



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN PSICOLOGÍA

**Propiedades psicométricas de la escala de inteligencia emocional de
Wong y Law en colaboradores de una empresa de Trujillo, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Psicología

AUTORA:

Mg. Teresita del Pilar Aldave Herrera (ORCID: 0000-0001-6332-0528)

ASESORA:

Dra. Dany Elizabeth Araujo Robles (ORCID: 0000-0002-9875-6097)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

Trujillo – Perú

2020

DEDICATORIA

A mi madre Teresa, por el infinito amor que siempre he sentido y con la esperanza de algún día volvernos a abrazar.

A mi padre Sergio, por su compañía y apoyo incondicional que siempre me han impulsado a ser mejor.

A mis amados sobrinos Rey y Theo, por ser mi fortaleza y tesoro.

A mis familiares, amigos, docentes y estudiantes, por sus enseñanzas.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por tu eterna bondad y amor, pues me permites sonreír ante mis logros que son resultado de tu mano divina.

A los Ingenieros Juan y Rafael por acceder a realizar este estudio en la su empresa y a cada uno de los colaboradores por su apoyo.

A mis asesores por enriquecer este trabajo y por sus valiosos aportes.

PÁGINA DEL JURADO

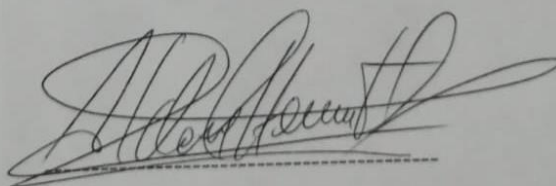
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Teresita del Pilar Aldave Herrera estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “Propiedades Psicométricas de la Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law en colaboradores de una empresa de Trujillo, 2019.” para la obtención del grado académico de Doctor en Psicología es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 04 de enero de 2020



Aldave Herrera, Teresita del Pilar

DNI:40101723

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1. Tipo y diseño de investigación	14
2.2. Variables, Operacionalización	14
2.3. Población, muestra y muestreo	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5. Procedimiento	17
2.6. Método de análisis de datos	18
2.7. Aspectos éticos	18
3. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
VII. PROPUESTA	34
VIII. REFERENCIAS	36
IX. ANEXOS	43

Índice de Tablas

Tabla 1: Matriz de operacionalización de las variables.....	16
Tabla 2: Índices de validez de contenido por la V de Aiken de las respuestas emitidas por los jueces expertos de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law.....	20
Tabla 3: Validez de constructo mediante la correlación ítem-test (n=220).....	21
Tabla 4: Validez de constructo por análisis factorial confirmatorio. Índices de ajuste global (n=220).....	25
Tabla 5: Estadísticos de coeficiente por consistencia interna a través del método del coeficiente Omega (n=220).....	25
Tabla 6: Normas percentilares generales de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (n=220).....	26
Tabla 7: Normas percentilares según nivel de instrucción de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (n=220).....	26

Índice de Figuras

Figura 1: Cargas factoriales estandarizadas del modelo de factores correlacionados de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (n=220).....	24
--	----

RESUMEN

El presente estudio de tipo instrumental y diseño psicométrico, tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la adaptación peruana de la Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law, realizada por (Merino et al., 2016), en una muestra de 220 colaboradores de una empresa de la ciudad de Trujillo. Se trabajó la validez de contenido por juicio de 10 expertos obteniendo índices de V de Aiken de .80 a .99, de criterio muy adecuado. La validez de constructo de la estructura interna mediante la correlación ítem – test y el análisis factorial confirmatorio por el método de máxima verosimilitud, que reportó $\chi^2/gl= 1.78$, GFI=.91, RMSEA=.059, SRMR=.050, CFI=.92, TLI=.90, PNFI=.68, asimismo cargas factoriales $>.30$, y covarianzas $>.30$, que indican un buen ajuste en la representación de los ítems al modelo teórico y a la muestra de estudio. La confiabilidad por consistencia interna mediante el método de coeficiente omega, reportó valores entre .65 y .76 para los factores, que indican un grado aceptable de fiabilidad. Se elaboró las normas percentilares, generales y específicas solo para la característica grado de instrucción correspondiente a universitario, técnico, secundaria y primaria, con puntos de corte acorde a los cuartiles, del 1 al 25, un nivel bajo, del 25 al 50 medio, del 50 al 75 alto, y del 75 al 99 muy alto.

Palabras clave: inteligencia emocional, propiedades psicométricas, colaboradores, empresa.

ABSTRACT

The present study of instrumental type and psychometric design, aimed to determine the psychometric properties of the Peruvian adaptation of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale, conducted by (Merino et al., 2016), in a sample of 220 collaborators of a company from the city of Trujillo. Content validity was worked out by trial of 10 experts obtaining Aiken V indexes from .80 to .99, of very appropriate criteria. The construct validity of the internal structure by means of the item-test correlation and the confirmatory factor analysis by the maximum likelihood method, which reported $\chi^2 / gl = 1.78$, GFI = .91, RMSEA = .059, SRMR = .050, CFI = .92, TLI = .90, PNFI = .68, also factor loads > .30, and covariances > .30, which indicate a good adjustment in the representation of the items to the theoretical model and the study sample. Reliability by internal consistency using the omega coefficient method, reported values between .65 and .76 for the factors, which indicate an acceptable degree of reliability. The percentile, general and specific standards were developed only for the characteristic degree of instruction corresponding to university, technical, secondary and primary, with cut-off points according to quartiles, from 1 to 25, a low level, from 25 to 50 medium, from 50 to 75 high, and from 75 to 99 very high.

Keywords: emotional intelligence, psychometric properties, collaborators, company.

I. INTRODUCCIÓN

La Inteligencia Emocional actualmente se convierte en un campo emergente dentro del ámbito de la psicología organizacional, la cual en sus orígenes era el modo o disposición de los seres humanos para coexistir con su aspecto emocional y al intentar acercarnos a los test más utilizados en nuestro medio, la mayoría de ellos se desarrollan fuera del Perú, los cuales a su vez contienen muchos ítems que consumen gran cantidad de tiempo para administrarlos.

Conceptualmente la inteligencia emocional se perfeccionó por los autores Salovey y Mayer, quienes precisaron que era “un tipo de inteligencia social que incluye la habilidad de supervisar y entender las emociones propias y las de los demás, discriminar entre ellas y usar la información para guiar el pensamiento y las acciones de uno”. (Salovey y Mayer, 1990).

En el área empresarial, el recurso humano juega un papel fundamental, pues gracias a ellos, pueden hacer que la empresa sea exitosa o fracase, por lo tanto, es de suma responsabilidad para los gerentes, accionistas o líderes, proporcionar las herramientas ya sean físicas, intelectuales y emocionales para la ejecución de labores. Es así que la inteligencia emocional va atesorando especial énfasis, pues son muchos los aportes no solo para los clientes, sino para todos los miembros que integran una organización. Por ello, es necesario incorporar herramientas específicas sobre inteligencia emocional, para que los colaboradores puedan concertar su desarrollo personal y laboral en el puesto de trabajo que les toque desarrollar. Sobre ello, las personas pueden entender mejor sus propias emociones cuando las desarrollan y este conocimiento puede ser útil para mejorar su comportamiento, sus actitudes y lograr una mayor satisfacción en la vida y un mayor desarrollo personal. (Law, et al, 2008).

Referente tanto para el perfeccionamiento de las personas, así como para el progreso empresarial la inteligencia emocional se transforma en una parte trascendental debido a sus principios como tal, ya que proporciona una forma de entender y estimar el comportamiento, además de ser un componente para evaluar el éxito o no en las relaciones interpersonales dentro de una empresa. Para alcanzar una mejora en la calidad de atención es necesario introducir herramientas que midan la inteligencia emocional en el perfil de egreso de los profesionales. Algunas pruebas que valoran aspectos vinculados con la

inteligencia emocional son: El Inventario de Competencia Emocional (ECI) por Haygruop, que tiene 110 ítems; el Inventario de Cociente Emocional de Malasia (Inventori Kecerdasan Emosi Malaysia-IKEM), consta de 100 ítems; el Inventario de Cociente Emocional de Bar-On, 1997 (EQ-I), que se compone de 133 ítems. En cuanto a escalas de auto informe se encuentran el Trait Meta-Mood Scales – 48 (TMMS – 48) y su versión abreviada el (TMMS – 24), los cuales hacen referencia a la estimación propia de aspectos introspectivos de nuestra experiencia emocional, el primero con 48 ítems y el segundo cuenta con 24 ítems. Muchos elementos en una prueba, pueden dilatar el tiempo de administración y referente a las áreas o componentes estimados en las diferentes escalas de inteligencia emocional, hasta el momento no se llega a un acuerdo en sus definiciones. (Brackett y Geher, 2006). Sin embargo, se hace necesario indicar sobre la existencia de detalles comunes en las definiciones antes mencionadas (Davies, et al., 1998). Por mencionar un ejemplo, se hace referencia en los componentes que influyen el reconocimiento y el orden que le damos a nuestras propias emociones y a las emociones de los demás, así como el aprovechamiento de éstas (Matthews, et al, 2004).

En nuestro país no existen estudios psicométricos que se centren en cuestionarios de Escala de IE de los autores Wong y Law (WLES, Wong y Law, 2002) para el ámbito empresarial, ésta fue desarrollada en Hong Kong y contiene 16 ítems, fundamentada en el modelo de inteligencia emocional de Mayer y Salovey (1997), el cual tiene 4 dimensiones: la autoevaluación emocional, la evaluación emocional de otros, el uso nuestras emociones y la forma como regulamos nuestras emociones. (Fukuda et al., 2011). Y en la ciudad de Trujillo, no se han realizado investigaciones de esta escala en una similar población y con empleados de una empresa que su rubro es la venta de materiales de construcción, por esta razón la escala utilizada será tomada para realizar un estudio psicométrico en una muestra local sobre la influencia en este tipo de población de manera específica.

Ante lo expuesto, es de suma importancia estudiar las propiedades psicométricas de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (WLEIS) en trabajadores de empresas de este rubro y se hace necesario, pues proporcionará una herramienta que sea válido, confiable y baremado al contexto de su adaptación psicométrica.

