



Universidad Argentina de la Empresa

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Licenciatura en Psicología

Trabajo de Integración Final

**“La inteligencia emocional y su relación con la disposición a la
resistencia al cambio”**

Alumna:

Juda, Virginia - L.U: 120672

Tutor:

María de las Mercedes Lotufo

Fecha de presentación: 05/12/2019

Índice

Resumen	3
Abstract	3
Introducción	4
Objetivos	5
Objetivo general	5
Objetivos específicos.....	5
Hipótesis	6
Para el objetivo número 2.....	6
Para el objetivo número 3.....	6
Marco teórico	7
Inteligencia emocional	7
Disposición a la Resistencia al cambio	8
Estado del arte	12
Inteligencia emocional y disposición a la resistencia al cambio:	12
Diseño tipo estadístico	16
Participantes	16
Instrumentos	16
Procedimientos	17
Procedimiento de análisis de datos.....	18
Discusión	24
Limitaciones y futuras líneas de investigación	28
Conclusión	29
Referencias	30
Anexos	32
Anexo 1: Consentimiento informado	33
Anexo 2: Cuestionario sociodemográfico	34
Anexo 3: Cuestionario sobre inteligencia emocional (TMMS24).....	36
Anexo 4: Escala sobre resistencia al cambio	39

Resumen

La inteligencia emocional es una variable ampliamente estudiada en los últimos años. Sin embargo, no son muchos los estudios empíricos que la correlacionan con la disposición a la resistencia al cambio. El presente trabajo tiene como objetivo analizar la relación entre la inteligencia emocional y la disposición a la resistencia al cambio en adultos viviendo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o Gran Buenos Aires. La muestra estuvo integrada por 210 participantes (61% mujeres y 39% hombres) actualmente viviendo en Ciudad Autónoma de Buenos Aires o Gran Buenos Aires. Se empleó un cuestionario sociodemográfico, la escala TMMS-24 (Trait Meta-Mood Scale-24) y la escala RTC (resistance to change). Se encontraron relaciones significativas entre la inteligencia emocional y la disposición a la resistencia al cambio. El análisis detallado de estos resultados se realizó en la discusión. Finalmente, se establecieron limitaciones y recomendaciones sobre futuras líneas de investigación.

Palabras clave: Inteligencia emocional, disposición a la resistencia al cambio.

Abstract

Emotional intelligence is a variable that has been studied very well in the last recent years. However, there are not too many empiric studies that investigate the relationship with the disposition to resistance to change. The objective of this work is to analyze the relationship between emotional intelligence and the disposition to resistance to change in adults living in CABA or Buenos Aires. The sample consisted of 210 participants (61% women and 39% men) currently living in CABA or Buenos Aires. A sociodemographic questionnaire was used, as well as the TMMS-24 scale (Trait Meta-Mood Scale-24) and the RTC scale (resistance to change). A Significant relationships was found between emotional intelligence and the willingness to resist changes. The detailed analysis of these results was carried out in the discussion. Finally, limitations and recommendations on future lines of research were established.

Keywords: Emotional intelligence, willingness to resist to changes.

Introducción

Es importante estudiar la inteligencia emocional dado que intenta dar respuesta a cómo las personas integran sus propios pensamientos con los sentimientos y emociones. De esto se puede comprender el por qué un coeficiente intelectual no es condición suficiente para obtener el bienestar general de las personas. Por otro lado, es importante mencionar como existen personas que se creen exitosas en el ámbito personal o profesional, que no imperiosamente cuentan con altos niveles de inteligencia, sino que tienen un buen manejo de cómo utilizar sus emociones y sus pensamientos buscando el logro de sus objetivos. Por lo tanto, el desarrollo de la inteligencia emocional pretende ser un modelo que prediga y dé posibilidades de cambio y desarrollo de las habilidades cognitivas y afectivas. Estas habilidades tienden a generar en las personas una mayor satisfacción (Correa, 2008).

A su vez, es importante mencionar que la disposición a la resistencia al cambio atraviesa a todos los seres humanos y es sumamente importante. En base a un estudio realizado por Miquel Porret (2008), todo proceso de cambio comprende, además del aprendizaje de la manera de hacer algo nuevo, un des-aprendizaje de la manera tradicional de actuar u operar lo que se venía efectuando. No existe el cambio si no se da la motivación para cambiar. Aquellos cambios organizativos que implican nuevas estructuras, nuevos procedimientos, nuevas formas de pensar, sólo se consiguen si se originan cambios individuales en las personas clave (Victorio, López & Cerón, 2011).

El objetivo de esta investigación será analizar la relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y la disposición a la resistencia al cambio en adultos de 18 a 55 años que se encuentran viviendo en la Ciudad autónoma de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, la pregunta de investigación para este presente trabajo es: ¿Existe relación entre la inteligencia emocional y la disposición a la resistencia al cambio?

Objetivos

Objetivo general

Analizar la relación entre la inteligencia emocional y la disposición a la resistencia al cambio en adultos residentes del área de Ciudad Autónoma de Buenos Aires o Gran Buenos Aires.

Objetivos específicos

- I. Describir los niveles de inteligencia emocional y la disposición a la resistencia al cambio en la muestra seleccionada.
- II. Analizar si existen diferencias significativas en la inteligencia emocional y la disposición a la resistencia al cambio según el sexo y la edad.
- III. Analizar la existencia de relaciones estadísticamente significativas entre la inteligencia emocional y la disposición a la resistencia al cambio.

Hipótesis

Para el objetivo número 2

- I. Las mujeres muestran mayores niveles de inteligencia emocional y menor disposición a la resistencia al cambio que los hombres.
- II. Las personas más grandes tienen mayores niveles de inteligencia emocional y menor disposición a la resistencia al cambio que las personas más jóvenes.

Para el objetivo número 3

- III. A mayor nivel de inteligencia emocional, menor disposición a la resistencia al cambio.

Marco teórico

Inteligencia emocional

El concepto de Inteligencia Emocional fue establecido por primera vez en 1990 por Peter Salovey definiéndola como la capacidad de controlar y regular los sentimientos de uno mismo y de las demás personas y usarlos como una referencia del pensamiento y de la acción (Bernal, 2001).

Salovey (1990) incluye las inteligencias personales de Gardner en su definición de inteligencia emocional, extendiendo estas capacidades a cinco esferas principales. Estas son: conocer las propias emociones, manejar las emociones, la automotivación, reconocer las emociones de los otros y, por último, manejar relaciones (Goleman, 1995). A continuación se describirán las 5 esferas.

La esfera de conocer las propias emociones hace referencia a tomar conciencia de las propias emociones y sentimientos. Apunta a obtener la capacidad de reconocer un sentimiento en el instante en que sucede (Goleman, 1995).

Como segunda esfera señalada se encuentra el poder manejar las emociones. La habilidad para controlar las emociones con el objetivo de que se expresen de manera pertinente es justificada en la toma de conciencia de las propias emociones. La destreza para poder manejar emociones de enojo, furia o irritabilidad es de suma importancia en las relaciones con los demás (Goleman, 1995).

