

La medida de la inteligencia emocional rasgo¹

4

J. C. PÉREZ-GONZÁLEZ²

K. V. PETRIDES

ADRIAN FURNHAM

4.1. INTRODUCCIÓN

En su libro *Sense and Nonsense in Psychology*, Hans J. Eysenck planteó la cuestión de si la personalidad podía ser medida. Seguidamente, señaló: «la respuesta depende de lo que entendamos por personalidad, de lo que entendamos por medida, y, de hecho, incluso se podría mantener que depende del significado del término “poder”» (Eysenck, 1958, p. 175). Aunque la inteligencia emocional (IE) ha recibido mucha atención tanto a nivel popular como a nivel académico y científico, solamente ahora estamos empezando a aportar respuestas a algunas de las cuestiones fundamentales planteadas sobre este constructo. Este capítulo revisa el estatus del campo de estudio de la IE, con especial referencia a la distinción entre la IE rasgo y la IE capacidad, centrándose específicamente en la medida del primero de estos dos constructos.

4.2. BREVE HISTORIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Las raíces distales de la IE pueden hallarse en la *inteligencia social* de Thorndike (1920), la cual

se refería a la capacidad para comprender y dirigir a las personas y para actuar sabiamente en las relaciones humanas. Las raíces más próximas de la IE descansan sobre el trabajo de Gardner (1983) acerca de las inteligencias múltiples y, más específicamente, sobre sus conceptos de inteligencia interpersonal e inteligencia intrapersonal. De acuerdo con Gardner (1999), «la *inteligencia interpersonal* denota la capacidad de una persona para comprender las intenciones, motivaciones y deseos de los demás y, consecuentemente, para trabajar eficazmente con otras personas» (p. 43). En contraste, «la *inteligencia intrapersonal* implica la capacidad para comprenderse a uno/a mismo/a, para tener un modelo de trabajo de uno mismo que sea efectivo (incluyendo los propios deseos, temores y capacidades) y para usar esta información eficientemente en la regulación de la propia vida» (p. 43).

Como término, la *inteligencia emocional* apareció varias veces en la literatura (Greenspan, 1989; Leuner, 1966; Payne, 1986) antes de que el primer modelo y la primera definición formales fueran introducidos por Salovey y Mayer (1990). Estos investigadores también llevaron a cabo los primeros estudios empíricos relevantes (Mayer, DiPaolo y

of Emotional Intelligence (pp. 181-201). Cambridge, MA: Hogrefe & Huber.

² Cualquier correspondencia referente a este capítulo puede remitirse a Juan Carlos Pérez-González, Facultad de Educación, UNED, c/ Senda del rey, 7, 28040 Madrid, España (correo electrónico: jcperez@edu.uned.es).

¹ Este capítulo en español es una traducción del original en inglés realizada por el primer autor y reproducida con permiso de Hogrefe & Huber Publishers, editorial a la que corresponde el *copyright* de ambas versiones. La referencia del citado capítulo original en inglés es la siguiente: Pérez, J. C., Petrides, K. V. y Furnham, A. (2005). Measuring trait emotional intelligence. En R. Schulze y R. D. Roberts (Eds.), *International Handbook*

Salovey, 1990). El influyente libro de Goleman (1995a) popularizó el constructo e influyó fuertemente en la mayoría de las conceptualizaciones posteriores de la IE. Así, siguiendo el modelo propuesto por Salovey y Mayer, y especialmente después del *best seller* de Goleman, emergieron muchos modelos de IE. De cualquier modo, la correspondencia entre modelos y datos ha sido débil en la mayoría de los casos, con la mayoría de los modelos estando disociados de la evidencia empírica y la mayoría de los estudios empíricos habiéndose desarrollado en un vacío de fundamentación teórica.

4.3. INTELIGENCIA EMOCIONAL RASGO *VERSUS* INTELIGENCIA EMOCIONAL CAPACIDAD³

Con la fiebre por crear medidas de este constructo emergente, investigadores y teóricos pasaron por alto la diferencia fundamental entre rendimiento típico *versus* rendimiento máximo (por ejemplo, Ackerman y Heggstad, 1997; Cronbach, 1949; Hofstee, 2001). Así, mientras algunos investigadores desarrollaron y usaron cuestionarios de autoinforme, otros se embarcaron en el desarrollo de test de rendimiento-máximo de IE. Todos ellos, en cualquier caso, asumieron que estaban operacionalizando el mismo constructo. Como era de esperar, esto llevó a la confusión conceptual y a numerosos hallazgos aparentemente contradictorios.

La manera en la que se miden las variables de diferencias individuales (autoinforme *versus* rendimiento-máximo) tiene un impacto directo sobre su operacionalización. En reconocimiento de este hecho básico, Petrides y Furnham (2000a, 2000b, 2001) distinguieron entre *IE rasgo* (o autoeficacia

emocional) e *IE capacidad* (o capacidad cognitivo-emocional). Es importante comprender que la IE rasgo y la IE capacidad son dos constructos *distintos*. El primero es medido a través de cuestionarios de autoinformes, mientras que el segundo debería ser medido a través de test de rendimiento máximo. Esta distinción de medida tiene implicaciones teóricas y prácticas de gran importancia. Por ejemplo, no cabría esperarse que la IE rasgo correlacionase fuertemente con medidas de capacidad cognitiva general (*g*) o de variables semejantes, mientras que la IE capacidad sí debería mostrarse inequívocamente relacionada con este tipo de medidas.

4.4. MODELOS «MIXTOS» *VERSUS* MODELOS «DE CAPACIDAD» DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

La distinción entre IE rasgo e IE capacidad está basada en el método de medida utilizado para medir el constructo y *no* en los elementos (facetas o dimensiones) que hipotéticamente abarcan los diferentes modelos teóricos. Por tanto, esta distinción no está relacionada con la distinción entre modelos mixtos y modelos de capacidad de la IE (Mayer, Salovey y Caruso, 2000a), la cual está basada en si un modelo teórico mezcla o no capacidades cognitivas y rasgos de personalidad.