Teniendo en cuenta lo mencionado, resulta trascendente hacer una revisión a los estudios previos realizados a nivel nacional e internacional. Por su parte Merino, Lunahuná-Rosales, Kumar (2016) en su investigación titulada Validación Estructural del Wong-Law

Emotional Intelligence Scale (WLEIS); El cual fue un estudio base en adultos cuya población estuvo conformada por 120 personas, 72 mujeres y 48 hombres, de 17 y 59 años. Se estudió la distribución interna a través del método de ecuaciones estructurales, hallándose una conveniente estructura para sus cuatro componentes y elevadas cargas factoriales de los ítems estimada por el alfa de Cronbach α superior a .85; las correlaciones inter factores fueron moderadamente altas y la en cuanto a la consistencia interna fue buena, concluyendo que lo hallado es aceptable para admitir que el modelo de la escala utilizada, se puede generalizar. Para la realidad española Extremera, Rey, Sánchez Álvarez (2019) en su estudio de la escala de IE de Wong y Law y su validación, y cuyo objetivo fue comprobar las particularidades psicométricas de la escala de Wong y Law (WLEIS-S), su muestra se conformó por 1 460 sujetos, cuyas edades eran de 17 y 64 años. Para examinar la fiabilidad factorial se empleó el método de Cronbach que para la escala completa fue excelente ($\alpha=.91$) y las subescalas también mostraron resultados satisfactorios de consistencia interna (el α de Cronbach osciló entre .79 y .84 en las correlaciones de subescala y el total, la puntuación fue positiva). En un estudio de la versión italiana, Iliceto y Fino (2017) sobre la escala de IE de Wong y Law (WLEIS-I) referente al análisis factorial de segundo orden los participantes fueron reclutados de tres regiones italianas representativas de la demografía Piemonte (norte), Lazio (centro) y Puglia (sur). La muestra incluyó 476 sujetos, de 18 a 58 años, en cuanto a la consistencia interna de las subescalas se evaluó por medio de Alfa de Cronbach α , encontrándose los valores de SEA ($\alpha = .90$), OEA ($\alpha = .89$), UOE ($\alpha = .91$), ROE ($\alpha = .90$) y para el puntaje total fue de .88. Las correlaciones entre las subescalas WLEIS fueron moderadas, pero todas estadísticamente significativas. En Malasia la investigación de Shahrazad & Zainuddin (2015) titulada Examinando las propiedades psicométricas de la Escala de IE de Wong y Law (WLEIS) aplicado a 150 funcionarios administrativos, para la fiabilidad se utilizaron dos métodos alfa de Cronbach y la mitad dividida para los 16 ítems produjo un Alfa de Cronbach .91 que muestra una alta confiabilidad. Consecuentemente, las dimensiones también mostraron que el instrumento era confiable con un coeficiente que oscila entre .83 y .92. En cuanto a los resultados de la confiabilidad de la mitad dividida también mostraron que el instrumento era confiable con un coeficiente que oscila entre .81 y .95. Por otro lado, en una investigación a estudiantes portugueses y españoles los autores, Carvalho, Guerrero, Chambel y Gonzáles-Rico (2016) en su estudio Psicométrico del WLEIS como medida de IE en estudiantes de medicina. Los participantes fueron 954

estudiantes de medicina conformados por 481 de la Universidad de Extremadura (España) y 473 de la Universidad de Lisboa (Portugal). El estudio presento una buena confiabilidad de consistencia interna para las cuatro sub escalas, ya que el alfa de Cronbach fue superior a .81. Así mismo los 16 ítems presentaron un buen poder discriminante ya que todos ellos presentaron valores por encima de .30. El rango de la carga factorial de .54 a .92 en la muestra portuguesa y el factor de carga variando entre .52 y .90.

Respecto a la inteligencia emocional los pioneros en definirla fueron Salovey y Mayer (1990, p 186) quienes se referían a las emociones como “respuestas organizadas que cruzan los límites de muchos subsistemas psicológicos incluidos los sistemas fisiológicos, cognitivos, motivaciones y experimentales”, también indican que las emociones aparecen en respuestas a eventos específicos. Por su parte Goleman (2001) agrega “todas las emociones son impulsos para actuar, planes instantáneos para enfrentarnos a la vida que la evolución nos ha inculcado”. Además, sostiene que los individuos que logran aprovechar sus emociones, consiguen emplear la angustia anticipada suscitada por una situación o condición para auto estimularse y tomar medidas para manifestarse ante dicho evento.

Salovey y Mayer (1990, p. 189), profundizan en su descripción y refieren que la IE es “la habilidad de monitorear los sentimientos y emociones propias y de los demás, distinguir, clasificarlas y usar esta información para guiar nuestros pensamientos y acciones”. De acuerdo con Fernández y Extremera (2005), los cuales coinciden en que la IE es la forma de poder observar, encontrar, para posteriormente regular nuestras emociones y la de los demás.

Cuando profundizamos en el área de gestión del personal, la IE ha adquirido muchas aceptaciones y comúnmente se interpreta como el conglomerado de conductas, hábitos y emociones que convergen en la forma de trabajo de un directivo. Por su parte Daniel Goleman es quien se ocupa de difundir la terminología de IE en el área de los negocios y contribuye acotando que es la agrupación de competencias basadas en la IE que contribuyen al ejercicio exitoso en el ambiente laboral. (Pérez, 2012). El concepto ha sido recibido con empeño y admiración, ya que es usual contemplar en el mundo laboral que egresados o bachilleres universitarios “académicamente” inteligentes pueden no serlo emocionalmente y recíprocamente. (Trujillo y Rivas, 2005). Dentro de la psicología industrial se investiga el impacto efectivo que obtiene el estudio de la IE como instrumento primordial en las organizacionales de los directivos y sobre todo que éstos prioricen en ella

cimentando así gratos entornos laborales en los que se resalte la disposición asistencial. (Barbosa, 2013). Otro tema estudiado son los resultados positivos que asume el uso idóneo de nuestras las emociones y el control de ellas al afrontar cambios paulatinos en las empresas. Se evidencian comportamientos eficientes con gran adaptabilidad en los trabajadores de avanzado nivel de IE. (Ingram y Cangemi, 2012). Al repasar las definiciones descritas líneas arriba, se puede apreciar que la IE no implica estar siempre es estado de júbilo o de evitar alteraciones, sino mantener la armonía, saber afrontar los momentos difíciles que nos presenta la vida, saber aceptar y saber reconocer nuestros a nivel emocional, tratando de salir airoso de los que nos tocó afrontar sin dañarse ni dañar a los demás. (Pereira, 2012). Es decir, no se trata de eliminar o reducir el ímpetu sino de saber gestionarlo.

Al difundir el concepto de inteligencia emocional, muchos autores elaboraron múltiples modelos, para lo cual es imprescindible conocerlos, dentro los modelos a dilucidar están: los modelos mixtos están Daniel Goleman, Bar-On y dentro de los modelos de habilidad se ubican el de Peter Salovey y John Mayer. (Fragoso, 2015).

Referente a los modelos mixtos García-Fernández y Giménez-Mas (2010) refieren, “los modelos mixtos incluyen rasgos de personalidad como el control de impulsos, motivación, tolerancia a la frustración, manejo del estrés, ansiedad, asertividad, confianza y persistencia”; por su parte “los modelos de habilidades son los que fundamentan el constructo de inteligencia emocional en habilidades para el procesamiento de la información emocional”, no abarcando así factores relacionados con los rasgos de personalidad.

Daniel Goleman, 2002 sustenta que la IE es la disposición a explorar y saber conducirnos emocionalmente, estimularnos y saber supervisar como nos relacionamos. Sostiene también que la IE es más concluyente que el coeficiente intelectual pues la parte emocional determina que tanto conseguimos poner en práctica las habilidades, incluyendo la parte también intelectual, este modelo incluye capacidades que permiten a los seres humanos manejar de sus emociones y lo relacionado hacia los demás. Goleman,2005 presenta los siguientes componentes:

El conocer las emociones propias (conciencia de uno mismo); tener el control de nuestras emociones (autorregulación); poder auto motivarse (motivación); capacidad para reconocer las emociones de otros (empatía): poseer el control en las relaciones (habilidades sociales)

Referente al siguiente modelo mixto de la IE de Bar-On, quien describe que es la agrupación de competencias no cognitivas de competencias aprendidas que contribuyen en el individuo para concurrir convenientemente en las demandas y apremios del entorno. Este modelo incluye la terminología de cociente emocional, que al relacionarla con la IE enmarca al aspecto emocional, así como el cognitivo favorecen en igual forma a potenciar a la persona, es decir que esta agrupación demuestra cómo los seres humanos se relacionan con otros y con su entorno. De igual forma este modelo desemboca en su adaptación en diversas áreas, como lo son: médico clínico, laboral, educativo y de investigación orientado a la prevención (Mancini y Trobini, 2011). Bar-On organiza la IE en cinco componentes (Fragoso, 2015) que a continuación se describen:

Intrapersonal, significa tener conciencia de nuestras emociones y de saber expresarlas. Aquí se localiza la referente a la comprensión de nuestras emociones, a la forma asertiva, al autoconcepto, a la autorrealización y la autosuficiencia.

Interpersonal, reflexiona sobre el aspecto social y sobre cómo, nos relacionamos con los demás como el eje concéntrico, aquí se ubica la empatía, las relaciones interpersonales y el compromiso social.

Adaptabilidad, entendido como saber manejar los cambios del entorno, aquí se enfatiza en la solución de situaciones problemáticas, la prueba de la realidad y que tan flexible se puede llegar a ser.

Manejo del estrés, orientado a la regulación de nuestras emociones. Aquí se encuentra como controlar los impulsos y lo relacionado a tolerar el estrés.

Humor o componente anímico de las personas, motivación para conducirse en su vida cotidiana, aquí intervienen también el optimismo y la felicidad.

El modelo de IE basado en la habilidad de (Mayer y Salovey, 1997), también denominado modelo de 4 ramas de IE o modelo de habilidad, se divide en: valorar y expresar nuestras emociones, valorar y reconocer las emociones en los demás, regular las emociones propias y uso de la emoción para proporcionar un buen desempeño. Con la intención de mejorar el

estudio de la IE se consideraron 2 aspectos prioritarios que Mayer, Caruso y Salovey (2000) describieron. Por una parte, el tipo mixto que reflexiona sobre la IE como la agrupación de habilidades cognitivas, conjuntamente a aspectos de la personalidad, competencias socioemocionales y componentes estimulantes y por otro lado el tipo de capacidad pura que considera a la IE como un aspecto cognoscitivo que utiliza las emociones de forma adaptativa para generar pensamientos. (Fernández y Extremera, 2005). Sumado a esto la IE podría ser medida por dos perspectivas distintas (Pérez, Petridez y Furnham, 2005). La primera describe a la IE como la disposición cognoscitiva que debería ser medida a través de pruebas de rendimiento. Y la segunda, presenta a la IE como habilidad, entendida como las percepciones de sí mismo, acerca de cómo resuelve y maneja la información emocional, la cual se debería medir a través de escalas de autoinforme.

En referencia a lo descrito anteriormente y sosteniendo la inteligencia emocional como habilidad, Wong y Law (2002), elaboraron la escala de IE de Wong y Law (WLEIS), el cual es una herramienta de auto informe que se basa en la teoría de Salovey y Mayer.

Según las cuatro ramas de la IE, desde la representación de Salovey y Mayer (1997), lo que se desea es reconocer y contrastar el lado emocional, y para lograr alcanzarlo se tiene que aprender fundamentalmente lo referido a la habilidad de poder razonar con éstas. El modelo que proponen estos autores está clasificado en cuatro ramas de capacidades emocionales, las cuales se construye sobre la base de la habilidad lograda anteriormente.

Valorar y expresar nuestras emociones, es la capacidad que permite a los individuos comprender emociones más íntimas y expresarlas de forma espontánea y donde sólo reconocerán sus emociones precedentemente de los demás, aquellos que desarrollen altas capacidades. Esta capacidad pertenece tanto al yo como a otras personas, se diferencia de acuerdo con el nivel de consciencia que las personas experimentan y el nivel en que pueden expresar verbal y no verbalmente estas emociones a los demás. Las emociones con precisión facilitan el uso del aporte emocional para formar juicios y tomar decisiones. La expresión precisa de las emociones, asegura que las personas puedan comunicarse efectivamente con los demás para retribuir sus carencias y conseguir sus objetivos

Valorar y reconocer las emociones en otros, esta capacidad posibilita a la persona percibir y entender las emociones de su entorno. Las personas con altas capacidades en este

componente tienden a ser más susceptibles a los sentimientos ajenos. Además, esta capacidad permite a las personas comprender las emociones de los demás y responder mostrando actitudes y comportamientos apropiados, de esta manera tener una mayor probabilidad de ser aceptados por otros, ganarse la confianza y su cooperación. Esto es crucial para un buen desempeño en entornos laborales, especialmente cuando los empleados son altamente interdependientes como en los equipos de trabajo.

