

INFERENCIAS DE LA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE UNA VERSIÓN CORTA DEL INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (IIE)

Carlos Andújar Rojas
Universidad de Puerto Rico en Arecibo

Resumen

Se revisó la versión de 100 reactivos del Inventario de Inteligencia Emocional (IIE) desarrollada por Andújar (2003). Se utilizó una muestra de 300 participantes todos estudiantes de universidad. El 70% (n=213) pertenece al género masculino y el 30 % (n=65) al femenino. La edad promedio es 19 años y fluctúa desde 17 hasta 77 años de edad. El 62% (n=176) no trabaja y el 38% (107) trabaja tanto a tiempo completo como parcial. Se administró el instrumento a los estudiantes por grupos, se tabularon los datos y se analizaron usando SPSS. Se hicieron análisis de reactivos para evaluar la discriminación de los reactivos, se analizó la confiabilidad de consistencia interna usando la técnica alfa de Cronbach. También, se hizo un análisis de factores confirmatorio usando la técnica de Estimación Máxima de Verosimilitud (Maximum Likelihood). Los resultados permitieron que se desarrollara una versión de 20 reactivos que aparentan medir las dimensiones de Competencias Personales de Reconocimiento y Regulación y las Competencias Sociales de Reconocimiento y Regulación. Cada competencia contiene cinco reactivos y las mismas reproducen el modelo general de competencias de Chermis y Goleman (2001). Se representan las limitaciones de esta investigación y recomendaciones para estudios futuros.

Abstract

The version of 100 items of the Emotional Intelligence Inventory (IIE) developed by Andújar (2003), was reviewed. A sample of 300 participants was used. All of them are university students. 70% (n=213) belong to the masculine gender and 30 % (n=65) to the feminine. The age average is 19 years and fluctuates from 17 to 77 years of age. 62% (n=176) do not work and 38% (107) work part-time. The instrument was administered to groups of students. The data were analyzed using SPSS. Item analyses were performed to evaluate the discrimination indexes of all the items, the internal consistency was analyzed using Cronbach's alpha. Also, a confirmatory factors analysis was done using the Maximum Likelihood technique. The results allowed that a version of 20 items was developed pretending to measure inferences about the dimensions of Personal Competency of Recognition and Regulation and the Social Competency of Recognition and Regulation. Each competency contains five items and the same ones reproduce the general model of competencies cited by Chermis and Goleman (2001). The limitations of this investigation and recommendations for future studies are presented.

Palabras Claves: Inteligencia emocional, competencia personal, reconocimiento, regulación, competencia social.

Key Words: Emotional Intelligence, personal competency, recognition, regulation, social competency

El tema de inteligencia emocional ha sido uno de los más comentados y estudiados en los últimos años (Goleman, 1995). Se relaciona con las formas en que una persona se conoce bien a sí misma y puede reconocer sus emociones y el impacto en la conducta. También se relaciona con la forma en que uno puede controlar sus emociones ante situaciones determinadas.

Por otro lado, para ser inteligentemente emocional es importante poder reconocer las emociones e intenciones de otros, buscando entender las necesidades de las personas e identificando maneras de ayudar. También es fundamental para las personas emocionalmente inteligentes poder desarrollar relaciones interpersonales con otros que permitan la interacción efectiva y productiva de los grupos.

Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995) definen inteligencia emocional como una forma de inteligencia social que involucra la habilidad de monitorearse uno mismo, sus propios sentimientos y emociones, discriminar entre ellas y usar la información para guiar los pensamientos y las acciones. La mayor parte de los instrumentos que se han desarrollado para medir inteligencia emocional están enmarcados en esta definición (Bar-On y Parker, 2000). A pesar de que cada instrumento pueda tener distintas dimensiones, ellas se ubican en los renglones de auto-conocimiento, auto-manejo, conciencia social y manejo de las relaciones.

