



Interamerican Journal of Psychology

ISSN: 0034-9690

rip@ufrgs.br

Sociedad Interamericana de Psicología
Organismo Internacional

Rego, Arménio; Fernandes, Cláudia
Inteligencia emocional: desarrollo y validación de un instrumento de medida
Interamerican Journal of Psychology, vol. 39, núm. 1, 2005, pp. 23-38
Sociedad Interamericana de Psicología
Austin, Organismo Internacional

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28439104>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Inteligencia Emocional Desarrollo y Validación de un Instrumento de Medida

**Arménio R. Ferriter
Cláudia Ferreira**

Universidade de Aveiro,

Compendio

El artículo describe cómo un instrumento de medida de la Inteligencia Emocional fue construido y validado. Cuatro etapas fueron seguidas: 1) Fueron escritos 96 ítems con base en la literatura y en trabajo propio de los autores; 2) Fue elaborado un cuestionario y aplicado a una muestra de 339 individuos; 3) Se realizó un análisis factorial de las componentes principales; 4) Se relacionaron los factores emergentes con una medida de satisfacción con la vida. Los resultados sugirieron una solución factorial de seis componentes. Las consistencias internas de las escalas son invariablemente superiores a 0.70. Las seis dimensiones explican el 29% de la varianza de la medida de satisfacción con la vida.

Palabras clave: Inteligencia emocional; satisfacción con la vida; emociones.

Development and Validation of an Instrument for Measuring Emotional Intelligence

Abstract

The paper aims to show how an instrument for measuring Emotional Intelligence was built, developed, and validated. Four steps were done: 1) 96 items were written from the literature and the own work of the authors; 2) a questionnaire was built and applied to a sample comprising 339 individuals; 3) a principal component analysis was performed; 4) the six emergent dimensions were related to a measure of life satisfaction. The findings suggest a six-factor solution. The internal consistencies are always higher than 0.70. The six dimensions explain 29% of the variance of life satisfaction.

Keywords: Emotional intelligence; life satisfaction; emotions.

La era moderna fue marcada, hasta muy recientemente, por la tesis del antagonismo entre emoción y razón (Mayer & Salovey, 1997). Aunque rodeados de gran controversia, el Coeficiente de Inteligencia (CI) y la “inteligencia cognitiva” que el mismo se propugna medir ocuparon el interés de la mayor parte de los investigadores. Todavía, la diseminación – mediática, científica, académica, organizacional – que la inteligencia emocional (IE) recibió desde hace algún tiempo ha contribuido a una cierta pérdida del fulgor del CI y a que aquel contraste fuese mitigado. Es una tesis corriente la noción de que las dos vertientes se pueden combinar de modo enriquecedor y contribuir a la calidad de la vida del individuo, la calidad de sus relaciones con los demás, la calidad de su vida profesional y personal.

paradigmático de la emergencia de un nuevo paradigma, el hecho de que los conceptos de “Inteligencia Emocional” (CE) fueron elegidos, por ejemplo, en la *Society* (Salovey, Mayer, & Caruso, 1996). Sus nuevas palabras o expresiones más técnicas. Sus presupuestos de base son aplicables a diversas áreas (e.g., psicología del desarrollo, organización de las personas en las organizaciones, alta competición; fines militares y laborales).

La “nueva ola” generada por la IE adquirió gran popularidad después de la publicación del libro “Inteligencia Emocional”, de Salovey y Sluyter (1995). En un texto divulgado en la *World Journal of Psychology* (2011), se describen algunas de las aplicaciones de la IE en la vida cotidiana.

de que se destacan *Zippy the Pinhead* (sitio de Zippy The Pinhead) y *Dilbert* (sitio de Dilbert) (Salovey et al., 2002b). Esta orientación lúdica es una señal adicional clara de la popularización que el concepto adquirió. Pero es también el fruto de una visión a veces satírica proyectada sobre el modo en que algunos conceptos invaden las “pasarelas” de las modas de la gestión (Abrahamson, 1996), sin que el genuino significado de los mismos sea respetado –siendo tomados como panacea para todas las *enfermedades* organizacionales y como recurso explicativo para todo lo que de más positivo o negativo ocurre en las vidas de los individuos, en las organizaciones y en las decisiones de sus responsables.

Este artículo pretende proporcionar una pequeña contribución científica para el tópico. Explica el modo cómo fue construido y validado un instrumento de medida de la IE, en una muestra portuguesa. El texto empieza por exponer las raíces históricas del concepto de IE, reporta entonces algunas consecuencias – para los individuos y las organizaciones – de una elevada IE, y reflexiona después sobre los varios modos de medición de la misma. Expone seguidamente la metodología usada para la realización de la investigación, reporta los resultados y procede a una discusión de los mismos.

Raíces Históricas de la IE

Cuando los psicólogos empezaron a interesarse por la temática de la inteligencia, estudiaron esencialmente aspectos cognitivos (e.g., resolución de problemas, memoria, raciocinio lógico, raciocinio matemático). Todavía, algunos investigadores reconocían la importancia de factores no cognitivos. Por ejemplo, Wechsler (1958, p. 7) definió la inteligencia como “la capacidad global del individuo de actuar deliberadamente, de pensar racionalmente y de enfrentarse de forma eficaz con su ambiente”. Preconizó que elementos “no-intelectivos” y “intelectivos” fuesen considerados en la evaluación de la inteligencia: “mas allá de los factores intelectivos, también los no-intelectivos determinan el comportamiento inteligente. Si las observaciones anteriores son correctas, entonces no podremos esperar medir la inteligencia total

1993). Se debe notar desde ahora que el constructo de IE tiene su base en los trabajos realizados en la área de la inteligencia social, entendida como uno de los tipos o unidades de la inteligencia social (Mayer & Salovey, 1995, 1997).