Regulación de las emociones propias, es aquella capacidad donde las personas regulan sus emociones, lo que permite una mejor recuperación del clímax emocional y angustia. La persona que goce gran habilidad en este aspecto es capaz de mantener su comportamiento controlado frente a estados anímicos extremos.

Usar la emoción para lograr un adecuado desempeño, es aquella habilidad que permite utilizar las emociones de uno mismo y guiarlas con destino a las actividades positivas y lograr automotivarse. Aquellas personas que han desarrollado completamente estas habilidades mantienen sus emociones positivamente el mayor tiempo posible, logrando así un exitoso desempeño personal y laboral.

Estas distintas habilidades son fundamentales en el área empresarial dado que comprender las emociones que los colegas de trabajo puedan enviar, relacionar los problemas surgidos en la organización, percibir nuestras emociones y adaptarlas en el lugar de trabajo, favorecería mucho las relaciones interpersonales dentro de la organización, pues de ésta forma, si todos identificáramos nuestras emociones se podría crear un ambiente laboral más beneficioso y así, entre colegas brotaría la necesidad de ayudarse recíprocamente para mejorar de manera individual y grupal, generando lazos familiares a nivel laboral. (Ayuso, 2016).

Referente a los elementos esenciales de la IE Martin y Boeck (2002), sostienen que para alcanzar el éxito ya sea personal o laboralmente, es necesario conducirse con destreza en la cuanto a nuestras emociones y en relación a los demás. El ser auténtico proporciona éxito laboral, porque si se ejecuta una actividad motivante el rendimiento será sobresaliente, es por ellos que para lograrlo se identifican formas de actuar como; en primer lugar, lo relacionado con el reconocimiento de nuestras emociones, apreciarlas, nombrarlas y ordenarlas de manera consciente, igualmente saber manejarlas; pues éstas no se prefieren,

tampoco se impiden, sin embargo, si se pueden conducir, perfeccionar, reemplazar y regular de inteligentemente.

Emplear nuestro lo mejor de nosotros, requiere del coeficiente intelectual, así como también de la constancia, de complacerse por lo obtenido, de tener seguridad en sí mismo siendo competente en lo que me corresponda ejecutar, de tratar de salir adelante ante fracasos y de pensar en los demás. Por último, propiciar relaciones sociales con las personas que cohabitan en un mismo lugar en la que es prioritario el buen trato, se describe a la forma de instaurar y generar adecuadas relaciones, comprender y dar solución a situaciones conflictivas, descubrir el tono de voz apropiado y percatarse del estado anímico de nuestro interlocutor.

Al profundizar sobre IE y su relación con las empresas, nos percatamos que la IE puede ser un indicador de eficacia en las relaciones laborales, sin dejar de lado las competencias técnicas, el discernimiento, las capacidades mentales y físicas y el interés por un área de trabajo determinado, las objetivos personales y profesionales, las mismas que podrían obstaculizar el rendimiento laboral.

Soto (2011), refiere que conducir una postura emocional en el ambiente laboral requiere de las competencias necesarias para resolver situaciones de conflicto y una elevada confianza en sí mismo, poder escuchar e impresionar con una recomendación, poseer facultades elevadas de autoconocimiento, la posibilidad de ver las cosas a futuro y tener las condiciones para que los demás confíen en uno.

En nuestro entorno tan competitivo poseer un buen nivel académico no es suficiente, pues se requiere de talento para saber interrelacionarse, de lograr ser escuchado y de sentirse satisfecho con uno mismo, ese es el tipo de facultades que contribuyen a que las personas tengan un sano equilibrio de sus emociones, pues cada labor que ejecuta un colaborador, se hace merecedora de respeto y admiración por lo que sabe hacer. El lugar de trabajo, por ende, será un espacio de mejor utilización de las emociones propias y de los demás. Al prestar atención a la información de nuestras emociones, podríamos cambiar actitudes, desempeño y pensamientos relacionados a nuestro desenvolvimiento o rol que nos toca asumir en el trabajo.

Las emociones destacan aspectos importantes en nuestra vida cotidiana, por consiguiente, se debe estar consciente que si se manejan con criterio pertinente se pueden alcanzar altos estándares en la vida laboral. Por lo tanto, para el desempeño eficiente en el cumplimiento

de labores, la inteligencia emocional es más significativa que las facultades netamente relacionadas a las cognitivas.

Cherniss y Goleman (2005), refieren que la IE, predomina en la eficiencia organizacional en otros procedimientos como por ejemplo: Desde la firma de contrato y mantenimiento de su trabajo, el desarrollo del talento, el trabajo con equipos autodirigidos, de su estado anímico, de su seguridad, productividad y calidad en la atención, lo mencionado son aspectos fundamentales para el buen desempeño y conservación dentro de una empresa; además el saber relacionar a todo nivel ayuda a potenciar la inteligencia emocional individual y grupal, optimizando la eficiencia organizacional ya sea por medio de un adecuada forma de liderar, del clima y del cultura impartida, que van a la par de los lineamientos bien organizados del área que gestiona el talento humano. Watkin (2000), sostiene que la IE es un elemento esencial para lograr un desempeño superior en todos los cargos ocupados por ejecutivos, del mismo modo Longhorn (2004), afirma que existe un vínculo entre la IE de los directivos y sus efectos clave del desempeño, medido por la cantidad de sus evaluaciones en labores de productividad, la supervisión y la satisfacción de sus clientes. Sin embargo, esta correlación no solo se circunscribe a los cargos gerenciales. Los empleados que no son “inteligentes” con sus emociones pueden serlo más en sus interacciones con el entorno laboral y con sus colegas (Sutton, 1991). Empero, la IE no se circunscribe solamente a un mayor desempeño alcanzado, sino que su dominio se dilata a la complacencia de las personas en su lugar de trabajo y se extiende a una mejor forma de tomar la resistencia al cambio y a fortalecer el enganche hacia la empresa. (Carmeli, 2003; Vakola et al, 2004). Estos estudiosos centran sus esfuerzos en conocer las aptitudes fundamentales para la satisfacción en el ambiente laboral y el éxito a nivel profesional, es así que para Opengart (2007), estas habilidades esenciales serían el ser líder, el conocimiento intrapersonal, la capacidad empática, la felicidad y el saber gestionar el estrés. Es bien sabido que se trataría de competencias vinculadas con la IE, posiblemente sea el saber conducir personas la habilidad más investigada en correlación con el éxito personal - profesional (Turner y Muller, 2005; Strang, 2007).

En cuanto a las organizaciones inteligentes emocionalmente: Goleman (2010), sostiene que los empleados intentar mejorar en el instante que toman consciencia de su realidad laboral, específicamente si es incómoda o irritante, por tal motivo se hace necesario encontrar el de donde procede el descontento y si éste es a nivel emocional. Comprendiendo su realidad emocional, los lineamientos, los equipos de trabajo formados por áreas y el ambiente o

clima laboral proporcionan el cimiento indispensable para delimitar la misión, cuya efectividad va a depender de la sintonía con la perspectiva particular del trabajador.

Después de haber tomado conciencia y procesado la misión, visión y valores organizacionales, se hace factible encontrar y explorar las diferencias, es ahí donde se hace necesario buscar armonizar lo que requiere la empresa y lo que busca el empleado dentro de la empresa. De ser más concordante lo real con lo esperado, más precederán los frutos de la gestión del cambio. Lograr esta sintonía entre la realidad y el ideal deja las puertas abiertas para trabajar la discordancia y estructurar un equipo de empleados emocionalmente inteligentes, talentosos, provechoso y orientados a los objetivos. Todo lo antes indicado, debe trabajarse por etapas y afirmarse en elementos que apoyen la conservación de la IE en las empresas, creando sistemas que inciten las prácticas inteligentemente emocionales. Si bien el recurso humano es muy importante, también está lo referido a las estructuras, los lineamientos, las políticas y los procedimientos. La advertencia de lo que es permitido o no, establece un gran modelador del comportamiento humano. Para que una organización fomente las buenas prácticas emocionales, el colaborador deberá encontrar una adecuada concordancia entre la formalidad empresarial y lo que él busca. Por otro lado, se hace necesario detallar aspectos sobre la psicometría, Martínez, et al. (2014), refieren que es la rama psicológica que investiga los métodos de medición, a modo general este término reúne un conjunto de modelos pre estableciendo las formalidades y la manera apropiada de medición de los fenómenos psicológicos. El objetivo primordial es crear las bases genéricas para que se pueda hacer una descripción, predicción y explicación de fenómenos relacionados con un área que sea de interés. Para cumplir con esta meta Aragón (2011), señala que se tiene que encontrar cuan presente está un atributo en determinada persona y luego encontrar la forma de cuantificar esta manifestación. A este procedimiento se le conoce como medición. Al respecto Hernández, et. al. (2015) menciona que es un recurso que utilizan los investigadores para registrar datos sobre variables que se tienen en mente. Toda herramienta que pretenda medir debe concentrar tres aspectos esenciales o propiedades psicométricas: validez, describe al grado en que una herramienta mide realmente el constructo que intenta medir, por su parte Meneses, et al. (2014) la define como la contrastación entre la evidencia empírica y la teoría existente, que salvaguarda la interpretación de un test vinculado con un uso específico; y en cuanto a las formas de análisis de los instrumentos en cuanto a su validez contamos con: Validez de contenido, concibe la verificación metódica referente al

contenido del test definiendo si cubre de forma particular la particularidad a medir, se indaga y desea confirmar si los ítems envuelvan todos los aspectos significativos en la proporción adecuada, para evitar sobre generalizar o introducir elementos poco relevantes (Mikulic, s.f.; Aiken, 1996). Y por otro lado la validez de constructo, la misma que se fija en la función que ejercen las bases teóricas en la confección del test, comparando el grado en que pueda afirmarse que mide el rasgo teórico o concepto a nivel psicológico. Demanda del acopio gradual de diversas fuentes de investigación. (Aiken, 1996). La confiabilidad, es otra propiedad psicométrica a comentar, la cual se refiere en que su uso reiterado a la misma persona provoca efectos semejantes. Muñiz, 1992 acota que es la fidelidad o precisión con que un instrumento de medición mide el objeto, en términos generales, la confiabilidad sería la inexistencia de errores de su medición utilizando un instrumento específico. Por su parte Hernández et al. (2015) indican que un instrumento es confiable cuando su uso repetido al mismo sujeto, produce resultados semejantes.

Para obtener conocer si un instrumento es confiable tenemos el método de estabilidad de la medida la cual relata que al calcular una cualidad psicológica con una herramienta específica, éste será confiable si se intenta evaluar a las mismas personas con la misma herramienta, las medidas obtenidas en la segunda aplicación sean muy semejantes a las obtenidas en la primera aplicación, es decir que sean constantes a lo largo del tiempo, lo cual indicaría que los errores de medición serían mínimos y por tanto la confiabilidad sería admisible, atribuyéndose las diferencias encontradas entre una medición y otra a los errores aleatorios asociados al proceso de medición y no al instrumento. (Muñiz, 1992). Respecto a la consistencia interna refiere que, en un instrumento dado, los ítems que lo conforman son consistentes entre sí, en la forma en que están evaluando la cualidad psicológica propuesta, esto es, en aquellos sujetos que puntúan alto en el atributo, los sujetos de manera individual puntúan alto en aquellos ítems que miden dicho atributo y puntúan inferior en aquellos que no lo miden, de esta manera son consistentes los reactivos entre sí en la valoración del atributo. Para finalizar es necesario ilustrar sobre la estandarización de una prueba, que hace referencia al proceso de elección de materiales, instrucciones patrón y un sistema de calificación claro, es decir, que las condiciones de aplicación y evaluación de una prueba sean prácticamente las mismas para todos los evaluados. (Ardila y Ostorsky, 2012).

