



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Propiedades psicométricas de la escala de inteligencia emocional
de Wong y Law en colaboradores de una empresa privada de
Chiclayo.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Núñez Farro, Jhosselyn Iliana (ORCID: 0000-0002-6889-5133)

Salas Zavaleta, Lucero del Pilar (ORCID: 0000-0002-5151-6600)

ASESORA:

Dra. Azabache Alvarado, Karla Adriana (ORCID: 0000-0003-3567-4606)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación está dedicado a nuestros padres que siempre están con nosotras apoyándonos, mostrando su cariño, apoyo moral y económico, inculcándonos a la superación tanto personal como profesional, confiando en nuestra capacidad de luchar por nuestras metas y sueños sin darse por vencidas. Así mismo está dedicado a nuestra asesora de proyecto, la Dra. Karla Adriana Azabache Alvarado, por sus enseñanzas y paciencia. Además está dirigido a nuestros amigos cercacos y a todas las personas que nos han mostrado su respaldo moral como académico para haber hecho posible la realización de este trabajo mostrando así nuestras habilidades, competencias y conocimientos aprendidos.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, damos gracias a Dios por permitirnos llegar a este punto de nuestras vidas, por cuidarnos, protegernos y darnos valor para poder sobresalir a diversas situaciones, adecuándonos a las nuevas formas de estudio y metodologías de investigación. Además, agradecemos a nuestros padres por todo su amor, por confiar en nosotras, y por su apoyo incondicional. También agradecemos a nuestra asesora la Dra. Karla Adriana Azabache Alvarado, por su confianza, su paciencia, sus conocimientos, sus enseñanzas, sus correcciones y por aclarar nuestras dudas respecto al desarrollo de nuestro trabajo. Finalmente queremos agradecer a nuestros amigos y compañeros que mostraron su respaldo en la realización de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
III. MARCO TEÓRICO.....	5
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	14
3.5. Procedimiento.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Caracterización de la muestra (n=301)	13
Tabla 2 Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Inteligencia de Wong y Law	17
Tabla 3 Índice de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio de la Escala de Inteligencia de Wong y Law	18
Tabla 4 Análisis de confiabilidad de la Escala general y por dimensiones de la Escala de Inteligencia de Wong y Law	20

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law con errores correlacionados.....	19
---	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo la finalidad de determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law (WLEIS) en una empresa privada de la ciudad de Chiclayo. La muestra fue de 301 colaboradores de los cuales el 45.5% fueron varones y el 54.5% fueron mujeres seleccionados por un muestreo no probabilístico. Respecto a las evidencias de validez de estructura interna, se hallaron cargas factoriales de cada ítem por dimensión, los cuales oscilaron entre ,58 y ,88. Referente a los índices de ajustes se obtuvo como resultados del modelo original (CFI= ,93; TLI= ,92 y RMSEA=,05); sin embargo, al correlacionar algunos errores se logra un mejor ajuste, obteniendo los valores aceptables (CFI=,95 TLI=,94 y RMSEA=,06). En cuanto a la confiabilidad por consistencia interna utilizándose el coeficiente Alfa de Cronbach se obtuvo ,93, mientras que sus dimensiones obtienen coeficientes entre ,78 y ,87. Finalmente se concluye que la validez de estructura interna es adecuada al igual que la confiabilidad en todas sus dimensiones.

Palabras clave: Inteligencia emocional, validez, confiabilidad, organizaciones.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the psychometric properties of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) in a private company in the city of Chiclayo. The sample consisted of 301 collaborators of which 45.5% were men and 54.5% were women selected by a non-probabilistic test. Regarding the evidence of validity of internal structure, factorial loads of each element by dimension were found, which ranged between .58 and .88. Regarding the fit indices, it was obtained as results of the original model (CFI = .93; TLI = .92 and RMSEA = .05); however, by correlating some errors a better fit is achieved, obtaining acceptable values (CFI = .95 TLI = .94 and RMSEA = .06). Regarding the reliability by internal consistency, using the Cronbach's alpha coefficient, .93 was obtained, while its dimensions obtained coefficients between .78 and .87. Finally, it is concluded that the validity of the internal structure is adequate as well as the reliability in all its dimensions.

Keywords: emotion intelligence, validity, reliability, organizations.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, se otorga importancia a la inteligencia emocional (IE) en el plano laboral, puesto que investigaciones refieren la influencia de ésta en el rendimiento eficaz de los colaboradores (Carmona et al., 2015; Guardinola, 2015; Pereira, 2012). Es por ello que el recurso humano dentro de las organizaciones desempeña un papel fundamental, debido a que asume gran parte de responsabilidad para alcanzar el éxito (Odai, 2018). Por tanto, es función propia de los encargados el proporcionarles las herramientas necesarias a nivel físico, intelectual y emocional (Miao et al., 2018). Por ende, es necesario determinar los niveles de IE presentes en cada colaborador, pues de esa manera se podrán plantear estrategias dirigidas a la mejora del crecimiento personal y desarrollo laboral en el puesto de trabajo en el cual se desenvuelven, ya que el dominar el conocimiento de uno mismo, repercutirá favorablemente en la mejora de actitudes y comportamientos orientados hacia los demás, generando una satisfacción integral (Law et al, 2008).

Las organizaciones han ido evolucionando con el tiempo, actualmente están priorizando al personal que posea habilidades blandas, pues ello contribuirá al éxito de las organizaciones (El Peruano, 2021). Algunas de las principales habilidades es el manejo y expresión de emociones (Pineda-Henao, 2020), ya que esto mejorará la productividad y eficiencia de la organización (Gutiérrez y García, 2015), es por ello que tienen la necesidad de enfocar sus esfuerzos en evaluar esta habilidad en los nuevos colaboradores, sin embargo, no existen pruebas validadas para las características del personal (Biedma-Ferrer, 2021).

Además, el 58% de trabajadores tienen problemas de salud mental en los últimos doce meses, las principales causas son la excesiva carga de trabajo y la presión por parte de sus superiores (El Periódico, 2021). Por tal motivo la IE, es un pilar en las organizaciones, debido a que interviene directamente en la toma de decisiones, niveles de estrés, frustración y apatía (Adecco, 2018).

Así mismo, una IE estable mejora el desarrollo socioafectivo de las personas, y ello repercute favorablemente en su entorno laboral, por ende, la IE se convierte en un elemento importante, debido a que otorga un nuevo panorama respecto al entendimiento de las emociones y las relaciones interpersonales, además de ser un elemento clave al momento de interactuar entre los colaboradores (Cali et al., 2015; Pelekais et al., 2006).

Existen diferentes pruebas para evaluar el nivel de IE, dentro de ellas tenemos a la escala de auto informe Trait Meta-Mood Scales – 48 (TMMS – 48) y su versión abreviada el (TMMS – 24), los mismos que evalúan por medio de la autopercepción aspectos internos en el ámbito emocional (Fernández-Berrocal, et al., 2004). Pese a ello, ambos instrumentos poseen demasiados ítems para ser una única prueba, además de dilatar el tiempo para la aplicación aumenta la deseabilidad social en las respuestas, asimismo, no existe una definición o conceptualización precisa de las dimensiones que el instrumento posee.

Así también, se encuentra el Inventario de Competencia Emocional (ECI) por Haygruop, el cual se compone de 110 ítems y el USM Emotional Quotient Inventory (USMEQ-i), el cual posee 100 reactivos (Bahri, et al., 2010). Sin embargo, no fueron seleccionados ya que presentan demasiados reactivos, lo cual puede fatigar a la población y ello dificulta la administración de la prueba.

Asimismo, se encuentra el EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory, el cual fue adaptado por Nelly Ugarriza, en su versión peruana llamado Inventario de Cociente Emocional de Baron (Ugarriza, 2005). Pese a ello, este instrumento posee 133 ítems, los cuales tomarán un tiempo entre 30-40 minutos, ocasionando que el participante responda en algún momento de manera aleatoria debido a la longitud de la prueba, además las preguntas no se adaptan al contexto donde se aplicará la prueba.

