

Revista de

Psicología Organizacional

Reconocimiento y Anticipación de la Conducta Complaciente Relacionadas con el Estrés en las Industrias Manufactureras

Ricardo Alberto Pineda
Walden University

Teresa Lao
Walden University

Numerosos estudios de seguridad sugieren que los accidentes relacionados con la complacencia por estrés en las industrias manufactureras continúan causando lesiones o fatalidades debido a la falta de recursos emocionales de los líderes, quienes no pueden prevenir accidentes cuando existen estas condiciones. Es posible que los líderes de las industrias manufactureras no tengan las medidas emocionales adecuadas que sean importantes para reconocer el comportamiento complaciente subyacente de los empleados. El propósito de este estudio correlacional cuantitativo, fue el de evaluar la relación entre los recursos de inteligencia emocional de los líderes y sus capacidades de reconocer a los empleados bajo estrés y así prevenir lesiones o fatalidades en el lugar de trabajo. Las preguntas de investigación abordan rasgos clave de la inteligencia emocional con respecto a las percepciones y el control emocional que son necesarios para que los líderes sean más eficaces a la hora de reconocer y responder a los incidentes relacionados con la complacencia por estrés. Específicamente, este estudio incluye un método de investigación en forma de encuesta diseñada para medir las competencias de inteligencia emocional de 140 líderes en 3 fábricas de alimentos y bebidas de Virginia Occidental. Se utilizó un modelo de ecuaciones estructurales para determinar las relaciones multivariadas entre las habilidades de los líderes y la prevención de la seguridad. Los resultados de inteligencia emocional de los líderes indicaron un efecto negativo en la identificación del estrés en los grupos de liderazgo medio o superior, lo que les impide ejercer una prevención segura de errores con sus empleados. Promover el compromiso de la inteligencia emocional de los líderes puede contribuir potencialmente al cambio social, ayudando a las organizaciones de alimentos y bebidas a proteger a sus empleados de sufrir lesiones, promoviendo culturas de seguridad sólidas, manteniendo un impacto positivo en las familias y los trabajadores y, por lo tanto, aumentando la resiliencia de la comunidad.

Palabras clave: industria manufacturera, estrés, homeostático, gestión de relaciones estancamiento del desempeño, inteligencia emocional, liderazgo primario, modelo de ecuaciones estructurales, inteligencia cultural.

INTRODUCCIÓN

La globalización, la tecnología y la competencia por mano de obra calificada continúan aumentando la velocidad a la que operan actualmente las industrias manufactureras (Khan & Bashar, 2016). La nueva tecnología de la inteligencia artificial permite a las corporaciones

lograr mayores eficiencias y, bajo las reglas de manufactura esbelta, los empleados tienen tolerancia cero al error mientras logran un desempeño máximo durante su trabajo (Hallett y Hoffman, 2014; Kumar, Dhingra y Singh, 2017). Aunque los reguladores federales exigen una importante capacitación en seguridad para evitar accidentes graves, numerosas lesiones son causadas por empleados que se encuentran bajo estrés implícito, ya que se vuelven complacientes mientras realizan un trabajo tedioso (Arstad & Aven, 2017). Los registros actuales indican que los accidentes debidos a errores humanos son responsables de muchas lesiones ocupacionales en el lugar de trabajo (Departamento de Trabajo de Estados Unidos, 2015). Estos hallazgos subrayan la necesidad de realizar más investigaciones sobre la responsabilidad de los líderes de identificar y evitar que los empleados angustiados en complacencia asuman riesgos innecesarios que causen daño (Strutton & Tran, 2014). El núcleo de este estudio cuantitativo consistió en el análisis de los recursos emocionales de varios líderes, que influyeron en su desempeño en seguridad y les ayudaron a percibir las emociones subyacentes de los empleados bajo estrés laboral (Lu & Kuo, 2016). Se han realizado investigaciones previas sobre los efectos del estrés laboral. Previos investigadores identificaron relaciones con el estrés en el trabajo, la inteligencia emocional y el comportamiento de seguridad; sin embargo, estas investigaciones no consideraron los rasgos emocionales de los líderes y sus competencias de iniciativa propia necesarias para tomar el control de una situación de seguridad cuando el estrés complaciente de los empleados está presente (Lu & Kuo, 2016). En este estudio, el investigador redujo la brecha en la literatura agregando al análisis una revisión detallada de los vínculos entre la autoeficacia y las competencias de gestión en la prevención de lesiones laborales en un entorno de fabricación con el canon del trabajo sobre liderazgo. Este estudio ayudó a explicar las razones por las cuales los líderes en el desequilibrio emocional de la industria manufacturera continúan experimentando incidentes causados por el estrés subyacente de los empleados mientras realizan sus tareas diarias. Aunque la ansiedad es una respuesta natural al estrés, representa un peligro para los empleados que trabajan bajo esta tensión emocional y física (Strutton & Tran, 2014). Este estudio correlacional cuantitativo intenta promover la participación de los líderes para la prevención de errores cometidos por los empleados, ayudándolos a desarrollar el sentido emocionalidad y de percepción, los cuales son necesarios para prevenir errores de seguridad en los empleados. Por lo tanto, el investigador describió las lagunas de la literatura relacionadas con los antecedentes del estudio encontradas en investigaciones y teorías anteriores, presentó el planteamiento del problema hecho para describir la intención del estudio, discutió las variables independientes y dependientes por validez, introdujo los modelos teóricos y conceptuales para proporcionar suposiciones efectivas, exploró las limitaciones y la importancia del estudio, ofreció un resumen de estos componentes y concluyó recomendando opciones para mejorar las competencias de los líderes con la finalidad de prevenir errores de seguridad que pueden terminar en fatalidades.

EL PROBLEMA

A pesar de los importantes controles de seguridad exigidos por los reguladores federales para prevenir accidentes graves en las fábricas, numerosos accidentes con lesiones y muertes muestran que el control aún no es suficiente en muchos casos (Adhikari, 2015). Los accidentes que resultan de errores humanos son responsables de muchas lesiones ocupacionales en todos los lugares de trabajo, según lo informado por el Gobierno Federal. Los registros de seguridad del Departamento de Trabajo indicaron que las muertes en los lugares de trabajo promedian 12 por día, o 4.380 muertes por año (Departamento de Trabajo de Estados Unidos, 2015). Las nuevas tecnologías permiten a las corporaciones lograr mayores eficiencias y, bajo reglas de manufactura eficiente, los empleados tienen tolerancia cero a errores cuando trabajan con sus equipos (Kumar et al., 2017). Mantener

una fuerte ventaja competitiva en el mercado exige que los empleados alcancen el máximo rendimiento mientras ejecutan sus tareas de forma segura (Hallett & Hoffman, 2014).

El estrés de los empleados causado por problemas familiares también impacta su desempeño laboral y no puede ser ignorado ya que es parte de su vida (Ismail et al., 2013). La identificación de individuos bajo estrés familiar, es un factor crítico que impacta el comportamiento y pone en peligro la seguridad humana y, no es fácil de reconocer, especialmente cuando las emociones de los empleados no se manifiestan por temor a las críticas o por el temor de perder sus trabajos (Nohe, Meier, Sonntag, & Michel, 2015). Los factores estresantes individuales subyacentes de los empleados en la industria de fabricación de alimentos y bebidas contribuyen a los accidentes y muertes registrables (Adhikari, 2015). El problema en sí, ocurre cuando las actitudes de complacencia se adoptan sumándose a los factores estresantes imprevisibles en la fuerza laboral ocasionan errores graves las cuales continúan siendo una de las principales razones de las lesiones accidentales en los lugares de trabajo (Adhikari, 2015). El problema específico es que los líderes de la fábrica de alimentos y bebidas pueden no tener los rasgos de inteligencia emocional adecuados para reconocer el comportamiento de estrés complaciente subyacente de los empleados (Goleman et al., 2013). Miao, Humphrey y Qian (2016) recomendaron la importancia de que los líderes cuenten con estos rasgos de inteligencia emocional para que puedan mostrar y administrar sus emociones, invocar emociones en los demás y transmitir un mensaje de autenticidad a sus seguidores.

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

El propósito de este estudio correlacional cuantitativo fue examinar si los líderes de las fábricas de alimentos y bebidas tienen las competencias de inteligencia emocional adecuadas que ayuden a reconocer el comportamiento de estrés complaciente subyacente de los empleados (Goleman et al., 2013). El estudio examinó y explicó la influencia de las variables de competencia de liderazgo, según lo recomendado por Jacob (2013). Este estudio ayudó con el desarrollo de dos clases de Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM). La primera fue con el propósito de comprobar la existencia de autodominio personal y la segunda la magnitud de las habilidades de autodominio del liderazgo en grupos (Hamzah, Othman, Rashid, Besir y Hashim, 2012). Los resultados de los propuestos modelos, ayudarán a los líderes a desarrollar una mentalidad más eficaz que les permitan reconocer y evitar un comportamiento complaciente implícito debido al estrés (Hamzah et al., 2012; Naderpour, Lu y Zhang, 2014). Las variables independientes serán las competencias de liderazgo emocional que manipulan los resultados del liderazgo, mientras que la variable dependiente serán las categorías emocionales latentes que guían las habilidades del liderazgo transformacional. Los líderes que aplican la inteligencia emocional son poderosos para mostrar sus emociones, sacarlas a relucir en los demás, comunicarse con sinceridad en todo lo que hacen e impactar la confianza de sus empleados. Por lo tanto, contribuir al desarrollo de lugares de trabajo saludables y seguros en las fábricas de alimentos y bebidas puede impactar los cambios sociales en las comunidades industriales. Las preguntas e hipótesis que llevaron a este estudio fueron:

1. ¿Tienen los líderes de las fábricas de alimentos y bebidas los rasgos de inteligencia emocional adecuados para reconocer el comportamiento de estrés complaciente subyacente de los empleados?

H₀1: Los líderes de las fábricas de alimentos y bebidas **no tienen** los rasgos de inteligencia emocional adecuados para reconocer el comportamiento de estrés complaciente subyacente de los empleados.

H_a1: Los líderes de las fábricas de alimentos y bebidas **tienen** los rasgos de inteligencia emocional adecuados para reconocer el comportamiento de estrés complaciente subyacente de los empleados.

2. ¿Los líderes de las fábricas de alimentos y bebidas ejecutan percepciones y controles emocionales para prevenir el comportamiento de estrés complaciente subyacente de los empleados?

H_{02} : Los líderes de las fábricas de alimentos y bebidas **no ejecutan** percepciones y controles emocionales para prevenir el comportamiento de estrés complaciente subyacente de los empleados.

H_a2 : Los líderes de las fábricas de alimentos y bebidas **ejecutan** percepciones y control emocionales para prevenir el comportamiento de estrés complaciente subyacente de los empleados.

METODOLOGÍA

Contexto del Estudio

La metodología en los estudios de investigación constituye el análisis sistemático de los principios y técnicas utilizados en una disciplina de estudio (Arthur Jr. et al., 2014). En general, la metodología es una estrategia de investigación que establece los métodos utilizados en el estudio (Hamm et al., 2013). En este estudio se logró un método de estudio cuantitativo para analizar los recursos emocionales de los líderes que influyen en su desempeño en seguridad y les ayudan a percibir las emociones subyacentes de los empleados bajo el estrés laboral (Lu & Kuo, 2016).