Por todo lo mencionado se formula la siguiente pregunta de *investigación* **¿Cuáles son las evidencias psicométricas de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (WLEIS) en colaboradores de una empresa de la ciudad de Trujillo, 2019?**

En cuanto a la justificación del presente trabajo de investigación, a nivel teórico será de gran relevancia, ya que permitirá aportar al conocimiento existente sobre el constructo inteligencia emocional en empresas de la ciudad de Trujillo.

En cuanto a la justificación metodológica, este estudio es relevante porque es una contribución a los estudios psicométricos debido a que permite algunas particularidades psicométricas, tales como validez y confiabilidad en relación a la variable inteligencia emocional, adaptada a la realidad de Trujillo.

Asimismo, esta investigación permitirá que muchos otros profesionales puedan hacer estudios a futuro en la misma población. También tiene trascendencia práctica sobre la actividad laboral, contribuyendo con información valiosa que servirá de material de reflexión y acción sobre el quehacer de los directivos, generando acciones tendientes a fomentar y practicar la inteligencia emocional en el lugar de trabajo.

Respecto a los objetivos de estudio, se tiene como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (WLEIS) en colaboradores de una empresa de la ciudad de Trujillo, así mismo como objetivos específicos se propone: establecer la validez de contenido de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (WLEIS), mediante el método de criterio de jueces en colaboradores de una empresa de la ciudad de Trujillo, así como también determinar la validez de constructo de la estructura interna de los ítems mediante la correlación ítem – test de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (WLEIS) en colaboradores de una empresa de la ciudad de Trujillo, establecer la validez de constructo de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (WLEIS), mediante el método de análisis factorial confirmatorio a través de las ecuaciones estructurales en colaboradores de una empresa de la ciudad de Trujillo, establecer la confiabilidad por consistencia interna a través del método del coeficiente Omega de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (WLEIS) en colaboradores de una empresa de la ciudad de Trujillo, establecer las normas percentilares y los puntos de corte de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (WLEIS) en colaboradores de una empresa de la ciudad de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Es de tipo instrumental, ya que dentro de esta categoría se consideran los trabajos donde se analizan las evidencias psicométricas de la escala a medir, esto puede ser de test nuevos o test ya creados, la investigación se encuentra enfocada en el desarrollo de pruebas e instrumentos, conteniendo tanto la adaptación como las propiedades psicométricas (validez, confiabilidad, etc.) (Ato, López y Benavente, 2013, p 1042).

Diseño de investigación:

El diseño será Psicométrico, cualificado por Alarcón (2013) como aquel concerniente a la construcción y adaptación de pruebas psicológicas, relacionados con las habilidades, aptitudes especiales, la personalidad, intereses orientados a la vocación y escalas actitudinales. La intención de estos estudios es tener herramientas de medición que cuenten con los requisitos de “validez” y “confiabilidad”, de manera que se pueda predecir la conducta humana. Alcanza, también la elaboración de “normas” para deducir calificaciones a nivel individual, ya que las prácticas personales sólo pueden valorarse cuando se les equipara con los resultados alcanzados por el grupo al que pertenece (p.224).

2.2. Variables, Operacionalización

Inteligencia Emocional:

- o Definición conceptual, la habilidad de monitorear los sentimientos y emociones propias y la de los demás, distinguir, clasificarlas y usar esta información para guiar nuestros pensamientos y acciones. Salovey y Mayer (1990, p 189).
- o Definición operacional, la inteligencia emocional que presenten los colaboradores será medida con la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (WLEIS), donde las puntuaciones van entre los 16 y los 112 puntos. Nivel bajo (46-77), nivel promedio (78-93) y nivel alto (94-112).

Validez:

- o Definición conceptual, Meneses, et al. (2014) la define como el grado en que la evidencia empírica y la teoría apoyan la interpretación de los test relacionados con un uso específico.
- o Definición operacional, se evaluará la validez de contenido con el método de criterio de jueces y determinar la validez de constructo de la estructura interna de los ítems mediante la correlación ítem – test, así como también la validez de constructo por el método de análisis factorial confirmatorio a través de las ecuaciones estructurales.

Confiabilidad:

- o Definición conceptual, es la propiedad que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados.
- o Definición operacional, se evaluará la confiabilidad por consistencia interna a través del método del coeficiente de Omega.

Normas:

- o Definición conceptual, para Lezama (2011), son los datos que se examinan para verificar si existe un comportamiento que exigiera normas para variables como sexo, nivel en la carrera, etc.; y, también para decidir el tipo de puntuación transformada adecuada según la forma de la distribución de los puntajes originales.
- o Definición operacional, Se evaluará la normalización a través de la transformación de un puntaje bruto (que carece de criterios para el análisis) en una calificación derivada (que compara ese número con el comportamiento de su grupo normativo), con el método de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 1: *Matriz de operacionalización de las variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Inteligencia Emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar y expresar nuestras emociones • Valorar y reconocer las emociones en los demás • Regular las emociones propias. • Usar las emociones para fortalecer el desempeño. 	Autoconocimiento Determinación Autocontrol Autopercepción Estado de ánimo Empatía Automotivación	Ordinal
Validez	<ul style="list-style-type: none"> • Contenido • Constructo 	Criterio de jueces Análisis factorial confirmatorio Ecuaciones estructurales Ítem - test	Nominal
Confiabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Confiabilidad de consistencia interna 	Coeficiente Omega	Nominal
Normas	<ul style="list-style-type: none"> • Percentil 	Percentil	Nominal

2.3. Población, muestra y muestreo

Para la validez de contenido la población estuvo conformada por 10 expertos, quienes fueron psicólogos, con grado de doctor y con experiencia en investigaciones de tipo psicométrica.

Para la validez de constructo, la confiabilidad y baremos, la población a trabajar fueron los colaboradores de la empresa AMSEQ S.A.

La población fue censal, pues se seleccionó el 100% de la misma, al ser esta un número manejable de evaluados. Por tal sentido Ramírez (1997), establece que la muestra censal, es aquella donde todas las unidades de investigación son

apreciadas como muestra. Es por ello, que la población de estudio se especifique como censal, por ser coincidentemente universo, población y muestra.

Los resultados no serán generalizables, ya que solo será aplicable para este tipo de población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

En la presente investigación se hará uso de la evaluación psicológica, que se refiere a un proceso de pruebas psicométricas tales como instrumentos estructurados de medición, tipo cuestionario, en donde se presenta a individuos una serie de frases o sentencias, de las cuales debe escoger dentro de varias alternativas la respuesta, la que se ajuste mejor a su caso, esto con el propósito de obtener información que facilite al investigador al momento de realizar el estudio. (González, 2007).

Instrumento

El instrumento a emplear para medir este constructo será a través del WLEIS (Wong and Law Emotional Intelligence Escala). Wong y Law (2002), fundamentan que emplearon la definición de Davies et al. (1998), quienes postularon que la IE podría ser conceptualizada en base a cuatro dimensiones distintas, entre las cuales tenemos: valoración y expresión de nuestras emociones, valoración y reconocimiento de las emociones en los demás, regulación de la emoción en uno mismo y el uso de la emoción para facilitar el desempeño. Ficha técnica: Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law (WLEIS). Autores: Chi-Sun Wong y Kenneth S. Law. Año 2002. Procedencia Hong Kong – China. Aplicación: Mayores de 18 años de edad. Duración: 5 a 10 minutos. Administración: individual y colectiva, es una escala de valoración de autoinforme, el cual se compone por 4 factores y 16 ítems que hacen un total de 16 reactivos. Utiliza una configuración de respuesta ordinal de 7 puntos (desde 1 que se establece como completamente en desacuerdo, hasta 7 que significa completamente de acuerdo), la clasificación de los ítems se realizó de manera no aleatoria y consecutiva para cada uno de los cuatro factores. En cuanto a las

instrucciones específicas en el cuestionario son “A continuación encontrará algunas afirmaciones referentes a sus emociones y a lo que siente. Debe leer de manera calmada cada frase y señale con una “x” su nivel de acuerdo con cada una de ellas. No existen respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta” Los autores en el estudio original. Sobre la consistencia interna por factores: en evaluación de las propias emociones ($\alpha=0,87$); evaluación de las emociones de los demás ($\alpha=0,90$); uso de las emociones ($\alpha=0,84$) y regulación de las emociones ($\alpha=0,83$). En cuanto a los índices de consistencia interna total son desde .83 hasta .90. (Wong & Law, 2002).

En España Extremera, Rey, Sánchez Álvarez (2019) reportan un estudio sobre las propiedades psicométricas de la versión española, una fiabilidad factorial de .91 y las subescalas también mostraron resultados satisfactorios de consistencia interna entre .79 y .84.

En la versión italiana los autores Iliceto y Fino (2017), referente a la consistencia interna de las puntuaciones de las sub escalas se encontraron valores entre .89 y .91 y para el puntaje total .88, las correlaciones entre las sub escalas fueron moderadas, pero todas estadísticamente significativas.

En Perú Merino, Lunahuaná-Rosales, Kumar (2016), hallaron una satisfactoria estructura de 4 factores y elevadas cargas factoriales de los ítems superior a .85, las correlaciones inter factores fueron altas y moderadamente altas y la consistencia interna fue buena.

2.5.Procedimiento

Para la recolección de datos se realizó el respectivo trámite administrativo, con la finalidad de obtener la autorización para la realización del estudio de investigación. Posteriormente se realizó la coordinación respectiva para programar una fecha para la recolección de datos y proceder a la aplicación del instrumento (Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law – WLEIS) a los colaboradores de la empresa AMSEQ S.A.

Al momento de la evaluación se brindaron las instrucciones necesarias, indicándoles que, si presentan alguna duda al momento de resolver la escala,

pueden preguntar, así como se hizo hincapié en que no deberán dejar ítems sin responder. Se evaluó de manera colectiva y el tiempo estimado para su ejecución será entre 5 a 10 minutos.

Luego de la aplicación, se revisaron las evaluaciones evidenciando que ningún evaluado invalidó la prueba, luego se procedió al vaciado de la información mediante el ingreso de datos en Excel para posteriormente proporcionarle éstos al estadista y proceda con el respectivo tratamiento y análisis de la información.

2.6.Método de análisis de datos

Al finalizar el proceso de aplicación de la escala de IE en una empresa de la ciudad de Trujillo se asignó un número correlativo para su correcta identificación. Luego se construyó la base de datos, que consistió en el ingreso del cuestionario al programa Excel, para ser exportados al SPSS 24.0 software que es utilizado como soporte en el procesamiento de los datos.

En la realización del presente estudio psicométrico se halló la validez de contenido mediante la técnica de V de Aiken, como segundo apartado se analizó los estadísticos descriptivos como media, desviación estándar, asimetría y curtosis, y la correlación ítem-test, con la finalidad de conocer la distribución de las puntuaciones y los primeros índices de validez de constructo; asimismo se procedió analizar la validez de constructo mediante la técnica del análisis factorial confirmatorio (ecuaciones estructurales) valiéndose del método de máxima verosimilitud, donde se reporta los índices de ajuste global y los parámetros pertinentes, dicho análisis se realizó en el programa Amos 24.0; la confiabilidad se realizó por medio del método de consistencia interna usando el coeficiente Omega en el programa R Project 3.6. Como último apartado, se analizó las puntuaciones según variables sociodemográficas con la finalidad de determinar la realización de los baremos específicos, para ello se usó la prueba de U – Mann-Whitney, de tal modo que se realizaron baremos.