A raíz de esta concepción se han desarrollado varios instrumentos. Entre los más conocidos se pueden mencionar el Emocional Competent Inventory (ECI) que es un instrumento que usa como herramienta para evaluar a las personas por medio de múltiples recursos. Se fundamenta en las dimensiones definidas por Goleman en su libro "Working with Emotional Intelligence" (1998) y del Diccionario Genérico de Hay/McBar y del Self Assessment Questionnaire (SAQ) de Richard Boyatzis (Sala, 2003).

Otro de los instrumentos de mayor difusión es el Emocional Intelligence Appraisal (2002). Este posee 28 preguntas y fue desarrollado por el Dr. Travis Bradberry.

Dentro de este grupo de instrumentos se encuentra también el BarOn Emotional Quotient Inventory (BarOn EQ-I) desarrollado por el Dr. Reuven BarOn. Contiene 133 aseveraciones. Este fue el primer instrumento que se desarrolló para medir los aspectos de la inteligencia emocional.

Un instrumento que también es muy popular en el campo de la medición de la inteligencia emocional es el Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (2003). Posee 141 reactivos.

El Work Profile Questionnaire es un instrumento de 84 aseveraciones desarrollado por Robert Emmating (2001) y se considera como otros de los instrumentos de mayor uso al menos en los Estados Unidos.

En Puerto Rico, se han llevado a cabo algunos intentos de desarrollar instrumentos en el área de inteligencia emocional. Valle (1999) desarrolló un instrumento para medir inteligencia emocional. Consta de 100 aseveraciones y usó como marco de referencia el propuesto por Goleman en su libro "Working with Emotional Intelligence" (1998). Otro de los instrumentos que fue desarrollado para medir inteligencia emocional es el Inventario de Inteligencia Emocional (Andújar, 2003). Fue diseñado por el Dr. Carlos Andújar Rojas y consta de 100 reactivos que miden las dimensiones del modelo propuesto por Cherniss y Goleman (2001). Este instrumento al igual que los otros fue desarrollado utilizando las cuatro competencias definidas por Goleman.

Es importante que los instrumentos que se utilicen en el diagnóstico de cualquier variable de carácter psicológico puedan demostrar su capacidad para presentar evidencias sobre las inferencias de validez y confiabilidad de éstos. El otro aspecto a considerar es la capacidad del instrumento para ser práctico. Esto significa que pueda apli-

carse, corregirse en interpretarse en un tiempo relativamente corto. Uno de los retos más grandes que tiene la disciplina de la psicometría es desarrollar instrumentos que cuenten con propiedades psicométricas adecuadas a la vez que resulten ser herramientas prácticas.

El propósito de esta investigación es presentar los datos que respaldan las inferencias de validez y confiabilidad de una versión corta de 20 aseveraciones del Inventario de Inteligencia Emocional. Fue desarrollado a partir del trabajo inicial psicométrico de Andújar (2003).

METODO

Participantes

La muestra de este estudio está compuesta de 300 estudiantes de una universidad privada del área norte de Puerto Rico. El 70% ($n=213$) pertenece al género masculino y el 30% ($n=65$) al femenino. La edad promedio es 19 años y fluctúa desde 17 hasta 77 años de edad. El 62% ($n=176$) no trabaja y el 38% (107) trabaja tanto a tiempo completo como parcial. Para las personas que trabajan, el promedio de ingreso es de \$26,952.00 con una mediana de \$8,500.00. Los salarios fluctúan desde \$500.00 hasta 400,000.00. El promedio de años trabajando fluctúa entre 1 y 33 años, con un promedio de 6 años y una mediana de 3 años. Todos los estudiantes son del primer año de universidad.

Instrumentos

En este estudio se aplicaron dos instrumentos: una hoja de datos demográficos y el Inventario de Inteligencia Emocional. La hoja de datos demográficos contiene información relacionada al género, edad, si trabaja o no, ingreso y el tiempo que llevan trabajando.