Marco Epistemológico

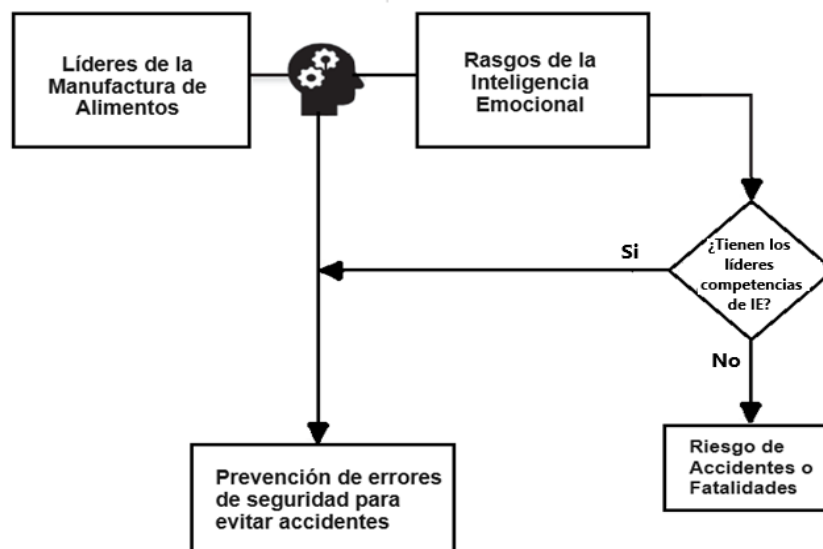
Tres teorías sirvieron de base para este estudio. La teoría del liderazgo transformacional (LT) de James V. Downton, la teoría del liderazgo primario (LP) de Daniel Goleman et al. (2013) y la teoría llamada las expectativas de la motivación de Vroom, de Victor H. Vroom (1964). Estas teorías describieron los recursos emocionales críticos del liderazgo que abren las puertas de la comunicación entre líderes y seguidores (McCleskey, 2014). La superposición de la teoría LT y los rasgos de inteligencia emocional ayudan a enmarcar los componentes de los líderes de las fábricas de alimentos y bebidas que influyen en el desempeño de los empleados (Jadhav & Gupta, 2014; Malos, 2012; Mathew & Gupta, 2015; Petrides, 2017). La teoría LT ayuda a los líderes a reconocer una amplia gama de señales emocionales y les permite identificar las emociones sentidas, pero no expresadas en una persona o de un grupo de personas (Goleman et al., 2013; Petrides, 2017; Sunindijo & Zou, 2013). Los constructos de inteligencia emocional (IE) de rasgos presentados por el doctor Petrides (2017) y la herramienta de encuesta de inteligencia emocional de rasgos, ayudaron a probar las hipótesis. Esto estableció que la inteligencia emocional tiene efectos moderadores en líderes transformacionales y que de esta manera ellos puedan mitigar los efectos negativos de los factores estresantes laborales en los empleados. Petrides sugirió los constructos que se utilizarán para enmarcar las variables independientes de la inteligencia emocional. Teoría LP de Goleman et al. (2013) será la base para que los líderes de las fábricas de alimentos y bebidas creen un ambiente positivo que impactará el comportamiento de sus seguidores. La teoría LP ayudará a los líderes de las fábricas de alimentos y bebidas a liderar con inteligencia emocional, no solo para obtener resultados positivos, sino también para establecer conexiones emocionales profundas con los demás y poder así obtener el mejor rendimiento de sus empleados (Ackley, 2016; Goleman et al., 2013). La aplicación de esta teoría ayuda a los empleados a sacar a relucir los problemas que les causan estrés dentro o fuera del lugar de trabajo (Newton, Teo, Pick, Ho, & Thomas, 2015; Yang, Rosenblau, Keifer, & Pelphrey, 2015).

Se utilizó la teoría de la motivación de expectativas de Vroom para enmarcar las variables dependientes del desarrollo del autodominio, que ayuda a los líderes a reconocer a los empleados bajo fatiga, complacencia o ansiedad. Esta teoría puso a prueba los

estándares éticos de los líderes y esperaba que eligieran primero la seguridad en todo lo que hacían, a pesar de las necesidades de logros corporativos (Ernst, 2014; Lazaroius, 2015; Parijat & Bagga, 2014). Esta teoría previamente aplicada alineó las habilidades de liderazgo transformacional actuales (Mathew & Gupta 2015) con rasgos de inteligencia emocional y habilidades aprendidas (Goleman et al., 2013; Petrides, 2017) que conducen a la investigación de los niveles de emoción de los grupos de liderazgo (Adhikari, 2015; Joost, 2013). El enfoque y las teorías de este estudio se relacionaron con las preguntas de investigación y sus hipótesis, ya que explicaron y probaron los principios que describen los atributos de calidad de los líderes que evitarían que los accidentes continúen (Goleman et al., 2013; Parijat & Bagga, 2014; Petrides, 2017). Estas teorías profundizan en nuestra comprensión de los mecanismos motivacionales involucrados en la relación entre líderes y seguidores (Eberly, Johnson, Hernandez, & Avolio, 2013), obteniendo así recursos de prevención óptimos de los líderes para evitar accidentes en el trabajo (Lu & Kuo, 2016).

La Figura 1 representa el modelo de marco conceptual teórico del estudio. El modelo da cuenta de un análisis transversal que busca los recursos emocionales de los líderes para mitigar el estrés de los empleados en el lugar de trabajo.

Figura 1
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL



Creación de datos

Los datos se planificaron a partir de una población compuesta por 140 líderes de la industria manufacturera de alimentos y bebidas. La industria manufacturera de alimentos y bebidas divide sus grupos de liderazgo de la siguiente manera: el grupo de liderazgo superior y el grupo de liderazgo medio. El grupo de liderazgo superior estaba formado por vicepresidentes, directores de planta, directores de operaciones, directores de ingeniería, directores de mantenimiento, directores de calidad, directores financieros, directores de almacén y directores de recursos humanos. El grupo de liderazgo intermedio estaba formado por líderes de unidades de departamento, líderes de unidades de turno, supervisores de piso, supervisores de mantenimiento, supervisores de calidad y supervisores de servicios públicos y terrenos. La muestra estuvo compuesta por aproximadamente 140 líderes de tres fábricas de alimentos y bebidas en la región del Valle de Shenandoah, localizada al oeste del estado de Virginia en los Estados Unidos de

América. La colección de datos duró diez días. Se programó que la cantidad total de encuestados seleccionados fuera de aproximadamente 140 participantes. Sin embargo, durante el proceso de reclutamiento, se produjo un revés importante. Una de las empresas rechazó participar en la encuesta. Su razonamiento para retirarse de la encuesta fue porque entraron en un estado de proceso de máximo cuidado. El proceso de máximo cuidado ocurre cuando las fábricas tienen problemas de bajo rendimiento y necesitan tiempo para concentrarse en la confiabilidad y el rendimiento operativo de sus equipos. Se invitó a dos empresas más a participar en la encuesta. La primera empresa no tenía aprobación legal, mientras que la segunda la rechazó debido a su capacidad para brindar la aprobación de los altos ejecutivos a tiempo para participar. Con 70 participantes disponibles y según los resultados de Wolf et al. (2013), llamado el Estudio de Montecarlo, se realizaron reglas de tamaño y cálculos. La encuesta del estudio continuó seleccionando los 10 casos recomendados por cada variable, lo que llevó a un tamaño de muestra de 40 a 240 participantes. Suficientes participantes para continuar nuestra investigación.

Limitaciones

Las limitaciones son incidentes que están fuera del control del investigador y son debilidades potenciales para cualquier estudio (Simon & Goes, 2013). Como la mayoría de los estudios, este también tuvo algunas limitaciones a pesar de lo bien que se realizó y construyó. Estas limitaciones incluyeron la reducción de participantes disponibles de 140 a 70 porque una empresa no pudo participar por sus problemas internos. A pesar de tener esta limitación, los cálculos realizados por el Estudio de Montecarlo indicaban tolerancia para continuar con un mínimo margen de error.

El instrumento

Las mediciones de la inteligencia emocional rasgo de los líderes de fabricación se lograron mediante el Cuestionario de Inteligencia Emocional de Rasgo, formato corto (TEIQUE-SF). El cuestionario constaba de 30 preguntas, las cuales interrogaban a los participantes cuál era su grado de acuerdo, desde completamente en desacuerdo (1) hasta completamente de acuerdo (7) (Petrides, 2017). Petrides desarrolló el TEIQUE-SF en 2009 (Petrides, 2017). El tema de la inteligencia emocional ha sido testigo de avances sin precedentes en las últimas décadas y existen varias escuelas de pensamiento que se centran en la precisión de las mediciones y sus definiciones (Benson et al., 2014). A pesar de los argumentos de que existen rasgos de personalidad separados de los atributos de capacidad cognitiva, los líderes de la industria manufacturera de alimentos y bebidas deben ser evaluados según sus rasgos de personalidad o patrones habituales de comportamiento, pensamientos y emociones, debido al entrenamiento y la construcción de relaciones que deben ejercer para tener éxito en sus carreras (Goleman et al. 2013; Petrides, 2017). Las mediciones de la metodología de la IE fueron necesarias porque son consistentes con la naturaleza subjetiva de la experiencia emocional. Las medidas de IE rasgo fueron especialmente importantes ya que los líderes de la industria manufacturera deben usar su juicio, su capacidad de resolución de problemas y, lo más importante, su capacidad de toma de decisiones para detectar el estrés oculto detrás de los comportamientos de complacencia. Las mediciones de los rasgos de personalidad de los líderes son importantes para las organizaciones porque tienen una mayor consistencia interna, más y mejor estabilidad estructural y, lo más importante, sus bases se construyen sobre modelos psicométricos y matemáticos establecidos (Petrides, 2017).