2.7.Aspectos éticos

Para esta investigación en primer momento se solicitará autorización de la empresa, para ingresar y aplicar la escala a los colaboradores.

En la solicitud se especificará que la investigación no acarrea gasto alguno por parte de la empresa, que su fin es específicamente académico y que los resultados serán utilizados netamente para éste. En cuanto a los colaboradores a quienes se les aplicará la escala, se les indicará que sus nombres se mantendrán en completo anonimato por su seguridad, todo esto mediante el uso del documento entregado llamado consentimiento informado, así como también teniendo en cuenta el principio ético de beneficencia, puesto que buscamos hacer el mayor bien posible y bajo los principios éticos de la American Psychological Association APA (2016).

3. RESULTADOS

3.1. Validez de contenido

En la tabla 2, se aprecia que los valores de la validez de contenido según el estadístico V de Aiken, de tal modo que en los criterios de claridad, coherencia y relevancia los ítems 4, 8 y 14 presentan índices significativos y los demás reactivos presentan índices muy significativos. Estos datos ponen de manifiesto que los niveles de sintaxis, semántica, coherencia y relevancia refuerzan los mencionado por Escurra (1988) referido a que, con 10 jueces evaluadores, se requiere la aprobación de al menos 8 de ellos respecto a la valoración del ítem.

Tabla 2

Índices de validez de contenido por la V de Aiken de las respuestas emitidas por los jueces expertos de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law

Ítems	Claridad Sig. (p)	Coherencia Sig. (p)	Relevancia Sig. (p)
1	.98**	.99**	.97**
2	.99**	.96**	.98**
3	.96**	.97**	.97**
4	.86*	.85*	.87*
5	.95**	.96**	.93**
6	.97**	.99**	.97**
7	.98**	.99**	.96**

8	.84*	.81*	.80*
9	.97**	.98**	.99**
10	.97**	.99**	.97**
11	.98**	.99**	.97**
12	.93**	.96**	.93**
13	.93**	.94**	.93**
14	.86*	.87*	.88*
15	.99**	.96**	.97**
16	.94**	.96**	.97**

Nota: **p <.01=Estadísticamente muy significativa; *p <.05=Estadísticamente significativa

3.2.Validez de constructo

La escala de inteligencia emocional de Wong y Law , en la tabla 3 reporta los valores descriptivos, es así que se obtiene el valor promedio mínimo en el ítem 6 (M=5.30) y el valor promedio más alto en el ítem 12 (M=6.19), la desviación estándar oscila entre .84 a 1.25, indicando de ese modo la tendencia en la emisión de sus respuestas se centra en las opciones de respuesta correspondientes a estar de acuerdo con las preposiciones planteadas en el cuestionario. Asimismo, se muestra los valores de asimetría y curtosis, en la asimetría los valores se ubican por debajo del +/- 2, y en la curtosis por debajo del +/- 5, de lo cual se concluye que existe presencia de normalidad univariada lo cual significa que las marcaciones de los sujetos se encuentran próximas a la media es decir su desviación estándar no es amplia, en lo que respecta a los valores de homogeneidad de los reactivos, se aprecia que en la correlación ítem-factor va de .32 a .58 y en la correlación ítem-test los valores van de .21 a .56, siendo aceptables (Kline, 2008), indicando de tal modo que los reactivos miden de manera similar cada factor y a la vez en la escala total (Abat, Olea, Ponsoda, Ximénez y Mazuela, 2006).

Tabla 3

Validez de constructo mediante la correlación ítem-test (n=220)

Factor	Ítem	M	DE	g1	g2	Ítem-factor	Ítem-test
						ritc	
Valoración y	1	5.92	1.07	-1.01	.70	.56	.54
expresión de las	2	6.11	1.01	-1.25	1.48	.58	.54
emociones propias	3	5.96	1.01	-1.34	2.83	.54	.50

	4	6.05	1.04	-1.56	3.42	.53	.54
Valoración y reconocimiento de las emociones en otros	5	5.35	1.17	-.81	1.15	.44	.39
	6	5.30	1.19	-.55	.26	.49	.41
	7	5.47	1.25	-1.11	1.83	.32	.21
	8	5.42	1.16	-.88	.99	.45	.46
Uso de la emoción para facilitar el desempeño	9	6.14	.89	-1.52	4.98	.43	.51
	10	6.11	.92	-1.43	3.17	.55	.51
	11	5.95	.97	-1.08	2.47	.52	.48
	12	6.19	.84	-.97	.72	.54	.52
Regulación de las propias emociones	13	5.54	1.14	-.77	.45	.53	.48
	14	5.71	1.05	-.70	.16	.51	.45
	15	5.55	1.19	-.99	1.17	.43	.37
	16	5.62	1.24	-1.16	1.60	.55	.56

Nota: M=media; DE=desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis; r_{itc} =índice de correlación R corregido

3.3.Validez de constructo por análisis factorial confirmatorio

En la tabla 4 las puntuaciones de la escala aplicada en la población estudiada fueron analizadas a través de un análisis factorial confirmatorio haciendo uso del método de máxima verosimilitud (ML) como procedimiento debido que los reactivos presentan una distribución normal, por tanto, las marcaciones están agrupadas (Fernández, 2015), entre sus beneficios se resalta la obtención de índices con mayor bondad asimismo menor sesgo acorde a la muestra (Lara, 2014). De tal manera que los valores del índice de ajuste absoluto es reportado por medio del chi cuadrado sobre grados libertad ($X^2/gl=1,78$), del índice de bondad de ajuste (GFI) con un valor de ,91, del error cuadrático medio de aproximación y el residuo medio de aproximación (SRMR) con índices inferiores a ,60, el ajuste comparativo a través del índices de ajuste comparativo (CFI) y del índice de Tucker-Lewis (TLI) con valores de ,92 y ,90, y el ajuste parsimonioso por medio de índice normado de parsimonia el cual alcanzó un valor ,68. Donde los valores alcanzados demuestran la presencia de un buen ajuste a nivel global (Escobedo, Hernández, Estebane y Martínez, 2016).

Tabla 4

Validez de constructo por análisis factorial confirmatorio. Índices de ajuste global (n=220)

Modelo	Ajuste Absoluto	Ajuste	Ajuste
--------	-----------------	--------	--------

					Comparativo		Parsimonioso
	X ² /gl	GFI	RMSEA (IC 90%)	SRMR	CFI	TLI	PNFI
M16-4	1,78	,91	,059 (.045-.074)	,050	,92	,90	,68

Nota: M16-4=modelo de factores correlacionados de 16 ítems agrupados en 4 factores; X²/gl=Chi cuadrado sobre grados libertad; GFI=índice de bondad de ajuste; RMSEA=error cuadrático medio de aproximación; SRMR=residuo cuadrático estandarizado; CFI=índice de ajuste comparativo; TLI=índice de Tucker-Lewis; PNFI=índice normado de parsimonia

Respecto a los pesos factoriales estandarizados se aprecia que en el factor valoración y expresión de las emociones propias varían de .63 a .69, en valoración y reconocimiento de las emociones de otros de .39 a .64, en uso de la emoción para facilitar el desempeño de .56 a .68 y en regulación de las propias emociones de .52 a .71, poniendo de manifiesto que los reactivos respecto a cada factor del cual forma parte es representativo, al presentar un nivel óptimo en sus pesos factoriales debido a que son superiores a .30 (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014; Fernández, 2015).

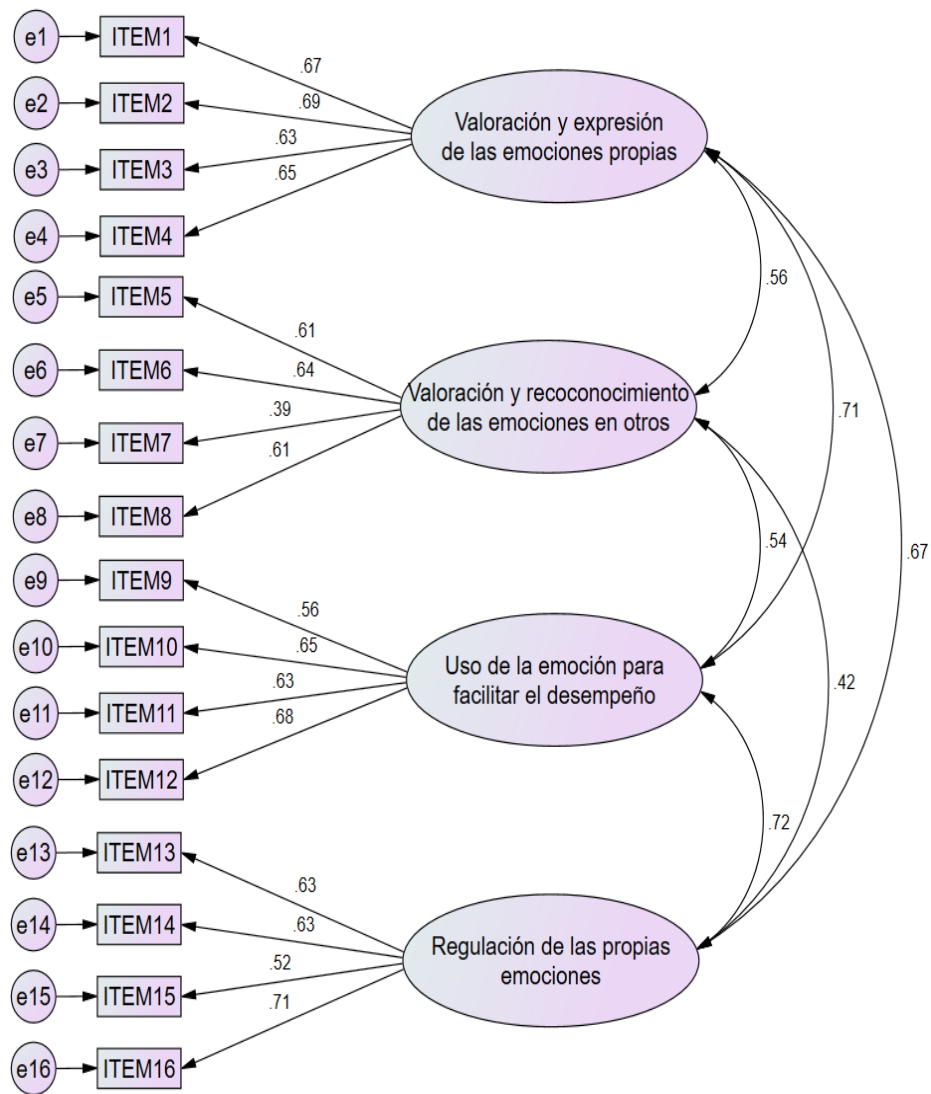


Figura 1 *Cargas factoriales estandarizadas del modelo de factores correlacionados de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (n=220)*

3.4. Confiabilidad por consistencia interna

En la tabla 5, se presenta los valores de consistencia interna de cada una de las dimensiones que estructuran la escala de inteligencia emocional de Wong y Law, donde se aprecia que los valores van de .65 a .76; indicando de tal manera, que la consistencia de la medida efectuada se halla en una varianza

común o que los reactivos que componen cada factor se hallan relacionados con coherencia respecto a cada factor va de un 65% a un 76% (Morales, 2007).