Por otra parte, se tiene la Escala de Inteligencia Emocional de Schutte, que cuenta con 33 ítems (Omar, et al., 2014). No obstante, el rango de edad limita la posibilidad de recolectar mayor número de participantes, debido a que los colaboradores oscilan en un rango de edad mayor al sugerido por el instrumento.

Para el desarrollo del presente estudio, se consideró la Escala de Inteligencia Emocional de Wong and Law (WLEIS), una escala de IE de autoinforme basada en los postulados teóricos de Salovey y Mayer (1997); ha sido diseñado originalmente en el este de Asia, sin embargo, en los últimos años se ha traducido a varios idiomas, como el árabe (El Ghoudani et al., 2018), el portugués (Carvalho et al., 2016), italiano (Iliceto y Fino, 2017) y chino (Kong, 2017). Se compone de 16 ítems que miden cuatro aspectos de la IE, las cuales son valoración de las propias emociones (SEA), valoración de las emociones de los demás (OEA), uso de las emociones (UOE) y regulación de las emociones (ROE). Las respuestas se dan utilizando una escala Likert de siete puntos, que van desde 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo). Las múltiples investigaciones acerca del WLEIS han brindado la evidencia respecto a la estructura del instrumento, el cual se compone de cuatro factores y son predictores sólidos de los resultados de bienestar personal y laboral en diferentes versiones.

La investigación se justifica debido a que es útil ante la posibilidad de crear instrumentos que midan la misma variable. Además, posee relevancia a nivel social e implicancias prácticas, puesto que contribuye al campo de investigación psicológico, ya que complementaría al material psicométrico orientado a identificar el nivel de IE en el contexto organizacional. Presenta también una justificación a nivel teórico, ya que serviría en primera instancia como antecedente a investigaciones futuras, además, respaldaría la teoría de inteligencia emocional propuesta por Salovey y Mayer. Posee además implicancias prácticas, puesto que, a través de la adaptación de este instrumento, se medirá con mayor precisión la variable de IE en los colaboradores dentro del contexto en el que fue validado y contextos afines. Asimismo, encuentra una justificación metodológica, debido a que la investigación denotará de conocimientos respecto a las propiedades psicométricas del instrumento en cuestión en un contexto específico como lo es la ciudad de Chiclayo, verificando que la variable sea la que se pretende medir en el instrumento.

En este marco se desarrolló un estudio psicométrico para dar respuesta a la interrogante de investigación ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala de Inteligencia Emocional de Wong and Law (WLEIS) en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo?

Presenta además como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law (WLEIS) en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo y como objetivos específicos: Establecer la validez de estructura interna y establecer la confiabilidad por consistencia interna.

II. MARCO TEÓRICO

A manera de estudios previos desarrollados en el contexto internacional, en España, se realizó un estudio que tuvo como finalidad de examinar las propiedades psicométricas de la versión española de la escala de IE de Wong y Law, para lo cual se trabajó con una muestra de 1460 personas adultas, donde examinaron la fiabilidad factorial, utilizando el alfa de Cronbach, obteniendo un ,91, mientras que las subescalas mostraron un resultado entre ,79 y ,84, en las correlaciones de las subescalas y el total, asimismo, se llevó a cabo AFC para examinar el ajuste de cuatro factores originales modelo a nuestros datos. La estructura de cuatro factores mostró un buen modelo ajuste ($\chi^2 = 610,303$, NNFI = ,94; CFI = ,95; RMSEA = ,06); por su parte se realizó una validez de constructo evidencia que las correlaciones entre los puntajes de la subescala y el total fue positiva y mayor a ,20; respecto a la validez de criterio, la inteligencia emocional estuvo asociado y se obtuvo una relación inversa con estrés percibido ($r = -,40$) y las conductas suicidas ($r = -,21$) y una correlación positiva con la felicidad subjetiva ($r = ,44$) y satisfacción con la vida ($r = ,38$) (Extremera et al.,2019).

Así también, en una investigación realizada en Chile, con la finalidad de demostrar las evidencias de validez basada en la estructura interna del WLEIS, con una población perteneciente a altos mando de una compañía y una muestra de 100 participantes, se evidenció una validez por medio de un Análisis Factorial Confirmatorio a través de los mínimos cuadrados ponderados y varianza con errores estándar robustos, considerando para el ajuste los siguientes coeficientes (CFI=,95; TLI=,95 y RMSEA= ,06). Por otro lado, la fiabilidad fue medida utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach (,60) (Acosta-Prado y Zárate, 2019)

Además, en Malasia, se realizó una investigación que buscaba evaluar las propiedades psicométricas de la escala de Wong y Law, teniendo como muestra a 150 funcionarios administrativos. En este estudio se empleó dos métodos, el primero el alfa de Cronbach ($\alpha = ,91$), en lo que respecta a las dimensiones, obtuvieron un coeficiente entre ,83 y ,92, asimismo en la confiabilidad de la mitad dividida se halló un alfa de Cronbach entre ,81 y ,95, así también, se determinó la validez a través del análisis de componentes principales con rotación varimax, del que se extrajeron cuatro factores que contribuyeron con un total de 75.1% de

varianza con cargas factoriales que se encuentran entre 0,60 y 0,88 (Shahrazad y Zainuddin, 2015).

En el contexto nacional, en una investigación hecha en la ciudad de Trujillo, teniendo como propósito determinar las propiedades psicométricas de la adaptación peruana de la Escala de IE de Wong y Law, en una muestra de 220 trabajadores de una empresa. Se utilizó el juicio de 10 expertos para establecer la validez de contenido a través de la V de Aiken ($,80$ a $,99$) con un criterio muy adecuado, mientras que, al explorar la validez de constructo para la estructura interna, con el método item-test y el AFC a través del método de máxima verosimilitud, indicando grados de libertad de $X^2/gl= 1,78$; $GFI=,91$, $RMSEA=,05$; $SRMR=,05$; $CFI=,92$; $TLI=,90$; $PNFI=,68$; cargas factoriales $>,30$ y covarianzas $>,30$ (Aldave, 2020).

Así mismo, en un estudio realizado en Rioja aplicado en universitarios de enfermería, se desarrolló en una muestra de 154 estudiantes. Respecto a la validez se determinó que el instrumento poseía cuatro factores, cuyas cargas factoriales fueron significativas superiores a $,65$; excepto para el primer ítem, ello en lo que respecta a AFC, asimismo, las correlaciones ítem-test corregida (r_{itc}) de los ítems con sus propias escalas muestra que la varianza explicada tiende a ser sustancial, variando entre 21 y 66 % sin embargo, para la confiabilidad, coeficiente de omega y alfa están por encima de $,76$ (Merino et al. 2019)

Por otro lado, En una investigación desarrollada en Lima, con el objetivo de determinar la validez y confiabilidad de la escala de IE en adolescentes y jóvenes institucionalizados, contó con una muestra de 500 adolescentes entre 12 y 18 años y 400 jóvenes entre 19 y 29 años, se evidenció a través del AFC la validez por estructura interna con valores de ajuste adecuados ($CFI \geq ,90$; $SRMR \leq ,05$; $RMSEA \leq ,06$ o $RMSEA \leq ,08$). Asimismo, la confiabilidad se dio con el método de consistencia interna de Omega, observando valores de $SEA=,85$; $OEA=,84$; $UOE=,86$; $ROE=,89$; para la muestra adolescente y $SEA=,83$; $OEA=,83$, $UOE=,87$; $ROE= ,91$ para jóvenes (Ríos, 2019)

De igual manera, en un estudio psicométrico realizado en Lima, tuvo una muestra de 120 adultos peruanos. El cual refiere una confiabilidad satisfactoria de Alfa de Cronbach para todas las subescalas del instrumento alcanzando resultados por encima del ,85; sumado a ello en cuanto al análisis factorial se encontró una estructura satisfactoria de cuatro factores y altas cargas en los ítems siendo mayor a ,85; considerándose aceptables. Además referente a su asimetría obtuvo valores entre -,37 y -1, su curtosis -,62 y 1 y la desviación estándar de 1,13 y 1,56 con una distribución normal (Merino et al., 2016).