El Inventario de Inteligencia Emocional fue desarrollado por Andújar (2003). Contiene 100 reactivos que miden las 20 dimensiones propuestas por Cherniss y Goleman

(2001). Ellas se subdividen en cuatro dimensiones mayores. La primera se conoce como las Competencias Personales de Reconocimiento que a su vez contiene las dimensiones de, Conciencia emocional, Autoevaluación y Autoconfianza. La otra se conoce como la dimensión de Competencias Personales de Regulación, donde se encuentran las subcompetencias de Auto-control, Confiabilidad, Concienciación, Adaptabilidad, Deseo de logro e Iniciativa.

Por otro lado, una de las dimensiones que se desarrolló fue la de Competencias Sociales de Reconocimiento. La misma contiene las subcompetencias de Empatía

Orientación al servicio y Conciencia. La última dimensión se conoce como las competencias sociales de Regulación que contiene las subcompetencias de Desarrollo de otros, Influencia, Comunicación, Manejo del conflicto, Liderazgo, Catalítico del cambio, Construir relaciones y Trabajo en equipo y colaboración.

En el estudio de validación de las inferencias del instrumento, Andújar (2003) encontró que los índices de confiabilidad de consistencia interna de las Competencias Personales de Reconocimiento fluctuaron entre .63 y .77. En términos de las inferencias sobre la validez de constructo, se obtuvo por medio de la técnica de análisis de factores (Likelihood Estimation) valores eigen que fluctuaron entre 1.40 y 2.67.

La dimensión de Competencias Personales de Regulación presentó índices de confiabilidad de consistencia interna alfa de Cronbach que fluctuaron entre .16 hasta .72. En términos de las inferencias sobre la validez de constructo, presentó por medio de la técnica de análisis de factores (Likelihood Estimation) valores eigen que fluctuaron entre 1.94 y 2.45.

La dimensión de Competencias Sociales de Reconocimiento presentó índices de consistencia interna alfa de Cronbach que fluctuaron entre .68 y .82. En términos de las inferencias sobre la validez de constructo,

presentó por medio de la técnica de análisis de factores (Likelihood Estimation) valores eigen que fluctuaron entre 1.57 y 2.41.

La dimensión de Competencias Sociales de Regulación presentó índices de consistencia interna alfa de Cronbach que fluctuaron entre .66 y .85. En términos de las inferencias sobre la validez de constructo, presentó por medio de la técnica de análisis de factores (Likelihood Estimation) valores eigen que fluctuaron entre 1.47 y 2.84.

Procedimiento

El proceso de investigación comenzó con la identificación de la organización y se solicitaron los permisos pertinentes para administrar el instrumento. Una vez concedidos los permisos, el personal de consejería de la institución tuvo una reunión con el investigador y se les orientó sobre el proceso de administración. Se les habló de los aspectos de anonimato, confidencialidad y consentimiento informado. Se explicó los pasos para administrar la hoja de dato demográficos y el Inventario de Inteligencia Emocional. Los instrumentos fueron administrados a los estudiantes durante unos seminarios de introducción a la vida universitaria. En todo momento se siguieron las recomendaciones del Código de Ética de la American Psychological Association, (2002). Los grupos que se evaluaron fluctuaron entre 20 y 30 estudiantes. Al administrarse los instrumentos, los estudiantes tenían que leer la hoja de consentimiento informado y firmarla. Una vez la firmaban, llenaban la hoja de datos demográficos y luego el Inventario de Inteligencia Emocional.

Los cuestionarios contestados fueron digitalizados y los datos se colocaron en un archivo del programa Excel de Microsoft. Luego fueron convertidos a un formato del programa de aplicación Statistical Package for the Social Sciences. Se pasó entonces a llevar a cabo los análisis de estadísticas descriptivas (medidas de tendencia central y

variabilidad) y los análisis psicométricos de reactivos para evaluar la discriminación de las preguntas, el análisis de confiabilidad de consistencia interna alfa de Cronbach, un análisis de factores usando la técnica de Estimación Máxima de Verosimilitud (Likelihood Estimation) y un análisis de correlación múltiple entre las subescalas. Estos últimos análisis fueron hechos para intentar probar las inferencias sobre la validez de constructo del instrumento.