A diferencia de la distinción entre IE rasgo e IE capacidad, la distinción entre modelos mixtos y modelos de capacidad no tiene en cuenta el aspecto más trascendental de la operacionalización de un constructo (por ejemplo, el método de medida), y es perfectamente compatible con la idea de que las capacidades cognitivas se puedan evaluar a través de autoinformes (véanse Mayer et al., 2000; Tapia, 2001). De cualquier modo, debería quedar claro

³ Con frecuencia diversos autores en español suelen traducir el término inglés *ability* por el de «habilidad»; sin embargo, nosotros preferimos traducirlo por el término «capacidad». A nuestro juicio, tradicionalmente, en psicología, los términos «habilidad» (*skill*, en inglés) o «destreza» (*dexterity* o *adroitness*, en inglés) se han concebido como más cercanos al comportamiento observable y al *conductismo*, mientras que los términos

«capacidad» (*ability* o *capability*, en inglés) o «aptitud» (*aptitude*, en inglés) están más asociados al concepto de «inteligencia» y al *cognitivismo*, pues aluden fundamentalmente a un potencial mental, inferible pero no observable directamente. Por esta razón, optamos por hablar de «test de capacidad», «IE capacidad» o «Modelos de capacidad de la IE», en lugar de «test de habilidad», «IE habilidad» o «Modelos de habilidad de la IE».

que las capacidades cognitivas no pueden ser evaluadas adecuadamente a través de cuestionarios de autoinforme. De hecho, las correlaciones entre puntuaciones reales y autoestimadas tienden tan sólo a rondar $r = 0,30$ (Furnham, 2001; Paulhus, Lysy y Yik, 1998).

La distinción de Mayer et al. (2000) entre modelos mixtos *versus* modelos de capacidad no concuerda con la teoría psicométrica aceptada hoy en día, dado que descuida el aspecto del método de medida, ni tampoco concuerda con toda la evidencia empírica disponible hasta el momento, la cual muestra claramente que las medidas de autoinforme de IE tienden a intercorrelacionar fuertemente entre sí, independientemente de si están basadas o no en modelos mixtos o de capacidad. Todos los datos que se vienen publicando al respecto continúan poniendo de relieve la necesidad de distinguir entre dos constructos de IE, a saber: IE rasgo e IE capacidad (O'Connor y Little, 2003; Warwick y Nettelbeck, 2004).

4.5. MEDIDA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL CAPACIDAD

Las medidas más destacadas de la IE capacidad son, por un lado, la Escala Multifactorial de IE, MEIS, en sus siglas en inglés (Mayer, Salovey, y Caruso, 1999), y, por otro lado, su instrumento sucesor, el Test de IE de Mayer, Salovey y Caruso, MSCEIT (Mayer, Salovey y Caruso, 2002a, 2002b). En cualquier caso, otras medidas de este constructo están comenzando a surgir lentamente. En la tabla 4.1 se presenta un resumen de las principales medidas de la IE capacidad, con información básica sobre su fiabilidad, validez y estructura factorial.

El problema con el que los tests de IE capacidad tienen que enfrentarse es el de la inherente subjetividad de la experiencia emocional (por ejemplo, Spain, Eaton y Funder, 2000; Watson, 2000). A diferencia de los tests estandarizados de evaluación de la inteligencia u otras capacidades cognitivas, los test de IE capacidad no pueden ser puntuados objetivamente porque, en la mayoría de los

casos, no existe un criterio claro acerca de lo que constituye una respuesta correcta. Los test de IE capacidad han intentado evitar este problema basándose en procedimientos alternativos de puntuación que fueron también usados en el pasado, aunque sin mucho éxito, para afrontar dificultades similares en la operacionalización de la inteligencia social (véase Matthews, Zeidner y Roberts, 2002). Quizás aún es demasiado pronto para realizar un juicio final sobre la efectividad de estos procedimientos, y debería resaltarse que se han logrado algunos progresos a través de las diversas revisiones a las que se han sometido los mejores de estos test (por ejemplo, Mayer, Salovey y Caruso, 2002a). En realidad, algunos investigadores argumentan que los test de IE capacidad han mejorado considerablemente a lo largo de los años (Matthews, Zeidner y Roberts, 2004). Desde nuestro punto de vista, el hecho de que los test de IE capacidad, tras más de una década de investigación y desarrollo, continúan sujetos a cuestiones sobre su dudosa consistencia interna y su estructura factorial no augura un buen futuro para ellos.

4.6. MEDIDA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL RASGO

La explosión en el número de medidas de IE rasgo puede haber dado la impresión de que la construcción de cuestionarios psicométricamente sólidos es una tarea sencilla. Sin embargo, cualquiera que sea consciente de los principios básicos de la psicometría, especialmente de aquellos aspectos referidos a los procesos de validación, sabe que esto no es así. El hecho es que pocas medidas de IE rasgo han sido desarrolladas bajo un marco teórico claro, y muchas menos aún son las que disponen de fundamentos empíricos firmes. Un aspecto indicativo de esta conclusión es que la mayoría de los cuestionarios de autoinforme pretenden medir la IE como una capacidad cognitiva. En la tabla 4.2 se presenta un resumen de las medidas de la IE rasgo, junto con información básica sobre su fiabilidad, validez y estructura factorial. Las entradas en la tabla se han organizado cronológicamente por año