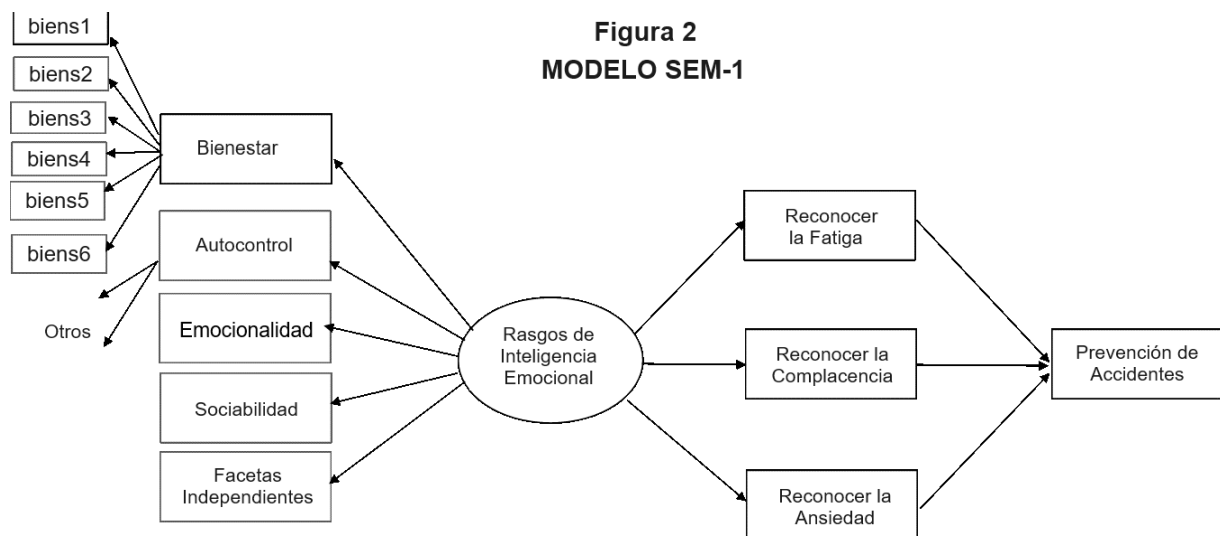
Análisis de Datos

En este estudio, las técnicas SEM (Modelos de Ecuaciones Estructurales), se realizaron utilizando la aplicación de Análisis de Estructuras de Momento (AMOS) para probar un conjunto de ecuaciones de regresión simultáneamente y correlaciones. Se

crearon dos modelos en función del alcance del estudio determinando los constructos. La recolección de datos se realizó mediante el Cuestionario de Inteligencia Emocional de Rasgos, Forma Corta, TEIQUE-SF (Petrides, 2017). Después de obtener los resultados del cuestionario, los valores de las respuestas se ingresaron en la aplicación SEM a través del archivo de datos SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales). Los resultados incluyeron índices generales de ajuste del modelo, estimaciones de parámetros, errores estándar y estadísticas de prueba para cada parámetro del Modelo 1. El Modelo 2 probó los dominios de autocontrol y emocionalidad en todos los líderes. Las pruebas de hipótesis para este estudio se basaron en un nivel de significancia de 0,5. Los resultados de ajuste de ambos modelos probaron las hipótesis nula y alternativa y probaron su significancia estadística, incluido el análisis factorial confirmatorio (CFA), ANOVA, correlación y estimaciones descriptivas, y Chi-cuadrado para encontrar la diferencia en los rasgos entre los grupos de liderazgo medio y superior.

Recomendaciones

Dos preguntas de investigación llevaron a este estudio correlacional cuantitativo a examinar la relación entre la inteligencia emocional de los líderes de las industrias de fabricación de alimentos y bebidas y su competencia para reconocer a los trabajadores bajo comportamiento estresante. Los líderes respondieron para identificar a los trabajadores que padecían fatiga, complacencia y ansiedad. La primera pregunta examinó cinco elementos del dominio de la inteligencia emocional conocido como bienestar, autocontrol, emocionalidad, sociabilidad y hechos independientes, con la participación de los 70 líderes de 2 empresas y que se muestran en la Figura 2.



MODELO 1: SEM ANÁLISIS DE CORRELACIÓN DEL

La construcción de este modelo fue el primer paso en el uso de SEM para probar las hipótesis nulas. Los resultados de la Tabla 1 sugirieron que el efecto general de la inteligencia de rasgos emocionales tenía estimaciones que mostraban un efecto negativo significativo sobre la fatiga, la complacencia y la ansiedad de las ID. Sin embargo, estos resultados estimados indicaron que con un aumento en la inteligencia de los rasgos emocionales habría una disminución significativa en la fatiga y la complacencia de la identificación, pero no en la ansiedad de la identificación (-1,306). Estos resultados estimados en la Tabla 5 indicaron que la correlación entre la fatiga de la identificación y el comercio emocional tiene un valor p de 0,021, lo que significa que un intervalo de confianza del 97,9% tendría su límite inferior en cero y no podría ser rechazado. En otras palabras, la probabilidad de obtener un índice crítico

(CR) tan grande como -2,302 en valor absoluto es 0,021. Por lo tanto, el peso de regresión para el rasgo emocional en la predicción de la fatiga de la identificación es significativamente diferente de cero en el nivel 0,05 (de dos colas). Además, la correlación entre la complacencia del DI y el comercio emocional tiene una estimación de -0,277 y una probabilidad de obtener un CR tan grande como -2,382 en valor absoluto tiene un valor p de 0,017. En otras palabras, el peso de la regresión para el rasgo emocional en la predicción de la complacencia en la identificación también es significativamente diferente de cero en el nivel 0,05 (de dos colas) y tampoco puede rechazarse. Finalmente, la probabilidad de obtener un resultado de relación crítica tan grande como -1,306 en valor absoluto es 0,192. El peso de regresión para el rasgo emocional en la predicción de ID ansiedad no es significativamente diferente de cero en el nivel 0,05 (de dos colas). Por lo tanto, la hipótesis nula aquí no debe rechazarse, mientras que las hipótesis nulas fueron rechazadas por la fatiga y la complacencia del DI. Estos resultados dieron un ajuste del modelo casi correcto, pero no el ajuste exacto. La razón por la que el modelo es aceptable es que no se anticipa una muestra reducida de participantes de 100 a 70. Como se indica en la Tabla 9, la raíz significa que un error cuadrático de aproximación (RMSEA) es .093 indica que la hipótesis nula tiene una población no mayor que 0,05 o $< 0,05$. Los valores RMSEA de 0,5 o menos indican un "ajuste perfecto". Se supone que este resultado de ajuste cercano también apoyó la hipótesis nula y rechazó la hipótesis alternativa HA2.

TABLA 1
PESO DE REGRESIÓN DEL MODELO FINAL

Variables			Estimado	S.E.	C.R.	P
bienestar	<	Rasgo Emocional	.498	.140	3.549	***
emocionalidad	<	Rasgo Emocional	1.029	.177	5.830	***
autocontrol	<	Rasgo Emocional	1.092	.135	8.090	***
faceta independ.	<	Rasgo Emocional	1.241	.171	7.250	***
sociabilidad	<	Rasgo Emocional	.400	.138	2.896	.004
biens3	<	bienestar	1.000			
biens4	<	bienestar	.817	.229	3.565	***
biens5	<	bienestar	.733	.244	3.005	.003
emotional2	<	emocionalidad	1.000			
emotional3	<	emocionalidad	.889	.195	4.564	***
emotional4	<	emocionalidad	.637	.156	4.076	***
emotional8	<	emocionalidad	1.011	.202	5.006	***
autoctrl1	<	autocontrol	1.000			
autoctrl2	<	autocontrol	.736	.141	5.200	***
autoctrl4	<	autocontrol	.356	.101	3.531	***
faceindp2	<	faceta independ.	1.000			
faceindp3	<	faceta independ.	.887	.146	6.074	***
faceindp4	<	faceta independ.	.266	.121	2.188	.029
social2	<	sociabilidad	1.451	.454	3.196	.001
social4	<	sociabilidad	1.149	.358	3.206	.001
social1	<	sociabilidad	1.000			
biens6	<	bienestar	.758	.212	3.580	***
ID fatiga	<	Rasgo Emocional	-.274	.119	-2.302	.021
ID complacencia	<	Rasgo Emocional	-.277	.116	-2.382	.017
ID ansiedad	<	Rasgo Emocional	-.159	.122	-1.306	.192

*** La probabilidad de obtener razones críticas $> 3,5$ en valores absolutos y menores de 0,001. Los pesos de regresión para los rasgos en la predicción de las variables son significativamente diferentes de cero en el nivel 0,001 (de dos colas). Es aproximadamente correcto para muestras grandes bajo supuestos adecuados.

El primer modelo de SEM no mostró un buen ajuste. Fue necesario aplicar el análisis factorial confirmatorio para ayudar al ajuste del modelo de correlación; el modelo final para responder la pregunta 1 se construyó utilizando SEM. Los valores de correlación son negativos y se muestran bajo el nombre de columna Estimación. El modelo final resultante se muestra a continuación.

FIGURA 3
MODELO FINAL DE SEM 1

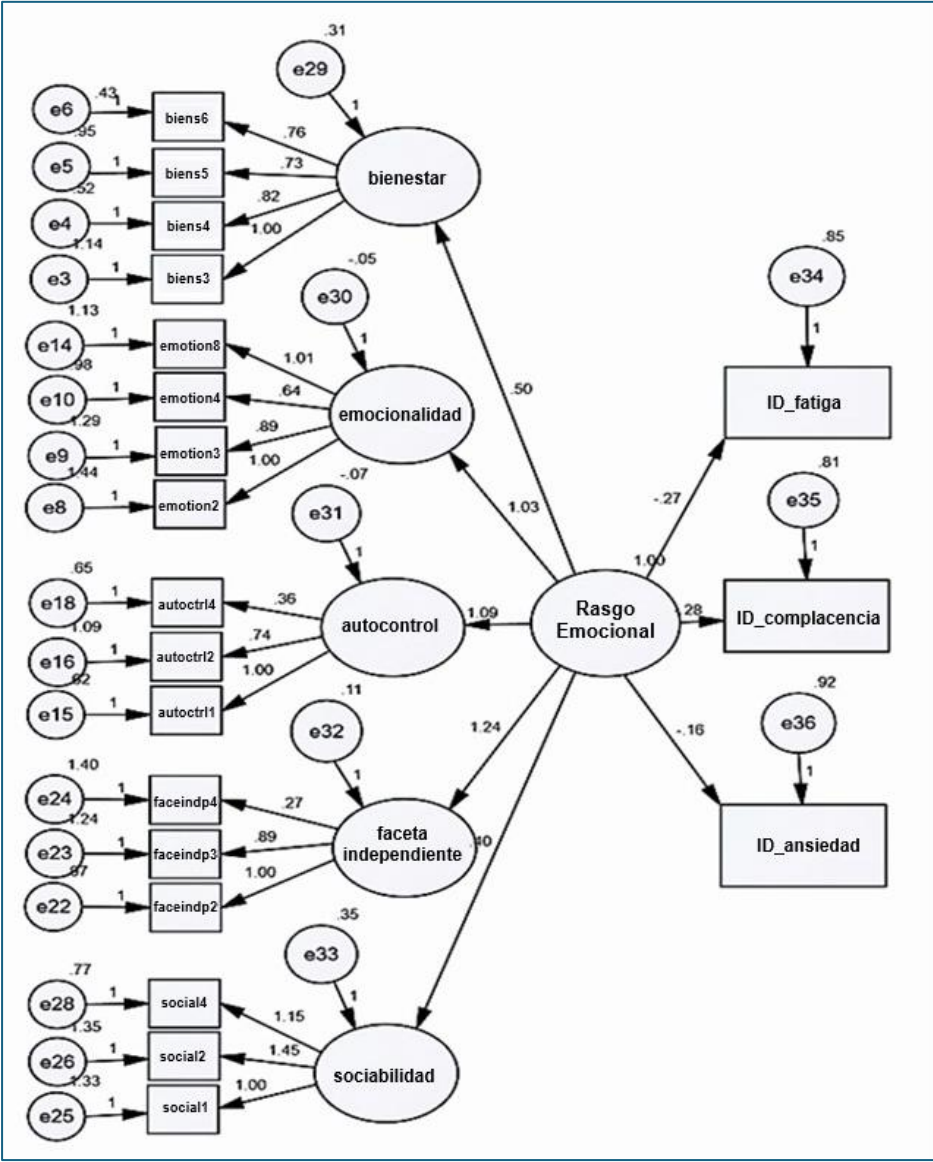


TABLA 2
RESUMEN DE AJUSTE DEL MODELO 1 (DESPUÉS DEL CFA)

	CMIN/Df	GFI	CFI	TLI	RMSEA	RMR
Ratio	1.592	0.775	0.857	0.810	0.093	0.215

Como se muestra en la Tabla 2, el SEM final para el Modelo 1 tiene cargas menores a 0,7. Se eliminaron todos los ítems con Estimaciones de Regresión Estandarizada menores a 0,4: 1 de bienestar, 4 de emocionalidad, 1 del hecho independiente, 3 de autocontrol y 3 de sociabilidad. Todos los grupos conservaron su mínimo de tres variables como lo exigen las reglas del SEM. El beneficio de usar el AFC me permitió

determinar si los ítems de los constructos apuntaban a medir bien esos constructos y con un porcentaje mínimo de error.

