

## RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EMPLEADOS QUE LABORAN EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE CIUDAD JUÁREZ, MÉXICO

Adriana Hernández Netzahuatl<sup>1</sup>  
María Marisela Vargas Salgado<sup>2</sup>

La inteligencia emocional puede ser de gran ayuda en el ámbito organizacional, dado que motiva a los equipos de trabajo, mejora la comunicación ascendiente y descendiente e incluso minimiza los problemas interpersonales. Estudiar la inteligencia emocional en las empresas permite identificar situaciones y comportamientos en las relaciones humanas que en ocasiones no están asociadas a la capacidad racional (Salovey & Mayer, 1990).

De acuerdo con lo descrito por Grewal y Salovey (2006), en el ámbito de la Psicología, la inteligencia emocional ha generado un interés por innovar en torno a la interacción entre la emoción y el pensamiento. Sin embargo, la inteligencia emocional ha sido punto de numerosas críticas por la diferencia fundamental entre su definición científica y su definición coloquial.

El líder transformacional tiene la encomienda de reconocer y potenciar a los integrantes de la organización al manejar distintas emociones personales, en especial los sentimientos, ya que además de gestionar estructuras debe influir en la cultura de la organización (Salazar, 2006). Además, el líder debe conectar el sentido de identidad y el yo del seguidor con el objetivo y la identidad colectiva de la organización; ser un modelo a seguir para los seguidores a quienes inspira a tomar mayor responsabilidad por su trabajo, también debe entender las fortalezas y debilidades de los seguidores, por lo que el líder puede alinear a los seguidores con las tareas que mejoran su actuación (Odumeru & Ogbonna, 2013).

Fernández-Berrocal y Pacheco (2002) describen la inteligencia emocional como la habilidad que tienen las personas para asimilar, conocer, manejar y controlar los sentimientos de una manera adecuada e influir en su estado de ánimo o en el de alguien más. En las empresas, las emociones de los empleados están al orden del día, lo que afecta las actividades diarias en la organización, dado que en ocasiones no se logran los objetivos oportunamente por situaciones o conflictos en las relaciones.

De acuerdo con Rubio (2016), la inteligencia emocional refleja resultados positivos, dado que las personas con mayor grado de inteligencia emocional son capaces de reconocer y analizar las emociones de los demás y llegan a conocer sus propios estados

---

<sup>1</sup> Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. al149791@alumnos.uacj.mx.

<sup>2</sup> Doctora en Ciencias Administrativas. Profesora investigadora en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, en el Departamento de Ciencias Administrativas. Adscrita al programa de Administración de empresas. Se centra en líneas de investigación como: Tecnología, Competitividad y Complejidad; Gestión eficiente de los recursos Organizacionales y Efectos del Trabajo en la Salud Humana. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores en México. maria.vargas@uacj.mx

afectivos. Mendoza, Ortiz y Parker (2007) refieren que es importante contar con líderes en las organizaciones, dado que el logro de objetivos e incremento de productividad generalmente derivan de un buen liderazgo, además del compromiso del líder y de sus seguidores. Al respecto, esta investigación tuvo como objetivo analizar si la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que el enfoque cuantitativo emplea la recolección y el análisis de datos para poder contestar preguntas de investigación, demostrar hipótesis establecidas antes de obtener dichos resultados; en su procedimiento se utiliza la medición numérica, el conteo y comúnmente el uso de la estadística con la finalidad de crear de manera precisa patrones de comportamiento de una población. Esta investigación es de tipo no experimental, transversal, descriptivo y correlacional-causal, con un enfoque cuantitativo.

Se consideraron como sujetos de estudio a los empleados que presentan una ocupación de rango medio en el desempeño de sus labores para las empresas de Stoneridge (Ted de México) y Capacitores y Componentes de México, S. de R.L. de C.V. (Capcom). Se obtuvo una muestra no probabilística por conveniencia, es decir, solo se encuestaron 100 sujetos.

Como técnica de recolección de datos se utilizó un cuestionario, con una escala tipo Likert de 5 puntos, el instrumento integró 52 ítems, donde la inteligencia emocional se valoró con 32 ítems y liderazgo transformacional con 20 ítems. Tanto la estadística descriptiva como inferencial se analizaron mediante la herramienta estadística SPSS versión 21. Las características demográficas obtenidas de los sujetos de estudio, a través del cuestionario muestran que el 81% de los empleados son hombres. El rango de edad más frecuente está comprendido entre los años 1981 y 1999, lo cual significa que predomina con un 58% la generación "Y" o "*millennials*". Dicha generación se caracteriza porque la mayoría tiene estudios superiores y el poder adquisitivo es mayor que el de sus generaciones anteriores. Se encontró que la antigüedad que mayor predomina está entre uno a cinco años en un 41.1%. También se obtuvo que más de la mitad, un 55.1% de los empleados, tiene una carrera profesional terminada.

La mayoría de los trabajadores considera que casi siempre esperan salir exitosos en la mayor parte de las cosas que cada uno de ellos ha intentado, además perciben que cuando están de buen humor son capaces de tener nuevas y mejores ideas. Por lo que, los sujetos consideran que su líder actúa de modo que se gana el respeto de los demás.