TABLA 4.1
Resumen de las medidas de IE capacidad

Medida	Autores	Fiabilidad α	Fiabilidad test-retest	Validez predictiva	Validez incremental	Validez convergente y discriminante	Estructura factorial
EARS. <i>Emotional Accuracy Research Scale</i>	Mayer y Geher, 1996	Baja (0,24 para puntuación según expertos, y 0,53 para puntuación según consenso).	?	?	?	Pequeñas e inestables correlaciones con autoinformes de empatía.	Incierto. ¿Cuatro factores?
EISC. <i>Emotional Intelligence Scale for Children</i>	Sullivan, 1999	Entre baja y moderada.	?	?	?		?
MEIS. <i>Multi-factor Emotional Intelligence Scale</i>	Mayer, Caruso y Salovey, 1999	Buena para la puntuación global de IE capacidad (0,70-0,85), pero baja (0,35-0,66) para las ramas 3 y 4 (mejor para el criterio consenso que para el de expertos).	?	Incierto.	?	Entre pequeñas y moderadas correlaciones con inteligencia cristalizada (Gc). Bajas correlaciones con los Cinco Grandes.	Incierto. ¿Tres factores?
MSCEIT. <i>Mayer Salovey Caruso Emotional Intelligence Test</i>	Mayer, Salovey y Caruso, 2002a	Mejor para la versión 2 que para la versión 1 (0,68-0,71).	?	Bienestar, puntuaciones en test de capacidad verbal.	Conducta social (sobre personalidad y capacidad verbal).	Convergencia entre los criterios de consenso y de expertos. Correlaciones muy bajas con medidas de IE rasgo ($r < 0,30$).	Incierto. ¿Cuatro factores?

TABLA 4.1 (continuación)

Medida	Autores	Fiabilidad α	Fiabilidad test-retest	Validez predictiva	Validez incremental	Validez convergente y discriminante	Estructura factorial
FNEIPT. <i>Freudenthaler & Neubauer Emotional Intelligence Performance Test</i>	Freudenthaler y Neubauer, 2003	Moderada: 0,69 para «gestión de las propias emociones» y 0,64 para «gestión de las emociones de los demás».	?	?	?	Correlaciones de $r = 0,51$ entre «gestión de las propias emociones» e Inteligencia intrapersonal autoinformada, y correlaciones de $r = 0,25$ entre «gestión de las emociones de los demás» e inteligencia interpersonal autoinformada. Correlaciones de ambas subescalas con los Cinco Grandes ($r = 0,18-0,51$).	Incierto (¿Dos factores?).

Nota: La información de esta tabla es necesariamente sucinta, por lo que se recomienda a los lectores interesados que consulten las fuentes originales para profundizar en más detalles. Las entradas de la tabla designadas con el término «Incierto» no indican necesariamente la existencia de evidencia contradictoria, pues pueden también referirse al hecho de que se carezca de datos suficientes para un adecuado juicio. Los signos de interrogación (?) indican que no nos ha sido posible disponer de datos fidedignos acerca del correspondiente apartado.

de publicación y por los apellidos de los principales autores de cada medida. Por otra parte, en el texto que sigue a continuación se presenta alguna información adicional sobre cada una de las medidas referidas en dicha tabla⁴.

4.6.1. TMMS; *Trait Meta-Mood Scale* (Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai, 1995)

El cuestionario TMMS (Escala Rasgo de Metaconocimiento Emocional), ligeramente basado en el modelo original de Salovey y Mayer (1990), puede considerarse la primera medida de la IE, en general, y de la IE rasgo, en particular. Está compuesto por 30 ítems, los cuales se responden sobre una escala Likert de 5 puntos. El TMMS aporta puntuaciones sobre tres factores, denominados «atención a las emociones», «claridad emocional» y «reparación emocional». Contrariamente a la asunción de muchos usuarios de este cuestionario, el TMMS no fue diseñado para aportar una puntuación global, lo cual debería ser tenido en cuenta a la hora de analizar datos e interpretar resultados derivados de su aplicación. Otro punto para tener presente es que el TMMS no fue diseñado para representar todo el dominio muestral de la IE rasgo en su conjunto, con lo cual omite muchas dimensiones centrales del constructo.

4.6.2. EQ-i; *Bar-On Emotional Quotient Inventory* (Bar-On, 1997a, 1997b)

El cuestionario EQ-i (Inventario de Cociente Emocional) es una de las medidas de IE rasgo más

ampliamente utilizadas en la literatura. Su fundamentación teórica es algo vaga, dado que fue reconvertido en un cuestionario de IE a partir de un inventario original de bienestar subjetivo. La estructura a priori del EQ-i es de 133 ítems, 15 subescalas y cinco factores de orden superior: «intrapersonal», «interpersonal», «adaptación», «manejo del estrés» y «estado de ánimo general». No obstante, empíricamente, no hay evidencia para una estructura de orden superior, pues el cuestionario parece ser unifactorial (Petrides y Furnham, 2001). Además, en un análisis factorial por ítems, Palmer, Manocha, Gignac y Stough (2003) identificaron una solución factorial de seis subescalas, en lugar de las 15 descritas en el manual técnico del inventario. Otra limitación del EQ-i es que incluye varias facetas o dimensiones irrelevantes (por ejemplo, «solución de problemas», «prueba de realidad», «independencia») y descuida muchas otras que son relevantes (por ejemplo, «percepción emocional», «expresión emocional», «regulación emocional»). A pesar de ello, el EQ-i representa el dominio muestral de la IE rasgo mejor que otros muchos inventarios, como puede observarse mediante una comparación entre las tablas 1 y 2 del trabajo de Petrides y Furnham (2001).