MODELO 1 ANÁLISIS DE REGRESIÓN MÚLTIPLE

TABLA 3
RESUMEN DEL MODELO DE FATIGA

R Múltiple	R Cuadrado	Ajuste R Cuadrado	Error Aparente de Predicción
.577	.333	.220	.667
Variable Dependiente: Fatiga			
Predictores: Bienestar, Autocontrol, Emocionalidad, Sociabilidad, Faceta Independiente			

En la Tabla 3, el modelo de fatiga tiene el mismo número de predictores que el modelo de complacencia de la Tabla 5 y el modelo de ansiedad de la Tabla 7; sin embargo, el R cuadrado ajustado de 0,220 es mayor que ambos. El R cuadrado ajustado es una versión modificada del R cuadrado ajustado para el número de predictores en el modelo. El R cuadrado predictivo de 0,677 indica qué tan bien un modelo de regresión predice las respuestas para nuevas observaciones. Estos resultados estadísticos ayudaron a determinar cuándo el modelo se ajusta a los datos originales, pero es menos capaz de proporcionar predicciones válidas para nuevas observaciones. El beneficio aquí es que me ayuda a evitar llenar demasiado el modelo.

TABLA 4
CORRELACIONES Y TOLERANCIA DE FATIGA

Competencias	Correlaciones			Importancia	Tolerancias	
	Orden Cero	Parcial	Parte		Después de la Transformación	Antes de la Transformación
Bienestar	-.374	-.272	-.231	.336	.594	.493
Autocontrol	-.101	.385	.341	-.151	.466	.371
Emocionalidad	-.382	-.200	-.167	.263	.528	.446
Socialidad	-.311	-.146	-.120	.143	.614	.527
Faceta Independiente	-.361	-.314	-.270	.408	.515	.463
Variable Dependiente: Fatiga						

Algunas pruebas de regresión requieren que exista una correlación lineal entre las variables dependientes e independientes. Los resultados de la correlación se muestran en la Tabla 4 anterior, lo que indica una correlación deficiente entre los resultados del constructor y el reconocimiento de los tres modelos que se muestran en las Tablas 4, 6 y 8. Los resultados de tolerancia indican las mejoras después de que se completó el modelo CFA.

TABLA 5
RESUMEN DEL MODELO DE COMPLACENCIA

R Múltiple	R Cuadrado	Ajuste R Cuadrado	Error Aparente de Predicción
.522	.272	.149	.728
Variable Dependiente: Complacencia			
Predictores: Bienestar, Autocontrol, Emocionalidad, Sociabilidad, Faceta Independiente			

TABLA 6
CORRELACIONES Y TOLERANCIA DE COMPLACENCIA

Competencias	Correlaciones			Importancia	Tolerancias	
	Orden Cero	Parcial	Parte		Después de la Transformación	Antes de la Transformación
Bienestar	-.272	-.134	-.115	.154	.555	.493
Autocontrol	-.290	-.173	-.150	.248	.412	.371
Emocionalidad	-.194	-.168	-.145	.168	.378	.446
Socialidad	-.067	-.302	-.270	.077	.733	.527
Faceta Independiente	-.408	-.352	-.320	.689	.484	.463
Variable Dependiente: Complacencia						

TABLA 7
RESUMEN DEL MODELO DE ANSIEDAD

Múltiples R	R al Cuadrado	R al Cuadrado Ajustado	Error de Predicción Aparente
.481	.231	.130	.769
Dependiente Variable: Ansiedad			
Predictores: Bienestar Autocontrol Emocionalidad Sociabilidad Faceta Independiente			

TABLA 8
CORRELACIONES Y TOLERANCIA ANSIEDAD

Rasgo de Inteligencia Emocional	Correlaciones			Importancia	Tolerancia	
	Orden Cero	Parcial	Parte		Después de la Transformación	Antes de la Transformación
Bienestar	-.324	-.307	-.283	.468	.715	.493
Autocontrol	-.320	-.243	-.220	.540	.318	.371
Emoción	-.211	.145	.129	-.212	.307	.446
Sociabilidad	-.255	-.157	-.139	.186	.686	.527
Faceta Independiente	.014	.261	.237	.017	.749	.463
Variable Dependiente: Ansiedad						

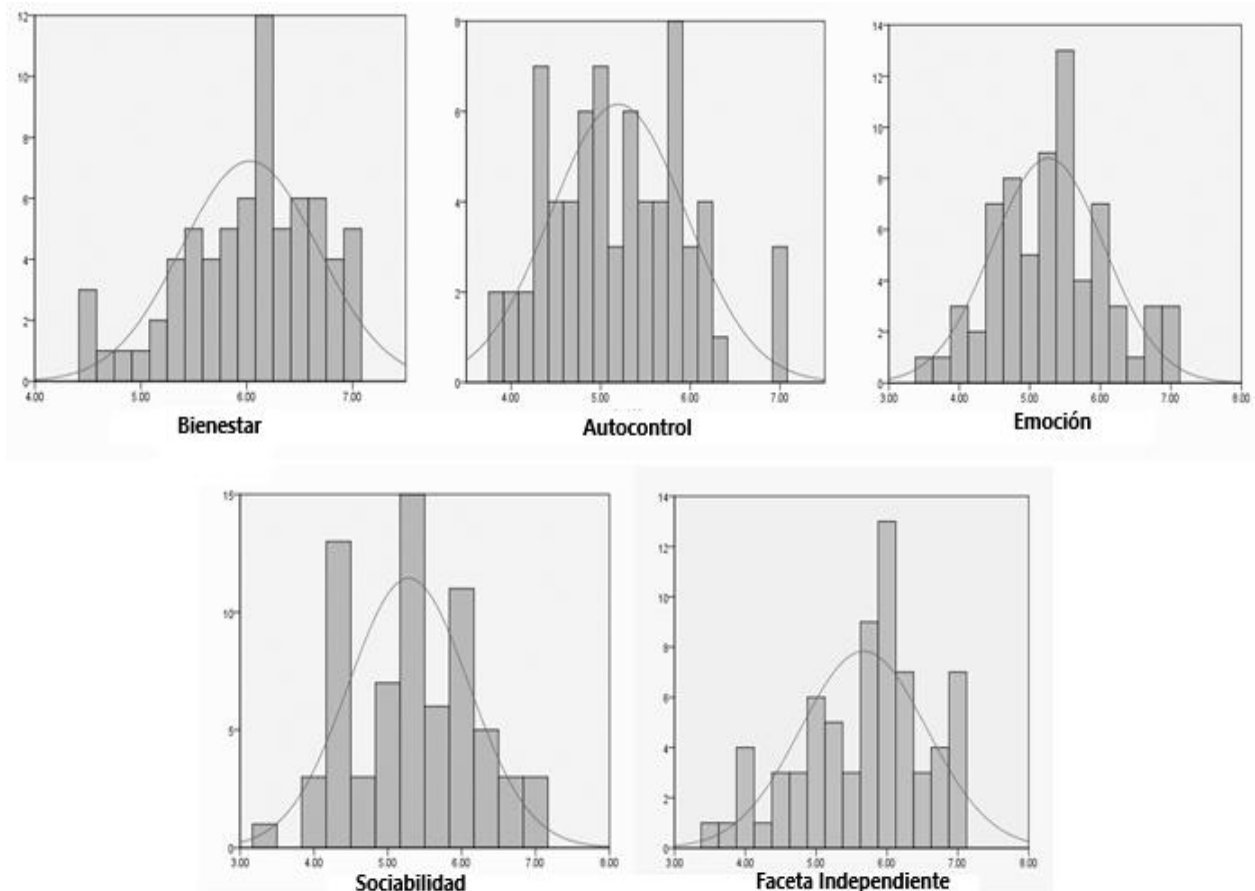
MODELO 1 ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

Los datos para el Modelo 1 se recopilaban de 70 participantes que respondieron 30 preguntas, en una encuesta con escala Likert de 7 puntos. Las preguntas fueron seis relacionadas con el bienestar, seis preguntas con el autocontrol, ocho preguntas con la emocionalidad, seis con la sociabilidad y cuatro con la independencia. Ver Tabla 9.

TABLA 9
MODELO 1- RESULTADOS DE ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS

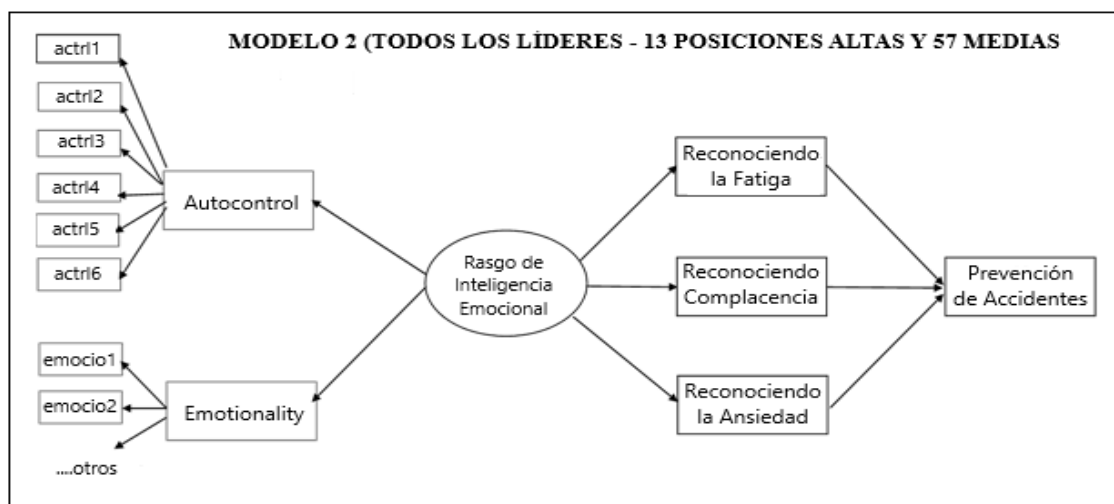
Competencias	N	Mínimo	Máximo	Valor Medio	Desviación
Bienestar	70	4.50	7.00	6.0286	.64454
Autocontrol	70	3.83	7.00	5.1976	.75570
Emoción	70	3.50	7.00	5.2625	.79404
Sociabilidad	70	3.33	7.00	5.2833	.81371
Faceta Independiente	70	3.50	7.00	5.6714	.89133

FIGURA 4.
HISTOGRAMA CON DISTRIBUCIÓN NORMAL PARA LAS CINCO COMPETENCIAS



Las puntuaciones medias de las declaraciones de IE estuvieron todas por encima de 6. La Tabla 9 muestra las puntuaciones medias ligeramente superiores a 6,0 en todos los resultados del cuestionario de bienestar, lo que sugiere que los líderes estuvieron de acuerdo con todas las declaraciones que muestran optimismo o mayor autoestima que los otros rasgos de IE. La siguiente puntuación significativa fue el autocontrol, que muestra una puntuación media de 5,19. Este resultado sugiere que los líderes pueden tener un bajo control de sus emociones y volverse incapaces de soportar la presión y regular el estrés de los demás. Las puntuaciones medias de Emocionalidad 5,26 y Sociabilidad 5,28 sugieren que los líderes son de alguna manera ineficaces a la hora de reconocer los sentimientos de sus trabajadores y tienen pocas habilidades sociales. El resultado medio de las facetas independientes fue de 5,67. El resultado fue el segundo valor medio más grande, lo que indica que son flexibles para adaptarse a nuevas condiciones y de alguna manera están impulsados a vencer la adversidad.