Los trabajos de Thorndike fueron seguidos por Gardner (1983, 1993). Entre las *inteligencias* que preconizó, el autor incluyó las intrapersonal e inter-personal. La intra-personal es de auto-evaluación y de conocimiento de los propios sentimientos. La inter-personal es de comprensión de los “estados de espíritu” y de los otros, y de actuar. Basándose en estos

Emoción y Razón

Uno de los aspectos más contributivos del constructo de IE fue el concepto de emoción tomada como un elemento necesario para las operaciones mentales, conjuntamente con la cognición (Bechara, Tranel, & Damasio, 2000; Izard & Ackerman, 2000; Johnson & Bechara, 2000; Kemper, 2000; Mayer & Salovey, 2000; Sterns, 2000). Esta tesis contrasta con la entonces vigente que pugnaba por la existencia de un antagonismo entre los conceptos de emoción (Grandey, 2000; Mayer & Salovey, 2000) y emoción (Grandey, 2000; Mayer & Salovey, 2000) entonces premisa común la idea de que la toma de buenas decisiones implicaba que se controlara la emoción de las mismas. Contrariamente a lo que Mayer, Salovey y sus colaboradores afirman, la IE es, en medida considerable, el resultado de la interacción entre las emociones y las cogniciones (Mayer & Salovey, 1995, 1997; Mayer, Caruso, & Salovey, 2000). a) la emoción torna el pensamiento más eficaz; b) la inteligencia cognitiva auxilia al individuo a controlar las emociones y las de los otros; c) la ausencia de emoción torna el individuo emocional y socialmente ineficaz.

Estas proposiciones recibieron influencia de varias fuentes, en los trabajos de Mowrer (1960, 1961, 1966). Por ejemplo, para Mowrer, las

del cerebro humano, a la interpretación de su relación con el resto del cuerpo, y a la comprensión de la interacción que se establece entre las emociones y el procesamiento de la información. De ellos proviene el apoyo primordial al desarrollo y validación del constructo de IE (Bechara et al., 2000; Damasio, 1994, 1999; LeDoux & Phelps, 2000), proporcionando evidencia empírica sobre la pertinencia y la aplicación práctica del mismo.

La IE como Constructo Autónomo

Un paso imprescindible para la consideración de una “nueva” inteligencia es examinar su autonomía respecto relativamente a otros tipos de inteligencia ya identificados y/o a medidas de personalidad (Mayer, Salovey, Caruso, & Sitarenios, 2001). Este fue uno de los argumentos utilizados para criticar el concepto de inteligencia social, aduciendo que ella no se distinguía suficientemente de otras variables de la personalidad ni de la inteligencia (Cronbach, 1960; Mayer & Salovey, 1993, 1997; Thorndike & Stein, 1937). Algunas críticas proyectadas sobre la IE apuntan en la misma senda, considerando que es una especie de “recuperación” de la inteligencia social y, por lo tanto, padeciendo de los mismos problemas psicométricos. Uno de los estudios inductores de mayor reflexión sobre la materia fue realizado por Davies, Stankov, y Roberts (1998). Teniendo en cuenta el trabajo empírico, los autores aseveraron que los tres estudios realizados convergían en una conclusión: “poco puede ser identificable de único y psicométricamente sólido en la inteligencia emocional” (Davies et al., 1998, p. 1013). Para sustentación de su tesis, argumentaron que: a) los cuestionarios de medida se relacionaban fuertemente con determinados trazos de personalidad (sugiriendo, pues, que no existe validez discriminante suficiente); b) las medidas objetivas denotaban poca fidelidad. Sin embargo, alertaron para la validez de constructo de una dimensión de IE (percepción de emociones) y sugirieron la necesidad de desarrollar instrumentos de mayor valía psicométrica – el modo apropiado de testar si, de hecho, estamos frente a una forma específica de comportamiento o ante trazos de

la inteligencia social. En verdad, Salovey & Sluyter (p. 189) la definieron como “la inteligencia social relativa a la capacidad de comprender los sentimientos y las emociones, tanto en los otros, la capacidad de establecer relaciones con ellos, y la capacidad para utilizar esa información en la conducción de sus propias acciones”.

- Hay razones para presumir que la inteligencia general, denota mayor validez que la inteligencia social. En verdad, la IE incluye la comprensión y manipulación de emociones – campo de la inteligencia social, cuya definición es difícilmente distinguible de las inteligencias general y espacial (Mayer & Salovey, 1993). Hay evidencia que la IE se correlaciona de modo suficiente con la inteligencia general como para ser considerada parte integrante de la inteligencia – pero de modo suficiente para no ser considerada parte integrante de la inteligencia general y ser, sin embargo, tomada como una inteligencia autónoma.

- Parece haber diversos mecanismos subyacentes a la IE: a) la emocionalidad y la inhibición del flujo emocional; b) los circuitos neurales especializados. Por ejemplo, los estados de espíritu de los individuos influyen en las competencias que, en su ausencia, se manifiestan. Ilustrativamente, es lo que puede suceder con los individuos que experimentan vigorosos cambios emocionales. De estos pueden provenir cambios en las probabilidades de eventos futuros. Diferentes estados de ánimo tienen efectos sobre la fluencia en la generación de ideas alternativas. Como consecuencia, los individuos son capaces de generar una mayor cantidad de ideas y tornarse más capaces para un mejor aprovechamiento de las oportunidades (Mayer & Salovey, 1993).

- Aspectos como la extroversión, la baja ansiedad y la perceptividad están fuertemente correlacionados con la inteligencia emocional (Mayer & Salovey, 1993; Scarr, 1993).

et al., 2001; Roberts, Zeidner, & Matthews, 2001; Zeidner, Matthews, & Roberts, 2001) sobre dos materias. Primera: los diversos trabajos soportan la expectativa de que se esté en el camino correcto. Segunda: el desarrollo de un constructo de IE con características autonómicas requiere aún muchos años de escrutinio e investigación (Mayer, Caruso, & Salovey, 1999; Mayer et al., 2001), como ocurrió con una de las escalas de inteligencia más utilizadas en su aferición – la Escala de Inteligencia de Wechsler, un producto de más de 60 años de investigación y de desarrollo.

Impactos y Beneficios de la IE

La IE tiene experimentado un especial desarrollo en las áreas educacional y de la psicofisiología (Dulewicz & Higgs, 2000). Son también identificables trabajos aplicados al contexto militar, y otros destinados al desarrollo personal y grupal de los individuos (Livingstone, Nadjjwon-Foster, & Smithers, 2002). Una de las materias empíricas que ha sido investigada es la relación entre la IE y la satisfacción con la vida y con el trabajo. Por ejemplo, Wong y Law (2002) verificaron que la IE de los colaboradores se relacionaba con los respectivos desempeño y satisfacción. Ciarrochi y sus colaboradores (Ciarrochi, Chan, & Caputi, 2000) verificaron que la IE se relaciona con la satisfacción con la vida, incluso después de que se controlaran variables como el CI y otras variables de personalidad. También Palmer y sus colaboradores (Palmer, Donaldson, & Stough, 2002) notaron que uno de los factores de IE (*clarity*) explica cerca del 5,5% de la satisfacción con la vida, más allá de la varianza explicada por los otros factores de personalidad estudiados (afectividad positiva y afectividad negativa).