4.6.3. SEIS; *Schutte Emotional Intelligence Scale* (Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden y Dornheim, 1998)

El SEIS (Escala de Inteligencia Emocional de Schutte) se compone de 33 ítems que se puntúan según una escala de tipo Likert de 5 puntos. Sus

⁴ Muchas de las medidas aquí revisadas reciben diferentes nombres en la literatura; por ello explicamos los siguientes criterios que hemos adoptado para la denominación de cada medida: *a*) siempre que el/los autor/es de la medida le había/n asignado un nombre específico, éste se ha respetado; *b*) cuando, por el contrario, una medida no tenía una denominación distintiva sino más bien una genérica, entonces se ha antepuesto en su denominación genérica el nombre de su/s autor/es seguido de la expresión *emotional intelligence scale* o *emotional intelligence inventory*, según la expresión más comúnmente usada

por su/s autor/es. Un ejemplo de la multiplicidad de nombres para ciertas medidas de IE es el cuestionario de Schutte et al. (1998), el cual ha recibido en la literatura numerosas denominaciones: *Emotional Intelligence Scale* (Schutte et al., 1998), *Trait Emotional Intelligence Measure* (Schutte et al., 2001), *Emotional Intelligence Questionnaire* (Petrides y Furnham, 2000a), *Self-Report Emotional Intelligence Test* (Brackett y Mayer, 2003), *Schutte Self-Report Inventory* (Ciarrochi et al., 2001), *Schutte Emotional Intelligence Scale* (Austin et al., 2004), etc.

propiedades psicométricas han sido examinadas en varios artículos (por ejemplo, Austin, Saklofske, Huang y McKenney, 2004; Petrides y Furnham, 2000a; Saklofske, Austin y Minski, 2003), hallándose evidencias que indican que este instrumento tiene entre tres y cuatro factores. El principal defecto del SEIS es que ofrece una representación incompleta del dominio muestral de la IE rasgo, estando exclusivamente basado en las tres dimensiones postuladas en el modelo inicial de Salovey y Mayer (1990). Sin embargo, este cuestionario ha sido utilizado ampliamente en la literatura y puede ser empleado como una medida breve de IE rasgo global (Schutte et al., 2001).

4.6.4. ECI; *Emotional Competence Inventory* (Boyatzis, Goleman y Hay/McBer, 1999)

El ECI (Inventario de Competencia Emocional) mide «competencias emocionales» que generalmente se vinculan con la IE. Tiene dos formas (autoinforme y evaluación 360 grados), y, actualmente, existen dos versiones de este inventario: versión 1 (110 ítems, escala Likert de 7 puntos) y versión 2 (73 ítems, escala Likert de 6 puntos) (Sala, 2002). El ECI consta de 20 dimensiones (llamadas «competencias») que son organizadas en cuatro grupos⁵: «autoconciencia», «autogestión», «conciencia social» y «habilidades sociales». Aunque este instrumento ha llegado a ser muy popular en el ámbito de la gestión de recursos humanos, parece que hay poca información sobre sus propiedades psicométricas que se haya publicado en revistas científicas.

4.6.5. EISRS; *Emotional Intelligence Self-Regulation Scale* (Martínez-Pons, 2000)

Este instrumento está basado en el modelo de autorregulación de la IE del mismo autor, el cual

pretende integrar la teoría social-cognitiva de Bandura con el modelo original de IE de Salovey y Mayer (1990). El EISRS (Escala de Autorregulación de la IE) está constituido por 52 ítems, los cuales se responden según una escala de tipo Likert de 7 puntos, y posee diez subescalas y cuatro dimensiones de orden superior: «motivación», «fijación de objetivos», «uso de estrategia» y «autoevaluación del ajuste y de la efectividad de la estrategia». Martínez-Pons (2000) presenta datos basados en una muestra de 100 adultos, mostrando adecuados coeficientes de fiabilidad (consistencia interna) para las diferentes subescalas del cuestionario. Para nuestro conocimiento, esta escala aún no ha sido utilizada en otros estudios en la literatura.

4.6.6. EI-IPIP; *Emotional Intelligence IPIP Scales* (Barchard, 2001a)

El cuestionario EI-IPIP (Escala IPIP de IE) aparece en el sitio web del Banco Internacional de Ítems de Personalidad (<http://www.ipip.ori.org>). Está constituido por 68 ítems organizados en siete componentes: «expresividad positiva», «expresividad negativa», «atención a las emociones», «toma de decisiones basada en las emociones», «sensibilidad a la diversión», «sensibilidad a la angustia» y «preocupación empática». Barchard (2001a) presenta valores de consistencia interna separados por género, para cada uno de los siete componentes, variando desde 0,59 hasta 0,83. Para nuestro conocimiento, el EI-IPIP aún no ha sido empleado en la literatura científica.

4.6.7. DHEIQ; *Dulewicz & Higgs Emotional Intelligence Questionnaire* (Higgs y Dulewicz, 1999; Dulewicz y Higgs, 2001)

El DHEIQ (Cuestionario de IE de Dulewicz y Higgs) está basado en los libros de Goleman (1995a, 1998) y fue diseñado para su utilización en

⁵ Nos referimos aquí al término «grupo» en el sentido estadístico que representa el término inglés *cluster*.

entornos organizacionales. Este cuestionario consta de 69 ítems organizados en siete dimensiones: «autoconciencia», «influencia», «decisión», «sensibilidad interpersonal», «motivación», «responsabilidad e integridad» y «elasticidad emocional»⁶. El DHEIQ no ha sido muy utilizado en la literatura científica, y hay poca información acerca de su fiabilidad y validez.

4.6.8. TEIQue; *Trait Emotional Intelligence Questionnaire* (Petrides, 2001; Petrides y Furnham, 2003; Petrides, Pérez y Furnham, 2003)

A lo largo de los últimos seis años se han estado desarrollando, adaptando y validando las diversas formas y traducciones del TEIQue (Cuestionario de IE rasgo) en el contexto de un programa de investigación académica⁷ que se ha centrado principalmente en la IE rasgo (por ejemplo, Furnham y Petrides, 2003; Pérez, 2003; Petrides, Frederickson y Furnham, 2004). El TEIQue está basado en la teoría y en el modelo de la IE rasgo, en cuyo marco la inteligencia emocional se conceptúa como un rasgo de personalidad, localizado en los niveles inferiores de las jerarquías de la personalidad (por ejemplo, Petrides y Furnham, 2000a, 2001, 2003). La última versión de la forma completa del TEIQue comprende 153 ítems, y ofrece puntuaciones en 15 subescalas, cuatro factores y una puntuación global de IE rasgo. La estructura factorial del TEIQue está actualmente bajo investigación, aunque los análisis provisionales parecen apoyar una estructura que comprende los siguientes cuatro factores: «bienes-