La segunda pregunta tiene dos elementos del dominio de inteligencia emocional conocido como con la participación de todos los participantes y con 13 participantes del líder superior y 57 participantes del líder medio de ambas empresas. El autocontrol y la emocionalidad se representan en la Figura 5.



Se probó la bondad de ajuste de los modelos para garantizar que estuvieran bien especificados para estimar las relaciones hipotéticas utilizando SEM. Los índices de bondad de ajuste se encuentran en la Tabla 6.

MODELO 2 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN SEM

The relationship among variables was tested via SEM modeling. Model 2 showed regression weights that suggest that self-control and emotionality dimensions of emotional intelligence have negative estimates on fatigue, complacency and anxiety identification. The construction of this second model was also the first step in using SEM to test the null hypotheses. Therefore, Table 10 shown fatigue as the probability of getting a critical ratio as large as -0.321 in absolute value is $p = .748$. The regression weight for Emotional-Trait in the prediction of ID fatigue is not significantly different from zero at the 0.05 level (two-tailed) and should not be rejected; complacency estimate shows the probability of getting a critical ratio as large as -0.155 and an absolute value of $p = .877$. Here, the regression weight for Emotional Trait in the prediction of ID complacency is also not significantly different from zero at the 0.05 level (two-tailed) and also should not be rejected.

TABLA 10
MODELO 2 PESOS DE REGRESIÓN

Variables			Estimados	S.E.	C.R.	P
ID fatiga	<—	Rasgo Emocional	-.151	.471	-.321	.748
ID complacencia	<—	Rasgo Emocional	-.071	.461	-.155	.877
ID ansiedad	<—	Rasgo Emocional	-.264	.431	-.613	.540

Finalmente, la probabilidad de obtener una proporción crítica tan grande como -0.613 y un valor absoluto de $p = 0.540$ para el rasgo emocional en la predicción de la ansiedad por identificación no es significativamente diferente de cero en el nivel 0,05 (de dos colas) y no debe rechazarse también. El valor p muestra un valor mayor que 0,05, lo que sugiere que no hay ningún efecto de los rasgos emocionales en los grupos de liderazgo que no pueden predecir la identificación de la ansiedad. Los resultados del análisis de datos sugirieron que se debería aceptar la hipótesis nula de la pregunta de investigación 2 y rechazar la hipótesis alternativa. En consecuencia, los líderes de las fábricas de alimentos y bebidas no ejecutan percepciones o controles emocionales para prevenir el comportamiento de estrés complaciente de los empleados. Los resultados de la Tabla 10 mostraron pesos de regresión negativos, lo que sugiere que los rasgos emocionales tuvieron un impacto

negativo en la fatiga de la identificación, la complacencia de la identificación y la ansiedad de la identificación.

VALIDEZ DE CONSTRUCTO

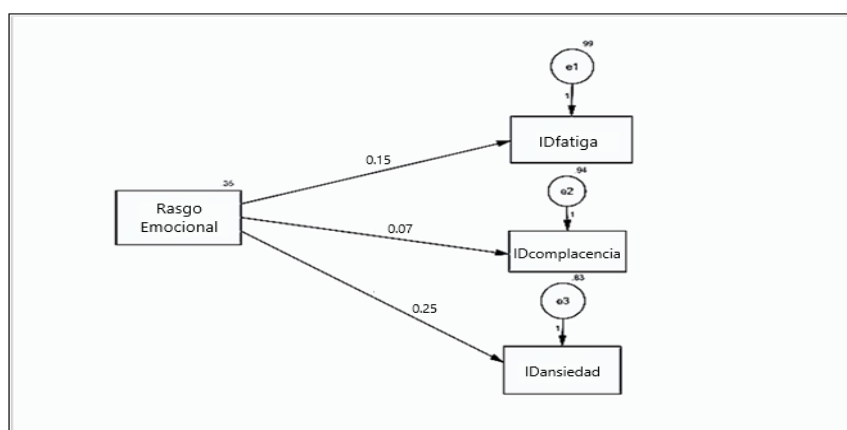
Al probar a los líderes en ambos rasgos, se hizo la separación del grupo de liderazgo medio del grupo de liderazgo superior para comprender si había una diferencia entre los líderes que lideran personalmente durante las operaciones diarias versus los que tienen menos participación en las operaciones. Los datos se analizaron primero mediante análisis factorial confirmatorio (AFC) para asegurarse de que el modelo se ajuste al SEM y poder probar las hipótesis 2.

TABLA 11
PESOS DE REGRESIÓN ESTANDARIZADOS

Variable	Estimación Estandarizada	Valor-P	Varianza Promedio Extraída (AVE)	Fiabilidad Compuesta (CR)
Emoció1 < Emocionalidad	0.219	Regresado	0.248	0.689
Emoció2 < Emocionalidad	0.675	0.094		
Emoció3 < Emocionalidad	0.639	0.096		
Emoció4 < Emocionalidad	0.562	0.101		
Emoció5 < Emocionalidad	0.415	0.121		
Emoció6 < Emocionalidad	0.368	0.133		
Emoció7 < Emocionalidad	0.107	0.454		
Emoció8 < Emocionalidad	0.663	0.094		
Actr11 < Autocontrol	0.811	Regresado	0.263	0.644
Actr12 < Autocontrol	0.618	<0.001		
Actr13 < Autocontrol	0.341	0.07		
Actr14 < Autocontrol	0.502	<0.001		
Actr15 < Autocontrol	0.363	0.004		
Actr16 < Autocontrol	0.193	0.136		

Los componentes se examinaron más a fondo para determinar la confiabilidad de constructo (CR) y la validez de convergencia. La validez de convergencia se midió calculando la varianza promedio extraída (AVE). Se planteó la hipótesis de que los líderes de las industrias de fabricación de alimentos y bebidas ejecutan o no percepciones y control emocionales para prevenir el comportamiento de estrés complaciente subyacente de los empleados; los resultados se muestran en la Tabla 11 anterior.

FIGURA 6
FINAL SEM - MODELO 2



MODELO 2 ANÁLISIS DE REGRESIÓN MÚLTIPLE

TABLA 12
CORRELACIONES DE FATIGA Y TOLERANCIA

Competencias	Correlaciones			Importancia	Tolerancias	
	Orden Cero	Parcial	Parte		Después de la transformación	Antes de la transformación
Autocontrol	-.106	.135	.124	-.094	.707	.533
Emoción	-.389	-.397	-.394	1.094	.707	.533
Variable Dependiente: Identificando la Fatiga						

TABLA 13
CORRELACIONES DE COMPLACENCIA Y TOLERANCIA

Competencias	Correlaciones			Importancia	Tolerancias	
	Orden Cero	Parcial	Parte		Después de la transformación	Antes de la transformación
Autocontrol	-.288	-.246	-.236	.524	.957	.533
Emoción	-.277	-.232	-.223	.476	.957	.533
Variable Dependiente: Identificando la Complacencia						

TABLA 14
CORRELACIONES DE ANSIEDAD Y TOLERANCIA

Competencias	Correlaciones			Importancia	Tolerancias	
	Orden Cero	Parcial	Parte		Después de la transformación	Antes de la transformación
Autocontrol	-.355	-.311	-.305	1.189	.465	.533
Emoción	-.200	.093	.087	-.190	.465	.533
Variable Dependiente: Identificando la Ansiedad						

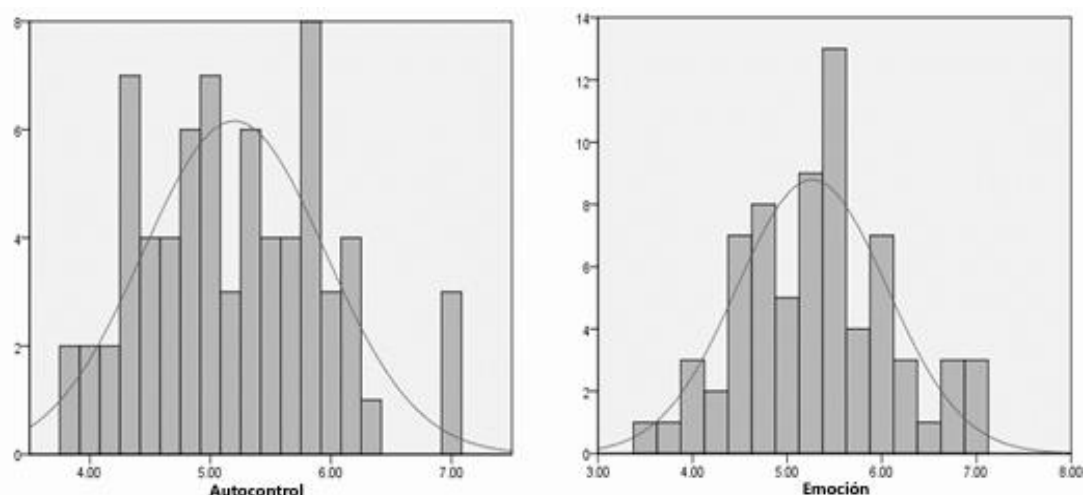
MODELO 2 ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS

Las estadísticas descriptivas del Modelo 2 se presentan en la Tabla 15. Este modelo constaba de dos constructos denominados percepciones y controles emocionales para prevenir el comportamiento de estrés complaciente subyacente de los empleados. Los datos consistieron en que los 70 participantes respondieron a 14 preguntas, 8 sobre emocionalidad y 6 sobre autocontrol. Las estadísticas descriptivas durante el desarrollo del Modelo 2 sugirieron valores medios ligeramente superiores a 5,0 en los resultados del cuestionario. Como se muestra en la Tabla 15, el constructor de autocontrol muestra una media de 5,19 y un constructo de emocionalidad de 5,26. Los gráficos de distribución normal indican que la mayoría de las percepciones de los encuestados se concentran en declaraciones de bajo autocontrol que indican una baja capacidad para controlar sus emociones y perder la oportunidad de gestionar el estrés de los demás. El constructor de emocionalidad de los encuestados muestra una mejor distribución, lo que indica una mayor probabilidad de comprender sus propios sentimientos y los de los demás y una posibilidad de crear relaciones tal vez, pero no en mayor medida. Las preguntas del modelo 2 se diseñaron para evaluar el control de sus impulsos emocionales y el manejo del estrés. La distribución normal del autocontrol y la emocionalidad se muestra en la Figura 7.

