**Instrucciones generales**

**Estimado/a participante:**

**Gracias por tu apoyo a nuestra investigación y tu predisposición para completar esta encuesta.**

En el marco de una colaboración internacional, el Departamento de Psicología Social de la Universidad Goethe de Frankfurt (Alemania) junto a un grupo de investigadores en muchos otros países está llevando a cabo un estudio con respecto a la percepción de las personas sobre su situación laboral y su líder.

Todas las preguntas deben ser respondidas de manera espontánea e intuitiva. Por favor, responde con honestidad – se trata de tus propias experiencias. No hay respuestas correctas o incorrectas. Y si tienes cualquier consulta, por favor no dudes en contactar con Juan Antonio Moriano, Universidad Nacional de Educación a Distancia, jamoriano@psi.uned.es.

Antes de que comiences, algunos aspectos importantes sobre el uso de los datos:

**Voluntariedad**: La participación en esta investigación es voluntaria. Puedes cancelar tu consentimiento para participar en esta investigación en cualquier momento y sin necesidad de dar ninguna explicación, sin ningún problema. Simplemente abandona la encuesta. Asimismo, puedes retractar tu consentimiento para guardar tus respuestas en cualquier momento. Solo tienes que utilizar la caja de comentarios para indicar esto al final de la encuesta.

**Protección de la privacidad de datos**: La naturaleza de la recolección de datos en esta investigación no permite que se realice ningún vínculo entre las respuestas que des y tu identidad – el conjunto de datos es anónimo. Tienes el derecho a retirar tu consentimiento para usar tus datos en cualquier momento. Sin embargo, dado que nosotros solo almacenamos y procesamos tus datos anónimamente, no podemos de forma retrospectiva determinar qué conjunto de datos es el tuyo. Por tanto, queremos resaltar que no es posible para nosotros borrar tus datos en cualquier momento posterior al envío de la encuesta.

**Uso anónimo de sus datos**: Los resultados y datos de esta investigación serán utilizados en publicaciones científicas. Esto se realizará de manera anónima lo que significa que ningún dato puede ser vinculado a una persona específica. En caso de publicación de esta investigación, el conjunto completo de datos anónimos de todas las personas participantes será puesto a disposición de otros investigadores en repositorios de datos en internet (a través del *Open Science Framework*).

Al seleccionar el botón “continuar”, confirmas que estás de acuerdo con la utilización de tus datos en la forma descrita arriba y que participas de forma voluntaria.

¡Muchas gracias!

Continuar

A continuación, nos gustaría que pensases sobre tu equipo de trabajo y la persona que lidera el mismo (esto es, tu supervisor/a directo/a). Por favor, céntrate en el mismo equipo y su correspondiente líder a lo largo de toda la encuesta.

**Identity Leadership Inventory**

Steffens, N. K., Haslam, S. A., Reicher, S. D., Platow, M. J., Fransen, K. Yang, J., Ryan, M. K., Jetten, J., Peters & K. Boen, F.(2014). Leadership as social identity management: Introducing the Identity Leadership Inventory (ILI) to assess and validate a four dimensional model. *The Leadership Quarterly*, 25, 1001-1024

La persona que lidera mi equipo…

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Completamente en desacuerdo** |  |  |  |  |  | **Complemtament de acuerdo** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ... personifica lo que el equipo representa.  |  |  |  |  |  |  |  |
| … es representativa de los miembros del equipo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... es un miembro modelo del equipo.  |  |  |  |  |  |  |  |
| ... ejemplifica lo que significa ser miembro del equipo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... promueve los intereses de los miembros del equipo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... actúa como un impulsor del equipo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... defiende al equipo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... tiene los intereses del equipo presentes cuando actúa.Hace sentir a la gente que son parte del mismo equ |  |  |  |  |  |  |  |
| ... hace sentir a la gente que son parte del mismo equipo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... crea una sensación de cohesión dentro del equipo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... desarrolla un entendimiento de lo que significa ser un miembro del equipo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... moldea las percepciones de los miembros sobre los valores e ideales del equipo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... genera actividades que unen al equipo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... coordina eventos que ayudan a que el equipo funcione con eficacia.  |  |  |  |  |  |  |  |
| ... crea estructuras que son útiles para los miembros del equipo. |  |  |  |  |  |  |  |