Por otro lado, el hecho de poder focalizar las emociones hacia el cumplimiento de objetivos es esencial para la automotivación. Aquellos individuos que poseen estas habilidades suelen ser más productivos y efectivos en las actividades que desarrollan (Goleman, 1995).

A su vez, es importante mencionar que la empatía es la base de la generosidad. Aquellos individuos empáticos pueden identificar lo que otras personas necesitan, desean o quieren. Esta habilidad es sustancial en ciertas profesiones asociadas a la enseñanza, las ventas o la administración (Goleman, 1995).

Por último se encuentra el manejo de relaciones. La habilidad de establecer buenas relaciones con los demás es, en gran medida, el arte de manejar las emociones de los demás. Aquellas personas que dominan estas habilidades sociales pueden interactuar de forma suave y efectiva con los otros (Goleman, 1995).

A su vez, las personas pueden conocer en mayor o menor medida sus propias emociones. Existen tres áreas que ayudan a detectar el autoconocimiento que se tiene de las mismas: la atención emocional, la claridad emocional y la reparación emocional.

La atención emocional consiste en la conciencia que las personas tienen de sus emociones, la capacidad para reconocer los sentimientos y conocer que significan (López Curbelo, Acosta Pérez, García García & Fumero, 2006). La atención a los sentimientos es el grado en el que los sujetos creen prestar atención a sus emociones y sentimientos (Fernández-Berrocal, 2006).

La claridad emocional es definida como la facultad para conocer y comprender las emociones, sabiendo distinguir entre ellas, entendiendo cómo evolucionan e integrándolas en el pensamiento (López Curbelo, Acosta Pérez, García García & Fumero, 2006).

Y por último, la reparación emocional hace referencia a la capacidad de regular y controlar las emociones positivas y negativas (López Curbelo, Acosta Pérez, García García & Fumero, 2006). Alude a la creencia del individuo en su capacidad para interrumpir y regular estados emocionales negativos y, a su vez, prolongar los positivos (Fernández-Berrocal, 2006).

Disposición a la Resistencia al cambio

Báez (2016) refiere que uno de los obstáculos de la resistencia del cambio es que las personas que se resisten a los cambios suelen poseer cierto desgaste emocional, producto de la incertidumbre, las tensiones, la inquietud y la ansiedad que afectan a la personalidad de un individuo durante un periodo de cambio. Los obstáculos para el cambio son factores ambientales que dificultan la aceptación y la aplicación del cambio. Esta actitud se llama Resistencia al Cambio. Las personas desarrollan con frecuencia barreras para el cambio por temor a lo desconocido, por desconfianza hacia los iniciadores del cambio o mismo por sentimientos de seguridad amenazada.

La resistencia al cambio se produce en el momento que las personas no están comprometidas con el grado demandado para el esfuerzo del cambio. La resistencia es frecuente en un proceso de cambio, y toma muchas formas dentro de las organizaciones. “La resistencia es una reacción natural” (Senge: 2000, 295).

García Rubiano (2009) menciona que existen dos tipos de resistencia al cambio: el tipo A, referido a una resistencia abierta e inmediata que ocurre cuando los trabajadores responden con trabajo lento, quejas y amenazas manifiestan; y el tipo B, que se caracteriza por ser una resistencia implícita y diferida que genera resistencia en el largo plazo, acumula resentimiento que explota

después sin conexión explícita con el evento de cambio, produce pérdida de lealtad, desmotivación, ausentismo, baja en la eficiencia y en la eficacia. A su vez, Hellriegel, Slocum y Woodman (1999) mencionan que la resistencia puede ser individual y organizacional. Con respecto a la resistencia individual, puede ser por la percepción selectiva o equivocada, las características de la personalidad, los hábitos individuales, las amenazas a su autoridad o influencia, el temor a lo desconocido o cuestiones económicas. Algunas razones de tipo organizacional están asociadas al diseño organizacional, la cultura organizacional, las restricciones de recursos y los acuerdos internos de las organizaciones.

La resistencia al cambio puede ser interpretada desde diferentes niveles de análisis; King (2003) lo explica a través de tres niveles: el individual, el grupal y el organizacional. Dentro del nivel individual, se muestra que existen factores de personalidad que influyen en la intensidad de la resistencia al cambio. Algunos de ellos son la necesidad de alcanzar logros, la independencia, el mando y el autoritarismo. A su vez, Báez (2016) describe que la resistencia individual al cambio se puede formular a través de percepciones, personalidad, hábitos, amenazas al poder y la influencia, temor a lo desconocido y razones económicas.

Percepciones: Las personas suelen percibir de manera selectiva las cosas que se adaptan en forma más cómoda a su punto de vista del mundo. Una vez establecida una comprensión de la realidad, se resisten a cambiarla (Báez, 2016).

Personalidad: Algunos aspectos de la personalidad predisponen a ciertas personas a resistirse al cambio. Algunos ejemplos pueden ser el dogmatismo, como la rigidez de las creencias de una persona. La gente muy dogmática conserva un pensamiento cerrado y se resistirá con mayor probabilidad al cambio. A su vez, la dependencia si se lleva a extremos puede llevar a la resistencia al cambio. Las personas muy dependientes de los demás suelen tener autoestima baja. Quizás se resistan al cambio hasta que las personas de las que dependen lo acepten y lo incorporen a su comportamiento (Báez, 2016).

Hábitos: A menos que una situación cambie en forma decisiva, la gente tiende a continuar respondiendo a los estímulos en sus formas habituales. Un hábito llega a ser una fuente de satisfacción para las personas porque permite ajustarse al mundo y hacerle frente, brinda comodidad y seguridad. El hecho que se convierta en una fuente principal de resistencia al cambio depende si las personas perciben ventajas en cambiarlo (Báez, 2016).

Amenazas al poder y la influencia: Algunas personas de las organizaciones miran el cambio como amenaza a su poder o influencia (Báez, 2016).

Temor a lo desconocido: Afrontar lo desconocido puede ocasionar que las personas se angustien. En ciertas situaciones la incertidumbre no se produce tan sólo por el posible cambio en sí mismo, sino también por las posibles consecuencias de éste (Báez, 2016).

Razones económicas: Suele suceder que las personas en el ámbito laboral temen que, luego de aplicados los cambios, no se desempeñarán tan bien y no serán tan valiosos para la organización, los supervisores o los compañeros de trabajo (Báez, 2016).