Como bases teóricas, es preciso definir la IE bajo la perspectiva de dos autores, quienes refieren que es un tipo de inteligencia que surge en el plano interpersonal abarcando la capacidad para monitorear, identificar y comprender los propios sentimientos y emociones así como la de los demás, para poder discernir entre ellos, clasificarlos y usar dicha información para guiar los pensamientos y conductas (Salovey y Mayer, 1990).

La IE se explica bajo la acción de 4 habilidades, una de ellas es la percepción emocional, la cual implica saber identificar por medio de la expresión emocional reflejada en los gestos, elementos paralingüísticos y el tono de voz; la segunda habilidad corresponde a la asimilación emocional, ésta comprende valorar las emociones experimentadas cuando se tomará una decisión o se dará solución a un conflicto, en un sentido bidireccional, es decir, las cogniciones afectan las emociones y a su vez, estas emociones ayudan a tomar decisiones (Salovey y Mayer, 1997). Así también, la tercera habilidad se denomina la comprensión emocional, ello involucra poder discernir entre las diferentes emociones por medio de la expresión de las mismas, denominarlas y reconocer en qué momento se debe emanar cada una de ellas, es también parte de la habilidad poder anticiparse a las emociones que pueden manifestarse ante situaciones en concreto y qué consecuencias puede acarrear (Fragoso, 2015). Finalmente, la cuarta habilidad se denomina regulación emocional y es entendida como la habilidad más compleja que se requiere para la inteligencia emocional, ya que abarca mostrar apertura a la expresión emocional propia y la de los demás, a pesar de tener connotaciones positivas o negativas para analizarlas y otorgarles funcionalidad (Fernández y Montero, 2016).

Asimismo, la IE abarca una forma de poder observar e identificar las emociones para posteriormente regularlas (Fernández y Extremera, 2005). Por otro lado, se define la inteligencia emocional como el conjunto de proposiciones inespecíficas con una connotación moral despojadas de la crítica y el contexto orientadas al desarrollo del conocimiento de uno mismo al de los demás, así como aumentar la capacidad de trabajar en equipo (Manrique, 2015).

Como parte de las dimensiones, se encuentra la evaluación de las propias emociones, la cual refleja un papel fundamental en el desarrollo psicoemocional, puesto que las emociones constituyen el primer sistema de comunicación humano, siendo un paso previo al desarrollo del lenguaje, asimismo, al expresarlas, permite informar sobre las necesidades relacionadas a la experiencia emocional y si es que estas pueden ser cumplidas (Guil et al., 2018). Parte de la importancia de evaluar las propias emociones, es la función que poseen estas, como lo es brindar bienestar subjetivo, puesto que, una emoción expresada y regulada adecuadamente favorece el desarrollo socioafectivo, así como también, genera conciencia de la importancia de la expresión emocional, sus consecuencias y su repercusión en los pensamientos y conductas (Fernández y Extremera, 2005). Esta competencia, involucra la forma en cómo las personas se relacionan consigo mismas en el plano emocional, de modo que, las experiencias vividas, observadas o inferidas serán almacenadas en la memoria y serán de utilidad para interpretar el presente y futuro en el que se desenvuelven, siendo las competencias básicas para ello el autoconcepto y la autoestima, debido a que, sin un conocimiento e identificación propia y valoración de los mismos, el desarrollo socioafectivo se verá alterado por inseguridades, represión emocional e impulsividad (Dueñas, 2002).

Respecto a la dimensión concerniente a la evaluación de las emociones de los demás, contribuye a valorar el bienestar de otros y al otorgarle importancia a las expresiones emocionales puede ser núcleo en las interacciones sociales, incluso se podría denominar como fenotipo conductual que identifica a la especie humana (Fernández y Extremera, 2005).

En cuanto a la dimensión del uso de las emociones es preciso destacar que gran parte de las emociones humanas se alimentan y otorgan un sentido en las relaciones sociales. De ahí la importancia de generar espacios y estrategias en las que se garantice una correcta expresión y validación emocional (Durán y Basabe, 2013). Cabe resaltar que, teniendo en cuenta que el ser humano es principalmente un ser social, es inevitable pensar en la función vital de las emociones, las cuales son de utilidad para comunicar cómo nos sentimos e incluso influir en los demás (Dueñas, 2002).

Por último, la dimensión de regulación de las emociones, se define como el control del exceso de emociones que experimentan las personas y resaltó la relevancia de establecer niveles que sean flexibles para dicho control y esto permitirá una adaptación exitosa (Block y Block., 1980). Siendo esta la habilidad para modular los estados emocionales de sí mismo, con la finalidad de obtener un estado emocional deseado por la persona (Lopes et al., 2005).

La regulación emocional constituye un elemento clave para determinar un funcionamiento psicológico óptimo, siendo el vínculo un ente favorecedor para el desarrollo de habilidades comunicativas y, por ende, habilidades para la regulación emocional, asumiendo que las personas que poseen rasgos de extraversión y apertura integradas a su personalidad, muestran mejores estrategias de evaluación emocional, sin embargo, las personas con rasgos neuróticos asumen con mayor regularidad estrategias de supresión emocional (Gresham y Gullone, 2012).

Es importante mencionar que la persona que está atravesando una emoción, previo a ello tuvo que estar en una situación, y la acción que tome de alejarse o mantenerse cerca al hecho, causará un efecto en sus emociones, pero en ambos casos servirá para regular la emoción, simulando una retroalimentación (Carver y Sheier, 2011).

De modo que, la regulación emocional se conceptualiza como cualquier estrategia enfocada a mantener, aumentar e incluso suprimir un estado afectivo que se experimenta y frente a ello, pueden surgir mecanismos que inciten dicha regulación las cuales se dividen en estrategias que surgen inicialmente y que se encuentran sujetas al contexto, situación y significado que se le atribuye a la

situación y por otro lado, existen las estrategias de aparición más tardía, que son centradas en las respuestas emitidas a raíz de la emoción experimentada, principalmente en los de origen somático (Silva, 2005).

Cabe resaltar que, la habilidad para regular la experiencia afectiva se encuentra directamente vinculada a la capacidad para identificar y distinguir estados internos afectivamente hablando, de modo que, a medida que los seres humanos pueden delimitar e identificar su experiencia subjetiva y emocional, mayor serán las posibilidades de que encuentre mecanismos para regularlas, sin embargo, cuando no existe una adecuada diferenciación emocional es deficiente, las personas no encuentran alternativas funcionales para regular sus propios estados emocionales (Vargas y Muñoz, 2013).

Se debe diferenciar cuando el proceso es adaptativo o disfuncional, es decir, que hay conductas problemáticas como el hecho de beber alcohol, fumar, entre otras cosas, las cuales serán conceptualizadas como estrategias disfuncionales de la regulación emocional (McNally et al., 2003; Gratz, 2003). Es por ello que se debe tener en cuenta que, todo proceso que se realice tiene la finalidad de modificar los estados emocionales del sujeto, pero no todas las conductas serán efectivas y adaptativas, también pueden ser disfuncionales, contraproducentes e ineficaces (Hervás y Moral, 2017).

Al hablar de inteligencia emocional en las organizaciones, es de suma importancia en el desempeño que mostrarán los colaboradores, siendo este incluso un punto crítico entre si se contratará o no a un postulante, debido a que ello determinará su futuro en la organización (Jericó, 2000).

Para reducir los efectos que pueden ser perjudiciales tanto para la organización como para el colaborador, las empresas toman la decisión de crear condiciones que favorezcan la expresión adecuada de emociones y así emprender acciones para potenciar la gestión de emociones y no solo las capacidades técnicas, es así que, se toma en cuenta la capacidad emocional para los procesos de selección que se llevarán a cabo y así equilibrar las emociones con las capacidades técnicas (Villa, 2013).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada ya que está fundamentada en responder realidades problemáticas a partir del conocimiento científico (Sánchez et al., 2018).