Tabla 5: *Estadísticos de coeficiente por consistencia interna a través del método del coeficiente Omega (n=220)*

Factores	Nº Ítems	ω	IC 95%	
			LI	LS
Valoración y expresión de las emociones propias	4	.76	.67	.84
Valoración y reconocimiento de las emociones en otros	4	.65	.53	.76
Uso de la emoción para facilitar el desempeño	4	.72	.65	.79
Regulación de las propias emociones	4	.72	.64	.80

Nota: ω =coeficiente de consistencia interna Omega; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

3.5. Percentiles y puntos de corte

En la tabla 6, se presentan los baremos percentilares generales, de tal modo que en la factor valoración de las propias emociones la puntuación promedio es de 24.04 con una desviación estándar de 3.14, en la factor valoración y reconocimiento de las emociones de otros el promedio es de 21.55 y una desviación estándar de 3.31, en uso de la emoción para facilitar el desempeño el promedio es de 24.38 y la desviación estándar de 2.67 y en regulación de las propias emociones el promedio es de 22.42 y una desviación estándar de 3.40.

Tabla 6

Normas percentilares generales de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (n=220)

PC	VEEP	VREO	UEFD	REP	PC
99	28	28	28	28	99
95	28	26	28	28	95
90	27	25	27	27	90
85	27	25	27	26	85
80	26	24	26	26	80
75	26	24	26	25	75
70	26	23	26	24	70
65	26	23	26	24	65
60	25	23	25	23	60
55	25	22	25	23	55
50	25	22	25	23	50
45	24	22	25	22	45
40	24	21	24	22	40
35	24	21	24	21	35
30	23	20	24	21	30
25	23	20	23	21	25
20	22	20	22	20	20
15	21	19	22	19	15
10	20	18	21	18	10
5	17	16	19	16	5
1	13	9	16	12	1
N	220	220	220	220	N
M	24.04	21.55	24.38	22.42	M
MO	26	23	25	23	MO
DE	3.14	3.31	2.67	3.40	DE
Min	13	9	16	12	Min
Max	28	28	28	28	Max

Nota: PC=percentil; VEEP=Valoración y expresión de las emociones propias; VREO=Valoración y reconocimiento de las emociones en otros; UEFD=Uso de la emoción para facilitar el desempeño; REP=Regulación de las propias emociones; N=Muestra; M=Media; MO=Moda; DE=Desviación estándar; Min=Mínimo; Max=Máximo

En la tabla 7, se aprecian los baremos percentilares según nivel de instrucción de las dimensiones valoración y reconocimiento de las emociones en otros, uso de la emoción para facilitar el desempeño y regulación de las propias emociones, en el primer factor se aprecia que el valor promedio mayor es para los universitarios (22.20) y el valor promedio inferior para los que tienen solo primaria (18.60), en el segundo factor el promedio más alto es para los que tienen solo secundaria (25.13) y el promedio menor para quienes tienen solo primaria (23.60), y en el tercer factor el promedio más alto es para los que tienen solo secundaria (23.46) y el promedio inferior para los técnicos (21.74).

Lo cual pone de manifiesto que en las dimensiones valoración y reconocimiento de las emociones, así como en uso de la emoción para facilitar el desempeño, la tendencia de las puntuaciones más altas es para los participantes con estudios superiores y la tendencia de las puntuaciones más bajas es para quienes cuentan solamente con estudios primarios; y en la dimensión regulación de las propias emociones, la tendencia de las puntuaciones más elevadas es para quienes cuentan con estudios hasta secundaria y las puntuaciones inferiores para los participantes con estudio superior técnico.

Tabla 7

Normas percentilares según nivel de instrucción de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (n=220)

PC	VREO				UEFD				REP				PC
	U	T	S	P	U	T	S	P	U	T	S	P	
99	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	99
95	26	26	26	-	28	27	28	-	28	26	28	-	95
90	26	25	25	-	28	26	28	-	28	26	27	-	90
85	25	24	24	-	27	26	28	-	26	25	26	-	85
80	25	23	24	23	27	26	27	26	25	24	26	26	80
75	25	23	23	22	26	26	27	26	25	24	26	25	75
70	24	23	23	21	26	26	26	25	24	23	26	24	70
65	23	22	23	21	25	26	26	25	23	23	25	23	65
60	23	22	22	21	25	25	26	25	23	23	24	22	60
55	23	21	22	20	25	24	26	25	23	23	24	22	55
50	23	21	22	20	25	24	25	25	22	23	24	21	50
45	23	21	22	20	24	24	25	25	22	22	23	21	45
40	22	21	21	19	24	24	25	25	21	21	23	20	40
35	21	20	21	19	24	24	25	25	21	21	23	20	35
30	21	20	20	17	23	24	25	23	21	21	22	20	30
25	20	20	20	15	22	23	25	21	20	20	22	20	25
20	20	19	19	12	21	23	24	19	19	20	21	20	20
15	19	18	19	10	21	21	23	17	18	19	21	20	15
10	17	18	18	10	19	21	22	17	16	17	20	20	10
5	16	16	14	10	18	20	22	17	16	14	17	20	5
1	9	14	7	10	16	17	13	17	11	12	15	20	1
N	92	54	69	5	92	54	69	5	92	54	69	5	N
M	22.20	21.11	21.23	18.60	24.05	24.06	25.13	23.60	22.04	21.74	23.46	22.20	M
MO	23	21	22	10 ^a	25	26	25	25	21	23	26	20	MO
DE	3.30	2.84	3.38	5.03	2.91	2.23	2.48	3.71	3.76	3.13	2.92	2.95	DE
Min	9	14	7	10	16	17	13	17	11	12	15	20	Min
Max	26	26	26	23	28	27	28	26	28	26	28	26	Max

Nota: PC=percentil; VREO=Valoración y reconocimiento de las emociones en otros; UEFD=Uso de la emoción para facilitar el desempeño; REP=Regulación de las propias emociones; N=Muestra; M=Media; MO=Moda; DE=Desviación estándar; Min=Mínimo; Max=Máximo; U=3 universitario; T=técnico; S=secundaria; P=primaria

IV. DISCUSIÓN

La Inteligencia emocional es un constructo definido como “la habilidad de monitorear los sentimientos y emociones propias y de los demás, distinguir, clasificarlas y usar esta información para guiar nuestros pensamientos y acciones” (Salovey y Mayer ,1990). Así surge el modelo basado en la habilidad que la constituyen cuatro factores o ramas bien definidas para elaborar la escala del mismo nombre, por ello este estudio tuvo como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (WLEIS) en una muestra de 220 colaboradores de una empresa de la ciudad de Trujillo, su realización se atribuye a la importancia de la inteligencia emocional en el contexto del desarrollo organizacional, por ser un rasgo psicológico que impulsa las competencias organizacionales desde el enfoque del talento humano (Dess, Lumpkin y Taylor, 2015).

Es así que se dio cumplimiento al primer objetivo específico, establecer la validez de contenido mediante el criterio de 10 jueces expertos que valoraron la claridad, coherencia y relevancia de cada ítem, los resultados por el coeficiente V de Aiken indican valores de .80 a .99, lo cual confirma un nivel adecuado de los ítems, para representar la variable (Juárez y Tobón, 2018), denominada inteligencia emocional.

También se creyó conveniente obtener los índices de homogeneidad, mediante la correlación ítem-test, que reporta valores desde .21 a .54, resultados que reflejan una relación entre los 16 reactivos de apreciación aceptable a muy bueno, de esta manera se distingue el grado de similitud entre los ítems en la constitución de la inteligencia emocional (Kline, 2008; Elosua y Bully, 2012). Estos resultados guardan semejanza con el estudio de Carvalho, et al. 2016 (2016) el cual reporta índices de homogeneidad de apreciación aceptable.

De esta manera, al establecer la validez basada en la estructura interna, mediante el análisis factorial confirmatorio por máxima verosimilitud (Finney y DiStefano, 2006), los resultados obtenidos para el modelo teórico evidencian

en el ajuste absoluto un índice Chi cuadrado sobre grados libertad (X^2/gl) de 1.78, lo cual refiere un ajuste global aceptable de los ítems a la teoría, asimismo un índice de bondad de ajuste (GFI) de .91, refiere un grado bueno en la disposición de los ítems para representar el modelo analizado, por tal condición no requiere ser ajustado, así también el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) obtiene un valor de .059, lo cual indica un error de grado bueno en el ajuste de las variables observadas a la realidad, asimismo el Residuo estandarizado cuadrático (SRMR) de .050, revela un residuo bueno en cuanto al ajuste de la matriz de correlaciones al modelo, en tanto el ajuste comparativo por el índice de ajuste comparativo (CFI) de .92 y el índice de Tucker Lewis (TLI) de .90, evidencian un buen ajuste para la matriz del modelo teórico al modelo observado, como último grupo, el ajuste parsimonioso, mediante el índice normado de parsimonia (PNFI) alcanza un valor de .68 que destaca una calidad aceptable en el ajuste (Escobedo, Hernández, Estebane y Martínez, 2016).

Además, en los parámetros obtenidos según la estructura factorial, se evidencia cargas factoriales estandarizadas mayores al .30, lo cual indica una correspondencia de grado óptimo entre el reactivo con el factor teórico, es decir que los ítems aportan óptimamente a teorización de los factores a los cuales pertenecen (Fernández, 2015), de igual manera, las covarianzas reportan valores mayores a .30, que disponen un grado de relación relativamente fuerte entre variables de estudio (Roth, 2012). Estos resultados significan que el instrumento logra generar una representatividad mediante sus 16 ítems de grado bueno hacía la teoría general, misma particularidad se mantiene al ajustarse al modelo teórico de los 4 factores, de tal modo que se reafirma la estructura interna, la cual, según los hallazgos logra ajustarse a los patrones característicos de la inteligencia emocional en los colaboradores que participaron en la investigación, con un nivel bueno, de esta manera se logra sopesar que la escala es propicia para su uso dentro del contexto de estudio, teniendo en cuenta el reporte continuo de otras evidencias de validez de forma periódica, que permitan avalar estos hallazgos a favor de una psicología basada en la ciencia (Escobedo, et al., 2016)

Resultados que se asocian con los hallazgos obtenidos en el estudio de Merino, et al. (2016) donde la metodología utilizada mediante el análisis factorial confirmatorio, alcanza índices de ajustes satisfactorios, lo cual evidencia una estructura subyacente de 4 factores que mantienen el modelo original, con índices de ajuste óptimos y cargas factoriales elevadas, asociación que también se mantiene en los estudios de Extremera, et al. (2019) Iliceto y Fino (2017), Shahrazad y Zainuddin (2015), Carvalho, et al. (2016), al reportar un análisis factorial confirmatorio con resultados indican un buen ajuste del instrumento a diversas realidades de estudio, con $CFI > .90$, $TLI > .90$, $RMSEA < .080$, de tal modo que se reafirman la estructura interna del instrumento, tanto en los resultados presentados como en los referentes investigativos.

Como siguiente propiedad, se estableció la confiabilidad por el método de consistencia interna, donde se reportó el coeficiente omega, al presentar mayores ventajas sobre el alfa, además de su idoneidad frente al análisis factorial confirmatorio (Ventura-León y Caycho-Rodriguez, 2017), se evidencia en la Valoración y expresión de las emociones propias un valor de .76, en Valoración y reconocimiento de las emociones en otros de .65, en el Uso de la emoción para facilitar el desempeño de .72, y para Regulación de las propias emociones de .72, que indican un grado aceptable de fiabilidad (Campo-Arias y Oviedo, 2008), lo cual indica el nivel de precisión del instrumento para la medición de los factores de la inteligencia emocional, en una serie de mediciones dentro de población accesible (Alarcón, 2013; Prieto y Delgado, 2010).

