableciendo un espacio para cuestiones referidas a otros compañeros de su ámbito, o bien redefiniendo el proceso, eligiendo una serie de casos específicos, sobre un escenario predibujado, diseñados para una mejor comprensión de los destinatarios y una adecuada investigación objetiva del tema central. Como último punto a calibrar, otra línea adicional de interés significativo, sobre la que volcar esfuerzos y trabajar, sería la del elegir y diseñar nuevas metodologías didácticas que permitan exponer, promover y desarrollar estas dimensiones aquí identificadas en relación con la inteligencia emocional del alumnado universitario.

Declaración Responsable y conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe ningún conflicto de interés con relación a la publicación de este artículo. Los autores, han participado en la revisión bibliográfica, diseño metodológico, realización de análisis, redacción y revisión del artículo.

REFERENCIAS

- Austin, E. J., Saklofske, D. H., Huang, S. H., & McKenney, D. (2004). Measurement of trait emotional intelligence: Testing and cross-validating a modified version of Schutte et al.'s (1998) measure. *Personality and individual differences*, 36(3), 555-562. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00114-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00114-4)
- Babbage, D. R., & Ronan, K. R. (2000). Philosophical worldview and personality factors in traditional and social scientists: Studying the world in our own image. *Personality and Individual Differences*, 28, 405-420. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00117-8](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00117-8)
- Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (1998). Group Emotion: A view from top to bottom. In D. Gruenfeld, B. Mannix, & M. Neale (Eds.) *Research on managing groups and teams: Composition* (Vol. 1, pp. 81-102). JAI Press.
- Bar-On, R. (1988). *The development of an operational construct of psychological well-being*. Unpublished doctoral dissertation, Rhodes University, South Africa.
- Bar-On, R. (1996). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): a test of emotional intelligence*. Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (1997). *Bar-On Emotional Quotient Inventory technical manual*. Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (1997). *The emotional quotient inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence*. Multihealth Systems.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.
- Beauchamp, K., & McKelvie, S. J. (2006). Personality traits and university program. *Psychological Reports*, 99(1), 277-291. <https://doi.org/10.2466/pr0.99.1.277-291>
- Boyatzis, R.E., & Goleman, D. (1996). *Emotional Competency Inventory*. The Hay Group, Boston, MA.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley and Sons
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 788-813. <https://doi.org/10.1108/02683940310511881>