Resultados.

De los análisis llevados a cabo se obtuvieron cinco reactivos que fueran representativos de las cuatro competencias de inteligencia emocional. A continuación se presentan los análisis llevados a cabo en cada una de las dimensiones.

Competencia Personal de Reconocimiento

La Competencia Personal de Reconocimiento contiene cinco reactivos que fueron evaluados mediante un análisis de reactivos. Los índices de discriminación fluctuaron entre .31 y .49, para una discriminación promedio de .42. También, se estimó la confiabilidad de consistencia interna mediante la técnica alfa de Cronbach. El resultado arrojado para los cinco reactivos fue .66. Una de las estrategias para analizar las inferencias sobre la validez del constructo fue la técnica de análisis de factores. Se factorizó un solo factor usando la técnica de Estimación de Verosimilitud, (Likelihood Estimation). La comunalidad de las preguntas fluctuó entre .15 y .40, para una comunalidad promedio de .30. Se obtuvo los factores de carga inicial del factor, donde fluctuaron entre .36 y .63 para un promedio de .53. El valor eigen obtenido fue de 1.48 y la variación explicada fue 30%. Se llevó a cabo un análisis de factores confirmatorio para evaluar el ajuste de los datos al modelo de un factor. Para estos efectos se utilizó la prueba de Chi-cuadrado. Los resultados demuestran que los datos se ajustan a modelo ($X^2=7.978$, $gl=5$, $p=.157$) de un solo factor

explicado por cinco reactivos. A continuación se presenta la Tabla 1 que presenta los índices de discriminación, los factores de

carga inicial y la comunalidad de los cinco reactivos de la Escala de Competencia Personal de Reconocimiento.

Tabla 1. Índices de discriminación, factores de carga inicial y comunalidades de los reactivos de la Competencia Personal de Reconocimiento

Reactivo discriminación	Índices de	Factor de carga inicial	Comunalidad
1) Las personas deben ser capaces de conocer sus emociones.	.49	.63	.40
2) Las personas deben de estar conscientes de sus fortalezas tanto como de sus limitaciones.	.36	.47	.22
3) Tengo la capacidad para lograr lo que quiera.	.44	.56	.32
4) La mayoría de las veces siento que tengo los recursos para manejar mis emociones.	.31	.39	.15
5) En general, las personas piensan que soy alguien en quien pueden confiar.	.47	.63	.40

Competencia Personal de Regulación.

La Competencia Personal de Regulación contiene cinco reactivos que fueron evaluados mediante un análisis de reactivos. Los índices de discriminación fluctuaron entre .23 y .42, para una discriminación promedio de .36. También, se estimó la confiabilidad de consistencia interna mediante la técnica alfa de Cronbach. El resultado arrojado para los cinco reactivos fue .57. Una de las estrategias para analizar las inferencias sobre la validez del constructo fue la técnica de análisis de factores. Se factorizó un solo factor usando la técnica de Estimación de Verisimilitud, (Likelihood Estimation). La comunalidad de las preguntas fluctuó entre .08 y .48, para una

comunalidad promedio de .28. Se obtuvo los factores de carga inicial del factor, que fluctuaron entre .29 y .69 para un promedio de .50. El valor eigen obtenido fue de 1.41 y la variación explicada fue 28%. Se llevó a cabo un análisis de factores confirmatorio para evaluar el ajuste de los datos al modelo de un factor. Para estos efectos se utilizó la prueba de Chi-cuadrado. Los resultados demuestran que los datos se ajustan a modelo ($X^2=10.482$, $gl=5$, $p=.06$) de un solo factor explicado por cinco reactivos. A continuación se presenta la Tabla 2 que presenta los índices de discriminación, los factores de carga inicial y la comunalidad de los cinco reactivos de la Escala de Competencia Personal de Regulación.