Resultados obtenidos que significan la apreciación viable del instrumento para predecir los rasgos de interés, acorde a los hallazgos el nivel de fiabilidad es aceptable, lo cual refiere un uso funcional del instrumento en los próximos 3 años como máximo, posterior al cual se debe generar nuevamente su sometimiento a métodos para la estimación de la confiabilidad, los resultados obtenidos permiten reafirmar el uso práctico del test al manifestar una notable estabilidad en una serie de aplicaciones a la población accesible, ello teniendo

en cuenta su continuo estudio para mantener vigente esta propiedad factible en el uso y continuo estudio de la variable en el campo organizacional (Prieto y Delgado, 2010)

Resultados que se acercan a la investigación de Merino, et al. (2016) quien reportó la fiabilidad por consistencia interna por el coeficiente alfa, el cual reporta valores superiores a .85, siendo igualmente aceptable, como la confiabilidad obtenida por Extremera, et al. (2019) donde los valores alfa oscilaron de .79 y .84, asimismo en el estudio de Carvalho, et al. (2016) donde la confiabilidad fue superior a .81, en tanto Iliceto y Fino (2017) también reportaron un alfa de .89 a .91, alcanzando una apreciación hasta elevada, atributo psicométrico favorable que también se observa en el estudio de Shahrazad y Zainuddin (2015) con un Alfa por dimensiones de .83 y .92, evidencia científica que avala la precisión del test, debido a los resultados relacionados.

Como último objetivo, se elaboró las normas percentilares, donde solamente para el atributo grado de instrucción en 3 dimensiones, Valoración y reconocimiento de las emociones en otros, Uso de la emoción para facilitar el desempeño, y Regulación de las propias emociones, en las cuales se elaboró el baremo específico según su caracterización distribuida en universitario, técnico, secundaria y primaria, además de elaborar un baremo general debido que no se encontró diferencias en los demás atributos (Gómez-Gómez, Danglot-Banck y Vega-Franco, 2013), de esta manera se tipificó los puntos de corte a partir de los cuartiles por ser la forma que señala el autor del instrumento para la medición de la variable, de esta manera corresponde a 4 divisiones, del 1 al 25, un nivel bajo, del 25 al 50 medio, del 50 al 75 alto, y del 75 al 99 muy alto, lo cual permite una valoración objetiva de los atributos de la inteligencia emocional dentro de la población de estudio (Valero, 2013).

V. CONCLUSIONES

1. La escala de IE presenta propiedades psicométricas adecuadas en colaboradores de una empresa de la ciudad de Trujillo, con un aporte al campo de la metodología, teórica y práctica psicológica.
2. Se estableció la validez de contenido, mediante el criterio de 10 jueces expertos donde se reporta por el coeficiente V de Aiken indican valores de .80 a .99, de criterio muy adecuado.
3. Se determinó los índices de homogeneidad, que reporta valores desde .21 a .54, de apreciación aceptable a muy bueno, mediante la correlación ítem-test por el índice de correlación R corregido.
4. Se estableció la validez basada en la estructura interna, que reporta $X^2/df=1.78$, GFI=.91, RMSEA=.059, SRMR=.050, CFI=.92, TLI=.90, PNFI=.68, mediante el análisis factorial confirmatorio por el método de máxima verosimilitud; asimismo se obtienen cargas factoriales $>.30$, y covarianzas $>.30$, que refieren un buen ajuste en la representación de los ítems al modelo teórico, así como a la muestra de estudio, con una calidad aceptable.
5. Se verificó la confiabilidad por el método de consistencia interna, donde se reportó el coeficiente omega, para valoración y expresión de las emociones propias un valor de .76, en valoración y reconocimiento de las emociones en otros de .65, en el uso de la emoción para facilitar el desempeño de .72, y para regulación de las propias emociones de .72, que indican un grado aceptable de fiabilidad.
6. Se elaboró las normas percentilares con puntos de corte acorde a los cuartiles, siendo específicos solo para la característica grado de instrucción correspondiente a universitario, técnico, secundaria y primaria.
7. Utilizar la prueba de IE en colaboradores del grupo ocupacional correspondiente al mando medio, puesto que los resultados muestran que es una prueba válida y confiable.

VI. RECOMENDACIONES

1. Utilizar el instrumento para la medición de la inteligencia emocional solo en la población accesible, para ser utilizado en otros contextos se requiere la réplica del estudio de línea psicométrica para verificar la validez y confiabilidad del instrumento.
2. Replicar el estudio en otras empresas de rubros similares, para comprobar las propiedades de validez y confiabilidad en otros contextos, lo cual permite reafirmar el uso del test dentro del campo organizacional peruano.
3. Aportar con otras evidencias de validez como la basada en la relación con otras variables, sea por el análisis convergente o divergente, con variables psicológicas orientadas al área organizacional tales como la felicidad laboral, la motivación para el trabajo, bienestar psicolaboral, entre otras, que aporten al desarrollo psicométrico del instrumento.
4. Estimar otros métodos de fiabilidad, como el test-retest que permite en dos momentos distintos verificar la estabilidad de las puntuaciones, favoreciendo así al desarrollo de un instrumento fiable para su continuo uso.
5. Tener en cuenta, que si bien el baremo general y específico elaborados son de suma relevancia para la medición de la variable inteligencia emocional, la experticia del evaluador determinará la caracterización de la variable sobre el evaluado o evaluados, constituyendo el estudio psicométrico una herramienta de soporte sustancial.
6. Utilizar el test de IE en los colaboradores de nuevo ingreso asimismo estandarizar la prueba a nivel local, regional y nacional, puesto que los resultados podrían favorecer durante la permanencia en su período de prueba.

VII. PROPUESTA

- Fundamentación:

Las habilidades intrapersonales como las interpersonales son necesarias para vivir en armonía con las personas que nos rodean, pues somos seres sociables y necesitamos a los demás para vivir una vida plena y emocionalmente sana. En cambio, el déficit de estas habilidades provoca conflictos que la mayoría de ocasiones son personales o laborales.

En el mundo empresarial estas habilidades aseguran el buen funcionamiento de la empresa. Esto es así porque su comportamiento afecta el rendimiento y la productividad de los trabajadores, que son el capital humano de las empresas actuales. Ayuso (2016).

Este tipo de habilidades son modificables y, por consiguiente, susceptibles a ser entrenadas, son mejorables a través de experiencias de aprendizaje positivas.

- Objetivo:

Elaborar programas de capacitación y entrenamiento, orientadas a reforzar el área intrapersonal e interpersonal, para la introducción de acciones de mejora permanente desde el plano personal que conduzcan a su desempeño en el campo organizacional.

- Acciones Propuestas:

. Ejecutar un plan de investigación en la región La Libertad de tal manera que permita su estandarización, al aplicar esta escala se pueda identificar el nivel de inteligencia emocional de los postulantes y tomar acciones de pertinentes.

. Como la IE es necesaria para la mayoría de puestos de trabajo, sería conveniente estandarizar el instrumento a nivel nacional y así poder adaptarlo a diferentes rubros empresariales.

- Estrategias de Desarrollo:

- Dinámicas outdoor training.
- Análisis y desarrollo de casos organizacionales.
- Programas de desarrollo individual – Coaching y/o mentoring.
- Aplicación de Assessment Center para potenciar habilidades.

VIII. REFERENCIAS

- Abad, F., Olea, J., Ponsoda, V., Ximénez, C. & Mazuela, P. (2004). Efecto de las omisiones en la calibración de un test adaptativo informatizado. *Metodología de las Ciencias del Comportamiento*, Suplemento Especial.1-6
- Aiken, L. (1996). *Tests psicológicos y evaluación*. (11ª ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento* (2ª ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un Sistema de Clasificación de los Diseños de Investigación en Psicología. *Anales de Psicología*, 29 (3). España, 1038 – 1059.
- American Psychological Association, APA (2016). Recuperado de <http://www.apa.org>.
- Aragón, L. (2011). *Evaluación psicológica: Historia, fundamentos teórico-conceptuales y psicometría*. Recuperado de <http://www.ebrary.com>
- Ardila, A., & Ostrosky, F. (2012). *Guía para el diagnóstico neuropsicológico*. Recuperado de http://ineuro.cucba.udg.mx/libros/bv_guia_para_el_diagnostico_neuropsicologico.pdf
- Ayuso, V. (2016). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/18142/1/TFG-N.438.pdf>
- Barbosa, L. (2013). Liderazgo e inteligencia emocional en personas que desempeñan jefaturas en empresas de Bogotá. *Universidad & Empresa*, 15 (25), 87-106.
- Bar-On, R. (1997). *The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-I): Technical manual*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/236343565_The_BarOn_Emotional_Quotient_Inventory_EQi_Evaluation_of_Psychometric_Aspects_in_the_Dutch_Speaking_Part_of_Belgium

- Brackett, M. A., & Geher, G. (2006). *Measuring emotional intelligence*. Recuperado de http://ei.yale.edu/wpcontent/uploads/2013/12/pub95_Brackett_Geher_2006_EIineverydaylife.pdf
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: an examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18, (8), 788-813.
- Carvalho, V. S., Guerrero, E., Chambel, M. J., & González-Rico, P. (2016). *Psychometric properties of WLEIS as a measure of emotional intelligence in the Portuguese and Spanish medical students*. doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2016.06.006.
- Campo, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839.
- Cherniss C. y Goleman D. (2005). *Inteligencia emocional en el trabajo*. Barcelona: editorial Kairós.
- Davies, M. Stankov, L. & Roberts, R. D. (1998). Emotional intelligence: in search of an elusive construct. *Management Journal of Personality and Social Psychology*, 75 (2) 989-1015.
- Dess, G., Lumpkin, G. & Taylor, M. (2015). "Dirección Estratégica". España: McGraw-Hill.
- Elosua, P. & Bully, G. (2012). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento* (1ra ed.). Vasco: Universidad de Vasco.
- Escobedo, M. Hernández, J. Estebane, V. & Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 16-22.
- Escurra, L.M. (1988). Cuantificación de la Validez de Contenido por Criterio de Jueces. *Revista de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, 9 (1 -2), 103 - 111. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicología/article/view/4555/4534>
- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2004). *La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado*. *Revista Iberoamericana de*

- Educación. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/759Extremera.PDF>
- Extremera, Rey, Sánchez-Álvarez (2019) *Validation of the Spanish version of the Wong Law Emotional*. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/4520.pdf>
- Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias Económicas*, 33(2), 39-66.
- Fernández, P., Extremera, N. (2005). *La inteligencia emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey*. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 63-93. Recuperado de http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf61modelo_de_mayer_salovey.pdf
- Fernández, J. (2005). Matriz de competencias del docente de educación básica. *Revista Ibero-Americana*, 36(2). Recuperado de <http://rieoei.org/investigacion/939Fernandez.PDF>
- Finney, S. & DiStefano, C. (2006). *Non-normal and categorical data in structural equation modeling*. Greenwich: Information Age.
- Fukuda, E., Saklofske, D.H., Tamaoka, K., Fung, T.S., Miyaoka, Y., & Kiyama, S. (2011). Factor Structure of Japanese Versions of Two Emotional Intelligence Scales. *International Journal of Testing*, 11, 71-92. <https://doi.org/10.1080/15305058.2010.516379>
- Fragoso Lucuriaga, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 16 (VI),110-125. Recuperado de <http://ries.universia.net>
- García- Fernández, M. & Giménez-Mas, S.I. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. *Revistas digitales del centro del profesorado* 3(6), 43-52.
- Gómez-Gómez, M., Danglot-Banck, C. & Vega-Franco, L. (2013). Cómo seleccionar una prueba estadística. *Revista mexicana de pediatría*, 80(2), 81-85.