**Leader-member-exchange (LMX)**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Graen, G.B. & Uhl-Bien, M. (1995). Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, *6*, 219– 247  |

Schyns, B. (2002). Überprüfung einer deutsprachigen Skala zum Leader-Member-Exchange-Ansatz. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 23, 235-245

La siguiente sección hace referencia a cómo evalúas la **interacción entre tú y tu líder de equipo (esto es, tu superviror/a directo/a)**. Por favor, señala lo que corresponda.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| ¿Sabes en qué situación estás con tu líder?; ¿Es decir, sabes si habitualmente tu líder está satisfecho/a con el trabajo que realizas? | **Nunca** |  |  |  |  |  | **Siempre** |
| ¿Hasta qué punto entiende tu líder los problemas y necesidades que tienes en el trabajo?  | **En absoluto** |  |  |  |  |  | **Muy bien** |
| ¿Crees que tu líder reconoce bien tu potencial? | **En absoluto** |  |  |  |  |  | **Muy bien** |
| ¿Cuáles son las probabilidades de que tu líder use su poder para ayudarte a resolver problemas en tu trabajo? | **Ninguna** |  |  |  |  |  | **Muy altas** |
| ¿Qué probabilidades hay de que tu líder te “salve de un problema laboral”, asumiendo él o ella el coste personal? | **Ninguna** |  |  |  |  |  | **Muy altas** |
| Tengo la suficiente confianza en mí líder para defender y justificar sus decisiones si él o ella no estuviera presente para hacerlo. | **Totalmente en desacuerdo** |  |  |  |  |  | **Totalmente de acuerdo** |
| ¿Cómo describirías tu relación de trabajo con tu líder? | **Muy inefectiva** |  |  |  |  |  | **Muy efectiva** |

**OCB**Van Dick, R., Grojean, M.W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra-mile:Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17, 283-301

Por favor, valórate a **ti mismo/a** en tu trabajo en la siguiente sección. Marca la opción que mejor refleje tu opinión.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Totalmente en desacuerdo** |  |  |  |  |  | **Totalmente de acuerdo** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Siempre soy muy puntual. |  |  |  |  |  |  |  |
| Siempre sigo las reglas al pie de la letra. |  |  |  |  |  |  |  |
| Me gusta ayudar a orientar a nuevos colegas en el trabajo. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ayudo a aquellos colegas que tienen una gran carga de trabajo. |  |  |  |  |  |  |  |
| Informo anticipadamente a mis colegas y supervisores cuando no puedo asistir al trabajo. |  |  |  |  |  |  |  |

**Work satisfaction**

Van Dick, R., Schnitger, C., Schwartzmann-Buchelt, C. & Wagner, U. (2001). Der Job Diagnostic Survey im Bildungsbereich: Eine Überprüfung der Gültigkeit des Job Characteristics Model bei Lehrerinnen und Lehrern, Hochschulangehörigen und Erzieherinnen mit berufsspezifischen Weiterentwicklungen des JDS. [The job diagnostic survey for educational sector occupations] *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 45(2), 74-92.

La siguiente sección es sobre **tu satisfacción en tu actual trabajo**. Por favor, señala lo que corresponda.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Totalmente en desacuerdo** |  |  |  |  |  | **Totalmente de acuerdo** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| En general, estoy muy satisfecho/a con este trabajo. |  |  |  |  |  |  |  |
| En general, estoy satisfecho/a con el tipo de tareas que realizo en este trabajo. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estoy satisfecho/a con el nivel de seguridad (estabilidad) laboral que tengo. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estoy satisfecho/a con el importe de mi sueldo y los beneficios complementarios que tengo.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Estoy satisfecho/a con las personas con las que hablo y trabajo en mi empleo. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estoy satisfecho/a con el grado de respeto y tratamiento justo que recibo de mi líder. |  |  |  |  |  |  |  |

**Identification and trust in the leader**

Van Dick, R., Grojean, M.W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra-mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour.*British Journal of Management*, 17, 283-301

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers‘ trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.