También el área organizacional ha sido objeto de prolija investigación. Uno de los temas objeto de mayor atención ha sido el liderazgo (Barling, Slater, & Kelloway, 2000; Caruso, Mayer, & Salovey, 2001; George, 2000; Goleman, 1998, 1999, 2000; Goleman, Boyatzis, & McKee, 2001, 2002; Megerian & Sosik, 1996; Wong & Law, 2002). Por ejemplo, algunas investigaciones sugieren que casi el noventa por ciento de las competencias necesarias para el

la articulación de la visión, la consideración de los colaboradores, la creatividad en el proceso de resolución constructiva de los conflictos y la integración de los miembros del equipo.

En el contexto más general de las relaciones entre el desempeño y éxito profesional de los individuos, las afirmaciones permiten resumir la materia de investigación: 1) 2000; Dulewicz & Higgs, 2000; Farnham & Law, 1995, 1999; Goleman et al., 2001, 2002; Livingstone, 1990; Steiner, 1997; Wong & Law, 2002). Los aprendizajes de éxito y los más elevados niveles de desempeño surgen de la reunión sinérgica de las capacidades cognitivas y emocionales; 2) la combinación del CI y la IE produce una mayor variación en el desempeño profesional; 3) que la IE produzca efectos positivos sobre el desempeño de los individuos, es necesario que este nivel sea superior al nivel mínimo de CI; 4) por lo tanto, el CI es necesario pero no suficiente, necesitando sus efectos sean potenciados por la presencia de la IE; 5) de modo similar, el CI es necesario pero no suficiente para que pueda suscitarse un alto nivel de desempeño.

Esta evidencia, agregada a la convicción de que el desarrollo del *sentido común*, ayuda a comprender mejor los problemas a los cuales las cuales han surgido diversos programas de desarrollo y formativos destinados a fomentar la IE (Livingstone, 2000; Goleman, 1999; Goleman et al., 2002; Salovey & Sluyter, 1997). La premisa subyacente es que, aunque la IE tiene un componente de raíz genética, la investigación sugiere que el entrenamiento también puede producir mejoras. Esto corresponde a cada una de estas dos perspectivas: la del escrutinio – “pero la investigación y la práctica sugieren claramente que la inteligencia emocional puede ser aprendida” (Goleman, 1998, p. 97).

Importa referir que estudios sobre el desarrollo emocional de los grupos también han sido realizados. Según Barsade (2002), los miembros de un grupo tienden a compartir algunos esquemas de procesamiento cognitivo de la información, así como pensamientos y memorias, también comparten emociones y estados emocionales. De sus investigaciones

INTELIGENCIA EMOCIONAL: DESARROLLO Y VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO

entre sí cuando infringen las normas de funcionamiento del grupo (e.g., ausencia de juicios y no-exclusión de ideas en las sesiones de *brainstorming*); d) los equipos procuran constantemente *feedback* que les permitan tener “auto-conciencia”; e) los equipos tienen normas para asegurarse de que están conscientes de las necesidades y preocupaciones de las personas exteriores al grupo y que usan esa conciencia para desarrollar relaciones con esos individuos y grupos (Druskat & Wolff, 2001). Druskat y Wolff afirmaron también la tesis de que las personas emocionalmente inteligentes no suscitan necesariamente organizaciones y grupos emocionalmente más capaces:

“un equipo con miembros emocionalmente inteligentes no genera necesariamente un grupo emocionalmente más inteligente. Un equipo, como cualquier grupo social, tiene su carácter propio. Por lo tanto, la creación progresiva de una espiral auto-reforzadora de confianza, de identidad grupal y de eficacia del equipo requiere algo más que la presencia de algunos miembros con comportamiento emocionalmente inteligente. Requiere una atmósfera en la cual las normas edifiquen capacidad emocional (la capacidad para responder constructivamente en situaciones emocionalmente incómodas) e influyen constructivamente las emociones. La inteligencia emocional de los equipos es más complicada que la individual, porque los equipos interactúan en un mayor número de niveles” (Druskat & Wolff, 2001, p. 82).

Huy (1999) afina elocuentemente por el mismo diapasón: “A diferencia de la inteligencia emocional [de los individuos], la capacidad emocional [de las organizaciones] no es siquiera parcialmente innata, puede desarrollarse en el transcurso del tiempo y no requiere necesariamente un gran número de individuos emocionalmente inteligentes ocupando posiciones influyentes.” (p. 326)

Más adelante, aduce que una organización llena de individuos emocionalmente inteligentes puede originar una organización deficitaria en capacidad emocional:

“[La] suma total de individuos emocionalmente inteligentes puede generar una organización emocionalmente inepta. En la medida en que tales individuos intenten usar su inteligencia emocional como herramientas privadas en provecho de sus propios intereses, cada uno intentará levar la mejor sobre los otros... a través de la manipulación emocional. El resultado podrá ser un clima organizacional caracterizado por total desconfianza, clima organizacional caracterizado por total desconfianza,

consenso entre los investigadores sobre el método (Dulewicz & Higgs, 2000). Los colaboradores fueron, a este respecto:

“Existe bastante convergencia entre los investigadores sobre lo que es la inteligencia emocional y las competencias que engloba la evaluación de las emociones, el uso de las emociones en las actividades cognitivas, el conocimiento de las emociones y la regulación de las emociones. Hay menos consenso acerca de cuál es el mejor método para medirla” (Salovey, Woolery, & Mayer, 2004).

Se pueden identificar fundamentalmente tres métodos: 1) tests de competencias; 2) auto-descripción; 3) método de los informantes (Druskat & Wolff, 2000b). En los tests de competencias, el sujeto debe desempeñar diversas tareas, entre las cuales se encuentran problemas, que presuponen que hay un nivel de inteligencia emocional, y, por lo tanto, reveladora de una IE más alta. Un ejemplo ilustrativo es el *Multifactor Emotion Regulation Inventory* (MEIES) (Mayer et al., 2000b). Entre los métodos inherentes a estos tests está la selección de ítems pertinentes y la determinación de la relación con el concepto de IE.