Desde el nivel grupal la resistencia se manifiesta por diferentes factores referentes a la estructura, composición, y a las relaciones de trabajo de un grupo. Algunos de estos factores son la cohesión grupal, las normas sociales, la intervención en la toma de decisiones y la independencia en la autodeterminación de tareas. Desde el tercer nivel, el organizacional, elementos como la estructura de la organización, su clima, cultura y estrategia componen la raíz de la resistencia. Estos elementos, junto con los del nivel individual y grupal, pueden ser mejor percibidos a raíz de procesos psicológicos que valen de marco de referencia de la resistencia al cambio. Para lograr que el cambio sea efectivo en las organizaciones, es preciso que el empleado conozca cuáles son sus responsabilidades, sus objetivos y tenga el entrenamiento necesario, así como también la infraestructura técnica para apoyar las iniciativas transformacionales del cambio, para que elementos como la motivación, la cultura de las organizaciones y la normatividad de las organizaciones puedan obtener un impacto importante en la capacidad para poder incorporar cualquier tipo de cambio de organización. (Rubiano, 2009).

Oreg (2003) describe que la disposición a la resistencia al cambio se integra de cuatro dimensiones: la búsqueda de la rutina, la reacción emocional, la focalización a corto plazo y la rigidez cognitiva.

La búsqueda de la rutina hace referencia al grado en el que los individuos prefieren las tareas, procedimientos y ambiente altamente predecibles. Respecto a la reacción emocional, esta dimensión, refleja el malestar, la ausencia de entusiasmo y la ansiedad que el individuo experimenta al enfrentarse a los cambios. La focalización a corto plazo aborda el grado en el que los individuos se preocupan por los inconvenientes y molestias que el cambio trae consigo, en lugar de estar centrados en los posibles beneficios y la comodidad que podría generar a largo plazo. Por

último, la rigidez cognitiva se refiere a la inflexibilidad en el pensamiento y la dificultad para aceptar nuevas ideas, métodos y perspectivas (Victorio, López & Cerón, 2011).

En su investigación, Oreg (2003), describe que el punto de partida de su estudio fue la revisión y definición de seis fuentes de resistencia al cambio derivadas de estudios previos del tema. Estas fuentes son: la pérdida de control como principal causa de la resistencia, la rigidez cognitiva, la falta de capacidad de recuperación psicológica, las formas de intolerancia para el período de ajuste implicado en los cambios, la preferencia por los bajos niveles de estimulación y novedad y, por último, los renuentes a dejar los antiguos hábitos (Victorio, López & Cerón, 2011).

Estado del arte

Con el fin de conocer los últimos estudios realizados sobre el tema de la presente investigación: inteligencia emocional y disposición a la resistencia al cambio, se efectuó una revisión bibliográfica y como resultado de esta, se seleccionaron artículos pertinentes. Para ello, se acudió a las bases de datos EBSCO, Google Académico y Scielo y se usaron los siguientes términos de búsqueda tanto en el idioma inglés como en el castellano: “inteligencia emocional”, “emociones”, “resistencia al cambio”, “disposición al cambio”.

Inteligencia emocional y disposición a la resistencia al cambio:

Di Fabio, Bernaud y Loarer (2014) realizaron una investigación con el fin de conocer cuál es el papel de los rasgos de personalidad y la inteligencia emocional en relación con la resistencia al cambio. Se utilizaron los siguientes instrumentos: el cuestionario de personalidad de Eysenck - Revisado, el Inventario de cociente emocional restringido y la escala de resistencia al cambio. La prueba se administró a 274 médicos y enfermeros italianos. Este estudio reveló que existe relación entre inteligencia emocional y resistencia al cambio. Aquellas personas con mayor inteligencia emocional, se encuentran menos inclinadas a adoptar una rutina.

Arias y Giuliani (2014), investigaron y contrastaron las características de la Inteligencia Emocional en personas de tres conjuntos etarios distintos a través la escala Trait-meta mood 24 (TMMS-24). La investigación se realizó mediante una muestra de 252 sujetos hombres y mujeres, divididos en tres grupos etarios. Cada grupo tenía la misma cantidad de personas. Sus resultados coinciden con estudios anteriores. Comprobaron que a mayor edad existía un mayor desarrollo de inteligencia emocional y, a su vez, se desarrollaban recursos emocionales para adaptarse y enfrentar los retos de la vida.

Moral Jiménez y Ganzo Salamanca (2018) realizaron un estudio con el fin de comprobar si existe una relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral. Se utilizó una muestra de 214 personas entre 18 y 65 años de diversos ámbitos contando con distintos niveles de experiencia. Como instrumento se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. Se pudo confirmar que el terreno de dedicación profesional posee implicaciones tanto a nivel de inteligencia emocional de los empleados, como en la satisfacción con el trabajo.

García-Rubiano y Forero Aponte (2015) investigaron la relación entre contrato psicológico y cambio organizacional en los empleados de la ciudad de Bogotá, Colombia. Se utilizó una muestra de 100 empleados quienes participaron de manera voluntaria. Para poder medir el cambio organizacional se utilizó un instrumento diseñado por García-Rubiano y Forero Aponte (2015). El instrumento se compone de nueve variables primordiales, tres factores de primer orden y dos factores de segundo orden. Estos son: 1. Variables principales (adaptabilidad, liderazgo, participación/integración, comunicación, trabajo en equipo, aceptación, resistencia al cambio, conocimiento de la organización, cultura de cambio). 2. Factores de Primer orden (factor individual, factor grupal y factor organizacional). 3. Factores de Segundo orden (factor I: Gestión del cambio, factor II: Proyección y Desarrollo del cambio). El alfa de Cronbach de este instrumento es 0,86. La evaluación de los resultados mostró evidencia de que existe una correlación entre las variables de cambio organizacional y de contrato psicológico.

Hillier-Fry y Lostalé (2018) realizaron una investigación acerca de la inteligencia emocional como clave para adaptarse a la era digital. Describieron que las empresas comenzaron a tener más en cuenta la inteligencia emocional como una herramienta fundamental en la gestión del cambio. Esto se debe a los siguientes motivos: aminora los efectos del estrés, acrecienta la agilidad del aprendizaje, fortalece la motivación y autoestima de los individuos ante la incertidumbre, mejora la toma de decisiones, beneficia a una gestión más eficaz y duradera de los conflictos, permite actuar de forma más productiva, facilita la resiliencia y la recuperación frente a entornos de inestabilidad.

Parra Peralta, Ramírez Gallardo, Pernas Álvarez y Ortiz Ocho (2018) realizaron una investigación cuyo objetivo general se centró en describir el nivel de inteligencia emocional en los pacientes con diabetes de la Fundación Casa de la Diabetes en Cuenca, para identificar las dimensiones de percepción, comprensión y regulación emocional. La población seleccionada estuvo conformada por 40 pacientes, 26 mujeres y 14 hombres, las edades oscilaron entre 20 y 65 años. En la recolección de datos se utilizó el "Trait Meta-Mood Scale-24". Esta investigación evidenció que en relación con el sexo, los niveles de la dimensión percepción emocional oscilaron entre bajo y adecuado, y predomina el nivel adecuado en mujeres y hombres. En la dimensión comprensión emocional los niveles se encontraron entre bajo, adecuado y alto, donde mujeres y hombres presentan niveles por encima de la media. Por su parte, en la dimensión regulación

emocional los niveles se hallaron entre bajo, adecuado y alto, y se comportan en escalas por encima de la media. Con respecto a la edad, los niveles de la dimensión percepción emocional se encontraron entre bajo y adecuado. Se destacaron elevadas cifras de los pacientes que están en la etapa de la adultez tardía en nivel adecuado. En la dimensión comprensión emocional los niveles oscilaron entre bajo, adecuado y alto, los puntajes más frecuentes se hallaron entre el adecuado y el alto. En la dimensión regulación emocional los niveles fueron entre bajo, adecuado y alto. El nivel adecuado obtuvo puntuaciones más altas para las tres categorías de edades.