En este estudio se utilizó el diseño instrumental, debido a que se analizó las propiedades psicométricas del instrumento, haciendo uso del método científico, orientándose a la ejecución de procedimientos orientados a la construcción o validación de instrumentos que podrían ser útiles en el campo psicológico, para ello se vale de recursos cuantitativos como la estandarización y la confiabilidad (Ato et al., 2013).

3.2. Variables y operacionalización

La variable de estudio es la inteligencia emocional.

La definición conceptual de la IE se entiende como la capacidad de monitorear e identificar los sentimientos, emociones propias y la de los demás para así poder diferenciarlos, clasificarlos y hacer uso de dicha información para orientar las cogniciones y comportamientos propios (Salovey y Mayer, 1997).

Asimismo, como definición operacional, la inteligencia emocional será medida por medio de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (WLEIS), cuyas puntuaciones oscilarían entre 46 y los 112 puntos. Determinando la existencia de tres niveles: Nivel bajo (46-77), nivel promedio (78-93) y nivel alto (94-112).

Su escala de medición es ordinal, debido a que representa el orden que refieren los sujetos respecto a una característica (Sánchez et al., 2018).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población está representada por los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo, la cual estuvo constituida por 500 colaboradores.

La muestra estaba compuesta por 301 trabajadores, ya que esta cantidad resulta adecuada para desarrollar el tipo de análisis de investigación realizado (Ferrando y Anguiando-Carrasco, 2010)

El muestreo fue de carácter no probabilístico por conveniencia dado que se limita a escoger a las personas más factibles a las cuales al investigador le es más fácil acceder, y se seleccionó a las personas que sean accesibles y deseen colaborar en la investigación (Otzen y Manterola, 2017).

Respecto a los criterios de selección se consideró a colaboradores que tengan entre 18 y 45 años de edad, ambos sexos, con grado de instrucción desde secundaria completa, que se encuentren laborando más de 3 meses en la empresa y estén dispuestos a participar de forma voluntaria. Referente a los criterios de exclusión, no se trabajó con el personal que ocupen puestos directivos.

Tabla 1

Caracterización de la muestra (n=301)

Variable	Indicador	Frecuencia	%
Sexo	Mujer	164	54.5
	Hombre	137	45.5
Tiempo laborando en la empresa	3 a 11 meses	172	57.2
	1 a 3 años	79	26.2
	De 3 a 5 años	12	4
	De 5 a 7 años	18	6
	Mayor a 7 años	20	6.6
Tipo de contrato	Tiempo parcial	57	18.9
	Término fijo	194	64.5
	Término indefinido	50	16.6
Grado de instrucción	Secundaria	161	53.5
	Superior técnico completo	44	14.6
	Superior técnico incompleto	22	7.3
	Superior completo	44	14.6
	Superior incompleto	30	10
Estado civil	Soltero	186	61.8
	Casado	74	24.6
	Viudo	21	7
	Divorciado	20	6.6
Horario	Full time	244	81.1
	Part time	57	18.9

La muestra estuvo conformada por 301 participantes, de los cuales, el 45.5% fueron hombres y el 54.5% mujeres, además, respecto al tiempo laborando en la empresa, el 57.2% tenía una permanencia entre 3 a 11 meses y solo el 4% llevaba laborando en la empresa entre 3 a 5 años. Respecto al tipo de contrato, sólo el 16.6% de término indefinido. Por otro lado, respecto al grado de instrucción, el 53.5% sólo

estudió hasta el nivel secundario. De acuerdo con el estado civil, la mayoría de la muestra que corresponde al 61.8% son solteros y el 24.6% son casados. Finalmente, respecto al horario, el 81.1% labora tiempo completo y el 18.9% trabaja medio tiempo.

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

Se tomó en cuenta la técnica de la encuesta para lo cual se utilizó un instrumento de medición para la variable y de esa manera poder recolectar datos del comportamiento de dicha variable en una población en específico (Martínez, 2018).

Los instrumentos tomados en cuenta para la presente investigación fueron en primera instancia la ficha sociodemográfica, en la cual se identificaría los datos generales, ello con el objetivo de demostrar de forma breve información y características de la muestra (Gil, 2016). Por otro lado, se utilizó la escala de Inteligencia Emocional de Wong and Law (WLEIS), la cual servirá para aplicar a la población seleccionada y tomar en cuenta dichas puntuaciones para la validación y estandarización de las mismas.

En el análisis psicométrico de la versión española del cuestionario de Wong y Law, se utilizó como muestra 1460 adultos, tanto varones como mujeres entre edades de 17 y 64 años. En lo concerniente a su fiabilidad, se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach, donde la escala total obtiene un excelente valor de ,91; mientras que las subescalas muestran una consistencia interna entre los rangos de ,79 y ,84. Por otro lado, para la validez de la prueba se tomó en cuenta un análisis factorial confirmatorio (AFC), en el que se obtuvo unos valores buenos para índices de ajuste $\chi^2= 610,303$ TLI=,94; CFI=,95 y RMSEA= ,06 (Extremera et al., 2019).

3.5. Procedimiento

En cuanto al procedimiento y recolección de datos, previamente se solicitó los permisos correspondientes con el que se llevó a cabo el desarrollo del presente estudio de investigación, donde se envió un documento al representante de la institución. Luego se estableció una encuesta a través de Google formulario, así mismo se distribuyó el enlace y se evaluó de manera virtual, donde el tiempo estimado para el desarrollo del cuestionario fue de 10 minutos. Por último, las respuestas obtenidas de los participantes, se registraron en una base de datos de Excel Microsoft y se procesaron por medios de tablas y gráficos dando respuestas a los objetivos planteados.

3.6. Método de análisis de datos

En la realización de la presente investigación de carácter instrumental, fue realizado por medio del paquete estadístico tal como el programa estadístico Jamovi, en primera instancia, se analizaron los estadísticos descriptivos de las puntuaciones obtenidas tales como media, asimetría y curtosis y la desviación estándar de los ítems (Forero et al., 2009). Asimismo, se procedió a efectuar un análisis factorial confirmatorio (ecuaciones estructurales), haciendo uso del método de máxima verosimilitud, en el cual, se tomó en cuenta los índices de ajuste global y los parámetros. Por su parte, la confiabilidad se realizó por medio del método de consistencia interna usando el coeficiente Alfa de Cronbach. Para los niveles de confiabilidad se toma en cuenta lo mencionado por DeVellis (1991). Como referencia, se utilizaron los tres tipos de estadísticos de bondad y ajuste: ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso; se utilizarán en conjunto ya que los tres brindaron información para valorar el modelo (Escobedo et al., 2016). Se tomaron en cuenta los siguientes valores que indican un adecuado ajuste: ajuste absoluto: $\chi^2 > .05$; $\chi^2/df < 3$ a 5 (Hair, et al., 1999); GFI $\geq .95$; AGFI $\geq .95$; RMR próximo a 0; RMSEA $< 0,05$ es excelente y aceptable es menor a 0,08 (Hu y Bentler, 1995) y ajuste comparativo tales como CFI $\geq .95$ (Hu & Bentler, 1995); TLI $\geq .95$; NFI ≥ 1 y aceptables cuando son mayores a .95 (Hu & Bentler,

1998; Tucker & Lewis, 1973) y ajuste parsimonioso, cuyos valores de PNFI deben ser próximos a 1 (Mulaik, et al., 1989).

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio fue realizado siguiendo los lineamientos internacionales que han sido determinados por la APA, tomando en cuenta el cuidado por la propiedad intelectual de otros investigadores, así como también las normas de redacción (Viera, 2018).