En los cuestionarios de auto-descripción, los sujetos son invitados a auto-describirse mediante la respuesta a diversas afirmaciones. Ejemplos ilustrativos son el desarrollado por Bar-On (1996), el instrumento de Wong y Law (2002) a partir de la teoría de la propuesta por Mayer y Salovey (1997), el *Emotional and Social Skills Scale* (Salovey, Goldman, Turvey, & Paloutzian, 1997) que las personas denotan capacidades de regulación del conocimiento. Pero, hay razones para pensar que de que las personas tengan un auto-concepto (Taylor & Brown, 1988). Por otro lado, los individuos son confrontados con ítems inductores de respuestas influenciadas por el contexto social. A título ilustrativo, es eso lo que los ítems “No soy una persona creativa” y “No soy feliz como los otros”. Por lo tanto, los ítems descriptivos pueden reflejar el auto-concepto.

Tabla 1.
Ejemplos de Tres Tipos de Metodologías Aplicadas en la Construcción de Algunas de las Medidas de IE y las Dimensiones en ellas Presentes

Tests de competencias	Cuestionarios de auto-descripción		Método de lo
Multifactor Emotional Intelligence Scale – MEIS (Mayer, Salovey & Caruso, 1997)	Bar-On EQ-I (Bar-On, 1996, 1997)	EQ-Map (Cooper, 1996/1997)	Emotional Competence Inventory – ECI (Salovey, Sluyter, 1999, 2000)
<i>Percepción emocional</i>		<i>Ambiente corriente</i>	<i>Auto-conciencia</i>
Identificación de emociones en caras, en dibujos, en piezas musicales, en historias		Presiones de la vida, satisfacciones de la vida	Auto-conciencia auto-evaluación
<i>Facilitación emocional</i>	<i>Intra-personal</i>	<i>Literacia emocional</i>	confianza
Traducción de sentimientos (sinestesia), utilización de emociones para juzgar (<i>feeling biases</i>)	Auto-conciencia emocional, asertividad, auto-actualización, independencia	Auto-conciencia emocional, expresión emocional, conciencia emocional de los otros	<i>Conciencia social</i>
<i>Comprensión emocional</i>	<i>Ínter-personal</i>	<i>Competencias de CE</i>	Empatía, responsabilidad organizacional
Definición de emociones, estados emocionales complejos, transiciones emocionales, perspectivas emocionales	Empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social	Intencionalidad, creatividad, resiliencia, relaciones interpersonales, descontentamiento constructivo	el servicio
<i>Gestión de las emociones</i>	<i>Gestión del estrés</i>	<i>Valores de CE & aptitudes</i>	<i>Auto-gestión</i>
Gestión de las propias emociones, gestión de las emociones de los otros	Resolución de problemas, tests de realidad, flexibilidad	Compasión, intuición, confianza, poder personal	Auto-control, responsabilidad
	<i>Adaptabilidad</i>	<i>Resultados de CE</i>	orientación para iniciativa
	Tolerancia al estrés, control de impulsos	Salud general, calidad de vida, cociente relacional, desempeño optimizado	Competencias
	<i>Estado de espíritu general</i>		Desarrollo de liderazgo, influencia, comunicación, conflicto, consensos
	Felicidad, optimismo		lazos, trabajo en equipo

Nota: Adaptado de Mayer et al. (2000b, p. 322).

descripciones (e.g., un individuo con baja auto-conciencia de sus emociones no tendrá auto-conciencia para describirse adecuadamente en esa competencia emocional). Pero comporta diversos riesgos. Por ejemplo, solamente es

(aunque exigua) de la prolijidad dimensional (ver un breve resumen en Salovey et al., 2001). En verdad, la literatura permite clasificaciones, no siempre coincidentes

Tabla 2.

Modelos de Competencias y Mixto – Puntos Fuertes y Limitaciones

	Puntos fuertes	Limitaciones
Modelo de competencias	<p>Se focaliza en el modo cómo las emociones pueden facilitar el pensamiento y el comportamiento adaptativo.</p> <p>Se basa en competencias; considera la IE como un tipo particular de atributos mentales, distintos de los trazos y de las disposiciones.</p> <p>Ha sido objeto de validación empírica.</p>	<p>Aunque sea empírico, el constructo es aún reciente en los estudios atinentes a la IE y predictiva.</p> <p>Dada su parsimonia, el modelo no incluye los resultados de los niveles de poder personal y profesional (más amplios).</p>
Modelo mixto	<p>Incluye una gran cantidad de trazos y denota un gran ámbito.</p> <p>Muchos de los trazos en él contemplados revelan buena validez facial / aparente.</p> <p>Es bastante útil para la comprensión de la eficacia en el mundo del trabajo.</p> <p>Denota elevado poder predictivo de diversas variables relevantes para la vida de los individuos y el funcionamiento de las organizaciones.</p>	<p>Algunos trazos incluidos en el modelo están ya contemplados en el modelo <i>Big Five</i> de la personalidad.</p> <p>Alguna ausencia de trazos, como las competencias de liderazgo.</p> <p>El modelo no incluye algunas competencias, pero sí algunas de la IE (e.g., competencias de relaciones interpersonales).</p> <p>Es difícil distinguir algunos trazos.</p>

Nota: Construida y adaptada a partir de: Caruso et al. (2001) y de Mayer et al. (2000a).

engloban otros aspectos de la personalidad (e.g., entusiasmo) y del carácter (e.g., responsabilidad). El modelo de Goleman es especialmente amplio, englobando 25 competencias que se abrigan bajo cinco dimensiones: 1) conocimiento de las emociones propias; 2) gestión de las emociones; 3) automotivación; 4) reconocimiento de las emociones en los otros; 5) gestión de las relaciones.

Los modelos mixtos (especialmente el de Goleman) son objeto de mayor popularidad, aunque que el modelo de competencias tiende a adquirir mayor receptividad en los medios académicos y científicos. No obstante, más que optar por cualquier de ellos, importa considerar

contemplan, además de las competencias, los trazos y competencias (e.g., empatía).

Método

La muestra está constituida por 260 participantes: 177 funcionarios no docentes de la Universidad de Chile (Santiago), 177 estudiantes y 85 colaboradores de una empresa industrial de la región central de Chile. En términos de globalidad, el 60% de los encuestados son mujeres. La edad media es de 29.5 años. Los datos fueron abordados directa y personalmente por el investigador, después de la anuencia de sus profesores.