Gartzia, Aritzeta, Balluerka y Heredia (2012), realizaron una investigación acerca de la inteligencia emocional según el género. El trabajo examinó el efecto de la identidad de género sobre la inteligencia emocional en una muestra de 338 trabajadores. Para la medida de la inteligencia emocional se usaron tanto medidas de auto-percepción (TMMS) como de habilidad (MSCEIT). Comprobaron que las mujeres tienden a identificarse en mayor medida que los hombres con rasgos expresivos de identidad relacionados a competencias de inteligencia emocional y que dicha identificación media parcialmente la relación entre el sexo y la inteligencia emocional: las mujeres son emocionalmente más inteligentes debido a que se identifican en mayor medida con rasgos de expresividad.

Ferrer y Jiménez (2012), realizaron un estudio centrado su interés en conocer el modo en que los componentes de la inteligencia emocional influyen en el compromiso de los trabajadores. Con esta finalidad, se realizó un estudio descriptivo de carácter transversal con una muestra formada por 165 trabajadores mexicanos, 53% hombres y 47% mujeres. Los resultados ponen de manifiesto que tanto la inteligencia emocional como el compromiso son constructos multidimensionales. A su vez, fue demostrado que existen diferencias estadísticamente significativas por edad y género. Esta investigación comprobó que las mujeres parecen atender y percibir mejor los sentimientos que los hombres. Asimismo, en lo que respecta a la edad se demostró que, cuanto mayor es la edad más comprensión de los sentimientos muestran los participantes. Sin embargo, en lo que respecta al sexo hallamos que hay una fuerte asociación en la atención; es decir, que hay diferencias entre hombres y mujeres, siendo la vertiente atención de las emociones la que presenta una mayor diferencia.

Salgado, Lería, Arcos, Pineda y González (2018) efectuaron un estudio sobre la actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. El objetivo del mismo fue analizar la relación entre la actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros de una empresa situada en la región de Atacama, Chile. Utilizaron un diseño de tipo transversal para grupos naturales. Utilizaron la escala de actitudes hacia el cambio (EAC), la escala de la resistencia al cambio (ERC) y una encuesta para recabar datos sociodemográficos. En la investigación participaron 251 trabajadores. Los resultados dieron a conocer una actitud positiva hacia el cambio organizacional, y una mediana resistencia al mismo. Con relación a la edad, los trabajadores mayores de 51 años puntúan más bajo que los rangos menores en la dimensión actitud de temor hacia el cambio. Respecto al sexo, se pudo corroborar que las mujeres presentan puntuaciones más altas que los hombres en los factores individuales asociados a desear un cambio.

Metodología

Diseño tipo estadístico

Este trabajo presenta un diseño no experimental, de corte transversal. El tipo de estudio es descriptivo y correlacional. El mismo tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre dos variables: inteligencia emocional y la disposición a la resistencia al cambio en adultos viviendo en Ciudad Autónoma de Buenos Aires o Gran Buenos Aires.

Participantes

La muestra utilizada fue de tipo no probabilística. La misma alcanzó a 210 adultos entre 18 y 55 años de ambos sexos [61% femenino ($N = 128$) y 39% masculino ($N=82$)]. El criterio para ser incluidos en la muestra consistió en que sean adultos viviendo en Ciudad Autónoma de Buenos Aires o Gran Buenos Aires entre 18 y 55 años y que estén actualmente trabajando o hayan trabajado alguna vez. Por otro lado, para los criterios de exclusión se descartaron personas menores de 18 años o bien mayores de 55 años, personas que no aceptaron el consentimiento informado, quienes hayan dejado incompleto alguna pregunta del cuestionario sociodemográfico o aquellas personas que no estén viviendo en Ciudad Autónoma de Buenos Aires o Gran Buenos Aires .

Instrumentos

1) Cuestionario sociodemográfico:

El cuestionario tiene como objetivo confirmar aquellos criterios de inclusión y exclusión mencionados anteriormente. Se preguntaron datos tales como el sexo, la edad, el estado civil, nivel de estudio y si se encuentra actualmente trabajando o ha trabajado alguna vez.

2) Test de Inteligencia Emocional: Trait Meta-Mood Scale-24 (TMMS-24)

El cuestionario se refiere a la versión limitada del TMMS 48. La TMMS-24 se integra por 24 ítems, establecidos en tres dimensiones. Estas son la atención, claridad emocional y reparación de las emociones que representa tres procesos: percepción, comprensión y regulación. Se evalúan los estados emocionales a través de una escala de tipo Likert en base con cada ítem, donde 1 es igual

a nada de acuerdo, 2 es igual a algo de acuerdo, 3 es igual a bastante de acuerdo, 4 es igual a muy de acuerdo y 5 es igual a totalmente de acuerdo (Fernandez- Berrocal, Extremera & Ramos, 2003).

La confiabilidad necesaria para la investigación según el coeficiente alfa de Cronbach es de .89 en cuanto a la escala global, .89 referido a la atención, .86 respecto a claridad y .86 para reparación. (Fernandez- Berrocal, Extremera & Ramos, 2003).

3) Escala de resistencia al cambio (Resistance to Change Scale – RTC)

Esta escala fue desarrollada por Oreg (2003) para lograr evaluar la disposición a la resistencia al cambio (González Fernández, 2014).

La escala de Resistencia al Cambio (RTC) de Oreg (2003) se compone de 17 ítems. Estas son afirmaciones vinculadas con las reacciones que los sujetos tienen frente a los cambios. Las personas tienen que responder mostrando en qué medida cada una de las afirmaciones refleja el grado de acuerdo o desacuerdo a través de una escala de tipo Likert teniendo un rango entre 1 y 5: siendo 1 igual a Totalmente en desacuerdo, 2 siendo igual a En desacuerdo, 3 siendo igual a Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 siendo igual a De acuerdo y, por último, 5 siendo igual a Totalmente de acuerdo. Cada una de las dimensiones del constructo se evalúa por medio de cuatro ítems, con la alteración de la dimensión búsqueda de rutinas que es evaluada por medio de cinco ítems. A su vez, contiene dos ítems redactados de manera negativa para lograr reducir la varianza de error debida al método (González Fernández, 2014). El coeficiente de Cronbach de la escala total es de .92.

La escala mide concretamente la disposición a la resistencia al cambio y admite pronosticar la reacción de un sujeto frente a un cambio, tanto de manera voluntaria como impuesta, en distintos contextos y diversos tipos de organización (González Fernández, 2014).