⁶ El término *resilience* o *emotional resilience* tiene una difícil traducción en español, lo que ha llevado a numerosos autores a adoptar el anglicismo «resiliencia». Su origen etimológico parece que procede del francés *résilience* y éste, a su vez, del latín *resilire*, es decir, la combinación del prefijo *re* + *salire*, que significa «saltar», con lo que el significado original sería «resaltar» o «rebotar», indicando un sentido de «vuelta» o «retorno». Por nuestra parte, nos parece que su traducción literal podría ser quizá «elasticidad» o «resistencia». En física e ingeniería de materiales se utiliza en ambos sentidos, mientras que

en ecología se utiliza más bien como «resistencia». Finalmente, en psicología, dado que el concepto se refiere a la facilidad para reponerse tras vivir experiencias difíciles, dolorosas o que generaron emociones negativas, proponemos traducirlo como «elasticidad o resistencia/recuperación emocional». No obstante, cabe señalar que, en ocasiones, también se ha traducido como «entereza» por otros autores.

4.6.9. SPTB; *Sjöberg Personality Test Battery* (Sjöberg, 2001)

La SPTB (Batería de Pruebas de Personalidad de Sjöberg) es un amplio conjunto de pruebas que miden diferentes constructos y facetas de la personalidad, incluyendo la IE rasgo. La batería completa comprende 789 ítems, los cuales se responden según una escala de tipo Likert de 4 puntos. En un análisis factorial exploratorio de las 21 escalas de la SPTB, uno de los cuatro factores obtenidos abarcaba siete rasgos que el autor interpretó como dimensiones de la IE: «introversión», «empatía», «inhibición emocional», «maquiavelismo», «alexitimia», «autorrealización» y «atribución externa».

4.6.10. TEII; *Tapia Emotional Intelligence Inventory* (Tapia, 2001)

El TEII (Inventario de IE de Tapia) es un ejemplo representativo de la confusión teórica presente en el campo de investigación sobre la IE, dado que pretende operacionalizar el modelo de capacidad cognitiva de Mayer y Salovey (1997) a través de ítems de autoinforme. Debería quedar claro que el TEII es una medida de IE rasgo, porque sus ítems realmente intentan operacionalizar autopercepcio-

en ecología se utiliza más bien como «resistencia». Finalmente, en psicología, dado que el concepto se refiere a la facilidad para reponerse tras vivir experiencias difíciles, dolorosas o que generaron emociones negativas, proponemos traducirlo como «elasticidad o resistencia/recuperación emocional». No obstante, cabe señalar que, en ocasiones, también se ha traducido como «entereza» por otros autores.

⁷ Todas las versiones y traducciones del TEIQue están disponibles de forma gratuita al investigador que lo solicite, únicamente para propuestas de investigación.

nes y disposiciones en lugar de capacidades cognitivas relacionadas con las emociones. El TEII se compone de 41 ítems que se agrupan en cuatro factores o dimensiones: «empatía», «utilización de los sentimientos», «manejo de las relaciones» y «autocontrol».

4.6.11. WEIP; *Workgroup Emotional Intelligence Profile* (Jordan, Ashkanasy, Härtel, y Hooper, 2002)

Esta medida fue diseñada para determinar el perfil de la IE de los individuos que forman parte de un grupo de trabajo. Este cuestionario está formado por 27 ítems que se responden sobre una escala de tipo Likert de 7 puntos, y mide siete facetas de la IE rasgo que, a su vez, se organizan en dos grandes dimensiones («intrapersonal» e «interpersonal»). La investigación inicial con el WEIP (Perfil de IE del grupo de trabajo) ha mostrado que los equipos de trabajo cuyos miembros poseen mayor IE rasgo tienden a lograr un mejor rendimiento que aquellos constituidos por miembros con una menor IE rasgo (Jordan et al., 2002).

4.6.12. SUEIT; *Work-place Swinburne University Emotional Intelligence Test* (Palmer y Stough, 2002)

Ésta es otra medida del constructo IE rasgo diseñada para su uso en el entorno laboral. El SUEIT (Test de IE en el trabajo de la Universidad de Swinburne) tiene 64 ítems que se responden sobre una escala de tipo Likert de 5 puntos. Este cuestionario ofrece una puntuación global, así como puntuaciones en cinco subescalas determinadas empíricamente: «reconocimiento y expresión emocional», «comprensión de emociones», «cognición dirigida por las emociones», «gestión emocional» y «control emocional». El SUEIT es relativamente nuevo, y su fiabilidad y validez están actualmente bajo investigación.

4.6.13. VEIS; *Van de Zee Emotional Intelligence Scale* (Van der Zee, Schakel y Thijs, 2002)

Este cuestionario comprende 85 ítems, los cuales se responden sobre una escala de tipo Likert de 5 puntos y forman 17 subescalas. El VEIS (Escala de IE de Van der Zee) parece tener una estructura factorial compuesta por los siguientes tres factores: «empatía», «autonomía» y «control emocional». Los coeficientes de consistencia interna para la mayoría de las escalas del VEIS son relativamente bajos, con varios valores por debajo del valor de 0,50. Consistente con la distinción conceptual entre IE rasgo e IE capacidad, Van der Zee et al. (2002) encontraron que el VEIS se relaciona con rasgos de personalidad, pero no con capacidad cognitiva.

4.6.14. WLEIS; *Wong & Law Emotional Intelligence Scale* (Wong y Law, 2002)

EL WLEIS (Escala de IE de Wong y Law) fue diseñado como una medida breve de la IE para su uso en investigación en psicología organizacional y del trabajo. Está formado por 16 ítems que se puntúan en una escala de tipo Likert de 7 puntos, y evalúa cuatro dimensiones de la IE rasgo: «valoración o percepción de las propias emociones», «valoración o percepción de las emociones de los demás», «uso de las emociones» y «regulación emocional». Según Wong y Law (2002), este cuestionario presenta buenos índices de fiabilidad (consistencia interna). Por otra parte, en términos de validez, estos autores presentan datos mostrando que las puntuaciones en el WLEIS se relacionan con el rendimiento y con la satisfacción laboral.