En primer lugar, se informó sobre la naturaleza y el propósito del instrumento. Se tuvo en consideración los derechos de los participantes y su participación voluntaria, y para ello se les comunicó los objetivos del proyecto de investigación y se les informó en qué consistió su participación, la manera en que se utilizó la información obtenida y el tiempo que les demandó la resolución de la escala; se les indicó que no deben sentirse comprometidos a participar y que pueden decidir no hacerlo, ya que podrían retirarse sin inconveniente alguno incluso si ya habían aceptado. Después, se envió el link del instrumento a aplicar, a todos los colaboradores que de manera voluntaria decidieron participar; este link tuvo en la parte inicial un consentimiento informado que llenaron los participantes, en el cual se pudo verificar que los datos fueron obtenidos bajo su consentimiento. Además, se informó que todo fue de manera confidencial pues la información personal no se utilizará con fines malintencionados, ni se entregarán a nadie cuando se obtengan los resultados, debido a que las autoras deben priorizar la integridad de los participantes y su salud psicológica (Colegio de psicólogos del Perú, 2017).

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Inteligencia de Wong y Law

Factor	Indicador	Estimado	SE	Z	P	Cargas Factoriales
Evaluación de las propias emociones	I1	,83	,06	12,4	<,001	,68
	I2	,93	,06	15,2	<,001	,77
	I3	,85	,07	12,2	<,001	,65
	I4	,95	,06	14,4	<,001	,75
Evaluación de las emociones de los demás	I5	,94	,06	13,8	<,001	,72
	I6	,74	,07	10,5	<,001	,58
	I7	1,12	,06	16,6	<,001	,82
	I8	1,05	,06	16,5	<,001	,82
Uso de las emociones	I9	,87	,05	14,7	<,001	,75
	I10	1,07	,06	16,1	<,001	,80
	I11	1,02	,06	14,8	<,001	,75
	I12	,93	,07	12,7	<,001	,67
Regulación de las emociones	I13	,90	,06	14,3	<,001	,72
	I14	1,12	,06	17,1	<,001	,88
	I15	1,14	,06	17,4	<,001	,85
	I16	1,07	,06	16,7	<,001	,82

Nota: SE: Error Estándar Z: Puntuación Estándar P: Significancia

En la tabla 2 se observa un modelo con cuatro factores, en las cuales se evidencian cargas factoriales por cada uno de ellos. En la primera dimensión, las cargas factoriales varían entre ,65 y ,77; en la segunda dimensión las cargas se encuentran entre ,58 y ,82; respecto a la tercera dimensión, las cargas factoriales oscilan entre ,67 y ,80. Finalmente, para el cuarto factor existen cargas factoriales que oscilan entre ,72 y ,88. De acuerdo con Byrne (2010) las cargas factoriales son aceptables si son mayores a ,40.

Tabla 3

Índices de ajuste del análisis factorial confirmatorio de la Escala de Inteligencia de Wong y Law

Modelo	X2	CFI	TLI	RMSEA	RMSEA 90% CI	
					Inf	Sup
Modelo 1 (sin errores correlacionados)	266	,93	,92	,07	,06	,08
Modelo 2 (con errores correlacionados)	211	,95	,94	,06	,05	,07

Nota: X2: Chi-cuadrado CFI: Índice de ajuste comparativo TLI: Índice de Tucker-Lewis
RMSEA: Error cuadrático medio de aproximación

En la tabla 3 se observan dos modelos donde se analizan los índices de bondad de ajuste de la escala, en el primer modelo se evidencian los resultados obtenidos sin la correlación de errores, por el contrario, en el segundo es producto de la correlación de algunos errores, los que permitieron obtener un mejor ajuste, dando como resultado un CFI= ,95 el cual es aceptable (Hu & Bentler, 1995), un TLI= ,94 aceptable (Hu & Bentler, 1998) y RMSEA= ,06 aceptable (Hu y Bentler, 1995).

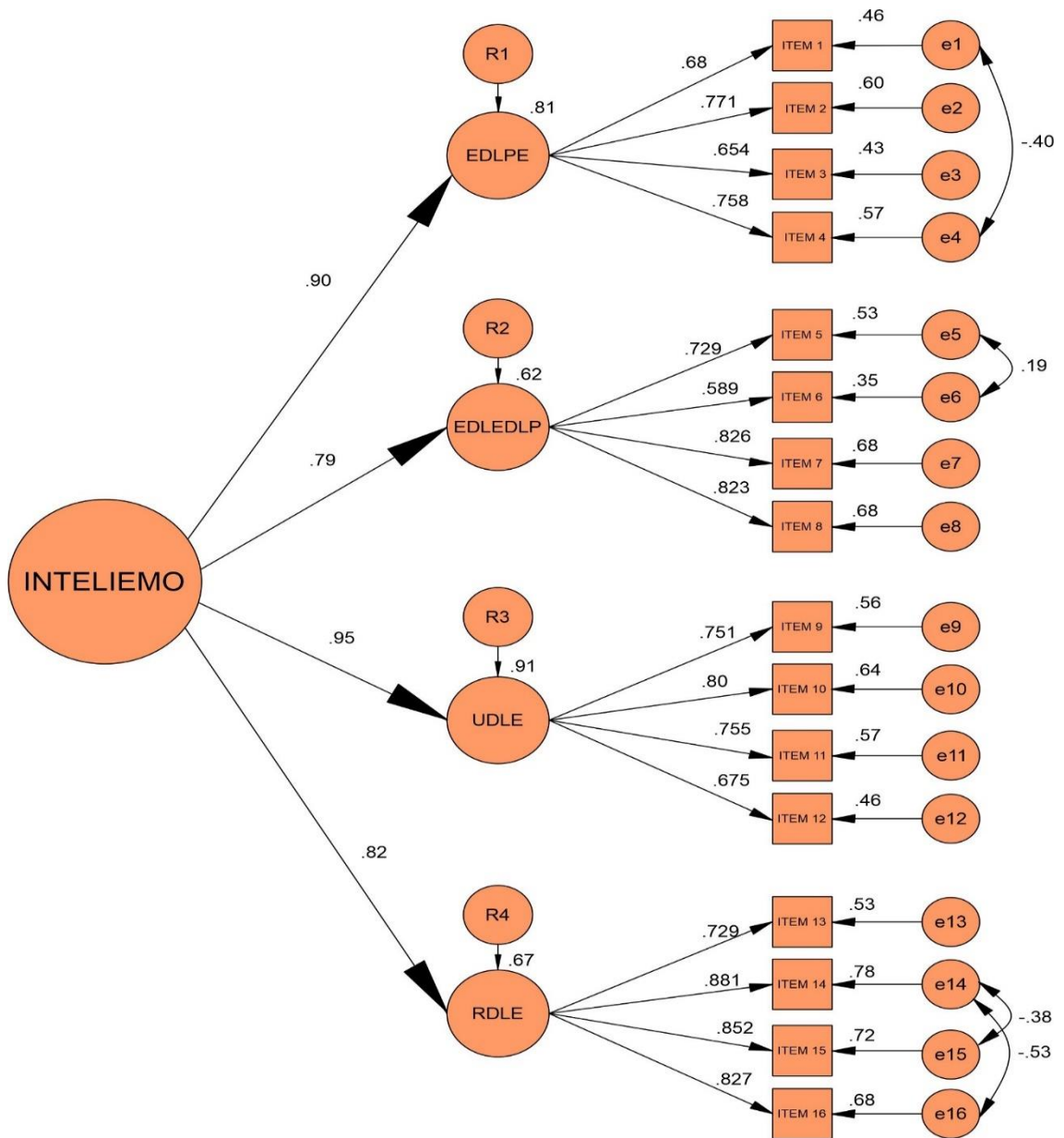


Figura 1. Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law con errores correlacionados

Tabla 4

Análisis de confiabilidad de la Escala general y por dimensiones de la Escala de Inteligencia de Wong y Law

Escala	Alfa de Cronbach	N° de Items
General	,93	16
Evaluación de las propias emociones	,78	4
Evaluación de las emociones de los demás	,83	4
Uso de las emociones	,83	4
Regulación de las emociones	,87	4

Según la Tabla 4, la consistencia interna de la Escala de Inteligencia de Wong y Law fue medida con el coeficiente del Alfa de Cronbach cumpliendo con el principio de Tau equivalencia, donde se obtuvo un coeficiente de ,93 ubicando a la escala general en un nivel Elevado (DeVellis, 1991). Por otro lado, la primera dimensión se encuentra puntuando en ,78 indicando un nivel muy respetable (DeVellis, 1991); asimismo la segunda dimensión denominada evaluación de las emociones de los demás logra un coeficiente de ,83 el cual, de acuerdo con DeVellis (1991) indica un nivel Bueno. La tercera dimensión posee un coeficiente de alfa de Cronbach de ,83 ubicándose en un nivel Bueno (DeVellis, 1991). Por último, la cuarta dimensión denominada Regulación de las emociones obtiene un coeficiente de ,87 que le corresponde de acuerdo a la escala de valoración del Alfa de Cronbach de DeVellis (1991) un nivel muy bueno.