Por favor, marca lo que corresponda.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Totalmente en desacuerdo** |  |  |  |  |  | **Totalmente de acuerdo** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Me identifico con mi organización. |  |  |  |  |  |  |  |
| Me identifico con mi líder. |  |  |  |  |  |  |  |
| Me identifico con mi equipo de trabajo. |  |  |  |  |  |  |  |
| Me considero parte de mi equipo de trabajo. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estoy contento/a de trabajar con este equipo.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Siento un vínculo fuerte con los colegas de mi equipo de trabajo. |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Totalmente en desacuerdo** |  |  |  |  |  | **Totalmente de acuerdo** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Confío bastante en que mi líder siempre intentará tratarme justamente. |  |  |  |  |  |  |  |
| Mi líder jamás intentaría sacar ventaja engañando a sus empleados. |  |  |  |  |  |  |  |
| Tengo una fe absoluta en la integridad de mi líder. |  |  |  |  |  |  |  |
| Siento una fuerte lealtad hacia mi líder.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Apoyaría a mi líder en casi cualquier emergencia. |  |  |  |  |  |  |  |
| Tengo un sentimiento de lealtad dividido hacia mi líder. |  |  |  |  |  |  |  |

**Innovative work behaviour**

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.

Por favor, indica en qué medida muestras las siguientes conductas en el trabajo.

¿Con qué frecuencia tú…

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nunca** |  |  |  |  |  | **Siempre** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ... creas ideas nuevas para temas difíciles? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... buscas nuevos métodos / técnicas o instrumentos? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... generas soluciones originales para los problemas? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... movilizas apoyo para ideas innovadoras? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... obtienes aprobación para ideas innovadoras? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... entusiasmas a miembros importantes de la organización sobre ideas innovadoras? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... transformas ideas innovadoras en aplicaciones útiles? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... introduces ideas innovadoras de manera sistemática en su entorno laboral? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... evalúas la utilidad de ideas innovadoras? |  |  |  |  |  |  |  |

**Burnout**

Maslach, C. & Jackson, S. E.(1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour,* 2, 99-113

En la siguiente sección, por favor evalúa si, y en qué grado, tu trabajo te afecta. Señala en qué medida los siguientes enunciados te aplican.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nunca** | **Pocas veces al año** | **Una vez al mes** | **Pocas veces al mes** | **Una vez por semana** | **Pocas veces por semana** | **Todos los días** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Siento que mi trabajo me agota emocionalmente. |  |  |  |  |  |  |  |
| Me siento agotado/a al final de mi día de trabajo. |  |  |  |  |  |  |  |
| Me siento fatigado/a cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentar otro día de trabajo. |  |  |  |  |  |  |  |
| Me siento quemado/a por mi trabajo.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Me siento frustrado/a por mi trabajo. |  |  |  |  |  |  |  |
| Siento que estoy trabajando demasiado duro en mi empleo. |  |  |  |  |  |  |  |
| Siento que he llegado al límite de mis fuerzas. |  |  |  |  |  |  |  |
| Trabajar con gente todo el día me genera una gran tensión. |  |  |  |  |  |  |  |
| Trabajar directamente con personas me genera una gran cantidad de estrés. |  |  |  |  |  |  |  |

**ILI Scenarios**Source: Rudi & Rolf (building on ideas of Nik)

En la siguiente sección, debes responder a algunos escenarios laborales cortos. Por favor, piensa sobre cada escenario laboral desde la perspectiva de tu propio equipo y tu líder de equipo y responde a las preguntas.

*NOTES TO ILI GLOBAL TEAM: When translating the statements in the following ILI Scenarios please make sure to maintain the reference point (i.e. group, outgroup, personal, individuality) as precisely as possible in the wording of the statements. To assist this, the answer category is given at the end of each statement in italicized squared brackets (e.g., "[group]"). This will not be the case in the online participant version.*

***Scenario 1 [Being one of us] – do NOT include this heading in Unipark***

Imagina que tu líder de equipo quisiera incrementar las prácticas de teletrabajo en el equipo para dar a los miembros más flexibilidad y oportunidades adicionales de trabajar desde casa para reducir los tiempos de traslado.