Procedimientos

La recolección de datos se realizó a través de internet, mediante email y redes sociales (Gmail, Facebook, Instagram y WhatsApp). Los cuestionarios mencionados previamente se dispusieron en un formulario online de Google junto a la solicitud de datos de inclusión obligatorios y el consentimiento informado que asegura confidencialidad y anonimato para cada participante de la muestra.

Procedimiento de análisis de datos

El análisis de datos del presente trabajo se realizó en una matriz de SPSS 23. Para los objetivos específicos descriptivos número 1 se utilizaron estadísticas descriptivas (mínimo, máximo, media y el desvío).

Para el objetivo específico número 2 donde se propuso analizar si existen diferencias significativas entre la inteligencia emocional y la disposición a la resistencia al cambio según el sexo y la edad se utilizó la Prueba T.

Para el objetivo 3 de esta investigación que buscó analizar la relación entre la inteligencia emocional y la disposición a la resistencia al cambio, se utilizó la correlación de Pearson.

Resultados

Para el objetivo número 1, la descripción de los niveles de inteligencia emocional y la disposición a la resistencia al cambio, se aplicaron análisis estadísticos descriptivos

Respecto a la variable de inteligencia emocional, la reparación de emociones se mostró como predominante con una media de 28.50 ($DE=5.94$), un puntaje mínimo de 10 y un puntaje máximo de 40. En segundo lugar, se observa la atención emocional con una media de 28.28 ($DE=5.70$), un mínimo de 13 y un máximo de 40. Por último, la claridad emocional fue el menos prevalente con una media de 28.18 ($DE=5.44$), un mínimo de 12 y un máximo de 39.

Tabla 1:

Estadístico descriptivo Inteligencia emocional

	N	Mínimo	Máximo	Media	DE
TMMS Atención emocional	210	13	40	28.28	5.70
TMMS Claridad emocional	210	12	39	28.18	5.44
TMMS Reparación de las emociones	210	10	40	28.50	5.94

Con relación a los estadísticos descriptivos de la disposición a la resistencia al cambio, el tipo más relevante fue la rigidez cognitiva con una media de 12.88 ($DE=3.32$), un puntaje mínimo de 4 y un puntaje máximo de 20. En segundo lugar, se observa la reacción emocional con una media de 11.87 ($DE=3.26$), un mínimo de 4 y un máximo de 20. En tercer lugar, se observa la búsqueda de la rutina con una media de 11.03 ($DE=3.86$) con un mínimo de 5 y un máximo de 22. Por último, la focalización a corto plazo fue el menos prevalente con una media de 10.14 ($DE=3.34$), un mínimo de 4 y un máximo de 18.

Tabla 2:

Estadístico descriptivo para resistencia al cambio

	N	Mínimo	Máximo	Media	DE
RTC Búsqueda de la rutina	210	5	22	11.03	3.86
RTC Reacción emocional	210	4	20	11.87	3.26
RTC Focalización a corto plazo	210	4	18	10.14	3.34
RTC Rigidez cognitiva	210	4	20	12.88	3.32

Para el objetivo específico número 2, se llevó a cabo una prueba t de Student para analizar si existen diferencias significativas entre ambos sexos para las dimensiones de inteligencia emocional y disposición a la resistencia al cambio.

En lo que refiere a la inteligencia emocional, en la atención emocional, se hallaron diferencias significativas [$t(208) = -2.810, p < .01$] a favor del sexo femenino ($ME=29.17, DE=5.39$) en relación al masculino ($ME=26.89, DE=5.92$).

Tabla 3:

Diferencia en inteligencia emocional según sexo

	Masculino n=82 Media (DE)	Femenino n=128 Media (DE)	t gl (208)
Atención emocional	26.89 (5.92)	29.17 (5.39)	-2.810*
Claridad emocional	28.22 (5.14)	28.16 (5.64)	.083
Reparación de las emociones	27.88 (5.85)	28.29 (5.99)	-1.221

* $p < .01$

En relación a la disposición a la resistencia al cambio, se encontraron diferencias significativas en la búsqueda de la rutina [$t(208) = 2.739, p < .01$] a favor del sexo masculino ($ME=11.94, DE=3.95$) respecto al femenino ($ME=10.45, DE=3.69$).

Tabla 4:

Diferencia en la disposición a la resistencia al cambio según sexo:

	Masculino n=82 Media (DE)	Femenino n=128 Media (DE)	t gl (208)
Búsqueda de la rutina	11.94 (3.95)	10.45 (3.69)	2.739*
Reacción emocional	11.65 (3.15)	12.01 (3.33)	-.793
Focalización a corto plazo	10.60 (3.41)	9.84 (3.27)	1.587
Rigidez cognitiva	13.26 (2.91)	12.63 (3.55)	1.388

* $p < .01$

Para el análisis de diferencias entre las tres variables según la edad, se llevó a cabo una división entre dos grupos, personas de entre 18 y 35 años y adultos entre 36 y 55 años.

Respecto a la reparación de las emociones, se hallaron diferencias significativas [$t(208) = -2.533, p < .05$] a favor del grupo de entre 36 y 55 años ($ME=30.00, DE=4.90$) por sobre el grupo de entre 18 y 35 años ($ME=27.92, DE=6.21$).

Tabla 5:

Diferencia en inteligencia emocional según edad

	18 a 35 n=152 Media (DE)	36 a 55 n=58 Media (DE)	t gl (208)
Atención emocional	28.28 (5.86)	28.25 (5.30)	.037
Claridad emocional	27.88 (5.59)	28.96 (4.95)	-1.366
Reparación de las emociones	27.92 (6.21)	30.00 (4.90)	-2.533*

* $p < .05$

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las dimensiones para esta agrupación de edad. Solo existe una tendencia a favor del grupo de personas entre 18 y 35 años en las dimensiones de Búsqueda de rutina, Reacción emocional y Rigidez cognitiva.

Tabla 6:

Diferencia la disposición a la resistencia al cambio según Edad:

	18 a 35 n=152 Media (DE)	36 a 55 n=58 Media (DE)	t gl (208)
Búsqueda de la rutina	11.19 (4.05)	10.60 (3.29)	1.081
Reacción emocional	11.96 (3.17)	11.62 (3.48)	.647
Focalización a corto plazo	10.11 (3.43)	10.20 (3.10)	-.193
Rigidez cognitiva	12.98 (3.39)	12.60 (3.11)	.764

Para el objetivo número 3 se llevó a cabo un análisis de correlación bivariada de Pearson entre las dimensiones de inteligencia emocional y la disposición a la resistencia al cambio.

La dimensión de Inteligencia emocional que relacionó significativamente negativa débil con la dimensión rigidez cognitiva fue atención emocional ($r=-.153$, $p < .05$). Respecto a las dimensiones de la disposición a la resistencia al cambio que correlacionaron significativamente negativa débil con la claridad emocional fueron la reacción emocional ($r=-.218$, $p < .01$), mientras que la focalización a corto plazo ($r=-.312$, $p < .001$) y la búsqueda de la rutina ($r=-.251$, $p < .001$) correlacionaron significativamente negativa moderada.