TABLA 15
MODELO 2- RESULTADOS DE ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

Competencias	N	Mínimo	Máximo	Valor Medio	Desviación Estándar
Autocontrol	70	3.83	7.00	5.1976	.75570
Emoción	70	3.50	7.00	5.2625	.79404

FIGURA 7
HISTOGRAMA DISTRIBUCIÓN NORMAL DEL AUTOCONTROL Y EMOCIONALIDAD



ANÁLISIS MULTIGRUPO CHI- AL CUADRADO

A los pesos finales se les aplicaron pruebas de Chi-Cuadrado; el modelo sugiere que no existe diferencia significativa entre los grupos en la predicción de los caminos específicos, concluyendo que los rasgos emocionales de autocontrol y emocionalidad son similares en ambos grupos al predecir fatiga, complacencia y, lo más importante, ansiedad.

TABLA 16
DIFERENCIA EN EL RECONOCIMIENTO DE LA ANSIEDAD ENTRE LOS GRUPOS ALTOS Y MEDIOS

Modelo	DF	CMIN	PD	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho1	TLI rho2
Pesos Estructurales	1	.113	.380	.003	.003	-.213	-.294

Después de restringir el camino desde el rasgo emocional hasta la ansiedad por identificación, el valor p en la Tabla 15 muestra ser mayor que 0,05 ($p=0,380$), lo que indica que no hay una diferencia significativa entre los grupos de liderazgo medio y superior en la predicción del camino de la ansiedad. Por lo tanto, los rasgos emocionales de emocionalidad y autocontrol de los grupos de liderazgo medio y superior no son diferentes al predecir la ansiedad.

PENSAMIENTOS FINALES

SEM es una técnica en gran medida confirmatoria, más que exploratoria, que se utiliza en este estudio para determinar si los modelos se ajustan en lugar de ser adecuados (Sideridis et al., 2014). Un modelo que se ajusta bien es aquel que es razonablemente consistente con los datos. La razón principal para calcular un índice de ajuste es que el chi-cuadrado debe mostrar si es estadísticamente significativo (Sideridis et al., 2014). Así, las principales conclusiones del estudio fueron las siguientes:

- Todas las dimensiones de la Inteligencia Emocional tuvieron un impacto significativo en los rasgos de Inteligencia Emocional de los líderes.
- Los resultados de los rasgos de inteligencia emocional mostraron cómo las competencias de los líderes podrían afectar el reconocimiento de la fatiga, la complacencia y la ansiedad.
- A medida que aumentó la inteligencia de los rasgos emocionales, hubo una disminución significativa de la fatiga y la complacencia, pero no de la ansiedad.
- Los resultados de la encuesta de todos los grupos de liderazgo demostraron que no se está ejercitando la capacidad de los líderes para reconocer comportamientos de ansiedad o estrés.
- Las respuestas de los líderes sobre las dimensiones de autocontrol y emocionalidad tuvieron un efecto negativo sobre la fatiga, la complacencia y la identificación de la ansiedad.
- No hubo diferencias significativas entre los grupos de liderazgo medio y alto al predecir el camino especificado. Se descubre que ambos grupos no pueden predecir el comportamiento de ansiedad.

Se presentaron los hallazgos de este estudio correlacional sobre los rasgos emocionales de los líderes de las industrias de fabricación de alimentos y bebidas. También se presentaron los resultados para derivar estimaciones insesgadas de las relaciones entre constructos latentes. El modelado SEM se dividió en dos partes, el modelo de medición donde relacionaba las variables medidas con las variables latentes, y el modelo estructural donde las variables latentes se relacionaban entre sí. Estadísticamente, los modelos se evaluaron comparando dos matrices de varianza-covarianza. Se utilizó SEM para analizar las variables observadas de fatiga, complacencia y ansiedad con un conjunto de supuestos más restrictivo que el CFA porque suponía que todas las variables se midieron sin errores, mientras que SEM utilizó las variables latentes para contar el error de medición. Las pruebas de Chi-Cuadrado no encontraron diferencias entre los grupos de liderazgo medio y superior al reconocer la fatiga, la complacencia o la ansiedad para ayudar a prevenir accidentes.

DISCUSIÓN

Se analizaron dos marcos conceptuales utilizando modelos de ecuaciones estructurales para comprender los patrones de correlación/covarianza entre un conjunto de variables y para ayudar a explicar la mayor cantidad posible de su varianza con el modelo especificado. Los métodos estadísticos tradicionales normalmente utilizan una prueba estadística para determinar la importancia del análisis. Sin embargo, el modelado de ecuaciones estructurales se basa en varias pruebas estadísticas para determinar la idoneidad del ajuste del modelo a los datos. Aunque la ausencia de una organización redujo el tamaño de los participantes, los ajustes del CFA para ajustar el modelo dieron al SEM resultados aceptables para probar la hipótesis. Los ajustes de tamaño no tuvieron impacto en los resultados de los modelos finales. Los hallazgos confirmaron el impacto significativo de que los rasgos de inteligencia emocional en los miembros de las industrias de fabricación de alimentos y bebidas existen, pero a pequeña escala, y el efecto general de la inteligencia de rasgos emocionales tuvo un efecto poco significativo en la identificación de la fatiga, la complacencia y especialmente la ansiedad (valor $p < 0,005$).

Se ejecutó un análisis de proporciones para determinar el ajuste del modelo. Como se muestra en la Tabla 2, la medida incremental de ajuste denominada Índice de ajuste comparativo (CFI) y el índice incremental de ajuste denominado índice de Tucker-Lewis

(TLI) dependen del tamaño promedio de las correlaciones en los datos. Si la correlación promedio entre variables no es alta, entonces el TLI no será muy alto. Por lo tanto, si el conjunto de datos tiene correlaciones débiles, como fue el caso aquí, un índice de ajuste incremental puede no ser muy informativo. La regla general me llevó entonces a examinar el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) como estadística complementaria para determinar el ajuste. Los resultados indicaron que un aumento en los valores de los rasgos de inteligencia emocional podría disminuir significativamente la fatiga de identificación y la complacencia, pero no la ansiedad. Los ajustes del modelo original sugieren que todos los líderes de las fábricas de alimentos y bebidas los rasgos de IE tienen un impacto débil en la prevención de accidentes y pueden no ser capaces de reconocer a los trabajadores bajo comportamiento de estrés. El desempeño en materia de seguridad en un lugar de trabajo puede llegar a un punto en el que se estabilice y se convierta en una meseta de desempeño insostenible que impida a los líderes llevar su trabajo al siguiente nivel (Colm, 2014). La familiarización con el proceso laboral cotidiano hace que los trabajadores asuman riesgos innecesarios. Poco después, los trabajadores comienzan a infringir los procedimientos y las reglas y comienzan a tomar atajos a medida que se vuelven complacientes hasta que ocurre un error de seguridad (Lu & Kuo, 2016). De nuestra revisión de la literatura, aprendimos que uno de los principales reveses para los trabajadores es el mal uso de su experiencia y conocimiento, volviéndose complacientes y capaces de ocultar sus ansiedades y fatigas.

El reconocimiento de la complacencia es importante para que los líderes identifiquen atajos y comportamientos inseguros de los trabajadores y prevengan lesiones antes de que ocurra una muerte. Los primeros resultados de este modelo SEM indicaron durante el análisis de ruta un ajuste débil del modelo. Los pesos de regresión estandarizados sugirieron que las cargas factoriales fueron en su mayoría inferiores a 0,7, lo que dio una varianza promedio extraída (AVE) más baja con un umbral de 0,5. Aunque esta es una práctica estándar de CFA, las preguntas eliminadas con valores de peso bajo indicaron la ausencia de rasgos emocionales que puedan ayudar a identificar el estrés o la ansiedad. Finalmente, el ajuste del Modelo 1 de SEM fue aceptable después de que se realizó el análisis factorial confirmatorio (AFC). Estos resultados indicaron que sólo el 43% de las respuestas a los rasgos mostraron una correlación aceptable. Los resultados indicaron poca significancia en la prevención de errores de seguridad en los líderes de ambas empresas.

Con el Modelo 2 de SEM, los resultados de las estadísticas descriptivas de la Tabla 15 mostraron valores cercanos de medias y desviaciones estándar. Estos resultados cercanos podrían ser una indicación de similitudes en los patrones de respuesta de los rasgos de emocionalidad y autocontrol de ambos grupos. Aunque los resultados de la estadística descriptiva no indicaron muchas diferencias entre las desviaciones de rasgos de ambos grupos, los resultados no indicaron valores de *p* significativos en ninguno de los grupos. No fue hasta que se ejecutó el CFA que se mostraron valores deficientes de CFI, GFI y TLI, lo que indicaba un ajuste deficiente del modelo. Por lo tanto, se eliminaron preguntas para que el modelo se ajustara a los datos en cuestión. Este fracaso podría atribuirse a varias circunstancias. En primer lugar, aprendimos de nuestra revisión de la literatura que históricamente los trabajadores complacientes son producto de líderes complacientes (Pater, 2014) que pueden ser incapaces de aumentar su nivel de auto emoción para aclarar sus propios sentimientos y los de los demás y, por lo tanto, incapaces de crear una relación con sus trabajadores. En segundo lugar, la misma cantidad de control auto emocional indicó que cualquiera de los grupos podría no ser capaz de soportar la presión para regular su propio estrés o el de los demás. En tercer lugar, ninguno de los grupos puede ser capaz de comunicar sus sentimientos a los demás sin poder identificar los sentimientos de los demás. Los malos resultados de la relación sugirieron que el autocontrol y la

emocionalidad de ambos grupos de liderazgo (superior y medio) tienen el mismo impacto en la prevención de accidentes, concluyendo que los líderes de ambos grupos pueden no ser capaces de reconocer a los trabajadores bajo estrés o ansiedad también. El modelo 2 SEM mostró un ajuste moderadamente aceptable. Los resultados indicaron que todos los líderes tuvieron poca significación en la prevención de errores de seguridad en ambos grupos.

Como aprendimos de la teoría de las expectativas, los niveles de motivación de los líderes están determinados por la relación entre sus esfuerzos y su desempeño, su relación entre el desempeño y las recompensas de sus resultados laborales, y su relación entre las recompensas de sus resultados laborales y sus metas personales (Lazaroiu, 2015). Según Ernst (2014), la expectativa es “la percepción que tiene una persona de la probabilidad de que el esfuerzo conduzca a un desempeño exitoso” (Ernst, 2014, p. 538). En nuestro estudio, la expectativa son las creencias de nuestros líderes de que si se esfuerzan por reconocer el comportamiento complaciente de estrés de sus empleados, pueden prevenir con éxito accidentes en el lugar de trabajo. Los resultados del líder indican que puede haber un factor de motivación muy bajo en ambos niveles de gestión. Estos resultados podrían ser un indicio de una economía incierta o de las condiciones actuales de estas empresas, problemas de oferta y demanda. La prueba de Chi-Cuadrado demostró que no había diferencias en el poder de las habilidades de autodominio del liderazgo (Hamzah, Othman, Rashid, Besir y Hashim, 2012). Esta prueba demostró aproximadamente el mismo nivel de mentalidad en ambos grupos al tomar decisiones para prevenir un comportamiento complaciente implícito debido al estrés (Hamzah et al., 2012; Naderpour, Lu y Zhang, 2014).