La conclusión es que la inteligencia emocional incide en el liderazgo transformacional al tener similitud con los resultados de autores que anteriormente estudiaron ambas variables. Las dimensiones que más inciden de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional son: el manejo de las emociones y usar las emociones para facilitar el pensamiento. Por último, la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional, por lo que la inteligencia emocional es una variable que garantiza la efectividad del liderazgo.

**RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN EMPLOYEES LABORING IN THE MAQUILADORA INDUSTRY OF JUAREZ, MEXICO**

*Emotional intelligence can be of great help in the organizational field, as it motivates work teams, improves ascendancy and off-descended communication and even minimizes interpersonal problems. Studying emotional intelligence in companies allows to identify situations and behaviors in human relationships that are sometimes not associated with rational capacity (Salovey & Mayer, 1990).*

*As described by Grewal and Salovey (2006), in the field of Psychology, emotional intelligence has generated an interest in innovating around the interaction between emotion and thought. However, emotional intelligence has been the point of great criticism of the fundamental difference between its scientific definition and its colloquial definition.*

*The transformational leader has the entrustment to recognize and empower the members of the organization in managing different personal emotions, especially feelings, since in addition to managing structures it must influence the culture of the organization (Salazar, 2006). In addition, the leader must connect the follower's sense of identity and self to the goal and collective identity of the organization; be a role model for the followers it inspires to take greater responsibility for their work, it must also understand the strengths and weaknesses of the followers, so that the leader can align the followers with the tasks that improve their performance (Odumeru & Ogbonna, 2013).*

*Fernandez-Berrocal and Pacheco (2002) describe emotional intelligence as people's ability to assimilate, know, manage and control feelings in an appropriate way and influence their mood or someone else's. In companies, employee emotions are on the agenda, which affects daily activity activities in the organization, since sometimes objectives are not achieved in a timely manner due to situations or conflicts in relationships.*

*According to Rubio (2016), emotional intelligence reflects positive results, as people with a higher degree of emotional intelligence are able to recognize and analyze the emotions of others and come to know their own affective states. Mendoza, Ortiz and Parker (2007) say it is important to have leaders in organizations, since the achievement of goals and productivity increase usually derive from good leadership, in addition to the commitment of the leader and his followers. In this regard, this research aimed to analyze whether emotional intelligence is significantly related to transformational leadership.*

*Hernandez, Fernández and Baptista (2010) point out that the quantitative approach uses data collection and analysis to answer research questions, demonstrate established hypotheses before obtaining such results; its procedure uses numerical measurement, counting and commonly the use of statistics in order to accurately create patterns of behavior of a population. This research is non-experimental, cross-cutting, descriptive and correlational-causal, with a quantitative focus.*

*Employees presenting a mid-range occupation in the performance of their duties were considered subjects of study to the companies of Stoneridge (Ted de Mexico) and Capacitores y Componentes de Mexico, S. de R.L. de C.V. (Capcom). A non-probabilistic sample was obtained for convenience, only 100 subjects were surveyed.*



*As a data collection technique a questionnaire was used, with a Likert scale of 5 points, the instrument integrated 52 items, where emotional intelligence was valued with 32 items and transformational leadership with 20 items. Both the descriptive and inferential statistics were analyzed using the SPSS version 21 statistical tool.*

*Demographics obtained from study subjects, through the questionnaire show that 81% of employees are men. The most common age range is between 1981 and 1999, which means that generation Y or millennials predominate with 58%. This generation is characterized by the majority of higher education and the purchasing power is greater than that of its previous generations. The oldest predominant seniority was found to be between one and five years in 41.1%. It was also obtained that more than half, 55.1% of employees, have a completed professional career.*

*Most workers believe that they almost always expect to succeed in most of the things that each of them has tried, and they also perceive that when they are in a good mood they are able to have new and better ideas. Therefore, subjects consider their leader to act in a way that earns the respect of others.*

*The conclusion is that emotional intelligence influences transformational leadership by having similarity to the results of authors who previously studied both variables. The most important dimensions of emotional intelligence in transformational leadership are: managing emotions and using emotions to facilitate thinking. Finally, emotional intelligence is significantly related to transformational leadership, so emotional intelligence is a variable that ensures the effectiveness of leadership.*

## Referencias

- Fernández-Berrocal, P. y Pacheco, N. E. (2002). La inteligencia emocional como una habilidad esencial en la escuela. *Revista Iberoamericana de educación*, 29(1), 1-6.
- Grewal, D. y Salovey, P. (2006). Inteligencia emocional. *Mente y cerebro*, 16(1), 10-20.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Mendoza, I. A., Ortiz, M. F. y Parker, H. C. (2007). Dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo transformacional. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, 7(27), 25-41.
- Odumeru, J. A. y Ogbonna, I. G. (2013). Transformational vs. transactional leadership theories: Evidence in literature. *International Review of Management and Business Research*, 2(2), 355.
- Rubio, M. J. (2016). *Implicaciones de la inteligencia emocional en los constructos resiliencia y satisfacción vital*. Universidad de Castilla-La Mancha, Albacete.
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿Modelo para organizaciones educativas que aprenden?. *UNIREVISTA*, 1(3), 1-12.
- Salovey, P. y Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.