A su vez, las dimensiones de la disposición a la resistencia al cambio que correlacionaron significativamente negativa moderada con la reparación de las emociones fueron la búsqueda de la rutina ($r=-.338$, $p < .001$), la reacción emocional ($r=-.387$, $p < .001$) y la focalización a corto plazo ($r=-.391$, $p < .001$).

Tabla 7:

Correlación entre inteligencia emocional y la disposición a la resistencia al cambio:

	Búsqueda de la rutina	Reacción emocional	Focalización a corto plazo	Rigidez cognitiva
Atención emocional	-.100	.010	-.075	-.153*
Claridad emocional	-.251***	-.218**	-.312***	.124
Reparación de las emociones	-.338***	-.387***	-.391***	-.051

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$ $N=210$

Respecto a la correlación por totales, la inteligencia emocional tiene una relación estadísticamente significativa negativa moderada respecto a la disposición a la resistencia al cambio ($r = -.335$, $p < .001$).

Tabla 8:

Correlación por totales:

	RTC Total
TMMS Total	-.335*

* $p < .001$ $N=210$

Discusión

El motivo principal del presente trabajo fue analizar la relación entre inteligencia emocional y la disposición a la resistencia al cambio en adultos. Para ello, se tuvo en cuenta una muestra de 210 participantes compuesta por hombres y mujeres argentinos de edades entre 18 y 55 años residentes de CABA y Gran Buenos Aires.

El primer objetivo específico consistió en realizar un análisis estadístico descriptivo para relevar los niveles hallados en la muestra para las distintas variables estudiadas. En lo que respecta a la variable de inteligencia emocional, la reparación de emociones se mostró como la dimensión predominante. En segundo lugar, se observó la atención emocional. Por último, la claridad emocional fue la dimensión menos prevalente.

Respecto a la disposición a la resistencia al cambio, los valores obtenidos en la población analizada arrojaron como la dimensión más relevante a la rigidez cognitiva seguido por la reacción emocional. En tercer lugar, se observó la búsqueda de la rutina. Por último, la focalización a corto plazo fue la dimensión menos prevalente.

En lo que respecta al segundo objetivo específico, que refiere a analizar si existen diferencias significativas en las variables inteligencia emocional y disposición a la resistencia al cambio según la edad y el sexo, se llevó a cabo un análisis t de Student sobre la muestra. El objetivo fue comparar, en primer lugar, las diferencias existentes entre los sexos. Los resultados adquiridos mostraron que las mujeres presentaron diferencias significativas en la atención emocional y una leve tendencia en reparación de las emociones a favor a las mujeres. No se identificaron diferencias respecto a la claridad emocional según el sexo. En relación a la disposición a la resistencia al cambio, se encontraron diferencias significativas en la búsqueda de la rutina a favor del sexo masculino y una tendencia en la focalización a corto plazo y rigidez cognitiva también a favor de los hombres. Esto refleja que los hombres presentan mayor disposición a la resistencia al cambio que las mujeres. La investigación realizada por Gartzia, Aritzeta, Balluerka y Heredia (2012), prueba que las mujeres son emocionalmente más inteligentes debido a que se identifican en mayor medida con rasgos de expresividad. A su vez, el estudio realizado por Ferrer y Jiménez (2012), demostró que las mujeres parecen atender y percibir mejor los sentimientos que los hombres.

Respecto a la disposición al cambio, Salgado, Lería, Arcos, Pineda y González (2018) efectuaron un estudio sobre la actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. Esta investigación pudo corroborar que las mujeres presentan puntuaciones más altas que los hombres en los factores individuales asociados a desear un cambio.

Para el análisis de inteligencia emocional según la edad, se llevó a cabo una división entre dos grupos, adultos de entre 18 y 35 años y entre 36 y 55 años. Se observó que el grupo de personas mayores de 35 años mostraron una diferencia significativa en la dimensión Reparación de las emociones y una tendencia en Claridad emocional. Respecto a la variable de disposición de resistencia al cambio, no se encontraron diferencias significativas en sus dimensiones, aunque sí una leve tendencia para el grupo más joven en la dimensión de búsqueda de la rutina, Reacción emocional y Rigidez cognitiva. Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Arias y Giuliani (2014), donde contrastaron las características de la Inteligencia Emocional en personas de tres conjuntos etarios distintos a través la escala Trait-meta mood 24 (TMMS-24). Demostraron que a mayor edad existía mayor desarrollo de inteligencia emocional y, a su vez, se desarrollaban recursos emocionales para adaptarse y enfrentar los retos de la vida. Otro estudio, centrado en conocer el modo en que los componentes de la inteligencia emocional influyen en el compromiso de los trabajadores, realizado por Ferrer y Jiménez (2012), demostró que cuanto mayor es la edad más comprensión de los sentimientos muestran los participantes.

Por otro lado, Salgado, Lería, Arcos, Pineda y González (2018) efectuaron un estudio sobre la actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. Respecto a la edad, esta investigación corroboró que los trabajadores mayores de 51 años puntúan más bajo que los rangos menores en la dimensión actitud de temor hacia el cambio.

Para el tercer objetivo específico, que consistió en examinar qué relación existe entre la inteligencia emocional y la disposición a la resistencia al cambio, se llevó a cabo una correlación bivariada de Pearson.

La primera relación analizada se realizó entre las tres dimensiones de inteligencia emocional y las cuatro dimensiones de disposición a la resistencia al cambio, donde fue posible observar que la dimensión de Inteligencia emocional que relacionó significativamente negativa débil con la dimensión rigidez cognitiva fue atención emocional. Esta última dimensión consiste

en la conciencia que los sujetos tienen de sus emociones, la capacidad para reconocer los sentimientos y conocer que significan (López Curbelo, Acosta Pérez, García García & Fumero, 2006). La atención a los sentimientos es el grado en el que los sujetos creen prestar atención a sus emociones y sentimientos (Fernández-Berrocal, 2006). Respecto a las dimensiones de la disposición a la resistencia al cambio que correlacionaron significativamente negativa débil con la claridad emocional, entendida como la facultad para conocer y comprender las emociones, sabiendo distinguir entre ellas, entendiendo cómo evolucionan e integrándolas en el pensamiento (López Curbelo, Acosta Pérez, García García & Fumero, 2006), fue la reacción emocional, mientras que la focalización a corto plazo y la búsqueda de la rutina, correlacionaron significativamente negativa moderada.