¿Con qué probabilidad **tu líder de equipo actuaría según se describe** en los diferentes enunciados a continuación? Por favor, proporciona una puntuación para cada una de las cuatro alternativas.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Totalmente improbable** |  |  |  |  |  | **Extremadamente probable / Seguro** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Trabajaría con todos los miembros del equipo para desarrollar una nueva forma de trabajar y comunicarse en el equipo que apoye el teletrabajo y también actuaría como un modelo de rol cuando implementa este nuevo enfoque. *[group]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Reclutaría a un especialista en teletrabajo profesional y dejaría que el especialista desarrolle un nuevo entorno de teletrabajo y una estrategia de comunicación para el equipo. *[outgroup]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Desarrollaría un nuevo entorno de teletrabajo y una estrategia de comunicación para el equipo por sí mismo/a porque el/la líder lo vería como su responsabilidad como líder del equipo. *[personal]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Pediría a cada miembro del equipo individualmente que presente ideas sobre cómo adaptar su propio entorno de trabajo y comunicación para apoyar las nuevas prácticas de teletrabajo. *[individuality]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Scenario 2 [Doing it for us]***

Imagina que tu empresa se encuentra en serios problemas debido a la intensa competencia y que tu equipo necesita reducir costes y ser más productivo.

¿Con qué probabilidad **tu líder de equipo actuaría según se describe** en los diferentes enunciados a continuación? Por favor, proporcione una puntuación para las cuatro alternativas.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Totalmente improbable** |  |  |  |  |  | **Extremadamente probable / Seguro** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Pediría a cada miembro del equipo individualmente que presente sus propias ideas sobre lo que él / ella podría hacer para reducir costes y lograría que cada miembro se ocupe de este problema como lo considere conveniente. *[individuality]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Reuniría a todo el equipo en una tarde de planificación para discutir estrategias comunes para lidiar con la nueva situación y luego se reuniría con la alta gerencia para defender el presupuesto del equipo y la plantilla. *[group]*  |  |  |  |  |  |  |  |
| Solicitaría al personal de Recursos Humanos (RR.HH.) que identifique a los miembros del equipo que son menos productivos y solicitaría a RR.HH. que utilice esta información como base para un plan de reducción de costes para el equipo. *[outgroup]*  |  |  |  |  |  |  |  |
| Despediría a las personas del equipo que podrían convertirse en una amenaza para el liderazgo del líder en esta difícil situación. *[personal]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Scenario 3 [Crafting a sense of us]***

Imagina que tu empresa ha llevado a cabo una pequeña restructuración. Como resultado, tu equipo necesita integrar varios miembros nuevos.

¿Con qué probabilidad **tu líder de equipo actuaría según se describe** en los diferentes enunciados a continuación? Por favor, proporcione una puntuación para las cuatro alternativas.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Totalmente improbable** |  |  |  |  |  | **Extremadamente probable / Seguro** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Desarrollaría por sí mismo/a una nueva visión para el nuevo equipo y luego la comunicaría a todos los miembros del equipo en una reunión de equipo abierta. *[personal]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Organizaría una reunión de todo el día con todo el equipo que proporcione a los miembros antiguos y nuevos la oportunidad de expresar sus puntos de vista sobre el cambio y desarrollar una comprensión compartida del nuevo equipo. *[group]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Invitaría a un miembro del departamento de Recursos Humanos a realizar una sesión de *teambuilding* con el equipo para integrar a los nuevos miembros del equipo. *[outgroup]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Hablaría individualmente con los miembros antiguos y nuevos del equipo para tener una idea de lo que cada miembro del equipo necesitaría para adaptarse a la nueva situación y utilizaría estas conversaciones para desarrollar planes para cambiar el trabajo de cada miembro individual del equipo. *[individuality]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Scenario 4 [Making us matter]***

Imagina que la responsabilidad social (por ejemplo, reducir los residuos o actuar éticamente) se ha convertido recientemente en un asunto importante en tu empresa. Para promover la responsabilidad social en tu equipo, tu empresa le ha dado al líder del equipo dinero extra para gastar y tu líder de quipo ahora tiene que decidir qué proyectos financiar.