CONCLUSIÓN

El propósito de este estudio correlacional cuantitativo fue examinar si los líderes de la fábrica de alimentos y bebidas tenían los rasgos de inteligencia emocional adecuados para reconocer el comportamiento de estrés complaciente subyacente de los empleados. El análisis CFA y los ajustes del tamaño de la muestra no tuvieron impacto en los resultados de los modelos finales. Después de que los modelos SEM finales lograron un ajuste razonable, se realizó una prueba de hipótesis y se encontraron resultados decepcionantes. Estos resultados indicaron que los líderes de la fabricación de alimentos y bebidas no cuentan con las medidas emocionales adecuadas que sean significativas para reconocer el comportamiento complaciente subyacente de los empleados. Además, se proporcionaron ponderaciones de regresión estandarizadas con trayectorias que muestran diferentes resultados para los grupos de liderazgo medio y alto. Concluyéndose así que la IE para los grupos de liderazgo medio y alto tiene el mismo impacto en la prevención de accidentes. Estos hallazgos pueden ser de gran importancia para las industrias de fabricación de alimentos y bebidas, donde los errores en materia de lesiones y muertes siguen siendo elevados. La fatiga oculta, el estrés y los comportamientos complacientes continúan sumando lesiones y muertes a la fuerza laboral estadounidense y afectando a nuestra sociedad. En consecuencia, al adoptar competencias de inteligencia emocional, los líderes de las industrias de fabricación de alimentos y bebidas pueden impactar positivamente la conciencia de seguridad en sus respectivas organizaciones y ayudar en la reducción de lesiones y muertes por seguridad en sus lugares de trabajo y comunidades.

REFERENCIAS

- Ackley, D. (2016). Emotional intelligence: A practical review of models, measures, and applications. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 68(4), 269-286. doi: 10.1037/cpb0000070
- Adhikari, P. (2015). Errors and accidents in the workplace. *Sigurnost*, 57(2), 127-137. Retrieve from <http://hrcak.srce.hr/file/206833>
- Aluja, A., Blanch, A., & Petrides, K. (2016). Psychometric properties of the Catalan version of the trait emotional intelligence (TEIQUE): Comparison between Catalan and English data. *Personality and Individual Differences*, 99, 133-138. doi: 10.1016/j.paid.2016.04.098
- Armstrong, G., Atkin-Plunk, C., & Wells, J. (2015). The relationship between work-family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42(10), 1066-1082. DOI: 10.1177/0093854815582221
- Arstad, I. & Aven, T. (2017). Managing major accident risk: Concerns about complacency and complexity in practice. *Elsevier Ltd.*, 91, 114-121. doi:10.1016/j.ssci.2016.08.004
- Arthur Jr., W., Glaze, R., Jarrett, S., White, C., Schurig, I., & Taylor, J. (2014). Comparative evaluation of three situational judgment test response formats in terms of construct-related validity, subgroup differences, and susceptibility to respond to distortion. *American Psychological Association*, 99(3), 535-545. doi:10.1037/a0035788.
- American Association for Public Opinion Research, 2015. Standard Definitions. *Final Disposition of Case Codes and Outcome Rates for Surveys, Eight Edition*. AAPOR Revised April 2015. Retrieve from [https://www.aapor.org/Standards-Ethics/Standard-Definitions-\(1\).aspx](https://www.aapor.org/Standards-Ethics/Standard-Definitions-(1).aspx)
- Benson, R., Fearon, C., McLaughlin, H., & Garratt, S. (2013). Investigating trait emotional intelligence among school leaders: Demonstrating a useful self-Assessment approach. *School Leadership & Management*, 34(2), 201-222. doi:10.1080/13632434.2013.813450
- Bolarinwa, O. (2015). Principles and methods of validity and reliability testing of questionnaires used in social and health science researchers. *Nigerian Postgraduate Medical Journal*, 22, 195-201. DOI: 10.4103/1117-1936.173959
- Bonnici, J. P. (2013). Exploring the non-absolute nature of the right to data protection. *International Review of Law & Technology, Routledge*, 28(2), 131-143. doi:10.1080/13600869.2013.801590
- Bryman, A. & Cramer, D. (2016). *Quantitative data analysis with IBM SPSS 17, 18, & 19. A guide for social scientists*. Routledge Taylors and Francis Group.
- Burch, G., Humphrey, R., & Batchelor, J. (2013). How great leaders use emotional labor: Insights from seven corporate executives. *Organizational Dynamics*, 42, 119-125 doi: 10.1016/j.orgdyn.2013.03.005
- Chen, A., Bian, M., & Hou, Y. (2013). Impact of transformational leadership on subordinate's EI and work performance. *Emerald Group Publishing Limited* 44(4), 438-453. DOI 10.1108/PR-09-2012-0154
- Chileshe, N & Dzisi, E. (2012). Benefits and barriers to construction health and safety management (HSM). Perceptions of practitioners within design organizations. *Journal of Engineering, Design, and Technology*. 10(2), 276-298. DOI: 10.1108/17260531211241220
- Cirillo, M. & Barroso, L. (2012). Robust regression estimates in the prediction of latent variables in structural equation models. *Journal of Modern Applied Statistical Methods: Vol. 11* (1), 42-53. Retrieved from: <http://digitalcommons.wayne.edu/jmasm/vol11/iss1/4>
- Clarke, S. (2013). Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, 22-49. DOI: 10.1111/j.2044-8325.2012.02064
- Colm, M. (2014). Breaking through the plateau. *The Safety and Health Practitioner Safety*

- Performance*, 32(6), 51-69. Retrieved from www.shponline.co.uk/features/features/full/breaking-through-the-plateau
- Creswell, J. & Poth, C. (2016). *Qualitative inquiring and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publication Inc. Thousands Oak, CA.
- Csikszentmihalyi, M. (2014). *Flow and the foundations of positive psychology. Toward a psychology of optimal experience*. Springer Science Business Media Dordrecht.
- Cummings, M., Gao, F., & Thornburg, (2016). Boredom in the workplace. A new look at an old problem. *Human Factors and Ergonomics Society*, 58(2), 279-300. doi:10.1177/0018720815609503
- Daher, N. (2015). Emotional and cultural intelligence as an assessment tool for recruiting, selecting and training individual candidates. *International Journal of Business and Public Administration*, 12(1), 167-180.
- De Fazio, P., Cerminara, G., Calabro, G., Bruni, A., Caroleo, M., Altamura, M., Bellomo, A., & Segura-Garcia, C. (2015). Unemployment perceived health status and coping: A study in Southern Italy. *IOS Press, Publishing House*, 53, 219-224. DOI:10.3233/WOR-152246.
- Dewe, P., O'Driscoll, & Cooper (2012). Theories of psychological stress at work. *Handbook of Occupational Health and Wellness*. DOI 10.1007/978-1-4614-4839-6_2.
- Eberly, M., Johnson, M., Hernandez, M., & Avolio, B. (2013). An integrative process model of leadership: Examining loci, mechanisms, and events cycles. *American Psychologist Association*, 68(6), 427-443. DOI: 10.1037/a0032244.
- Ernst, D. (2014). Expectancy theory outcomes and student evaluations of teaching, educational research and evaluation. *Taylor & Francis Publishing Online*, 20(7-8), 536-556. DOI: 10.1080/13803611.2014.997138. DOI from <http://dx.doi.org/10.1080/13803611.2014.997138>
- Farh, C. I., Seo, M. G., & Tesluk, P. E. (2012). Emotional intelligence, teamwork effectiveness and job performance: The moderating role of job context. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 890-900. doi: 10.1037/a0027377
- Fischer, T., Dietz, J., & Antonakis, J. (2016). Leadership process models: A review and synthesis. *Research Gate Publication*. DOI: 10.1177/0149206316682830.
- Floyd, H. L. (2015). Facilitating the application of electrical safety best practices to "other" workers. *IEEE Transactions on Industry Applications. Petroleum and Chemical Industry Committee*. 51(2), 1348-1352. DOI: 10.1109/ESW.2012.6165531
- Follesdal, H., & Hagtvet, K. (2013). Does emotional intelligence to ability to predict transformational leadership? A multilevel approach. *Elsevier*. 24, 746-762. DOI <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.07.004>
- Glavin, P. (2015). Perceived job insecurity and health: Do duration and timing matter? *Midwest Sociological Society*, 56, 300-328. DOI: 10.1111/tsq. 12087
- Goh, Y.M. (2017). Impact of transformational leadership on safety culture. *Safety and Resilience Research Unit*. Retrieved from <http://www.bdg.nus.edu.sg/CPMCL/sarru/Documents/Article%20-%20Impact%20of%20Transformational%20Leadership%20on%20Safety%20Culture2.pdf>
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard Business School Publishing, Cambridge, MA
- Haber, G. (2016). The impact of the subconscious on risk-based decision-making. *EHS Today Insider. Daily Report*. Retrieved from: <http://ehstoday.com/safety-leadership/impact-subconscious-risk-based-decision-making>
- Hallett, M., & Hoffman, B. (2014). Performing under pressure: Cultivating the peak performance mindset for workplace excellence. *American Psychological Association*, 66(3), 212-230. doi: 10.1037/cpb0000009
- Hamm, M., Klassen, T., Scott, S., Moher, D. & Hartling, L. (2013). Education in health research methodology: Use of a wiki for knowledge translation. *PLoS ONE*, 8(5), 1-7. DOI: 10.1371/journal.pone.0064922
- Hamzah, M., Othman, A., Rashid, M., Besir, M., & Hashim, N. (2012). Examining the predictive power of leadership competency dimensionality in higher education institutions. *Social and Behavioral Science, Elsevier*, 65, 1000-1006. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.11.233
- Heale, R. & Twycross, A. (2015). Validity and reliability of quantitative studies. *Cross EBN/BMJ*