Tabla 2. Índices de discriminación, factores de carga inicial y comunalidades de los reactivos de la Competencia Personal de Regulación

Reactivo	Índices de discriminación	Factor de carga inicial	Comunalidad
6) Soy la persona responsable de mis éxitos y fracasos.	.42	.69	.48
7) Si no cambiamos, nos quedamos atrás y otros logran éxito más rápido.	.26	.31	.10
8) Uno debe tratar de dar el máximo en lo que hace.	.46	.72	.52
9) Hay que aprovechar el momento y actuar cuando una oportunidad surja.	.42	.48	.23
10) Es importante conocer los puntos de vista de otros antes de tomar una decisión.	.23	.29	.08

Competencia Social de Reconocimiento.

La Competencia Social de Reconocimiento contiene cinco reactivos que fueron evaluados mediante un análisis de reactivos. Los índices de discriminación fluctuaron entre .43 y .60, para una discriminación promedio de .51. También, se estimó la confiabilidad de consistencia interna mediante la técnica alfa de Cronbach. El resultado arrojado para los cinco reactivos fue .74. Una de las estrategias para analizar las inferencias sobre la validez del constructo fue la técnica de análisis de factores. Se factorizó un solo factor usando la técnica de Estimación de Verisimilitud, (Likelihood Estimation). La comunalidad de las preguntas fluctuó entre .26 y .49, para una

comunalidad promedio de .38. Se obtuvo los factores de carga inicial del factor, donde fluctuaron entre .51 y .73 para un promedio de .61. El valor eigen obtenido fue de 1.90 y la variación explicada fue 38%. Se llevó a cabo un análisis de factores confirmatorio para evaluar el ajuste de los datos al modelo de un factor. Para estos efectos se utilizó la prueba de Chi-cuadrado. Los resultados demuestran que los datos se ajustan a modelo ($X^2=5.367$, $gl=5$, $p=.37$) de un solo factor explicado por cinco reactivos. A continuación se presenta la Tabla 3 que presenta los índices de discriminación, los factores de carga inicial y la comunalidad de los cinco reactivos de la Escala de Competencia Social de Reconocimiento.

Tabla 3. Índices de discriminación, factores de carga inicial y comunalidades de los reactivos de la Competencia Social de Reconocimiento.

Reactivo	Índices de discriminación	Factor de carga inicial	Comunalidad
11) Las empresas deben tratar bien a sus clientes.	.50	.60	.35
12) Los grupos poseen reglas internas que es necesario conocer cuando se quiere ser parte de ellos.	.44	.52	.27
13) Disfruto el ayudar a que otros crezcan.	.60	.73	.53
14) La persuasión es la clave del éxito en la vida y el trabajo.	.43	.51	.26
15) Las personas que se comunican bien llegan a alcanzar el éxito.	.58	.70	.49

Competencia Social de Regulación.

La Competencia Social de Regulación contiene cinco reactivos que fueron evaluados mediante un análisis de reactivos. Los índices de discriminación fluctuaron entre .39 y .53, para una discriminación promedio de .50. También, se estimó la confiabilidad de consistencia interna mediante la técnica alfa de Cronbach. El resultado arrojado para los cinco reactivos fue .73. Una de las estrategias para analizar las inferencias sobre la validez del constructo fue la técnica de análisis de factores. Se factorizó un solo factor usando la técnica de Estimación de Verisimilitud, (Likelihood Estimation). La comunalidad de las preguntas fluctuó entre .21 y .43, para una

comunalidad promedio de .37. Se obtuvo los factores de carga inicial del factor, donde fluctuaron entre .45 y .65 para un promedio de .61. El valor eigen obtenido fue de 1.85 y la variación explicada fue 37%. Se llevó a cabo un análisis de factores confirmatorio para evaluar el ajuste de los datos al modelo de un factor. Para estos efectos se utilizó la prueba de Chi-cuadrado. Los resultados demuestran que los datos se ajustan a modelo ($X^2=2.090$, $gl=5$, $p=.837$) de un solo factor explicado por cinco reactivos. A continuación se presenta la Tabla 4 que presenta los índices de discriminación, los factores de carga inicial y la comunalidad de los cinco reactivos de la Escala de Competencia Social de Regulación.