¿Con qué probabilidad **tu líder de equipo actuaría según se describe** en los diferentes enunciados a continuación? Por favor, proporcione una puntuación para las cuatro alternativas.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Totalmente improbable** |  |  |  |  |  | **Extremadamente probable / Seguro** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Autorizaría al departamento de Recursos Humanos a seleccionar proyectos que fueron populares en otros departamentos y luego asignaría a personas para implementar estos proyectos. *[outgroup]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Encontraría qué prácticas socialmente responsables le gustaría promover a su equipo en su conjunto y luego trabajaría colectivamente para implementar esas prácticas con la ayuda de grupos externos relevantes (por ejemplo, organizaciones benéficas). *[group]*  |  |  |  |  |  |  |  |
| Contrataría a algunos emprendedores sociales que el/la líder del equipo conoce personalmente para impartir un seminario sobre responsabilidad social en su departamento. *[personal]*  |  |  |  |  |  |  |  |
| Preguntaría individualmente a las personas de su departamento qué les gustaría hacer y luego dejaría que cada persona idee e implemente su propia respuesta a la agenda de responsabilidad social. *[individuality]*  |  |  |  |  |  |  |  |

**Status differences**Source: Rolf

En muchos equipos, particularmente en los más grandes, algunas personas tienen una posición algo más alta que otras (por ejemplo, miembros del equipo con mayor antigüedad o más experiencia o calidad de experto). Este estatus superior puede significar que tienen más influencia en la toma de decisiones del equipo o que disfrutan de ciertos privilegios (por ejemplo, una oficina más grande).

**Teniendo en cuenta tu equipo, ¿sientes que existen tales diferencias?**

Por favor, marca la casilla apropiada.

O no, todas las personas tienen el mismo estatus

O hay algunas pequeñas diferencias que, sin embargo, no juegan un papel en nuestras rutinas diarias

O sí, hay algunas diferencias

O sí, hay una jerarquía clara con algunas personas en el extremo más bajo y otras en el extremo más alto del continuo

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Por favor, marca lo que corresponda. | **…por debajo de la media** |  |  | **Justo en la media** |  |  | **Por encima de la media** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Teniendo en cuenta tu propia situación en el equipo, tú estás…. |  |  |  |  |  |  |  |

¿En qué medida estás de acuerdo con los siguientes enunciados…?

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Por favor, marca lo que corresponda. | **Totalmente en desacuerdo** |  |  |  |  |  | **Totalmente de acuerdo** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| En nuestro equipo, cualquier persona puede llegar a ser un miembro de alta posición mediante la experiencia y el trabajo duro. |  |  |  |  |  |  |  |
| En nuestro equipo, las diferencias de estatus son legítimas y se basan en la experiencia o contribución de cada miembro. |  |  |  |  |  |  |  |
| Las diferencias de estatus que existen en nuestro equipo son estables y no están sujetas a cambios. |  |  |  |  |  |  |  |

**Elaboration of task-relevant information**Kearney, E., & Gebert, D. (2009). Managing diversity and enhancing team outcomes: the promise of transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, *94*(1), 77-89.

El intercambio y la elaboración de información relacionada con las tareas es muy relevante para muchas tareas realizadas en equipos de trabajo. Por favor, evalúa a tu equipo con respecto al intercambio y la elaboración de información relevante para la tarea.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Totalmente en desacuerdo** |  |  |  |  |  | **Totalmente de acuerdo** |
| Los miembros de mi equipo… | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| … se complementan entre sí porque comparten abiertamente sus conocimientos. |  |  |  |  |  |  |  |
| … consideran cuidadosamente todas las perspectivas en un esfuerzo por generar soluciones óptimas. |  |  |  |  |  |  |  |
| … consideran cuidadosamente la información única proporcionada por cada miembro individual del equipo. |  |  |  |  |  |  |  |
| … generan ideas y soluciones que son mucho mejores que las que podríamos desarrollar como individuos. |  |  |  |  |  |  |  |

