



La evaluación de la inteligencia emocional: ¿autoinformes o pruebas de habilidad?¹

Alberto González Robles
al117136@alumail.uji.es
Jonathan Peñalver González
al119309@alumail.uji.es
Edgar Bresó Esteve
bresos@psi.uji.es

¹ Esta investigación está subvencionada por el Pla de promoció de la Investigació de la Universitat Jaume I. (#P11A2010-19)

I. Resumen

700



Gran parte de la investigación actual en Inteligencia Emocional (IE) se basa en la polémica relativa a qué forma de evaluar este constructo resulta más adecuada, si medir la IE a través de pruebas de auto-informe o si hacerlo a través de pruebas de habilidad. Las razones de esta polémica son que cada tipo de instrumento presenta una serie de ventajas e inconvenientes, lo que hace a cada uno de estos instrumentos apropiado para objetivos específicos. El objetivo principal de este trabajo es comparar algunas características psicométricas de dos de los instrumentos más utilizados en la evaluación de la IE.

Para el presente estudio se ha utilizado una muestra compuesta por 71 empleados (52 mujeres y 19 hombres) provenientes de distintos departamentos de un hospital. Con objeto de preservar el anonimato, la edad se registró estableciendo cinco rangos, de manera que los sujetos únicamente debían señalar a cuál de dichos rangos pertenecían. El grupo más numeroso fue el de edades comprendidas entre los 41 y los 50 años (n=39). Los instrumentos elegidos para la evaluación de la IE fueron el autoinforme TMMS-24 (Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos, 2004) y la adaptación española de la prueba de habilidad MSCEIT (Berrocal y Extremera, 2009). Mediante el programa SPSS Statistics (19.0) se realizaron análisis descriptivos y de fiabilidad, así como análisis de correlaciones entre las distintas dimensiones que conforman ambos instrumentos.

Los resultados obtenidos mostraron una adecuada consistencia interna de las distintas dimensiones del TMMS-24, así como correlaciones significativas entre las diferentes dimensiones del MSCEIT y correlaciones no significativas entre el TMMS-24 y el MSCEIT.

Estos datos están en la línea de los trabajos que concluyen que los auto-informes y las pruebas de habilidad no evalúan el mismo constructo o que evalúan aspectos distintos de la IE. Por tanto, se sugiere la necesidad de continuar investigando esta problemática para arrojar luz sobre el controvertido tema de la evaluación de la IE.

Palabras clave: Inteligencia Emocional, Autoinformes, Pruebas de habilidad

Abstract

Current research on the Emotional Intelligence (EI) focuses on the controversy about which is the best way for assessing this construct properly. In this vein, different self-report scales and ability tests have been developed in order to evaluate EI. That controversy is due to the fact that each type of survey has a number of advantages and disadvantages, thus, each one is more or less appropriate depending on several



circumstances. The main objective of this study was to compare some psychometric characteristics of two of the most used surveys used in the assessment of IE (one self-report and one ability test).

A sample of 71 employees (52 women and 19 men) from different departments of a hospital was used. In order to preserve anonymity, we established five age ranges. The largest group was aged between 41 and 50 years ($n = 39$). The instruments chosen for the evaluation of EI were the TMMS-24 (Fernandez-Berrocal, Extremera and Ramos, 2004) and the Spanish adaptation of the MSCEIT test of skill (Extremera and Fernandez-Berrocal, 2009). Using SPSS (19.0), descriptive analysis, reliability, and analysis of correlations between the different dimensions were performed.

Results showed adequate internal consistency of the different dimensions of TMMS-24 and significant correlations between the different dimensions of the MSCEIT and non-significant correlations between the TMMS-24 and the MSCEIT.

These data are in line with previous research and support that self-reports and ability tests do not assess the same construct or evaluate different aspects of the IE. Therefore, it suggests the need to further research in order to clarify the controversial of the evaluation of EI.

Key words: Emotional Intelligence, self-reports, ability tests.

II. Introducció

La Inteligencia Emocional (IE) en los últimos años ha devenido un campo de estudio de gran interés entre los investigadores en el área de la conducta humana. Los primeros pasos en el estudio de la IE fueron dados por los autores Mayer y Salovey. En 1990 formularon el primer modelo formal sobre Inteligencia Emocional y establecieron una definición original de las competencias que integran el constructo de la IE. Así, la definición planteada por estos autores fue la siguiente:

La Inteligencia Emocional supone la habilidad para percibir, evaluar y expresar con precisión las emociones, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos cuando éstos facilitan el pensamiento, la capacidad para comprender las emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones a fin de promover el crecimiento emocional e intelectual (Mayer y Salovey, 1997).