Cada individuo fue confrontado con un cuestionario conteniendo 96 ítems, habiéndole sido solicitado que respondiese de acuerdo con una escala tipo *Likert* de siete puntos (1: “la afirmación no se aplica rigurosamente nada a mí”;...; 7: “se aplica completamente a mí”). Los 96 ítems fueron escritos a partir de tres fuentes: a) algunos fueron recogidos en la literatura, estando señalados con un asterisco en la sección de referencias del presente artículo; b) otros fueron escritos con base en la interpretación semántica de diversa literatura también relativa al tema, siendo señalados con dos asteriscos; c) 23 fueron escritos con base en la experiencia y la sensibilidad de los autores en la materia (ver Apéndice A). Esta última fuente fue sobretodo encuadrada por el modelo de cuatro factores de Mayer y Salovey (1997). Después de responder a este cuestionario, los encuestados fueron también invitados a señalar el grado en que se les aplicaban cinco afirmaciones relativas a su satisfacción con la vida en general. Estos cinco ítems fueron adaptados y traducidos de la “*Satisfaction with Life Scale*” desarrollada y validada por Diener y colaboradores (1985). Fue usada la misma escala tipo *Likert* de siete puntos antes referida.

Los datos de IE fueron sometidos a un análisis factorial de las componentes principales (Bobko, 1990; Kim & Mueller, 1978), con rotación *varimax*. La aplicación de esta técnica se reveló pertinente (KMO: 0.88; test de esfericidad de Bartlett: 17654.91, $p=.000$). Se adoptó, entonces, un proceso iterativo destinado a obtener una estructura factorial clara. Con ese intuito, fueron seleccionados, para cada factor, los ítems con saturaciones superiores a 0.50. Fueron removidos los ítems cuyas saturaciones eran superiores a 0.40 en más de un factor, así como aquellos en los que la diferencia entre las dos saturaciones más elevadas era inferior a 0.20. Para cada uno de los seis factores extraídos (KMO: 0.89; test de esfericidad de Bartlett: 7822.29, $p=.000$; 57.5% de varianza explicada), fueron calculadas las consistencias internas (*Alphas de Cronbach*) de las escalas respectivas. Las puntuaciones en las seis dimensiones fueron después

1) atención a las emociones propias; 2) atención a las emociones de los otros; 3) auto-control de las emociones de los otros, o madurez emocional. Englewood (1997) clasifica los ítems en categorías como la facilitación del pensamiento (Tapia, 2001), la percepción de las emociones (Mayer & Salovey, 1997), y la regulación de las emociones (Boyatzis, Goleman, & Rhee, 2000).

- El factor 2 fue apellidado “empatía”, pues los ítems relativos al contagio emocional y a la identificación del individuo con las personas con quienes se relaciona. Corresponde, en gran medida, a las categorías de empatía y entusiasmo responsivo (Mayer & Salovey, 1997), ambas en el *Internalizing Item Pool* (2001). También se sobreponen a esta categoría la categoría de regulación reflexiva de las emociones (Tapia, 2001). Mayer y Salovey, en el factor 2, también incluyen los ítems relativos a la expresión emocional, también incluyendo los ítems relativos a los individuos de comportarse empáticamente en respuesta a estímulos presentes en los estados fisiológicos de los otros (Salovey et al., 2002b).

- El factor 3 fue designado “comprensión de las emociones propias”, pues los ítems que mide el grado en que el individuo reconoce y describe sus sentimientos y emociones así como sus causas. Estos procesos cognitivos son más propios de la subcategoría “atención a las emociones propias” (factor 1), pues implican no solamente atención o identificación. En esta categoría se nota algunas relaciones con categorías de otros trabajos, que se ilustran: a) la percepción de las emociones propias (Wong & Iino, 2003); b) la comprensión emocional (Mayer & Salovey, 1997).

- El factor 4 fue denominado “auto-motivación”, pues los ítems relativos al uso de las emociones. A diferencia de un individuo auto-motivarse y encorajarse con elevada puntuación en estos ítems, un individuo orientado por objetivos y es dotada de esfericidad emocional. El factor corresponde, en medida considerable, a la categoría de regulación reflexiva de las emociones (Tapia, 2001).

INTELIGENCIA EMOCIONAL: DESARROLLO Y VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO

Tabla 3.

Análisis Factorial de las Componentes Principales, después de Rotación Varimax

	Factor 1 Sensibilidad emocional	Factor 2 Empatía	Factor 3 Comprensión de las emoci- ones propias	Factor 4 Auto-motivación (uso de las emo- ciones)	Factor 5 Compren- de las e- ciones de otros
Raramente pienso acerca de lo que siento	0.73	-0.13	-0.20	-0.04	-0.02
No reparo en mis reacciones emocionales	0.71	-0.14	-0.25	-0.05	0.02
Nunca tomo en cuenta mis sentimientos para orientar mi vida	0.75	-0.13	-0.10	-0.05	-0.04
Cuando las personas hablan conmigo, tengo la tendencia a pensar en otras cosas	0.70	-0.08	-0.02	0.00	-0.15
Soy indiferente a la felicidad de los otros	0.87	-0.21	-0.02	-0.11	-0.01
El sufrimiento de los otros no me afecta	0.75	-0.10	-0.03	-0.08	-0.05
No me gustan las fiestas de cumpleaños de los niños	0.69	-0.21	-0.10	-0.01	-0.08
Soy indiferente a las heridas en un animal	0.83	-0.12	-0.09	0.01	-0.05
Tengo dificultad para conversar con personas que no comparten los puntos de vista idénticos a los míos	0.69	-0.15	0.04	-0.10	-0.02
Me irrito cuando me critican – aún sabiendo que las otras personas tienen razón	0.70	-0.05	0.11	-0.06	-0.05
No asumo bien las críticas que me hacen	0.71	-0.03	0.02	-0.07	-0.10
Es difícil para mí aceptar una crítica	0.74	-0.07	0.03	-0.10	-0.04
Cuando soy derrotado en el juego, pierdo el control	0.81	-0.03	0.01	-0.09	0.04
Me alegro cuando veo las personas de mí alrededor felices	-0.21	0.70	0.07	0.19	0.10
Cuando algún amigo mío gana un premio, me siento	-0.14	0.80	0.12	0.17	0.03

Tabla 3.