4.6.15. LEIQ; *Lioussine Emotional Intelligence Questionnaire* (Lioussine, 2003)

Éste es un cuestionario de IE rasgo desarrollado en ruso. Está formado por 38 ítems basados en una

TABLA 4.2
Resumen de las medidas de IE rasgo

Medida	Autores	Fiabilidad α	Fiabilidad test-retest	Validez predictiva	Validez incremental	Validez convergente y discriminante	Estructura factorial
TMMS. <i>Trait Meta Mood Scale</i>	Salovey et al., 1995	0,70-0,85	?	Depresión, recuperación del estado de ánimo, orientación hacia los objetivos.	?	Correlaciones moderadas con los Cinco Grandes.	Tres factores, pero no puntuación global.
EQ-i. <i>Emotional Quotient Inventory</i>	Bar-On, 1997a, 1997b	Buena, en general (alrededor de 0,85).	Buena.	Salud mental, afrontamiento, satisfacción laboral y satisfacción marital.	?	Correlaciones moderadas con los Cinco Grandes.	Incierto.
SEIS. <i>Schutte Emotional Intelligence Scales</i>	Schutte et al., 1998	0,70-0,85.	?	Apoyo social, satisfacción marital y vital, depresión, rendimiento en tareas cognitivas.	Evidencia parcial frente a los Cinco Grandes	Correlaciones medias y altas con los Cinco Grandes.	Incierto (tres o cuatro factores), puntuación global.
ECL. <i>Emotional Competence Inventory</i>	Boyatzis, Goleman, y Hay/McBer, 1999	0,70-0,85 para la puntuación global, y > 0,85 para habilidades sociales.	Adecuada, aunque basada en muestras muy pequeñas.	Correlaciones moderadas con estilos directivos y clima organizacional. Bajas correlaciones con éxito en la carrera profesional.	?	Incierto (datos basados en muestras pequeñas); ausencia de correlación con pensamiento crítico y razonamiento analítico.	Incierto (¿cuatro factores?).
EISRS. <i>Emotional Intelligence Self-Regulation Scale</i>	Martínez-Pons, 2000	0,75-0,94	?	Depresión, satisfacción vital, afecto positivo.	?	Incierto.	Incierto (¿Un factor?).
EI-IPIP. <i>Emotional Intelligence-based IPIP Scales</i>	Barchard, 2001a	0,70-0,85	?	?	?	?	?
DHEIQ. Dulewicz y Higgs Emotional Intelligence Questionnaire	Dulewicz y Higgs, 2001	Entre baja y moderada (0,54 - 0,71).	?	Avance en el nivel jerárquico organizacional.	?	Incierto.	Incierto.

TABLA 4.2 (continuación)

Medida	Autores	Fiabilidad α	Fiabilidad test-retest	Validez predictiva	Validez incremental	Validez convergente y discriminante	Estructura factorial
TEIQue. <i>Trait Emotional Intelligence Questionnaire</i>	E.g., Petrides, 2001; Petrides y Furnham, 2003	Buena, en general (alrededor de 0,85).	Buena (entre 0,50 y 0,82; 0,78 para la puntuación global; período de 12 meses).	Salud mental (depresión, trastornos de la personalidad, actitudes disfuncionales), estilos de afrontamiento adaptativos, estrés laboral, rendimiento laboral, compromiso organizacional, conducta desadaptativa en la escuela, sensibilidad a la inducción del estado de ánimo.	Buena frente a los Tres Gigantes, a los Cinco Grandes, al Afecto negativo y al afecto positivo.	El TEIQue puede ser aislado estadísticamente en el espacio factorial de los Tres Gigantes y de los Cinco Grandes.	Cuatro factores, y puntuación global.
SPTB. <i>Sjöberg Personality Test Battery (EI Scale)</i>	Sjöberg, 2001	0,70-0,85	?	Actitudes antiautoritarias, habilidades de identificación de emociones, orientación social.	?	Correlaciones moderadas con extraversión ($r = .37$) y neuroticismo ($r = .50$).	?
TEII. <i>Tapia Emotional Intelligence Inventory</i>	Tapia, 2001	0,70-0,85	Buena (0,60-0,70).	?	?	?	Cuatro factores, y puntuación global.
SUEIT. <i>Swinsburne University Emotional Intelligence Test</i>	Palmer y Stough, 2002	Buena, en general (alrededor de 0,85).	Buena (.82-.94; período de un mes).	Bienestar, estrés ocupacional.	?	Correlaciones moderadas con neuroticismo ($r = -0,41$), extraversión ($r = 0,44$) y apertura ($r = .27$).	?
WEIP-3. <i>Workgroup Emotional Intelligence Profile</i> (versión 3)	Jordan et al., 2002	0,70-0,85	?	Autosupervisión, empatía.	?	Entre pequeñas y moderadas correlaciones con el TMMS.	Incierto (¿siete factores?).

TABLA 4.2 (continuación)

Medida	Autores	Fiabilidad α	Fiabilidad test-retest	Validez predictiva	Validez incremental	Validez convergente y discriminante	Estructura factorial
VEIS. <i>Van der Zee Emotional Intelligence Scale</i>	Van der Zee et al., 2002	Adecuada para «puntuación por tercetos» (0,70-0,85). Baja para autoinformes (<.60)	?	Rendimiento académico, éxito social.	Evidencia parcial frente a los Cinco Grandes.	Bajas correlaciones con el Cociente Intelectual (CI). Entre moderadas y altas correlaciones con los Cinco Grandes.	Incierto (¿Tres factores?).
WLEIS. <i>Wong y Law Emotional Intelligence Scales</i>	Wong y Law, 2002	0,70-0,85	?	Rendimiento y satisfacción laboral, compromiso organizacional, intención de rotación y abandono.	?	Pequeñas correlaciones negativas con CI.	Cuatro factores, y puntuación global.
LEIQ. <i>Lioussine Emotional Intelligence Questionnaire</i>	Lioussine, 2003	0,70-0,85	?	?	?	Moderadas correlaciones con los Cinco Grandes.	Incierto (¿Siete factores?).