- González, F.M. (2007). *Instrumentos de evaluación psicológica*. Recuperado de: <https://crecerpsi.files.wordpress.com/2014/02/psicometria-ibrocompleto.pdf>
- Goleman, D. (2001). Emotional intelligence: Issues in paradigm building. *The emotional intelligence workplace*. Recuperado de http://www.eiconsortium.org/pdf/emotional_intelligence_paradigm_building.pdf
- Goleman, D., Boyatzis, R.E., y McKee, A. (2002). *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Goleman, D. (2005). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (2010). *La inteligencia emocional en la empresa*. Argentina: Empresa Gráfica, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2015). *Metodología de la investigación*. Recuperado de https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/metodologc3a3c2ada_de_la_investigac3a3c2b3n_-sampieri-_6ta_edicion1.pdf.
- Iliceto, P., y Fino, E. (2017). The Italian version of the Wong-Law Emotional intelligence scale (WLEIS-I): A second-order factor analysis. *Personality and Individual Differences*, 116, 274-280. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.05.006>
- Ingram, J., & Cangemi, J. (2012), “Emotions, emotional intelligence and leadership: a brief, pragmatic perspective”. *En Education*, 132, 4: 771-778.
- Juárez, L. & Tobón, S. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista Espacios*, 39(53), 23-28. Recuperado de: <http://revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>
- Kline, P. (2008). *The new psychometrics: science, psychology and measurement*. London: Routhledge.
- Lara, A. (2014). *Introducción a las ecuaciones estructurales en AMOS y R*. Recuperado de: <http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-septiembre1314/memoriamastrerlahormigoantonio/>

- Law, K.S., Wong, C.S., Huang, G. and Li, X. (2008), "The effects of emotional intelligence on job performance and life satisfaction for the research and development scientists in China", *Asia Pacific Journal Management*, 25 (3), 51-69.
- Lezama, L. (2011). Puntuaciones Relacionadas con las Normas [Versión electrónica]. *Revista de la Escuela de Psicología*, 30(1), 107-143
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.
- Longhorn, S. (2004). How emotional intelligence can improve management performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 16 (4), 220-230.
- Mancini, G. y Trombini, E. (2011). *Dalle emozioni all'intelligenza emotiva "comprendere per educare"*. Italia, Torino: Esspres edizioni.
- Martin, D. y Boeck, K. (2002). *EQ qué es inteligencia emocional* (4ª. Edición). Madrid, España: Editorial Gráficas COFAS, S. A.
- Martínez, R., Hernández, J. & Hernández, V. (2014). *Psicometría*. Recuperado de <http://www.ebrary.com>
- Matthews, G.; Zeidner, M., y Roberts, R. (2004). *Emotional intelligence: Science and myth?* Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/c5b4/28f63499bdd3caf39f8bdc28590edce8d8b0.pdf>
- Mayer, J.D., Caruso, D.R. and Salovey, P. (2000). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27 (4), 267– 298.
- Mayer, J.D., & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?* Recuperado de http://ei.yale.edu/wpcontent/uploads/2014/02/pub219_Mayer_Salovey_1997.pdf
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J. y Valero, S. (2014). *Psicometría*. Recuperado de <http://www.ebrary.com>
- Merino, C. Lunahuaná-Rosales, M. Kumar, R. (2016). Validación estructural del WongLaw Emotional Intelligence Scale (WLEIS): estudio preliminar en adultos. *Revista LIBERABIT* 22 (1) 103-110. Recuperado de: http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_22_1_validacion-estructural-

delwong-law-emotional-intelligence-scale-wleis-estudio-preliminar-en-adultos.pdf

- Mikulic, I. (s.f) *Construcción y adaptación de pruebas psicológicas*. Recuperado de <http://www.rua.unam.mx/objeto/8532/construccion-y-adaptacion-de-pruebaspsicologicas>
- Morales, V. (2007). *La fiabilidad de los tests y escalas*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas
- Muñiz, J. (1992). *Teoría clásica de los test*. Madrid, España: Pirámide.
- Opengart, R. (2007). Emotional Intelligence in the K-12 Curriculum and its Relationship to American Workplace Needs: A *Literature Review*. *Human Resource Development Review*, 6, (4), 442-458.
- Pérez, A. (2012) *Inteligencia emocional y motivación del estudiante universitario*. (Tesis doctoral, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España). Recuperado de http://acceda.ulpgc.es/bitstream/10553/9776/2/0675369_00000_0000.pdf
- Pérez, J. C., Petrides, K. V., y Furnham, A. (2005). Measuring trait emotional intelligence. In R. Schulze, & R. D. Roberts (Eds.), *Emotional intelligence: An international handbook* (pp. 181–201). Ashland, OH: Hogrefe & Huber Publishers.
- Pereira, S. (2012). *Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral*. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Pereira-Sulma.pdf>
- Prieto, G. & Delgado, A. (2010). Fiabilidad y Validez. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74.
- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Roth, E. (2012). *Análisis multivariado en la investigación psicológica*. La Paz: SOIPA Ltda.
- Salovey, P., Mayer, J. (1990). *Inteligencia Emocional. Imaginación, Conocimiento y Personalidad*, 9 (3) ,185 -211. Basic Books.

- Soto, E. (2011). *Comportamiento Organizacional, Impacto de las Emociones*. México. Editorial Thomson.
- Sutton, R. (1991). Maintaining norms about expressed emotions: The case of bill collectors. *Administrative Science Quarterly*, 36 (4), p. 245–268.
- Shahrazad, W. & Zainuddin, M. (2015). Examining the Psychometric Properties of The Wong and Law Emotional Intelligences Scale (WLEIS). International Conference on Social Sciences & Humanities (ICOSH-UKM2012) Theme: Knowledge for Social Transformation & Development in the 21st Century.
- Stranf, K. (2007). Examining effective technology project leadership traits and behaviors. *Computers in Human Behavior*, 23 (3), 424-462.
- Turner, J. y Muller, R. (2005). The project manager's leadership style as a success factor on projects: *Literature Review*. *Project Management Journal*, 36, (2), 49-60.
- Trujillo Flores, M., & Rivas Tovar, L. (2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 15 (25), 9-24.
- Valero, S. (2013). Transformación e interpretación de las puntuaciones. Catalunya: Universitat Oberta de Catalunya
- Vakola, M.; Tsaousis, I. y Nikolaou, I. (2004). The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organizational change. *Journal of Managerial Psychology*, 19, (2), 88-110.
- Ventura-León, J. & Caycho-Rodriguez, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 25(1), 625-627.
- Watkin, C. (2000). Developing emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, (2), 165-330.
- Wong, C.S. and Law, K.S. (2002), "The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study", *The Leadership Quarterly*, 13 (2), 243–274.

IX. ANEXOS

Escala de Inteligencia Emocional

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase y señale con una “x” su grado de acuerdo con cada una de las afirmaciones.

No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

1 2 3 4 5 6 7

Completamente en
Desacuerdo (C.D.)

Completamente
de Acuerdo (C.A.)

1	Normalmente, soy muy consciente de por qué tengo unos sentimientos u otros.	1	2	3	4	5	6	7
2	Comprendo bien mis propios sentimientos.	1	2	3	4	5	6	7
3	Ciertamente, entiendo mis emociones y lo que siento.	1	2	3	4	5	6	7
4	Siempre sé si estoy o no estoy contento.	1	2	3	4	5	6	7
5	Siempre reconozco las emociones de mis amigos por la manera en que se comportan.	1	2	3	4	5	6	7
6	Soy un/a buen observador/a de las emociones de los demás.	1	2	3	4	5	6	7
7	Soy sensible a los sentimientos y emociones de los demás.	1	2	3	4	5	6	7
8	Comprendo bastante bien las emociones de las personas de mi alrededor.	1	2	3	4	5	6	7
9	Habitualmente me fijo objetivos y luego intento hacer lo mejor que puedo para alcanzarlos.	1	2	3	4	5	6	7
10	Siempre me digo a mí mismo/a que soy una persona competente.	1	2	3	4	5	6	7
11	Me resulta fácil motivarme a mí mismo/a para hacer las cosas.	1	2	3	4	5	6	7
12	Siempre me animo a mí mismo/a intentar hacer las cosas lo mejor que puedo.	1	2	3	4	5	6	7
13	Soy capaz de controlar mi temperamento y manejar las dificultades razonadamente.	1	2	3	4	5	6	7
14	Controlo bastante bien mis propias emociones.	1	2	3	4	5	6	7
15	Siempre puedo calmarme con rapidez cuando estoy muy enfadado.	1	2	3	4	5	6	7
16	Tengo un buen dominio de mis propias emociones.	1	2	3	4	5	6	7

Consentimiento Informado

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo solicitarle permiso para poder aplicarle una encuesta psicológica por motivo de realizar mi desarrollo de tesis como estudiante del VI ciclo académico del Programa de Doctorado en Psicología, Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La labor que se realizará comprenderá la aplicación de la escala de inteligencia emocional, cuya duración oscila entre los 5 y 10 minutos.

La encuesta está orientada hacia aspectos psicológicos, el cual proviene de una problemática que aqueja a los colaboradores de empresas. El objetivo de este estudio es determinar las propiedades psicométricas.

Agradeciendo su apoyo y las sugerencias que brinde al presente para el cumplimiento cabal de mis funciones.

Me despido de usted,

Atentamente.

Firma

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD "

Trujillo, 23 de julio de 2019

CARTA N° 076-2019/JEPG-UCV

Ing. Juan Alberto Huamanchumo Aray

Gerente

AMSEQ S.A.

Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo presentar a la estudiante **TERESITA DEL PILAR ALDAVE HERRERA**, estudiante del programa de **DOCTORADO EN PSICOLOGÍA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada **"PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE WONG Y LAW, EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRUJILLO, 2019"**, en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar las propiedades psicométricas de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (WLEIS) en colaboradores de una empresa de la ciudad de Trujillo.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

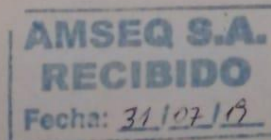


Carlos Enrique Vásquez Llamo
DR. CARLOS ENRIQUE VÁSQUEZ LLAMO
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:
- Instrumentos de recolección de datos.

Informes:

J.J. Ganoza N.° 113 - 115
Urb. California
Cel.: 966 841 043
www.ucv.edu.pe/posgrado



Recibido
31/07/2019

Prueba de normalidad de Kolmogorov y Smirnov de las puntuaciones de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (n=220)

Factor	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Valoración y expresión de las emociones propias	.168	220	.000
Valoración y reconocimiento de las emociones en otros	.125	220	.000
Uso de la emoción para facilitar el desempeño	.189	220	.000
Regulación de las propias emociones	.100	220	.000

Nota: gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística

En el anexo 4, se presenta la distribución de las puntuaciones totales de las escalas, donde se aprecia que en los cuatro factores la distribución es no normal o asimétrica ($p < .01$).

Prueba de contraste no paramétrica U de Mann Whitney según sexo para las puntuaciones de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (n=220)

Factor	Rango promedio		U-Mann Whitney	Z	p
	Masculino (n=137)	Femenino (n=83)			
Valoración y expresión de las emociones propias	113.67	105.27	5251.000	-.958	.338
Valoración y reconocimiento de las emociones en otros	106.49	117.11	5136.500	-1.208	.227
Uso de la emoción para facilitar el desempeño	114.16	104.46	5184.000	-1.109	.268
Regulación de las propias emociones	116.69	100.28	4837.000	-1.864	.062

Nota: z=estadístico; valor de significancia estadística; $p < .05$ =diferencia significativa; $p > .05$ =diferencia no significativa

En el anexo 5, se presenta los valores de contraste según sexo, donde se aprecia que en los cuatro factores no hay presencia de diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$).