El término fue utilizado por estos investigadores para describir las habilidades emocionales que parecen tener gran importancia en la consecución del éxito, ya que, como otros muchos investigadores habían demostrado, el éxito académico (frecuentemente operacionalizado a través del CI) no es un predictor exclusivo para que una persona triunfe en la vida. Pero no es hasta 1995, con la obra *La inteligencia emocional* publicada por Goleman, cuando el concepto es ampliamente divulgado y popularizado, iniciándose desde entonces un sinnúmero de investigaciones encaminadas a esclarecer el constructo de la IE. Los

resultados procedentes de múltiples investigaciones a lo largo de las dos últimas décadas han llevado a afirmar a autores como Goleman (1999) que la IE juega un papel determinante en el desempeño óptimo de cualquier tipo de trabajo.

El modelo teórico de Mayer y Salovey (1997) define la IE a partir de cuatro habilidades básicas: a) Percepción de emociones; b) Facilitación emocional; c) Comprensión emocional y d) Manejo de emociones. En la figura 1 se muestran dichas competencias y una breve definición de cada una de ellas.

HABILIDADES EMOCIONALES	DESCRIPCIÓN
Percepción Emocional	La habilidad para percibir las propias emociones y la de los demás, así como percibir emociones en objetos, arte, historias, música y otros estímulos.
Facilitación emocional	La habilidad para generar, usar y sentir las emociones como necesarias para comunicar sentimientos, o utilizarlas en otros procesos cognitivos.
Comprensión emocional	La habilidad para comprender la información emocional, cómo las emociones se combinan y progresan a través del tiempo y saber apreciar los significados emocionales.
Regulación emocional	La habilidad para estar abierto a los sentimientos, modular los propios y los de los demás así como promover la comprensión y el crecimiento personal.

Figura 1. Habilidades de la IE según Mayer y Salovey (1997)

La definición de partida de la IE propuesta por Mayer y Salovey (1990) ha sido desarrollada y matizada por otros autores. Por ejemplo, Goleman (1995) define la IE como el conjunto de habilidades, tales como ser capaz de motivarse y persistir frente a las decepciones, controlar el impulso y demorar la gratificación, regular el humor y evitar que los trastornos disminuyan la capacidad de pensar, mostrar la empatía y abrigar esperanza. También la considera como la capacidad para leer los sentimientos, controlar los impulsos, razonar, permanecer tranquilos y optimistas cuando nos vemos confrontados a ciertas pruebas y mantenernos a la escucha del otro. Otros autores la conceptualizan como la capacidad de un individuo para ejecutar y depurar al menos las siguientes habilidades: auto-observación de las propias emociones, observación de las de los otros, capacidad de regular las emociones, expresarlas oportunamente, no ocultar las emociones socialmente,

poseer una estilo de afrontamiento adaptativo, mantener alta la esperanza y perseverar en las metas (Domínguez, Olvera y Cruz, citado por Cortés Sotres et al., 1999). Las continuas investigaciones, llevadas a cabo en su mayor parte con poblaciones pertenecientes a diferentes sectores profesionales y puestos de trabajo (Stough, C., Saklofske, D. & Parker, J., 2009) arrojan cada vez más luz sobre lo que significa ser emocionalmente inteligente, aspecto que queda reflejado en las anteriores definiciones.

Teniendo en cuenta que el éxito en la mayor parte de ámbitos del mundo profesional depende de la eficacia en las transacciones interpersonales, es fundamental poseer, cuando menos, un dominio mínimo de estas competencias. Por tanto, si bien las habilidades académicas continúan siendo relevantes, éstas ya no se consideran tan determinantes para el éxito profesional (Goleman, 1999). En esta línea, algunos estudios empíricos confirman la hipótesis de que las competencias emocionales son más relevantes para el éxito profesional que otras variables clásicas como el CI o los conocimientos técnicos (Cherniss y Adler, 2000). Así, en la actualidad se está consolidando una tendencia en el ámbito profesional que exige cada vez más profesionales emocionalmente inteligentes.

a) Evaluación de la IE

Dada la importancia que parece poseer la IE en el desarrollo profesional de las personas, una de las preguntas que puede surgir en este punto es la de cómo podemos mejorar nuestras competencias emocionales. Para aumentar nuestro nivel en ciertas habilidades emocionales previamente se debe realizar una evaluación que nos permita conocer en qué aspectos destacamos y qué aspectos debemos mejorar. Un paso previo consiste en la obtención de medidas de este constructo mediante la construcción de instrumentos de evaluación adecuados.