NOTA: La información de esta tabla es necesariamente sucinta, por lo que se recomienda a los lectores interesados que consulten las fuentes originales para profundizar en más detalles. Las entradas de la tabla designadas con el término «Incierto» no indican necesariamente la existencia de evidencia contradictoria, pues pueden también referirse al hecho de que se carezca de datos suficientes para un adecuado juicio. Los signos de interrogación (?) indican que no nos ha sido posible disponer de datos fidedignos acerca del correspondiente apartado.

escala de tipo Likert de 4 puntos. Su estructura incluye ocho subescalas y dos dimensiones generales («intrapersonal» e «interpersonal»). El LEIQ (Cuestionario de IE de Lioussine) también se trata de una medida relativamente nueva, y tanto su fiabilidad como su validez están actualmente bajo investigación.

4.7. COMENTARIOS GENERALES SOBRE LA MEDIDA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

En la mayoría de los casos, la existencia de medidas alternativas de un mismo constructo suele ser un signo de progreso en el área de investigación de que se trate. Sin embargo, sospechamos que la principal razón por la cual éste no es el caso con respecto a la IE rasgo es que, actualmente, esta área de investigación se halla estancada en un estado preparadigmático, en el cual se están desarrollando continuamente cuestionarios sin una adecuada y sólida fundamentación a nivel teórico o psicométrico. En realidad, la mayoría de los autores y usuarios de estos instrumentos tienen todavía la impresión de que la IE es un constructo unitario que puede ser medido tanto a través de cuestionarios de autoinformes como a través de test de rendimiento máximo, o, incluso, a través de tareas improvisadas, sin que ello tenga ningún tipo de implicaciones para su conceptualización o su red nomológica, o para la interpretación de los resultados de investigación.

Es preciso destacar que no todas las medidas de IE rasgo son susceptibles de las críticas previamente expuestas. En cualquier caso, en lugar de concentrarnos en analizar las relativas fortalezas y debilidades de los diferentes inventarios o cuestionarios, sería más provechoso responder brevemente a una crítica que continúa siendo dirigida contra la IE rasgo como constructo. Así, en ocasiones se aduce como un serio defecto el que la IE rasgo se relacione con las dimensiones básicas de la personalidad y que no siempre contribuya incrementalmente a la predicción de la varianza de la variable criterio (por ejemplo, MacCann, Matthews, Zeidner y Roberts, 2004; Salovey, Woolery y Mayer, 2001).

Esta crítica debe considerarse con perspectiva, enfatizando una vez más que la conceptualización de la IE como un rasgo de personalidad de orden inferior (Petrides y Furnham, 2001) obviamente implica que será asociado con dimensiones de la personalidad de orden superior. En verdad, sería más bien extraño que un constructo de personalidad de orden inferior no estuviera relacionado con las dimensiones de la personalidad de orden superior que delimitan el espacio factorial en el que dicho constructo se encuentra. Por otro lado, es cierto, y así ha sido reiteradamente señalado por los investigadores (por ejemplo, Petrides et al., 2004), que ningún tipo de IE tiene efectos acordes con las expectativas que han sido construidas en la literatura popular (por ejemplo, Cooper y Sawaf, 1997). No obstante, también debe quedar claro que la validez discriminante e incremental de la IE rasgo está más allá de ninguna duda (Saklofske et al., 2003). En cualquier caso, es importante destacar que la cuestión de la validez incremental, tal y como se discute actualmente, es de una significación teórica limitada para la comprensión del constructo (véase Petrides y Furnham, 2003).

Otra cuestión relevante y también relacionada con lo que estamos exponiendo se refiere al dominio muestral sobre el que se basan las diferentes medidas de IE (rasgo y capacidad). El primer paso para la operacionalización de un constructo psicológico implica la definición previa de su dominio muestral, es decir, determinar qué facetas (elementos o dimensiones) integra dicho constructo (por ejemplo, Cattell, 1973). Virtualmente, todos los modelos de IE, cuestionarios y tests, han evitado este paso, aportando dominios muestrales que han sido definidos de manera más bien arbitraria. Este hecho se evidencia en la tabla 4.3, en la que se presenta un resumen conciso de los modelos de IE más destacados en la literatura, detallándose las principales dimensiones subsumidas en cada uno de ellos.

En la gran mayoría de los casos, la inclusión o exclusión de facetas en un modelo es el resultado de procesos arbitrarios o no explícitos. También es pertinente destacar aquí el hecho de que muchas facetas pueden sonar diferentes pero ser operacio-

TABLA 4.3
Modelos de inteligencia emocional

Salovey y Mayer, 1990	<ul style="list-style-type: none"> — Valoración y expresión de las emociones. — Utilización de las emociones. — Regulación de las emociones.
Goleman, 1995a	<ul style="list-style-type: none"> — Autoconciencia. — Autorregulación. — Automotivación. — Empatía. — Gestión de las relaciones.
Mayer y Salovey, 1997	<ul style="list-style-type: none"> — Percepción, valoración y expresión de las emociones. — Facilitación emocional del pensamiento. — Comprensión y análisis de las emociones; empleo del conocimiento emocional. — Regulación reflexiva de las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual.
Bar-On, 1997a, 1997b	<p><i>Intrapersonal:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Autoconciencia emocional. — Asertividad. — Autoestima. — Autorrealización. — Independencia. <p><i>Interpersonal:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Empatía. — Relaciones interpersonales. — Responsabilidad social. <p><i>Adaptación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Solución de problemas. — Prueba de realidad. — Flexibilidad. <p><i>Manejo del estrés:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Tolerancia al estrés. — Control de impulsos. <p><i>Estado de ánimo general:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Felicidad. — Optimismo.
Cooper y Sawaf, 1997	<ul style="list-style-type: none"> — Alfabetización emocional. — Agilidad emocional. — Profundidad emocional. — Alquimia emocional.