V. DISCUSIÓN

La IE es un constructo entendido como la aptitud para identificar las emociones y sentimientos propios y de los demás, para clasificarlas y en un futuro usar dicha información para guiar nuestros pensamientos y conductas (Salovey y Mayer, 1990; 1997). A partir de ello, se crea un modelo que explica la IE por medio de cuatro dimensiones definidas para crear la escala de IE, por ende, el presente estudio buscó alcanzar su objetivo general en una muestra de 301 trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo. La elaboración de esta investigación se explica debido al alto valor de la IE dentro del ámbito organizacional, ya que es una variable psicológica que promueve competencias organizacionales en los colaboradores.

En cuanto al análisis descriptivo de la Escala de la Inteligencia Emocional de Wong y Law (WLEIS), en el cual se observó una asimetría que oscila entre -0,95 a -0,51; curtosis de -0,26 a 1,36 y desviación estándar de 1,17 a 1,39, demostrando que posee una distribución normal de la muestra. Ello coincide con los valores encontrados en la investigación de Merino et al. (2016) en una investigación realizada en la ciudad de Lima, en la cual se observa una asimetría que oscila entre -,37 y -1, una curtosis que varía -,62 y 1 y una desviación estándar que oscila entre 1,13 y 1,56.

Respecto al primer objetivo específico se logró alcanzar mediante el análisis factorial confirmatorio por máxima verosimilitud, ya que los resultados obtenidos evidencian que en la primera dimensión, las cargas factoriales oscilan entre 0,65 y 0,77; en la segunda dimensión las cargas varían entre 0,58 y 0,82 respecto a la tercera dimensión, las cargas factoriales oscilan entre 0,67 y ,80. Para el cuarto factor existen cargas factoriales que oscilan entre 0,72 y ,88, siendo todas aceptables (Byrne, 2010). Ello es semejante a la investigación de Merino et al. (2019) en la que se evidenciaron que todas las cargas factoriales fueron significativas superiores a ,65 excepto para el primer ítem. Así también concuerda con el estudio de Aldave (2020), donde sus cargas factoriales son representativas entre ,39 y ,71.

Asimismo, referente a los índices de ajuste, se obtuvieron 2 modelos, donde el primero indica valores de un CFI= ,93 TLI= ,92 y RMSEA= ,07; luego se correlacionaron algunos errores, ello con la finalidad de mejorar los valores de los índices de ajuste, obteniendo como coeficientes un CFI= ,95, un TLI= ,94 y RMSEA= ,06. Lo referido concuerda con la investigación realizada por Ríos (2018), en la que se contó con una muestra de 500 adolescentes de edades que oscilaron entre 12 y 18 años, y 400 jóvenes de edades entre 19 a 29 años, quien por medio de un AFC determinó la estructura interna del instrumento con valores de ajuste adecuados (CFI \geq ,90, SRMR \leq ,05, RMSEA \leq ,06 o RMSEA \leq ,08). Asimismo, es semejante también con la investigación propuesta por Aldave (2020) quien realizó una investigación con 120 colaboradores de una empresa en la ciudad de Trujillo, refiere valores en GFI=,91; RMSEA=,05; SRMR=,05; CFI=,92; TLI=,90. Ello permite aseverar que el instrumento de la escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law posee coeficientes similares sin necesariamente formar parte de las mismas realidades socioculturales, por tanto, se asume que el presente instrumento mide efectivamente la gestión de emociones en base a las dimensiones que este señala.

Referente al segundo y último objetivo específico, se estableció determinar la confiabilidad de la escala, cuyo coeficiente en alfa de Cronbach es de ,93. Un coeficiente mayor en comparación con lo encontrado en la investigación realizada por Acosta-Prado y Zárate (2019) quienes obtuvieron un alfa de Cronbach de ,60 en una muestra de 100 gerentes chilenos. Sin embargo, los resultados son similares al coeficiente de confiabilidad dado en la investigación realizada en Malasia, realizada por Shahrazad y Zainuddin (2015) quien obtuvo un ,91 en alfa de Cronbach.

Respecto a las dimensiones, en la primera dimensión se obtuvo un ,78; en la segunda ,83; en la tercera ,83 y la última ,87. Lo encontrado es similar a los resultados dados en la investigación de Shahrazad y Zainuddin (2015) en Malasia, quienes obtuvieron en sus dimensiones un coeficiente entre ,83 y ,92. De igual modo, es semejante a lo hallado en el trabajo de Merino et al (2016) cuyos valores son mayores a ,85 en todas sus dimensiones dentro de una muestra de 120 colaboradores entre 17 y 59 años. Así también, es preciso

mencionar que en la investigación de Ríos (2018) en Lima, quien contó con una muestra de 500 adolescentes de edades que oscilaron entre 12 y 18 años, y 400 jóvenes de edades entre 10 a 29 años se analizó la fiabilidad por medio de Omega, obteniendo valores en cada dimensión que fueron aceptables (SEA=,85; OEA=,84; UOE=,86; ROE=,89; para la muestra adolescente SEA=,83; OEA=,83; UOE=,87; ROE= ,91) para jóvenes. Ello implica que el nivel de confiabilidad en la población de los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo posee un nivel adecuado para medir la IE.

Dentro de las limitaciones en la presente investigación fueron en primera instancia el tipo de muestreo, ya que fue de carácter no probabilístico a conveniencia del investigador, lo cual significaría que la investigación posee sesgos ya que no sería generalizable, asimismo, existió poco control de variables distractoras al momento de la aplicación de los instrumentos ya que se realizó de manera online dejando a total libertad el tiempo para responder las preguntas y las condiciones bajo las cuales los participantes las respondieron.

Cabe resaltar que esta investigación brinda el aporte de poseer un instrumento que mida IE, con validez de estructura interna y con confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach en la ciudad de Chiclayo para el contexto organizacional. Asimismo, será útil para futuras investigaciones que decidan abordar la variable de IE en el ámbito laboral.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó las propiedades psicométricas de la Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.
- Se estableció la validez por estructura interna con cargas factoriales mayores a $>,30$ y los índices de bondad de ajuste $RMSEA=,06$; $CFI=,95$; $TLI=,94$, y por ende se reespecificó el modelo planteado anteriormente.
- Se pudo hallar la confiabilidad por consistencia interna con el coeficiente de Alfa de Cronbach $,93$ ubicando a la escala general en un nivel elevado, mientras que la primera dimensión se encuentra puntuando en $,78$ indicando un nivel muy respetable, asimismo la segunda dimensión logra un coeficiente de $,83$ el cual indica un nivel bueno. La tercera dimensión posee un coeficiente de alfa de Cronbach de $,83$ ubicándose en un nivel Bueno. Por último, la cuarta dimensión denominada obtiene un coeficiente de $,87$ que corresponde a un nivel muy bueno.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar investigaciones en las cuales demuestren la fiabilidad del instrumento por medio de la técnica de test-retest, para otorgarle mayor consistencia a la confiabilidad.
- Emplear un muestreo probabilístico para mejorar la representación imparcial del instrumento, y así eliminar los posibles sesgos al aplicar el cuestionario.
- Realizar estudios en diferentes sectores laborales para mejorar la estandarización de la prueba y comprobar la evidencia de validez y confiabilidad en otros contextos.