Análisis Factorial de las Componentes Principales, después de Rotación Varimax (continuación)

Comprendo mis sentimientos y emociones	-0.08	0.09	0.70	0.20	0.04
Sé bien lo que siento	-0.09	-0.01	0.72	0.27	0.10
He aprendido mucho sobre mí prestando atención a mis sentimientos	-0.06	0.10	0.64	0.20	0.27
Cuando estoy triste, sé cuales son los motivos	-0.01	-0.03	0.63	0.06	0.12
Comprendo las causas de mis emociones	-0.01	0.11	0.67	0.14	0.16
De una forma general, tengo conciencia de mis sentimientos	-0.07	0.35	0.66	0.20	0.16
Soy una persona auto-motivada	-0.12	0.00	0.35	0.61	-0.01
Normalmente me animo a mí mismo para dar lo mejor	-0.11	0.05	0.33	0.67	0.08
Cuando necesito concentrarme, me alejo de las emociones que pueden perjudicarme	-0.07	0.06	0.05	0.60	0.12
Concluyo la mayor parte de las cosas que empiezo	-0.09	0.11	0.14	0.63	0.17
Doy lo mejor de mí mismo para alcanzar los objetivos que me propuse	-0.15	0.30	0.20	0.65	0.00
De una forma general, acostumbro establecer objetivos para mí mismo	-0.06	0.27	0.12	0.68	0.19
Me comporto con calma cuando estoy bajo tensión	0.04	-0.02	0.16	0.04	-0.01
Consigo permanecer calmo cuando los otros se irritan	0.09	0.01	0.02	0.27	0.09
Soy realmente capaz de controlar mis propias emociones	-0.01	-0.07	0.21	0.37	0.20
Consigo calmarme siempre que estoy furioso	0.03	0.10	0.25	0.12	0.06
Raramente me pongo furioso	-0.10	0.14	0.07	-0.10	-0.07
Consigo comprender las emociones y sentimientos de mis amigos viendo sus comportamientos	-0.07	0.11	0.19	0.22	0.80

INTELIGENCIA EMOCIONAL: DESARROLLO Y VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO

Tabla 4.

Medias, Desvíos-Estándar y Correlaciones entre Variables

	<i>M</i>	<i>DE</i>	1	2	3	4	5
Sensibilidad emocional	5.3	1.0	-				
Empatía	5.4	0.8	0.37***	-			
Comprensión de las emociones propias	5.1	0.8	0.17***	0.30***	-		
Auto-motivación	5.2	0.8	0.25***	0.37***	0.54***	-	
Comprensión de las emociones de los otros	4.9	0.8	0.21***	0.51***	0.46***	0.42***	-
Auto-control emocional	4.3	0.9	0.02	0.14**	0.37***	0.33***	0.1
Satisfacción con la vida	4.7	1.0	0.18***	0.28***	0.37***	0.52***	0.2
Edad	29.5	10.7	0.23***	-0.05	-0.03	-0.05	-0.1

** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

Tabla 5.

Regresiones: Poder Explicativo de la IE para la Satisfacción con la Vida

Sensibilidad emocional	0.03
Empatía	0.07
Comprensión de las emociones propias	0.08
Auto-motivación	0.40***
Comprensión de las emociones de los otros	0.02
Auto-control emocional	0.11*
<i>F</i>	23.92***
<i>R</i> ² ajustado	29%

* $p < 0.05$ *** $p < 0.001$

Tabla 6

Agrupamientos Resultantes del Análisis de Clusters y su Caracterización

	Grupo 1 (<i>n</i> =47)	Grupo 2 (<i>n</i> =28)	Grupo 3 (<i>n</i> =31)	Grupo 4 (<i>n</i> =71)	Grupo 5 (<i>n</i> =43)
Sensibilidad emocional	5.1	5.6	2.7	5.3	5.6
Empatía	4.5	5.9	5.1	5.1	5.5
Comprensión de las emociones propias	4.0	4.2	5.0	5.2	5.2
Auto-encorajamiento	4.3	4.7	5.0	5.2	5.2
Comprensión de las emociones de los otros	4.1	4.9	4.7	4.8	4.2
Auto-control emocional	3.7	3.5	4.5	4.0	5.0
Satisfacción con la vida	4.0	4.2	4.5	4.5	4.7
Edad	33.6	29.6	19.0	30.2	30.0

comparados en lo que concierne a la satisfacción con la vida. Eran dos los objetivos subyacentes: 1) comprender cómo diferentes individuos combinan sus orientaciones emocionales en las seis dimensiones; 2) evaluar si esas combinaciones ayudan a explicar la satisfacción con la vida. Los resultados están contemplados en la Tabla 6. Sucintamente, pueden ser así explicados:

— La tendencia general detectada es que la satisfacción con la vida es superior entre los individuos que denotan elevadas puntuaciones en las seis dimensiones de IE.

— No obstante, y de acuerdo con el sugerido por las correlaciones y por el análisis de regresión, los individuos menos satisfechos con la vida son los que revelan especialmente bajos niveles de auto-motivación y auto-control emocional. A título ilustrativo, se cotejen los grupos 2 y 3. Aunque el grupo 2 revele puntuaciones superiores a las del grupo 3 en varias dimensiones de IE, expresa un nivel inferior de satisfacción – pudiendo provenir de las venturas, de las especialmente bajas puntuaciones en las dimensiones auto-encorajamiento y auto-control emocional.

— El grupo 3 se destaca de los restantes debido a la muy flaca sensibilidad emocional. Este es el agrupamiento claramente más joven, lo que está de acuerdo con los datos revelados por el análisis de las correlaciones: la puntuación en esta dimensión tiende a ser más débil entre los más jóvenes.

Análisis, Discusión y Conclusiones

El primer indicador relevante extraído de los datos expuestos es que el constructo de IE aquí operacionalizado denota buenas propiedades psicométricas: 1) el modelo factorial es bastante claro; 2) las consistencias internas son invariablemente satisfactorias; 3) las diversas dimensiones se correlacionan significativamente entre sí, lo que refuerza la idea de que estamos frente a dimensiones

inseridas en otras dimensiones. Y aun que no se sobrepase las cuatro dimensiones presentadas en el modelo de competencias de Mayer, Salovey y Sluyter (1999, 2001), es indubitable su proximidad a: a) el auto-control emocional de nueñez; b) el auto-encorajamiento compagina con la regulación de las emociones; c) los ítems de la sensibilidad emocional denotan la percepción y expresión de emociones; d) los ítems relativos a la comprensión de las emociones (empatía y otros) son consistentes con la comprensión de las emociones; e) otros ítems (como los de auto-encorajamiento) son consistentes con el uso de las emociones; f) la propia empatía denota ser considerada, en sentido estricto, una competencia; g) contiene algunos fragmentos de comprensión de las emociones que la aproximan de esa competencia presentada en el modelo de Mayer, Salovey y sus colaboradores.