Tabla 4. Índices de discriminación, factores de carga inicial y comunalidades de los reactivos de la Competencia Social de Reconocimiento

Reactivo	Índices de discriminación	Factor de carga inicial	Comunalidad
16) Las personas NO deben perder su tiempo manejando conflictos.	.52	.64	.41
17) Un líder respeta a su gente y no abusa de su poder.	.53	.65	.43
18) Es importante manejar los cambios con efectividad.	.52	.65	.43
19) Las relaciones ayudan a que uno pueda crecer.	.39	.45	.21
20) Los equipos de trabajo consiguen más y mejores resultados.	.52	.62	.38

DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio señalan que de la forma original del Inventario de Inteligencia Emocional fue posible obtener una versión corta que represente el modelo de las cuatro competencias de inteligencia emocional de Daniel Goleman, (Cherniss y Goleman, 2001). Las Competencias personales y sociales de reconocimiento y regulación pudieron ser reproducidas en el instrumento, donde cada competencia posee cinco reactivos.

En la Competencia Personal de Reconocimiento, los índices de discriminación cumplieron con el requisito mínimo de .30, según autores como Kline (2000) establecen. La confiabilidad de consistencia interna fue .66 que según los autores clásicos como Annastasi y Urbina (1997) y Nunnally y Bernstein (1994) resulta ser bajo ya que según ellos la confiabilidad de consistencia interna mínima debe ser .70. Uno de los problemas que enfrentamos es que en la Teoría Clásica de Medición, mientras menos

reactivos se tiene en una escala, menos confiable será y mayor será el error de medición (Crocker y Algina, 1996). Al contar con una escala de cinco reactivos, ciertamente el coeficiente de confiabilidad no debe ser muy alto, debido a su nivel de co-variación entre los reactivos. A pesar de que esta regla prevalece en la Teoría Clásica de Medición, Embretson (1999) establece que las nuevas reglas de medición plantean que las pruebas cortas pueden ser tan confiables como las largas ya que el error estándar de la medida es específico a cada nivel de rasgo o característica que se esté midiendo. El minimizar estos errores lleva a aumentar la confiabilidad de un grupo como un todo. Este efecto es más palpable en las pruebas adaptativas por computadoras.

Por otro lado, se quiso conocer el impacto de la confiabilidad de consistencia interna en las inferencias sobre la validez de constructo. El análisis de factores denotó un efecto mínimo en el comportamiento de la dimensión. El impacto en la comunalidad y los factores de carga inicial fue mínimo. Prácticamente, la mayoría cumplieron con las estimaciones recomendadas por autores como Reise, Waller y Colley (2000), Fabrigar, Wegener, MacCallum y Strahan (1999) y Kline (2002). Los factores de carga inicial se mantuvieron en el mínimo recomendado de .30. Las comunalidades se pueden considerar como estimaciones saludables de las inferencias de la validez de constructo. Los reactivos explican un 28% de la Competencia Personal de Reconocimiento. El análisis de factores confirmatorio apoya la inferencia de que los reactivos se ajustan a un modelo de un factor o competencia.

En la Competencia Personal de Regulación, todos los reactivos, excepto el número 10 (.23) cumplieron con el índice de discriminación mínimo de .30. La confiabilidad de consistencia interna alfa de Cronbach fue .57, lo que hace que no se ajuste al criterio mínimo de .70 establecido por los autores

clásicos y expertos en psicometría. Nuevamente, el hecho de que esta escala sea corta no inhibe pueda ser confiable. Para tener una idea de cómo la consistencia de la escala afectó las inferencias de validez. Todos los factores de carga inicial y las comunalidades cumplieron con los criterios mínimos según las autoridades en el campo, excepto el reactivo 10 que obtuvo un factor de carga inicial de .29 y una comunalidad de .08. A pesar de estos resultados se llevó a cabo un análisis de factores confirmatorio para ver si los datos se ajustaban al modelo de un factor. A pesar de los agravantes de la confiabilidad, los datos se ajustan al modelo de un factor.