REFERENCIAS

- Acosta-Prado, J., & Zárata, R. (2019). Validation of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale for Chilean managers. *Suma Psicológica*, 26(2), 110-118. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.14349/sumapsi.2019.v26.n2.7>
- Adecco. (18 de diciembre de 2018). *Importancia de la inteligencia emocional en el trabajo*. <https://blog.adecco.com.mx/2018/12/14/inteligencia-emocional-trabajo/>
- Aldave, T. (2020). *Propiedades psicométricas de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law en colaboradores de una empresa de Trujillo, 2019*. [Tesis de Doctorado]. Universidad César Vallejo.
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Bahri, M., Abdul, A., & Rahman, A. (2010). *The USM Emotional Quotient Inventory (USMEQ-i)*. Universiti Sains Malaysia. https://www.researchgate.net/profile/Muhamad-Saiful-Bahri-Yusoff/publication/200640433_The_USM_Emotional_Quotient_Inventory_USMEQ-i_Manual/links/0dbb22aba3e878d782661314/The-USM-Emotional-Quotient-Inventory-USMEQ-i-Manual.pdf
- Biedma-Ferrer, J. (2021). Inteligencia emocional: influencia en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 8(1), 1-17. <https://doi.org/10.22579/23463910.272>
- Block, J., & Block, J. (1980). *The California Child Q-Set*. Consulting Psychologists Press.
- Byrne, B. (2010). *Structural equation modeling with AMOS. Basis concepts, applications, and programming* (Segunda ed.). Routledge.
- Cali, A., Fierro, I., & Sempértégui, C. (2015). La inteligencia emocional como elemento estratégico en la empresa. *Revista Ciencia Unemi*, 8(15), 119-125.

- Carmona, P., Vargas, J., & Rosas, R. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Sapienza Organizacional*, 2(3), 53-68.
- Carvalho, V.; Guerrero, E.; Chambel, M. & González-Rico, P. (2016). Propiedades psicométricas de WLEIS como medida de inteligencia emocional en estudiantes de medicina portugueses y españoles. *Evaluación y planificación de programas*, 58(1), 152-159.
- Carver, C., & Scheier, M. (2011). Self-regulation of action and affect. En K. Vohs, & R. Baumeister, *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications* (págs. 3-21). Guilford Press.
- DeVellis, R. (1991). *Scale development: Theory and applications*. Sage Publications.
- Dueñas, M. (2002). Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa. *Educación XX1*, 1(5), 77.
- Durán, E., & Basabe, M. (2013). Salud mental y expresión de las emociones en Facebook. *Disertaciones*, 6(2), 1-24.
- El Ghoudani, K.; Pulido-Martos, M. & López-Zafra, E. (2018). Medición Inteligencia emocional en árabe marroquí: Escala de inteligencia emocional de Wong y Law. *Revista de Psicología Social*, 33(1), 174-194.
- El Periódico. (29 de octubre de 2021). *8 de cada 10 trabajadores han sufrido estrés en el último año*. <https://www.elperiodico.com/es/activos/empleo/20211029/trabajadores-estres-12484361>
- El Peruano. (09 de marzo de 2021). *Habilidades blandas y el éxito en las organizaciones*. <https://elperuano.pe/noticia/116667-habilidades-blandas-y-el-exito-en-las-organizaciones>
- Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V. & Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia & Trabajo*(55), 16-22.

- Extremera, N., Rey, L., & Sánchez, N. (2019). Validation of the Spanish version of the Wong Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS-S). *Psicothema*, 31(1), 94 -100.
- Fernandez, A., & Montero, I. (2016). Aportes para la educación de la Inteligencia Emocional desde la Educación Infantil. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(1), 53-66. <https://doi.org/10.11600/1692715x.1412120415>
- 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.
- Fernández-Berrocal, P., Extremera, N., & Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological Reports*, 94, 751-755.
- Forero, C., Maydeu, A., & Gallardo, D. (2009). Factor Analysis with Ordinal Indicators: A Monte Carlo Study Comparing DWLS and ULS Estimation. *Structural Equation Modeling*, 16(1), 625-641.
- Fragoso, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(16), 110-125.
- Gil, J. (2016). *Técnicas e Instrumentos para la recogida de la información*. UNED.
- Gratz, K. (2003). Risk factors for and functions of deliberate self-harm: An empirical and conceptual review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 192-205. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg022>
- Gresham, D., & Gullone, E. (2012). Emotion regulation strategy use in children and adolescents: The explanatory roles of personality and attachment. *Personality and Individual Differences*, 52(5), 616-621.
- Guardinola, C., & Basurto, K. (2015). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del Norte de México. *Apuntes Universitarios*, 5(1), 69-77.

- Guil, R., Mestre, J., Gil, P., De la Torre, G., & Zayas, A. (2018). Desarrollo de la inteligencia emocional en la primera infancia: una guía para la intervención. *Universitas Psychologica*, 17(4), 2-17.
- Gutiérrez, M., & García, J. (2015). La comunicación emocional, una necesidad para una sociedad en crisis [ponencia]. I Congreso Internacional de Expresión y Comunicación Emocional. CIECE. Prevención de dificultades socio-educativas. Sevilla.
- Hair, J; Anderson, R; Tatham, R; Black, W. (1999). *Análisis Multivariante*. Prentice Hall.
- Hervás, G., & Moral, G. (2017). *Regulación Emocional aplicada al campo clínico*. Universidad Complutense de Madrid.
- Hu, L & Bentler, P. (1995). Evaluating model fit. En R. Hoyle, *Structural equation modelling: Concepts, issues and applications* (págs. 76-99). Sage Publications.
- Hu, L., & Bentler, P. (1998). Find indices in covariance structure modeling: sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.3.4.424>
- Iliceto, P. & Fino, E. (2017). La versión italiana de Wong-Law Escala de inteligencia emocional (WLEIS-I): análisis factorial de segundo orden. *Personalidad y diferencias individuales*, 116(1), 274-280.
- Jericó, P. (2000). *Gestión del talento: del profesional con talento al talento organizativo*. Madrid: Pearson Educación.
- Kong, F. (2017). La validez de la inteligencia emocional de Wong y Law Escala en una muestra china: pruebas de invarianza de medición y diferencias medias latentes entre género y edad. *Personalidad y diferencias individuales*, 116(1), 29-31.
- Law, K., Wong, C., Huang, G. & 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.

- Lopes, P., Salovey, P., Cote, S., & Beers, M. (2005). Emotion regulation abilities and the quality of social interaction. *Emotion*, 5, 113-118. <https://doi.org/10.1037/1528/3542.5.1.113>.
- Manrique, R. (2015). La cuestión de la inteligencia emocional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 35(128), 801-814.
- Martínez, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- McNally, A., Palfai, T., Levine, R. & Moore, B. (2003). Attachment dimensions and drinking-related problems among young adults: the mediational role of coping motives. *Addictive behaviors*, 28(6), 1115–1127.
- Merino, C., Angulo, M., & López, V. (2019). Escala de inteligencia Emocional Wong-Law (WLEIS) en estudiantes de Enfermería peruanos. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 33(1), 1-16.
- Merino, C., Lunahuaná, M., & Kumar, R. (2016). Validación Estructural del Wong-Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS): Estudio preliminar en adultos. *Liberabit*, 22(1), 103-110.
- Miao, C., Humphrey, R., & Qian, S. (2018). A cross-cultural meta-analysis of how leader emotional intelligence influences subordinate task performance and organizational citizenship behavior. *Journal of World Business*, 53(4), 463-474.
- Mulaik, S; James, L; Van Alstine, J; Benet, N.; Lind, S; & Stilwell, C. (1989). Evaluation of goodness of fit indices for structural equation models. *Psychol Bull*, 105(3), 430-445.
- Odai, K. (2018). Technophobia without borders: The influence of technophobia and emotional intelligence on technology acceptance and the moderating influence of organizational climate. *Computers in Human Behavior*, 88(1), 210-218.