TABLA 4.3 (continuación)

<p>Goleman, 1998</p>	<p><i>Autoconciencia:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Autoconciencia emocional. — Autoevaluación adecuada. — Autoconfianza. <p><i>Autorregulación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Autocontrol. — Confiabilidad. — Responsabilidad. — Adaptabilidad. — Innovación. <p><i>Automotivación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Motivación de logro. — Compromiso. — Iniciativa. — Optimismo. <p><i>Empatía:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Empatía. — Conciencia organizacional. — Orientación al servicio. — Desarrollo de los demás. — Aprovechamiento de la diversidad. <p><i>Habilidades sociales:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Liderazgo. — Comunicación. — Influencia. — Catalización del cambio. — Gestión de conflictos. — Construcción de alianzas. — Colaboración y cooperación. — Capacidades de equipo.
<p>Weisinger, 1998</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Autoconciencia. — Gestión emocional. — Automotivación. — Habilidades de comunicación efectiva. — Pericia interpersonal. — Orientación emocional.
<p>Higgs y Dulewicz, 1999</p>	<p><i>Conductores:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Motivación. — Intuición.

TABLA 4.3 (continuación)

<p>Higgs y Dulewicz, 1999</p>	<p><i>Limitadores:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Responsabilidad. — Elasticidad emocional. <p><i>Facilitadores:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Autoconciencia. — Sensibilidad interpersonal. — Influencia.
<p>Petrides y Furnham, 2001</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Adaptabilidad. — Asertividad. — Valoración o percepción emocional de uno mismo y de los demás. — Expresión emocional. — Gestión emocional de los demás. — Regulación emocional. — Baja impulsividad. — Habilidades de relación. — Autoestima. — Automotivación. — Competencia social. — Manejo del estrés. — Empatía rasgo. — Felicidad rasgo. — Optimismo rasgo.

NOTA: Por limitaciones de espacio, esta tabla no puede incluir todos los elementos e información relevante que corresponden a los diferentes modelos. Por esta razón, se sugiere a los lectores interesados que consulten las fuentes originales para más detalles.

nalmente idénticas (*jangle fallacy*⁸; véase Block, 1995).

En lo que se refiere a los elementos que integran, los diferentes modelos de IE tienden a ser complementarios más que contradictorios entre sí (Ciarrochi, Chan y Caputi, 2000). Asimismo, los modelos de IE más destacados tienden a compartir muchas dimensiones o facetas clave, incluso a pesar de que dichos modelos también incluyen otras dimensiones que, a simple vista, resultan irrelevantes para el constructo. Las comunalidades entre

modelos aportaron las bases para la identificación sistemática del primer dominio muestral de la IE rasgo, el cual incluyó las facetas compartidas pero excluyó aquellas que eran peculiares de un único modelo (Petrides y Furnham, 2001). El TEIQue está basado directamente en este dominio muestral.

Respecto a la visión de que las medidas de IE rasgo no son más que un sucedáneo o una mezcla de los «Tres Gigantes» o de los «Cinco Grandes»⁹ (por ejemplo, Brackett y Mayer, 2003; Matthews et

⁸ La traducción literal de esta expresión sería «falacia del tintineo». Esta expresión hace alusión a la confusión derivada de que, en ocasiones, las dimensiones de dos teorías o de dos instrumentos aparentemente diferentes pueden recibir nombres o etiquetas distintos a pesar de tratarse, en realidad, de dimen-

siones idénticas, lo cual significa que tal distinción no es cierta, sino sólo aparente, es decir, una falacia.

⁹ La expresión «Tres Gigantes» (*Giant Three*) se refiere a las tres dimensiones generales o superfactores de la teoría de la personalidad de Hans J. Eysenck: extraversión, neuroticismo,

al., 2004), nosotros creemos que es demasiado pesimista. Existe evidencia empírica convincente que apoya la validez discriminante e incremental de la IE rasgo, incluyendo el aislamiento de un factor oblicuo de IE rasgo tanto en el espacio factorial eysenckiano como en el de los Cinco Grandes, y cada vez se dispone de más datos mostrando que varias de las medidas empleadas para operacionalizar este constructo son capaces de predecir criterios incluso en la presencia de los rasgos básicos de la personalidad (por ejemplo, Furnham y Petrides, 2003; Saklofske et al., 2003).

Cuando empezamos a escribir este capítulo nos planteamos tres objetivos. El primer objetivo era describir los últimos hallazgos de la investigación en el campo de la IE, haciendo especial referencia a la medida de la IE rasgo. El segundo era aportar una lista útil de las medidas de la IE exis-

tentes, junto con información básica sobre su estructura, fiabilidad y validez. Con respecto a los dos primeros objetivos, a pesar de que algunas medidas son aún nuevas, la fundamentación teórica y los argumentos sobre los que éstas se basan en combinación con el contexto en el que han sido desarrolladas ofrecen, en conjunto, una clara indicación de su potencial para lograr la validez de constructo.

Nuestro objetivo final era el de motivar al lector a reflexionar críticamente sobre la literatura existente, separando cuidadosamente los hechos de las opiniones y la especulación. La conclusión más elemental que se podría obtener de tal reflexión es que la operacionalización de la IE como una capacidad cognitiva conduce a un constructo diferente del que se deriva de su operacionalización como un rasgo de personalidad.

y psicoticismo. La expresión «Cinco Grandes» (*Big Five*) alude al modelo de los cinco grandes factores de la personalidad:

apertura a la experiencia, responsabilidad, extraversión, afabilidad y neuroticismo.