Subráyese que, por lo que nos es dado, esta es una tentativa pionera de operacionalizar el constructo de IE en Portugal. Porque el tema denota muy exótica en la literatura publicada en lengua portuguesa. La investigación representa, pues, una contribución que otros estudios puedan ser llevados a cabo, desde ya, no solo a un instrumento con buenas propiedades psicométricas sino a un instrumento con buenas propiedades psicométricas.

Importa notar que solamente una variable de IE aquí considerada – lo que es una limitación del estudio – podrá ser superada. Variables como el auto-encorajamiento, la eficacia de liderazgo, el suceso profesional, el bienestar psicológico y el bien-estar afectivo son ejes de investigación cuyo estudio otros investigadores podrán profundizar en el constructo aquí explanado.

La validación de las escalas en la población portuguesa deja en abierto la necesidad de otros estudios que sean llevados a cabo en otras culturas. Esa es una tarea para testarse la validez transcultural del modelo de medida de él emergente. Acreditando que las características de la muestra son peculiares, que no representan la población portuguesa. Por lo tanto, que más estudios fuesen realizados con individuos de otras culturas.

INTELIGENCIA EMOCIONAL: DESARROLLO Y VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO

dores, 1999, 2001), parece razonable testar, en investigaciones posteriores, la existencia de varias dimensiones en este factor.

En suma, el presente trabajo es una primera tentativa fructuosa de operacionalizar el constructo de la IE en Portugal, pero carece de investigaciones posteriores que profunden el estudio de su estructura dimensional y de su validez predictiva. Es una pequeña pero valiosa contribución para conferir la solidez científica que se requiere de un constructo aún en fase de adolescencia científica.

Referencias

- Abrahamson, E. (1996). Management fashion. *Academy of Management Review*, 21, 254-285.
- Bar-On, R. (1996). *The emotional quotient inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (1997). *The emotional quotient inventory (EQ-i): Technical manual*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Barling, J., Slater, F., & Kelloway, E. (2000). Transformational leadership and emotional intelligence: An exploratory study. *The Leadership and Organizational Development Journal*, 21, 157-161.
- Barsade, S. (2002). The ripple effect: emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47, 644-675.
- Bechara, A., Tranel, D., & Damasio, A. (2000). Poor judgment in spite of high intellect: neurological evidence for emotional intelligence. In R. Bar-On & J. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence: theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 192-214). San Francisco, USA: Jossey-Bass.
- Bobko, P. (1990). Multivariate correlational analysis. In M. V. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 637-686). Palo Alto, USA: Consulting Psychologists Press.
- Boyatzis, R., Goleman, D. & Hay/McBer, B. (1999). *Emotional competence inventory*. Boston, USA: HayGroup.
- Boyatzis, R., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the emotional competence inventory. In J. Parker (Ed.), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 343-362). San Francisco, USA: Jossey-Bass.
- Damasio, A. (1999). *The feeling of what happens: Body and emotion in the making of consciousness*. New York, USA: Harcourt Brace.
- Davies, M., Stankov, L., & Roberts, R. (1999). In search of an elusive construct. *Journal of Social Psychology*, 75(4), 989-1015.
- Dawda, D., & Hart, S. (2000). Assessing the reliability and validity of the Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i) in university students. *Personality and Individual Differences*, 28, 797-812.
- Druskat, V., & Wolff, S. (2001). Building emotional intelligence. *Harvard Business Review*, 79(3), 81-90.
- Dulewicz, V., & Higgs, M. (2000). Emotional intelligence: An evaluation study. *Journal of Managerial Psychology*, 15(3), 372.
- Farnham, A. (1996). Are you smart enough? *Personality and Individual Differences*, 133(1), 34-36.
- Gardner, H. (1983). *Frames of the mind: The theory of multiple intelligences*. New York, USA: Basic Books.
- Gardner, H. (1993). *Multiple intelligences: The theory and practice of multiple intelligences*. New York, USA: Basic Books.
- George, J. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53(8), 1073-1104.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why it can run your life better than IQ?* New York, USA: Bantam.
- Goleman, D. (1998). What makes a leader? *Harvard Business Review*, 76(6), 93-102.
- Goleman, D. (1999). *Working with emotions*. New York, USA: UK: Bloomsbury.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.
- Goleman, D. (2001). *The emotional intelligence*. Extraído en 06/10/2003 de Hay Resources Web: http://www.hayresourcesdirect.com/Books_Videos/Emotionally_Intelligent
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). The hidden driver of great performance. *Harvard Business Review*, 79(6), 42-51.
- Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. (2002). *Practical intelligence: Realizing the power of emotional intelligence*. Boston, USA: Harvard Business Scholl Press.
- Grandey, A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A to conceptualize human labor. *Journal of Occupational Psychology*, 5(1), 95-110.
- Harris, P. (2000). Understanding emotions. In J. Parker (Ed.), *Handbook of emotions* (2nd ed., pp. 1-15). New York, USA: The Guildford Press.
- Hay, O. (1999). Emotional capability: emotional intelligence. *Harvard Business Review*, 77(1), 78-90.