A su vez, las dimensiones de la disposición a la resistencia al cambio que correlacionaron significativamente negativa moderada con la reparación de las emociones, definida como la capacidad de regular y controlar las emociones positivas y negativas (López Curbelo, Acosta Pérez, García García & Fumero, 2006), fueron la búsqueda de la rutina, la reacción emocional y la focalización a corto plazo. Retomando las definiciones de las dimensiones de la disposición a la resistencia al cambio, la búsqueda de la rutina hace referencia al grado en el que los individuos eligen las tareas, procedimientos y ambiente altamente predecibles. La reacción emocional muestra el malestar, la ausencia de entusiasmo y la ansiedad que el sujeto experimenta al enfrentarse a los cambios. La focalización a corto plazo aborda el grado en el que los individuos se preocupan por los inconvenientes y molestias que el cambio trae consigo, en lugar de estar centrados en los posibles beneficios y la comodidad que podría generar a largo plazo. Por último, la rigidez cognitiva refiere a la inflexibilidad en el pensamiento y la dificultad para aceptar nuevas ideas, métodos y perspectivas (Victorio, López & Cerón, 2011).

Respecto a la correlación por totales, la inteligencia emocional obtuvo una relación estadísticamente significativa negativa moderada respecto a la disposición a la resistencia al cambio.

Los resultados obtenidos en el presente trabajo coinciden con la investigación realizada por Di Fabio, Bernaud y Loarer (2014) con el fin de conocer cuál es el papel de los rasgos de personalidad y la inteligencia emocional en relación con la resistencia al cambio. El estudio reveló que existe una relación entre inteligencia emocional y resistencia al cambio. Los sujetos que poseen

mayor inteligencia emocional, se hallan menos inclinados a adoptar una rutina (Di Fabio, Bernaud & Loarer. 2014).

Además, otra investigación realizada por Hillier-Fry y Lostalé (2018) acerca de la inteligencia emocional como clave para adaptarse a la era digital, también coincide con los resultados de este trabajo de investigación final. Describieron que la inteligencia emocional es una herramienta fundamental en la gestión del cambio.

Por otro lado, la investigación realizada García-Rubiano y Forero Aponte (2015) acerca de la relación entre contrato psicológico y cambio organizacional en los empleados de la ciudad de Bogotá, Colombia, mostró evidencia de que existe una correlación entre las variables de cambio organizacional y de contrato psicológico.

Limitaciones y futuras líneas de investigación

Las limitaciones en la presente investigación están relacionadas principalmente con el tamaño acotado de la muestra y, a su vez, la distribución geográfica específica de la misma. También existió una distribución a favor del grupo femenino. Respecto a la edad, se concentró la mayor cantidad de reportes en torno a dos grupos puntuales que se englobaron en los usuarios menores (Entre 18 y 35 años), reduciendo así la posibilidad de ahondar en las distintas variables para los usuarios más grandes (Entre 36 y 55 años). La posibilidad de homogeneizar la distribución de edades permitiría mayor precisión en el estudio de resultados respecto a las distintas conductas analizadas en el presente trabajo.

Respecto a los instrumentos, ambos se encuentran validados para la población argentina.

Por otro lado, el hecho de tratarse de evaluaciones autoadministradas, es posible que se puedan haber formado sesgos en las respuestas conforme a la imagen que deseen proyectar las personas encuestadas.

Futuras líneas de investigación deberían cubrir los aspectos mencionados. Además, se podrían incluir diferencias geográficas marcadas con mayor énfasis, para brindar más información sobre las diferencias según localización resultantes. Por otra parte, una muestra más numerosa en un rango más amplio de edad permitiría analizar con mayor enfoque las relaciones entre variables.

Conclusión

El presente estudio se centró en analizar las relaciones entre la inteligencia emocional y la disposición a la resistencia al cambio.

Los resultados obtenidos a partir del análisis de la muestra de estudio fueron acordes a los objetivos propuestos en función de las hipótesis planteadas. Respecto a los objetivos específicos, se logró corroborar los supuestos en relación a que el sexo femenino presenta mayor inteligencia emocional que el sexo masculino. En relación a la disposición a la resistencia al cambio, se encontraron diferencias significativas en la búsqueda de la rutina a favor del sexo masculino.

Respecto a las diferencias según la edad, en relación a la reparación de las emociones, se hallaron diferencias significativas a favor del grupo mayor de 36 a 55 años. No se encontraron diferencias significativas en lo que respecta a las dimensiones de la disposición a la resistencia al cambio según la edad.

Finalmente, se corroboró la relación entre la inteligencia emocional y la disposición a la resistencia al cambio. Se observó que la dimensión de Inteligencia emocional que relacionó significativamente negativa débil con la dimensión rigidez cognitiva fue la atención emocional. Respecto a las dimensiones de la disposición a la resistencia al cambio que correlacionaron significativamente negativa débil con la claridad emocional fue la reacción emocional, mientras que la focalización a corto plazo y la búsqueda de la rutina correlacionaron significativamente negativa moderada.

A su vez, las dimensiones de la disposición a la resistencia al cambio que correlacionaron significativamente negativa moderada con la reparación de las emociones fueron la búsqueda de la rutina, la reacción emocional y la focalización a corto plazo.

Por último, es importante destacar que la inteligencia emocional obtuvo una relación estadísticamente significativa negativa moderada respecto a la disposición a la resistencia al cambio.

Referencias

- Arias, C. J., & Giuliani, M. F. (2014). Explorando la inteligencia emocional percibida en tres franjas etarias. Un estudio realizado en la Argentina. *Estudios Interdisciplinarios sobre o Envelhecimento, 19*(1).
- Báez, M. G., Grant, M. G. A., Jiménez, A. H., & Espinosa, J. S. (2016). Resistencia al cambio. *Estrategias competitivas organizacionales con responsabilidad social, 405*.
- Bernal, J. J. V. (2001). La Inteligencia Emocional. *Industrial Data, 4*(1), 80-81.
<https://doi.org/10.15381/idata.v4i1.6677>
- Correa, M. S. (2008). Escala autoinformada de inteligencia emocional (EAIE): validación de la Escala de Inteligencia Emocional Autoinformada. *Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid*.
- Di Fabio, A., Bernaud, J. L., & Loarer, E. (2014). Emotional intelligence or personality in resistance to change? Empirical results in an Italian health care context. *Journal of employment counseling, 51*(4), 146-157. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2014.00048.x>
- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2006). La investigación de la inteligencia emocional en España. *Ansiedad y estrés, 12*.
- Ferrer, C. M. S., & Jiménez, J. M. (2012). Inteligencia emocional y su relación con el compromiso de los trabajadores mexicanos: Estudio de diferencias individuales según sexo y edad. *Alternativas en Psicología, 16*(27), 89-106.
- García-Rubiano, M., & Forero-Aponte, C. (2015). Contrato psicológico y cambio organizacional en una entidad perteneciente al sector terciario de la ciudad de Bogotá, Colombia. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación, 6*(1), 15-28. <https://doi.org/10.19053/20278306.4047>
- García Rubiano, M., Gómez Navarro, G. P., & Londoño, O. P. (2009). Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público, en Bogotá (Colombia). *Diversitas: Perspectivas en psicología, 5*(1), 141-159.