**Political leadership and civic citizenship behavior**Rolf et al.

Finalmente, nos gustaría que pensases en el líder político de más alto rango en tu país (por ejemplo, presidente / primer ministro) y que contestes a las siguientes afirmaciones sobre él o ella y tu propio comportamiento.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Totalmente en desacuerdo** |  |  |  |  |  | **Totalmente de acuerdo** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| El/la líder de mi país es un miembro modelo de nuestro país. |  |  |  |  |  |  |  |
| El/la líder de mi país actúa como un impulsor de nuestro país. |  |  |  |  |  |  |  |
| El/la líder de mi país crea una sensación de cohesión dentro de nuestro país. |  |  |  |  |  |  |  |
| El/la líder de mi país crea estructuras que son útiles para nuestro país. |  |  |  |  |  |  |  |
| Contribuyo a ayudar a otras personas que viven en mi país. |  |  |  |  |  |  |  |
| Asisto a otras personas en mi país cuando están en dificultades. |  |  |  |  |  |  |  |
| Intento apoyar a otras personas en mi país cuando necesitan ayuda o se sienten aisladas. |  |  |  |  |  |  |  |
| Realizo acciones para proteger a mi país de potenciales problemas. |  |  |  |  |  |  |  |
|  Comparto los valores y cultura de mi país. |  |  |  |  |  |  |  |
| Participo en las tradiciones culturales de mi país. |  |  |  |  |  |  |  |
| Confío en otras personas de mi país. |  |  |  |  |  |  |  |

¿Cuántas personas hay en tu equipo? \_\_\_\_\_\_

¿En qué sector de la industria trabajas? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

¿Cuántos empleados trabajan en tu empresa (aproximadamente)? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

¿Ocupas un puesto de liderazgo? (responsabilidad de un equipo de al menos 3 personas)

Sí

 En caso de que “Sí”: ¿Cuántos empleados tienes bajo la responsabilidad directa de tu liderazgo?

 \_\_\_\_\_\_\_

 No

¿Cuál es tu edad?

 18-25 25-35 35-45 45-55 más de 55

¿Cuál es tu sexo?

mujer hombre otro

¿Cuál es el sexo de tu líder?

mujer hombre otro

¿Qué tipo de empleo tienes?

A tiempo completo

A tiempo parcial

Hasta 4 horas (mini-job)

Otro

¿Cuantos años de experiencia laboral posees?

Menos de 1 año

1-3 años

4-10 años

10-20 años

Más de 20 años

¿Cuántos años lleva trabajando en tu actual compañía?

Menos de 1 año

1-3 años

4-6 años

7-10 años

 Más de 10 años

Si hubiese unas elecciones nacionales la próxima semana, ¿con qué probabilidad votarías al actual líder político (o a su partido, en caso de elecciones no personales)?

Muy probablemente 0 0 0 0 0 0 0 Muy improbablemente

¿Cómo evaluarías tus actitudes personales típicas en los debates políticos?

Muy conservadora/ 0 0 0 0 0 0 0 Muy liberal/

Derecha Izquierda

**Debido a la pandemia por el COVID-19, las condiciones de trabajo han cambiado para muchas personas en un breve espacio de tiempo. Tus respuestas a estas preguntas finales nos ayudan a profundizar en esta cuestión.**

¿Estás actualmente colaborando con tu jefe o supervisor/a inmediato/a (líder)?

Continúo colaborando con mi líder en mi lugar habitual de trabajo como antes (ej., oficina, tienda, colegio, etc.).

En este momento, trabajo desde casa.

En este momento, ya no puedo realizar mi trabajo habitual.

¿Cúantas veces **a la semana** estás utilizando actualmente los siguientes medios y formas de comunicación cuando colaboras con tu líder?

[*Scale format after each item: nunca, una vez a la semana, varias veces a la semana, una vez al día, varias veces al día*]

Conversación personal (cara a cara)

Videoconferencia (ej., vía Skype)

Llamada telefónica individual

Llamada telefónica grupal

Mensajería instantánea (ej., chats)

Mensajes de voz (ej., buzón de voz, mensajes de voz de WhatsApp)

Redes sociales (ej., Yammer, intranet), wiki, plataformas online, blogs

Cartas, faxes, documentos impresos, notas manuscritas

En este momento, ¿qué porcentaje de la comunicación total que tienes con tu líder es cara a cara?

SCROLL BAR, Scale 0% to 100%

¿Cuáles son las tres consecuencias más importantes de la pandemia por coronavirus para tu trabajo?

THREE BOXES FOR OPEN ANSWERS

**¡Muchas gracias por tu participación!**