- Kaufman, A., & Kaufman, J. (2001). Emotional intelligence as an aspect of general intelligence: what would David Wechsler say? *Emotion*, 1(3), 258-264.
- Kemper, T. (2000). Social models in the explanation of emotions. In M. Lewis & J. Haviland-Jones (Eds.), *Handbook of emotions* (2nd ed., pp. 45-58). New York, USA: The Guildford Press.
- Kim, J., & Mueller, C. (1978). *Factor analysis: Statistical methods and practical issues*. Beverly Hills, USA: Sage.
- Lawrence, B., Caruso, D., Mayer, J., & Salovey, P. (2001). Emotional intelligence and emotional leadership. In R. Riggio & S. Murphy (Eds.), *Multiple intelligences and leadership* (pp.55-74). Mahwah, NJ, USA: Lawrence Erlbaum.
- LeDoux, J., & Phelps, E. (2000). Emotional networks in the brain. In M. Lewis & J. Haviland-Jones (Eds.), *Handbook of emotions* (2nd ed., pp. 157-172). New York, USA: The Guildford Press.
- Livingstone, H., Nadjiwon-Foster, M., & Smithers, S. (2002). *Emotional intelligence & military leadership*. Extraído en 14/03/2004 de Canadian Defence Academy en el World Wide Web: <http://www.cda.forces.gc.ca/cfli/engraph/research/pdf/08.pdf>
- Mayer, J., Caruso, D., & Salovey (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27, 267-298.
- Mayer, J., Caruso, D. & Salovey, P. (2000a). Models of emotional intelligence. In R. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence* (pp. 396-420). New York, USA: Cambridge University Press.
- Mayer, J., Caruso, D., & Salovey, P. (2000b). Selecting a measure of emotional intelligence- the case for ability scales. In R. Bar-On & J. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence theory: Development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 320-342). San Francisco, USA: Jossey-Bass.
- Mayer, J., & Geher, G. (1996). Emotional intelligence and the identification of emotion. *Intelligence*, 22, 89-113.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17, 433-442.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence. In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: educational implications* (pp. 3-34). New York, USA: Basic Books.
- Mayer, J., Salovey, P., & Caruso, D. (1997). *The emotional IQ test* [CD-Rom]. Needhsam, MA, USA: Virtual Knowledge.
- Mayer, J., Salovey, P., Caruso, D., & Sitarenios, G. (2001). Emotional intelligence as a standard intelligence. *Emotion*, 1(3), 232-242.
- Megerian, L., & Sosik, J. (1996). An affair of the heart: emotional intelligence and transformational leadership. *Journal of Leadership Studies*, 2(2), 31-48.
- Saarni, C. (2000). The social context of emotion. In M. Lewis & J. Haviland-Jones (Eds.), *Handbook of emotion* (pp. 306-322). New York, USA: The Guildford Press.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(3), 185-211.
- Salovey, P., Woolery, A., & Mayer, J. (2001). Emotional intelligence: conceptualization and measurement. In G. Clark (Eds.), *Blackwell handbook of interpersonal processes* (pp. 279-307). Blackwell.
- Salovey, P., Goldman, S., Turvey, C., & Palfai, J. (2000). Emotional intelligence, attention, clarity, and repair: exploring emotion regulation processes on the Trait Meta-Mood Scale. In J. W. Pennebaker & J. M. Pincus (Eds.), *Writing about emotions: disclosure and health* (pp. 125-154). Washington, DC: American Psychological Association.
- Salovey, P., Mayer, J., & Caruso, D. (2002b). The structure of emotional intelligence. In C. Snyder & J. T. Higgins (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 159-175). Oxford University Press.
- Scarr, S. (1989). Protecting general intelligence from the consequences for interventions. In R. L. Loeber & D. Farrington (Eds.), *Measurement, theory and public policy* (pp. 11-24). USA: University of Illinois Press.
- Schutte, N., Mallouff, J., Hall, L., Haggerty, D., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 167-177.
- Sitio de la American Dialect Society. <http://www.american-english.com/> (en 25 de Octubre de 2003).
- Sitio de Canadian Defence Academy. <http://www.cda.forces.gc.ca/cfli/engraph/research/pdf/08.pdf> (en 14 de Marzo de 2004).
- Sitio de Dilbert. <http://www.unitedmedia.com/dilbert/> (en 25 de Octubre de 2003).
- Sitio de EI Group. <http://ei.haygroup.com/> (en 25 de Octubre de 2003).
- Sitio de Zippy the Pinhead. <http://www.zippythe.com/> (en 25 de Octubre de 2003).
- Steiner, C. (1997). *Achieving emotional intelligence*. New York: Bloomsbury.
- Sterns, P. (2000). History of emotions: issues of measurement. In M. Lewis & J. Haviland-Jones (Eds.), *Handbook of emotion* (pp. 16-29). New York, USA: The Guildford Press.
- Tapia, M. (2001). Measuring emotional intelligence. *Journal of Personality Reports*, 88, 353-364.
- Taylor, G. (2001). Low emotional intelligence and its consequences. In M. Lewis & J. Mayer (Eds.), *Emotional intelligence: Theory and research* (pp. 11-24). New York, USA: Guilford Press.

INTELIGENCIA EMOCIONAL: DESARROLLO Y VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO

- Thorndike, R. (1920). Intelligence and its issues. *Harper's Magazine*, 140, 227-235.
- Thorndike, R., & Stein, S. (1937). An evaluation of attempts to measure social intelligence. *Psychological Bulletin*, 34, 275-284.
- Wechsler, D. (1943). Non-intellective factors in general intelligence. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, 101-103.
- Wechsler, D. (1958). *The measurement and appraisal of adult intelligence* (4th ed.). Baltimore, MD, USA: The Williams & Wilkins.
- Wong, C., & Law, K. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243-274.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. (2002). Don't move too fast: Emotional intelligence and performance. *Emotion*, 1(3), 265-275.

Apéndice AÍtems Resultantes del Trabajo Propio de los Autores

Me irrito cuando me critican – aún sabiendo que las otras personas tienen razón

Sé bien lo que siento

Percibo bien los sentimientos de las personas con quien me relaciono

Soy capaz de poner de lado una recompensa inmediata para poder alcanzar objetivos importantes a largo plazo

No asumo bien las críticas que me hacen

A veces, me irrito sin saber por qué

No me dejo vencer por las desilusiones de la vida

Algunos obstáculos y problemas en mi vida han sido oportunidades para mejorar

Cuando me derrotan en un juego, pierdo el control

Doy lo mejor de mí para alcanzar los objetivos que me propuse

Para mí, las buenas decisiones son las basadas exclusivamente en la razón

Cuando las personas hablan conmigo, tiendo a pensar en otras cosas

Hago juicios sobre lo que la otra persona dice, incluso antes de que termine

Raramente me pongo furioso

Creo que las emociones pueden ayudar a tomar decisiones importantes

Me alegro cuando veo felices a las personas de mí alrededor

Consigo saber si estoy triste

Si no encuentro lo que busco, me quedo molesto