- Omar, A., Salessi, S., Urteaga, F., & Vaamonde, J. (2014). Validación transcultural de la Escala de Inteligencia Emocional de Schutte. *Perspectiva Psicológica*, 10(2), 261-274.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
- Pelekais, C.; Nava, A. & Tirado, L. (2006). Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las MYPES. *Telos*, 8(2), 266-288.
- Pereira, S. (2012). *El nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral (Estudio realizado con el personal de la empresa servipuertas S.A. de la ciudad Quetzaltenago*. Universidad Rafael Landívar.
- Pérez, E., Medrano, L, & Sánchez, J. (2013). El Path Analysis: Conceptos básicos de ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5(1), 52-66.
- Pineda-Henao, A. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 7(1), 9-25. <https://doi.org/https://doi.org/10.22579/23463910.182>
- Rios, L. (2019). *Adaptación de Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law en adolescentes y jóvenes institucionalizados de San Juan de Lurigancho*. Lima, 2018. Universidad César Vallejo.
- Salovey, P. & Mayer, J. (1997). Inteligencia Emocional. *Imaginación, Conocimiento y Personalidad*, 9(3), 185 -211.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Inteligencia Emocional. *Imaginación, Conocimiento y Personalidad*, 9(3), 185 -211.
- Sánchez, H.; Reyes, C. y Mejia, K. (2018). *Manual de Términos en Investigación Científica, Tecnológica y Humanística*. Vicerrectorado de Investigación.

- Shahrazad, W. & Zainuddin, M. (2015). Examining the Psychometric Properties of The Wong and Law Emotional Intelligences Scale (WLEIS). *Knowledge for Social Transformation & Development in the 21st Century*. International Conference on Social Sciences & Humanities (ICOSH-UKM2012).
- Silva, J. (2005). Regulación emocional y psicopatología: el modelo de : vulnerabilidad/resiliencia. *Neuropsiquiatría*, 43(3), 201-209.
- Tucker, L & Lewis, C. (38). The Reliability Coefficient for Maximum Likelihood Factor Analysis. *Psychometrika*, 1-10.
- Ugarriza, N. (2005). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes. *Persona*(8), 11-58.
- Vargas, R., & Muñoz, A. (2013). La regulación emocional: Precisiones y avances conceptuales desde la perspectiva conductual. *Psicología USP*, 24(2), 225-240.
- Villa, M. (2013). La inteligencia emocional aplicada en las organizaciones. *REVISTA QUESTIONAR*, 1(1), 83-91.

ANEXOS

Anexo 1: Estadísticos descriptivos de la Escala de inteligencia emocional de Wong y Law

Dimensión	ítem	M	DE	g1	g2	r ítem- test
Evaluación de las propias emociones	I1	5,54	1,22	-0,93	1,36	,56
	I2	5,38	1,21	-0,51	-0,24	,67
	I3	5,16	1,32	-0,72	0,32	,59
	I4	5,47	1,26	-0,58	-0,26	,63
Evaluación de las emociones de los demás	I5	5,19	1,30	-0,67	0,22	,58
	I6	5,37	1,26	-0,67	0,40	,54
	I7	5,30	1,36	-0,64	0,05	,66
	I8	5,34	1,28	-0,95	1,09	,68
	I9	5,59	1,17	-0,80	0,57	,68
Uso de las emociones	I10	5,35	1,34	-0,80	0,49	,70
	I11	5,44	1,36	-0,81	0,27	,71
	I12	5,28	1,39	-0,71	-0,03	,60
Regulación de las emociones	I13	5,35	1,24	-0,60	0,09	,64
	I14	5,13	1,28	-0,58	0,09	,72
	I15	5,19	1,35	-0,66	0,03	,72
	I16	5,42	1,30	-0,76	0,14	,67

Nota: M: Media DE: Desviación Estándar g1: Asimetría g2: Curtosis

Teniendo en cuenta los datos obtenidos, se analizó la información descriptiva, observando una asimetría que se encuentra entre -0,95 a -0,51; curtosis de -0,26 a 1,36 y desviación estándar de 1,17 a 1,39. Por tanto, podemos decir que la distribución de los datos es normal, debido a que los valores se encuentran por debajo de +/-1.5. Además, se observa la correlación ítem-test de escala de Inteligencia de Wong y Law, hallándose correlaciones entre un mínimo de .54 y un máximo de .72, por tanto, al ser mayores a 0,20 según la teoría de Kline (2005), los reactivos son válidos y miden lo que deben medir.

Anexo 2: Matriz de correlaciones policóricas de los ítems de la Escala de Inteligencia de Wong y Law

ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
2	,51	—														
3	,48	,51	—													
4	,32	,60	,45	—												
5	,35	,39	,32	,37	—											
6	,28	,30	,33	,34	,53	—										
7	,36	,43	,33	,45	,62	,46	—									
8	,38	,46	,38	,42	,60	,47	,67	—								
9	,45	,50	,41	,51	,45	,38	,49	,49	—							
10	,48	,53	,44	,48	,36	,36	,50	,50	,62	—						
11	,40	,48	,45	,52	,36	,48	,45	,48	,54	,59	—					
12	,43	,38	,37	,45	,33	,36	,40	,39	,48	,58	,49	—				
13	,32	,46	,45	,34	,30	,36	,36	,46	,44	,43	,52	,40	—			
14	,46	,49	,45	,55	,32	,37	,43	,44	,45	,54	,58	,53	,63	—		
15	,37	,49	,41	,48	,44	,34	,56	,53	,51	,48	,53	,41	,60	,65	—	
16	,37	,51	,43	,40	,41	,40	,44	,41	,45	,45	,53	,32	,62	,58	,70	—

Se observa una interrelación entre los 16 ítems con valores que van de ,28 a ,70 un límite superior menor a ,85 lo cual daría entender que la matriz de correlaciones no presenta multicolinealidad (Arias, 2008).

Anexo 3: Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Es la capacidad para monitorear e identificar los sentimientos y emociones propias y de los demás, para discernir entre ellos, clasificarlos y usar dicha información para guiar los pensamientos y conductas (Salovey y Mayer, 1990).	La variable será medida por la Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law (WLEIS) que está integrada por 16 reactivos autodescriptivos.	Evaluación de las propias emociones	1, 2, 3, 4	Escala de tipo ordinal
			Evaluación de las emociones de los demás	5, 6, 7, 8	
			Uso de las emociones	9, 10, 11, 12	
			Regulación de las emociones	13, 14, 15, 16	

Anexo 4: Cuestionario de Inteligencia Emocional de Wong y Law

INSTRUCCIONES: En el siguiente cuestionario encontrará afirmaciones respecto a sus sentimientos y emociones. Lea detenidamente cada ítem y marque con una "X" el grado que considere de acuerdo a su postura.

1 2 3 4 5 6 7

Completamente en
Descuerdo (CD)

Completamente de
Acuerdo (CA)

N°	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	La mayoría de las veces sé distinguir porqué tengo ciertos sentimientos.							
2	Tengo una buena comprensión de mis propias emociones.							
3	Realmente comprendo lo que yo siento.							
4	Siempre sé si estoy o no estoy contento.							
5	Conozco siempre las emociones de mis amigos a través de sus comportamientos.							
6	Soy un buen observador de las emociones de los demás.							
7	Soy sensible a los sentimientos y emociones de los demás.							
8	Tengo una buena comprensión de las emociones de las personas que me rodean.							
9	Siempre me fijo metas y luego intento hacerlo lo mejor para alcanzarlas.							
10	Siempre me digo a mí mismo que soy una persona competente.							
11	Soy una persona auto-motivadora.							
12	Siempre me animo a mí mismo para hacerlo lo mejor que pueda							
13	Soy capaz de controlar mi temperamento y manejar las dificultades de manera racional.							
14	Soy capaz de controlar mis propias emociones.							
15	Me puedo calmar fácilmente cuando me siento enfadado.							
16	Tengo un buen control de mis propias emociones.							

INTELIGENCIA EMOCIONAL	PUNTAJE
BAJO	46-77
PROMEDIO	78-93
ALTO	94-112