- Publishing Group*, 18(3), 66-68. DOI: 10.1136/eb-2015-102129. Retrieved from <http://ebn.bmj.com/content/18/3/66>
- Hedayat, A. & Shahniani, M. (2017). Investigating the safety culture and cost arising from safety non-compliance on building sites. *Journal of History Culture and Art Research*, 6(1), 315-325. doi: 10.7596/taksad.v6i1.744
- Humphrey, R. (2012). How do leaders use emotional labor? *Journal of Organizational Behavior*, 33, 740-744. DOI: 10.1002/job.1791
- Hven, L., Frost, P., & Bonde, JP. (2017). Evaluation of pressure pain threshold as a measure of perceived stress and high job strain. *PLoS ONE*, 12(1), 1-9. DOI: 10.1371/journal.pone.0167257
- Hwang, W. & Ramadoss, K. (2017). The job demands-control-support model and job satisfaction across gender: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Family Issues*, 38(1), 52-72. DOI: 10.1177/0192513X16647983
- Ismail, F., Hashim, A., Wan Ismail, W., Kamarudin, H. & Baharom, Z. (2012). Behavior-based approach to quality and safe environment improvement: Malaysian experience in the oil and gas industry. *Elsevier Published Ltd*, 35, 586-594. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.02.125
- Ismail, A., Nor, S., Yahya, Z., Ismail, Y. & Samah, A. (2013). Social support in job performance as an antecedent of work intrusion on family conflict: Empirical evidence. *Journal of Contemporary Management Issues*, 18(2), 37-55. Retrieved from http://search.proquest.com.contentproxy.phoenix.edu/sharedreferences/MSTAR_1476270833/63F653628BAC4392PQ/1?accountid=35812.
- Jadhav, T., & Gupta, S. K. (2014). Global communication skills and its relationship with emotional intelligence. *American Journal of Management*, 14(4), 82-88. Retrieved from <http://search.proquest.com.ezp.waldenulibrary.org/docview/1648606623?accountid=14872>.
- Joost, E. (2013). Minimizing human errors in the workplace. *Willis North America's Specialty Practices*. Retrieved from <http://www.resilience.willis.com/articles/2013/09/23/human-errors-workplace/>
- Khan, H., & Bashar (2016). Does globalization create a level playing field through outsourcing and brain drain in the global economy? *The Journal of Developing Areas*, 50(6), 190-207. DOI: 10.1353/jda.2016.0143
- Keel, R. (2012). *Nursing research and evidence-based practice: Ten steps to success*. Jones & Bartlett Publishers, LLC. Retrieved from samples.jbpub.com/9780763780586/80586_CH03_Keele.pdf
- Kong, D.T. (2014). Mayer-Salovey-Caruso emotional intelligence test (MSCEIT/MEIS) and overall, verbal, and nonverbal intelligence: Meta-analytic evidence and critical contingencies. *Personality and Individual Differences*, 66, 171-175. DOI from <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.028>
- Kovjanic, S., Schuh, S., Jonas, K., Van Quaquebeke, N., & Van Dick, R. (2012). How do transformational leaders foster positive employee outcomes? A self-determination-based analysis of employees' needs as mediating links. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1031-1052. DOI: 10.1002/job.1771.
- Kumar, S., Dhingra, A. K., & Singh, B. (2017). Implementation of the lean-kaizen approach in fastener industries using the data envelopment analysis. *FACTA UNIVERSITATIS*, 15(1), 145-161. DOI: 10.22190/FUME161228007K.
- Lazaroiu, G. (2015). Work motivation and organizational behavior. Contemporary readings in law and social justice. *Addleton Academic Publishers*, 7(2), 65-75, Retrieved from <https://www.scribd.com/document/294852320/Employee-Motivation-and-Job-Performance>
- Lin, W., Ma, J. Wang, L., & Wang, A. (2015). A double-edged sword: The moderating role of conscientiousness in the relationship between work stressors, psychological strain, and job performance. *John Wiley & Sons*, 36, 94-111. DOI: 10.1002/job.1949
- Lineberry, M., Kreiter, C., & Bordage, G. (2013). Threats to validity in the use and interpretation of script concordance test scores. *John Wiley & Sons Ltd. Medical Education*, 47, 1175-1183. doi: 10.1111/medu.12283

- Ludwig, T. & Frazier, C. (2012). Employee engagement and organizational behavior management. *Journal of Organizational Behavior Management*, 32, 75-82. DOI: 10.1080/01608061.2011.619439.
- Lu, C. & Kuo, S. (2016). The effect of job stress on self-reported safety behavior in container terminal operations: The moderating role of emotional intelligence. *Elsevier*, 37, 10-26. Retrieved from <http://doi.org/10.1016/j.trf.2015.12.008>.
- Malos, R. (2012). The most important leadership theories. *Annals of Eftimie Murgu University Resita, Fascicle II, Economic Studies*, 413-420.
- Mannion, R., & Braithwaite, J. (2012). Unintended consequences of performance measurement in healthcare: 20 salutary lessons from the English national health services. *International Medicine Journal, UK*, 569-574. doi: 10.1111/j.1445-5994.2012.02766.x
- Mathew, M., & Gupta, K (2013). Transformational leadership: emotional intelligence. *SCMS Journal of Indian Management*, 12(2), 75-89.
- Mathis, T. L. (2015). The complacency dilemma: Safety and performance excellence *EHS Today Publishing*, 8(2), 14-16.
- McCleskey, J. (2014). Situational, transformational, and Transactional leadership and leadership development. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4), 117-130.
- McGeorge, D. & Zou, P.X.W. (2013). *Construction Management: New Directions*, 3rd Ed Wiley-Blackwell, Chichester, UK.
- Miao, C., Humphrey, R. & Qian, S. (2016). Leader emotional intelligence and subordinate job satisfaction: A meta-analysis of main, mediator, and moderator effects. *Elsevier Ltd.* 102, 13-24. doi: 10.1016/j.paid.2016.06.056
- Mittal, V. & Sindhu, E. (2012). Emotional Intelligence and Leadership. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(16), 35-37. DOI: 10.17406/GJMBR
- Naderpour, M., Lu, J., & Zhang, G. (2014). An intelligent situation awareness support system for safety-critical environments. *Decision Support System*, 59, 325-340.
- Newton, C., Teo, S., Pick, D., Ho, M., & Thomas, D. (2015). Emotional intelligence as a buffer of occupational stress. *Emerald Insight Personnel Review*, 45(5), 1010-1028. DOI from <http://dx.doi.org/10.1108/PR-11-2014-0271>.
- Nielsen, M., Eid, J., Mearns, K., & Larsson, G. (2013). Authentic leadership and its relationship with risk perception and safety climate. *Emerald Group Publishing Limited*, 34(4), 308-325. DOI: 10.1108/LODJ-07-2011-0065.
- Nohe, C., Meier, L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A metanalysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 522-536. DOI from <http://dx.doi.org/10.1037/a0038012>.
- Northouse, P. (2016). *Leadership. Theory and practice*. Sage Publications, Inc., USA.
- Okoh, P. & Haugen, S. (2014). The implication of maintenance in major accident causation. *The Institution of Chemical Engineers*, 236, 11-14.
- Pantelidou, M., Tsiakitzis, K., Rekka, E., & Kourounakis, P. (2017). Biological stress, oxidative stress, and resistance to drugs: What is hidden behind? *Molecules*, 22 (307), 1-13. DOI: 10.3390/molecules22020307.
- Parijat, P., & Bagga, S. (2014). Victor Vroom's expectancy theory of motivation – An evaluation. *Global Wisdom Research Publications*, 9, 1-8.
- Parker, S. (2014). Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity and more. *Annual Review of Psychology*, 65, 661-91. DOI: 10.1147/annurev-psych-010213-115208
- Pater, R. (2014). Overcoming the top 10 leadership mistakes. Change your game to achieve game-changing results. *Professional Safety*, 59(6), 30-32.
- Petrides, K.V. (2017). Intelligence, emotional. *Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*. University College, London, DOI from <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05601-7>.
- Sabet, P., Aadal, H., Jamshidi, M, & Rad, K. (2013). Application of domino theory to justify and prevent accident occurrence in construction sites. *IOSR Journal of Mechanical and Civil Engineering*, 6(2), 72-76. Retrieved from <http://www.iosrjournals.org/iosr-jmce/papers/vol6-issue2/I0627276.pdf?id=2406>.

- Sideridis, G., Simos, P., Papanicolaou, A., & Fletcher, J. (2014). Using structural equation modeling to assess functional connectivity in the brain: Power and sample size considerations. *Educational and Psychological Measurement*, 74(5) 733-758. DOI: 10.1177/0013164414525397.
- Siegling, A., Vesely, A., Petrides, K., & Saklofske, D. (2015). Incremental validity of the trait emotional intelligence questionnaire-short form (TEIQUE-SF). *Journal of Personality Assessment*, 97(5), 525-535. DOI: 10.1080/00223891.2015.1013219.
- Simon, K., & Goes, J. (2013). *Dissertation & scholarly research: Recipes for success*. Dissertation Success LLC. 2013 Edition.
- Sony, M., & Mekoth, N. (2016). The relationship between emotional intelligence, frontline employee adaptability, job satisfaction, and job performance. *Journal of Retailing and Consumer Service*, 30, 20-32. DOI: 10.1016/j.jretconser.2015.12.003
- Spector, P., & Meier, L. (2014). Methodologies for the study of organizational behavior processes: How to find your keys in the dark. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 1109-1119. DOI: 10.1002/job. 1966.
- Strutton, D., & Tran, G. (2014). How to convert bad stress into good. *Emerald Group Publishing Limited. Management Research Review*, 37(12), 1093-1109. DOI 10.1108/MRR-06-2013-0139
- Sudha, K., Shah Nawaz, M., & Farhat, A. (2016). Leadership styles, leaders' effectiveness, and well-being: Exploring collective efficacy as a mediator. *Sage Publications*, 20(2), 111-120. DOI: 10.1177/0972262916637260
- Sunindijo, R. & Zou, P. (2013). The roles of emotional intelligence, interpersonal skills, and transformational leadership on improving construction safety. *Australasian Journal of Construction Economics and Building*. 13(3), 97-113. DOI: 10.5130/AJCEB.v13i3.3300.
- Suvarchala Rani, M. (2015). Emotional intelligence – A model for effective leadership, competency and career growth. *Indian Journal of Science and Technology*, 8(4), 240-246. DOI: 10.17485/ijst/2015/v8iS4/67032.
- Trejo, A. (2014). Emotional intelligence and project outcomes in technology. *International Management Review*, 10(1), 42-66.
- United States Department of Labor (2015). Census of fatal occupational injuries. *CFOI*. Retrieved from <https://www.bls.gov/iif/oshcfoi1.htm#2015>
- Vohs, K., Baumeister, R., & Schmeichel, B. (2012). Motivation, personal beliefs, and limited resources all contribute to self-control. *Journal of Experimental Social Psychology*. ELSEVIER, doi:10.1016/j.jesp.2012.03.002
- Watanabe, M., Shimazu, A., Bakker, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2017). The impact of job and family demands on partner's fatigue: A study of Japanese dual-earner parents. *PLoS ONE* 12(2), 1-12. DOI: 10.1371/journal.pone.0172291
- Webb, C., Schwab, Z., Weber, M., DelDonno, S., Kipman, M., Weiner, M., & Killgore, W. (2013). Convergent and divergent validity of integrative versus mixed model measures of emotional intelligence. *Elsevier*, 41, 149-156. DOI from <http://dx.doi.org/10.1016/j.intell.2013.01.004>
- Webb, K. (2014). How managers' emotional intelligence impacts employees' satisfaction and commitment: A structural equation model. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 7-24.
- Wells Jr., J. (2015). Building a progressive safety culture. Five crucial tenets. *Professional Safety. Leading Thoughts*, 60(7), 22-23.
- Williams, K. (2016). The seven deadly sins of health care, Part I. *Journal of the American College of Cardiology, Publish by Elsevier*, 67(7). DOI from <http://dx.doi.org/10.1016/j.jacc.2015.12.025>.
- Williams, K. (2016). The seven deadly sins of health care, Part II. *Journal of the American College of Cardiology, Publish by Elsevier*, 67(10). DOI from <http://dx.doi.org/10.1016/j.jacc.2016.01.028>.
- Wolf, E., Harrington, M., Clark, S., & Miller, M. (2013). Sample size requirements for structural

equation models: An evaluation of power, bias, and solution propriety. *Educational and Psychological Measurement*, 73(6), 913-934.

DOI: 10.1177/0013164413495237. 73(6) 913-934

Yang, D., Rosenblau, G., Keifer, C., & Pelfrey, K. (2015). An integrative neural model of social perception, action observation, and theory of mind. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 51, 263-275.

DOI at <http://dx.doi.org/10.1016/j.neubiorev.2015.01.020>

Yulk, G. (2012). Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention. *Academy of Management Perspectives*. 66-85. DOI from <http://dx.doi.org/10.5465.amp.2012.0088>.