- Ciarrochi, J., Chan, A. Y. C., & Bajgar, J. (2001). Measuring emotional intelligence in adolescents. *Personality and Individual Differences, 31*, 1105–1119. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00207-5](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00207-5)
- Chen, W., Jacobs, R., & Spencer, L. M. (1998). Calculating the competencies of stars. *Working with emotional intelligence*, 377-380.
- Cherniss, C. (2010). Emotional intelligence: Toward clarification of a concept. *Industrial and organizational psychology, 3*(2), 110-126. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2010.01231.x>
- Cooper, A., & Petrides, K. V. (2010). A psychometric analysis of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire–Short Form (TEIQue–SF) using item response theory. *Journal of personality assessment, 92*(5), 449-457. <https://doi.org/10.1080/00223891.2010.497426>
- Csikszentmihalyi, M., & Getzels, J. (1973). The personality of young artists: An empirical and theoretical exploration. *British Journal of Psychology, 64*, 91–104. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1973.tb01331.x>
- Damasio, A. (1994). *Descartes' Error: Emotion, Reason and the Human Brain*. G.P. Putnam
- Daus, C. S., & Ashkanasy, N. M. (2003). Will the real emotional intelligence please stand up? On deconstructing the emotional intelligence "debate." *The Industrial–Organizational Psychologist, 41*(2), 69–72. <https://doi.org/10.1037/e578802011-010>
- Doan, T., Nguyen, L., & Nguyen, T. (2020). Emotional Intelligence and Project Success: The Roles of Transformational Leadership and Organizational Commitment. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business, 7*(3), 223-233. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no3.223>
- Druskat, V. U., & Kayes, D. C. (1999). The antecedents of team competence: Toward a fine-grained model of self-managing team effectiveness. In M. A. Neale & E. A. Mannix (Series Eds.) and R. Wageman (Vol. Ed.) *Research on managing groups and teams: Context* (Vol. 2, pp. 201-231). JAI Press
- Dulewicz, V., Higgs, M., & Slaski, M. (2003). Measuring emotional intelligence: content, construct and criterion-related validity. *Journal of Managerial Psychology, 18*(10), 1043–1054. <https://doi.org/10.1108/02683940310484017>
- Freudenthaler, H. H., Neubauer, A. C., Gabler, P., Scherl, W. G., & Rindermann, H. (2008). Testing and validating the trait emotional intelligence questionnaire (TEIQue) in a German-speaking sample. *Personality and Individual Differences, 45*(7), 673-678. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.07.014>
- Gabriel, Y., & Griffiths, D. S. (2002). Emotion, learning and organizing. *The learning organization, 9*(5), 214-221. <https://doi.org/10.1108/09696470210442169>
- Gardner, J. K., & Qualter, P. (2010). Concurrent and incremental validity of three trait emotional intelligence measures. *Australian Journal of Psychology, 62*, 5–13. <https://doi.org/10.1080/00049530903312857>
- Gavin, D., Gavin, J., & Quick, J. (2017). Power struggles within the top management team: An empirical examination of follower reactions to subversive leadership. *Journal of Applied Biobehavioral Research, 22*(4), e12100. <https://doi.org/10.1111/jabr.12100>
- George, J. M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human relations, 53*(8), 1027-1055. <https://doi.org/10.1177/0018726700538001>
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business School Press
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bloomsbury Publishing. <https://doi.org/10.1002/ltl.40619981008>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Harris, J. A. (1993). Personalities of students in three faculties: Perception and accuracy. *Personality and Individual Differences, 15*, 351–352. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(93\)90229-V](https://doi.org/10.1016/0191-8869(93)90229-V)
- Jung, H., & Yoon, H. (2019). Emotional contagion and collective commitment among leaders and team members in deluxe hotel. *Service Business, 13*, 737–754. <https://doi.org/10.1007/s11628-019-00403-7>
- Kirkcaldy, B. (1988). Sex and personality differences in occupational interests. *Personality and Individual Differences, 9*, 7–13. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(88\)90025-6](https://doi.org/10.1016/0191-8869(88)90025-6)
- Hogan, R., & Shelton, D. (1998). A socioanalytic perspective on job performance. *Human Performance, 11*(2-3), 129-144. <https://doi.org/10.1080/08959285.1998.9668028>
- Larson, L. M., Wei, M., Wu, T. F., Borgen, F. H., & Bailey, D. C. (2007). Discriminating among educational majors and career aspirations in Taiwanese undergraduates: The contribution of personality and self-efficacy. *Journal of Counselling Psychology, 54*, 395–408. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.54.4.395>