- 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. <https://doi.org/10.6018/analesps.28.2.124111>
- Goleman, D. (1995). Inteligencia emocional. *Barcelona: Kairós*.
- González Fernández, L., & Correia, A. (2014). Validación de la escala de resistencia al cambio para la población Portuguesa: resultados preliminares. *XXIV Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica*. doi: <http://hdl.handle.net/10400.26/6747>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2004). Comportamiento organizacional (No. 65.013). *International Thomson Editores*
- Hillier-Fry, C., & Lostalé, A. (2018). High Tech, high touch: la inteligencia emocional como clave para adaptarse a la era digital. *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, (135), 6-8.
- Jiménez, M. D. L. V. M., & Salamanca, S. G. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Psicología desde el Caribe: revista del Programa de Psicología de la Universidad del Norte*, 35(1), 18-32.
- King, N. (2003). Cómo administrar la innovación y el cambio. Guía crítica para las organizaciones. *International Thomson Editores Spain Paraninfo SA*.
- López Curbelo, M., Acosta Pérez, I., García García, L. A., & Fumero, A. (2006). Inteligencia Emocional en policías locales. *Ansiedad y Estrés*, Vol. 12 (2-3), pp. 463-477.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1990). Inteligencia emocional. *American Psychologist*, 504.
- Oreg, S. (2003). Resistance to Change: Developing an Individual Differences Measure. *Journal of Applied Psychology*. 2003 Vol. 88, No. 4, pages 680-693.
- Parra Peralta, A. M., Ramírez Gallardo, R. L., Pernas Álvarez, I. A., & Ortiz Ocho, A. (2018). La Inteligencia emocional en pacientes miembros de la Fundación Casa de la Diabetes Cuenca, Ecuador. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 14-30.
- Porret, M. (2008). Recursos humanos: dirigir y gestionar personas en las organizaciones. *ESIC Editorial*. 3a edición. España.

Salgado, J., Lería, F., Arcos, L., Pineda, C., & González, C. (2018). Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. *Revista de Psicología, 36(1)*, 105-134.
doi.org/10.18800/psico.201801.004

SENGE, Peter. (2000). La danza del cambio. *Colombia: Grupo Editorial Norma S.A, 2000. 498 p. ISBN 9580454949.*

Victorio, L. V., López, T. G., & Cerón, A. M. D. (2011). Diagnóstico de la probable disposición a la resistencia al cambio en una empresa tabacalera.

Anexos

Anexo 1: Consentimiento informado

La siguiente investigación es realizada con el propósito de elaborar el trabajo de integración final de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Argentina de la Empresa conducido por la alumna Virginia Juda, legajo: 120672.

El objetivo principal es realizar un estudio sobre la relación entre inteligencia emocional y la disposición a la resistencia al cambio. La participación es de carácter sumamente voluntario y los datos obtenidos a través de sus respuestas serán confidenciales y utilizados únicamente con fines académicos.

Requisitos: Tener entre 18 y 55 años de edad, residir en CABA o Gran Buenos Aires y estar trabajando actualmente o haber trabajado previamente.

Si usted está de acuerdo en participar en este estudio, se le pedirá responder unas breves preguntas y completar los siguientes cuestionarios. El tiempo estimado para su realización es de aproximadamente 15 minutos. Para proseguir la investigación es fundamental que usted comprenda los términos y brinde su consentimiento.

Comprendo y acepto los términos *

Si

Anexo 2: Cuestionario sociodemográfico

Sexo *

Masculino

Femenino

Edad *

Entre 18 y 25 años

Entre 26 y 35 años

Entre 36 y 45 años

Entre 46 y 55 años

Lugar de residencia *

CABA

Gran Buenos Aires

Estado Civil *

Soltero/a

Casado/a o con pareja conviviente

Separado/a - Divorciado/a

Viudo/a

Nivel de estudios alcanzado *

Primario completo

Secundario completo

Terciario completo

Universitario completo

Posgrado

Se encuentra actualmente trabajando? *

Si

No

En caso de que no se encuentre actualmente trabajando, ¿Ha trabajado alguna vez? *

Si

No

Estoy actualmente trabajando

Anexo 3: Cuestionario sobre inteligencia emocional (TMMS24)

INSTRUCCIONES:

A continuación encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

- 1: Nada de acuerdo
- 2: Algo de acuerdo
- 3: Bastante de acuerdo
- 4: Muy de acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

1. Presto mucha atención a los sentimientos. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

2. Normalmente me preocupo mucho por lo que siento. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

3. Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

4. Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

5. Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

6. Pienso en mi estado de ánimo constantemente. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

7. A menudo pienso en mis sentimientos. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

8. Presto mucha atención a cómo me siento. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

9. Tengo claros mis sentimientos. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

10. Frecuentemente puedo definir mis sentimientos. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

11. Casi siempre sé cómo me siento. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

12. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

13. A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

14. Siempre puedo decir cómo me siento. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

15. A veces puedo decir cuáles son mis emociones. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

16. Puedo llegar a comprender mis sentimientos. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

17. Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

18. Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

19. Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

20. Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

21. Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

22. Me preocupo por tener un buen estado de ánimo. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

23. Tengo mucha energía cuando me siento feliz. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

24. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

Anexo 4: Escala sobre resistencia al cambio

Por cada pregunta marque la casilla del número que corresponda, según la siguiente escala:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

Búsqueda de rutinas

1. En general considero a los cambios como algo negativo. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

2. Prefiero un día rutinario, sobre uno lleno de acontecimientos inesperados en todo momento. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

3. Prefiero hacer las mismas cosas que ya he hecho en el pasado, que intentar hacer cosas nuevas y diferentes. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

4. Cuando mi vida toma la forma de una rutina estable, me pongo a buscar la manera de cambiarla. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

5. Prefiero estar aburrido que sorprendido. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

Reacción emocional

6. Si se me informara que va a haber un cambio significativo en la forma en que se hacen las cosas en la institución, seguramente me estresaría. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

7. Cuando me informan sobre un cambio de planes, me pongo un poco tenso. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

8. Cuando las cosas no van de acuerdo con los planes me estreso. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

9. Si uno de mis profesores me cambiara los criterios de evaluación, esto seguramente me haría sentir incomodo aun si yo pensara que el cambio no conlleva hacer trabajo. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

Focalización a Corto Plazo

10. Cambiar planes me parece una verdadera molestia. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

11. Con frecuencia me siento un tanto incómodo(a), aun con aquellos cambios que pueden, potencialmente, mejorar mi vida *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

12. Cuando alguien me presiona para cambiar algo, tiendo a resistirme aun si creo que el cambio al final me puede beneficiar. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

13. Algunas veces me doy cuenta que yo mismo(a) evito cambios que sé que serían buenos para mí. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

Rigidez cognitiva

14. Con frecuencia cambio de opinión. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

15. Yo no cambio fácilmente de opinión *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

16. Una vez que llego a una conclusión, es poco probable que cambie de opinión. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5

17. Mis opiniones son muy consistentes a lo largo del tiempo. *

1 – 2 – 3 – 4 – 5