Las competencias sociales de reconocimiento y de regulación obtuvieron indicadores adecuados en los renglones de discriminación, confiabilidad de consistencia interna y la validez de construcción lógica mediante el análisis de factores. Esta técnica nos permite observar la posibilidad que un conjunto de variables se relacionen con un factor común, (DeVellis, 2003). La prueba científica apunta a que ambas competencias proveen los resultados necesarios para aseverar la adecuación de los instrumentos.

Este estudio pretendió desarrollar una versión corta del Inventario de Inteligencia Emocional (IIE) de 20 reactivos que contara con indicadores adecuados de validez y confiabilidad. En términos generales se cumplió dicho propósito. La importancia de contar con instrumentos cortos y precisos es una necesidad imperiosa dentro de los ambientes organizacionales. El tiempo es una de las variables más importantes dentro de los ambientes de trabajo cuya meta principal es proveer productos y servicios de calidad. Existe una ganancia cuando los y las psicólogas industriales organizacionales contamos con herramientas efectivas que se pueden aplicar en poco tiempo y derivan inferencias válidas y confiables.

Este estudio al igual que muchos otros no está exento de limitaciones metodológicas. En primer lugar, la muestra de participantes no fue seleccionada, ni asignada al azar. Las muestras, donde sus participantes no han sido seleccionados ni asignados a grupos usando el factor de aleatoriedad, limita su capacidad para establecer generalizaciones a grupos con características similares, (Hinkle, Wiersma y Jurs, 1998).

A raíz de las limitaciones expresadas se recomienda que en estudios próximos se utilicen muestras de participantes que sean seleccionadas y asignadas al azar. Es importante probar el instrumento con otras poblaciones para conocer cuan robustos pueden ser sus indicadores. También, sería útil aplicar la Teoría de Respuesta al Ítem para conocer mejor las estimaciones de los parámetros de los reactivos.

Referencias

- Andújar Rojas, C.A. (En Prensa). Desarrollo y Validación de un Inventario de Inteligencia Emocional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*.
- BarOn, R. (2004). *BarOn Emotional Quotient Inventory*. New York: MHS.
- Cherniss, C., Goleman, D. (Ed.). (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- DeVellis, R. F. (2003). *Scale Development: Theory and Applications*, (2da. Ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Emmarting, R. (2001). *Work Profile Questionnaire*. United Kingdom: CIM Test Publishers.
- Emotional Intelligence Appraisal: Technical Manual*. (2002). California: TalentSmart.
- Fabrigar, L.R., Wegener, D.T., McCallum, R.C., Strahan, E.J. (1999). Evaluating the Use of Exploratory Factor Analysis in Psychological Research, *Psychological Methods*, 4, (3), 272-299.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam.
- Hinkle, D.E., Wiersma, W., Jurs, S.G. (1998). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*, (4ta. Ed.). Boston: Houghton Mifflin Comp.
- Mayer-Salovey-Caruso *Emotional Intelligence Test*. (MSCEIT) (2003). New York: MHS.
- Reise, S. P., Waller, N.G., Comrey, A.L. (2000). Factor analysis and scale revision. *Psychological Assessment*, 12, (3), 287-297.
- Sala, F. (2002). *Emotional Competence Inventory: Technical Manual*. California: Hay Group, and McClelland Center for Research and Innovation.
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., & Palfai, T. P. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. In J. W. Pennebaker (Ed.), *Emotion, disclosure, and health* (pp. 125-154). Washington, DC: American Psychological Association.
- Valle, N. (1999) *Desarrollo y validación de un instrumento para medir inteligencia emocional*. Disertación inédita. San Juan: Universidad Carlos Albizu.