- Liu, X., & Liu, J. (2013). Effects of team leader emotional intelligence and team emotional climate on team member job satisfaction: A cross-level. *Nankai Business Review International*, 4(3), 180-198. <https://doi.org/10.1108/NBRI-07-2013-0023>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2008). Human abilities: Emotional intelligence. *Annual Review of Psychology*, 59, 507-536. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093646>
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2000). Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.) *Handbook of intelligence* (2nd ed., pp. 396-420). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511807947.019>
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2000). Selecting a measure of emotional intelligence. In R. Bar-On, & J. D. A. Parker (Eds.) *Handbook of emotional intelligence* (pp. 320-342). Jossey-Bass. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511807947.019>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.) *Emotional development and emotional intelligence* (pp. 3-34). Basic Books.
- Mikolajczak, M., Roy, E., Luminet, O., Fillee, C., & de Timary, P. (2007). The moderating impact of trait emotional intelligence on free cortisol responses to stress. *Psychoneuroendocrinology*, 32, 1000-1012. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2007.07.009>
- Nelis, D., Quoidbach, J., Mikolajczak, M., & Hansenne, M. (2009). Increasing emotional intelligence:(How) is it possible? *Personality and individual differences*, 47(1), 36-41. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.01.046>
- Oaksford, M., Morris, F., Grainger, B., & Williams, J. M. G. (1996). Mood, reasoning, and central executive processes. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory and Cognition*, 22, 476-492. <https://doi.org/10.1037/0278-7393.22.2.476>
- Offermann, L., Bailey, J., Vasilopoulos, N., Seal, C., & Sass, M. (2004). The relative contribution of emotional competence and cognitive ability to individual and team performance. *Human Performance*, 17(2), 219-243. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1702_5
- Petrides, K. V. (2010). Trait emotional intelligence theory. *Industrial and Organizational Psychology*, 3(2), 136-139. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2010.01213.x>
- Petrides, K. V. (2009). Psychometric properties of the trait emotional intelligence questionnaire (TEIQue). In *Assessing emotional intelligence* (pp. 85-101). Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-0-387-88370-0_5
- Petrides, K. V., Pita, R., & Kokkinaki, F. (2007). The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *British Journal of Psychology*, 98, 273-289. <https://doi.org/10.1348/000712606X120618>
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2003). Trait emotional intelligence: Behavioural validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European Journal of Personality*, 17, 39-57. <https://doi.org/10.1002/per.466>
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence. Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15, 425-448. <https://doi.org/10.1002/per.416>
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29, 313-320. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00195-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00195-6)
- Quoidbach, J., & Hansenne, M. (2009). The impact of trait emotional intelligence on nursing team performance and cohesiveness. *Journal of Professional nursing*, 25(1), 23-29. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2007.12.002>
- Rubin, R., Munz, D., & Bommer, W. (2005). Leading from within: The effects of emotion recognition and personality on transformational leadership behavior. *Academy of Management Journal*, 48(5), 845-858. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803926>
- Riggio, R.E., & Reichard, R.J. (2008). The emotional and social intelligences of effective leadership: An emotional and social skill approach. *Journal of Managerial Psychology*, 23(2), 169-185. <https://doi.org/10.1108/02683940810850808>
- Robinson, M. D., & Clore, G. L. (2002). Belief and feeling: Evidence for an accessibility model of emotional self-report. *Psychological Bulletin*, 128, 934-960. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.128.6.934>
- Rosete, D., & Ciarrochi, J. (2005). Emotional intelligence and its relationship to workplace performance outcomes of leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(5), 388-399. <https://doi.org/10.1108/01437730510607871>
- Ruisel, I. (1992). Social Intelligence: Concepts and Methodological Problems. *Studia Psychologica*, 34(4), 281.
- Saklofske, D. H., Austin, E. J., & Minski, P. S. (2003). Factor structure and validity of a trait emotional intelligence measure. *Personality and Individual Differences*, 34(4), 707-721. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00056-9](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00056-9)



- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Sánchez-Ruiz, M. J., Pérez-González, J. C., & Petrides, K. V. (2010). Trait emotional intelligence profiles of students from different university faculties. *Australian Journal of Psychology*, 62(1), 51-57. <https://doi.org/10.1080/00049530903312907>
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Simunek, M., Mckenley, J., & Hollander, S. (2002). Characteristic emotional intelligence and emotional well-being. *Cognition & Emotion*, 16, 769–785. <https://doi.org/10.1080/02699930143000482>
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Bobnik, C., Coston, T. D., Greeson, C., Jedlicka, C., Rhodes, E., & Wendorf, G. (2001). Emotional intelligence and interpersonal relations. *Journal of Social Psychology*, 141, 523–536. <https://doi.org/10.1080/00224540109600569>
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, e. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00001-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00001-4)
- Scott-Halsell, S., Shumate, S. R., & Blum, S. (2007). Using a model of emotional intelligence domains to indicate transformational leaders in the hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 7(1), 99-113. https://doi.org/10.1300/J171v07n01_06
- Shafir, E., & LeBoeuf, R. A. (2002). Rationality. *Annual Review of Psychology*, 53, 491–517. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135213>
- Rubinstein, G. (2005). The big five among male and female students of different faculties. *Personality and Individual Differences*, 38, 1495–1503. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.09.012>
- Thorndike, E. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*, 140, 227-235
- Van Rooy, D. L., & Viswesvaran, C. (2004). Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 71–95. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00076-9](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00076-9)