En la literatura actual se defienden principalmente dos procedimientos de abordaje de la evaluación de la IE: los cuestionarios o escalas de auto-informe y las pruebas de habilidad o ejecución (Extremera, Fernández-Berrocal y Mestre, 2004). Los primeros generalmente están configurados por una serie de enunciados verbales cortos a los que el sujeto debe responder en una escala graduada (generalmente de tipo Likert), proporcionando una valoración subjetiva de determinadas competencias emocionales, es decir, mediante el auto-informe el sujeto realiza una estimación de su IE auto-percibida. Por su parte, el planteamiento en las pruebas de habilidad es que para evaluar si una persona es hábil o no en cierta competencia emocional, lo idóneo es comprobar sus habilidades a través de diferentes ejercicios que requieran poner a prueba tales habilidades, comparando posteriormente sus respuestas con criterios de puntuación predeterminados y objetivos (Mayer et al., 1999; Mayer, 2001, citado en Extremera y Fernández-



Berrocal, 2004). En concreto, en las pruebas de habilidad se combinan ejercicios que permiten inferir la competencia de los sujetos en la solución de problemas relacionados con las habilidades emocionales, y otros ejercicios que nos proporcionan información sobre el conocimiento que los sujetos tienen acerca de cómo llevar a cabo las tareas.

b) Autoinformes vs. Pruebas de habilidad

Hasta la fecha, con frecuencia los investigadores no tienen claro qué medidas pueden ser más útiles para sus objetivos o qué ventajas o inconvenientes tienen unas medidas con respecto a otras (Extremera y Fernández- Berrocal, 2004). Por ello, tener en cuenta las ventajas e inconvenientes que llevan aparejados tanto las medidas de auto-informe como las medidas basadas en pruebas de ejecución, puede ayudar a los investigadores a elegir el instrumento de evaluación más apropiado para cada caso concreto.

En primer lugar, las medidas de auto-informe proporcionan importantes ventajas. La más evidente es que las medidas de auto-informe requieren menor tiempo en su administración que las medidas de ejecución. Los sujetos deben cumplimentar un cuestionario que, en la mayoría de los casos, no suele sobrepasar los 15 minutos. Por el contrario, las medidas de habilidad contienen un mayor número de tareas y la complejidad para obtener la puntuación final es mayor. A modo ilustrativo, el MEIS está compuesto por 402 ítems que la persona tarda aproximadamente una hora en cumplimentar y el MSCEIT, aunque bastante más reducido, está compuesto por 141 ítems que se cumplimentan en aproximadamente 35 minutos. Por tanto, esta mayor longitud de las medidas aumenta el riesgo de posibles sesgos en la contestación debido al cansancio.

Otro de los aspectos a considerar es que las medidas de auto-informe (i.e. TMMS-24) brindan una mayor facilidad de uso y administración, es suficiente con unas breves instrucciones para su cumplimentación y pueden realizarse de manera colectiva. En contrapartida, las medidas de habilidad (i. e. MSCEIT) comportan una mayor inversión de recursos, debido a que son instrumentos estandarizados laboriosos (requieren instrucciones más pormenorizadas y su administración suele ser más individual) y una vez cumplimentados por el sujeto debe enviarse la plantilla de resultados a la editorial del test para recibir las puntuaciones baremadas de dichos sujetos.

Por lo que se refiere al criterio económico, puede resultar más atractivo elegir un auto-informe que una prueba de habilidad dado que, mientras las medidas de auto-informe requieren un coste mínimo en su administración (papel y lápiz), las medidas de habilidad se presentan en formato impreso y la utilización de fotografías y rostros faciales a color, hace más costoso su empleo a muestras amplias. Este problema, sin duda, puede afectar a que finalmente los investigadores nos decantemos por utilizar un instrumento en detrimento de otro a pesar de nuestro



planteamiento teórico de partida y/o de la conveniencia de usar una determinada herramienta para los objetivos de nuestra investigación (Extremera y Berrocal, 2004).

En segundo lugar, las medidas de auto-informe presentan problemas relacionados con la distorsión de las respuestas, como consecuencia del efecto de deseabilidad social, o bien a causa de sesgos perceptivos y de memoria provocados por la evaluación subjetiva del propio sujeto sobre su capacidad para manejar las emociones. Esta es la razón por la que Mayer, Salovey y Caruso defienden la utilización de las medidas de habilidad como un método más apropiado para operacionalizar su modelo de IE (Mayer, et al., 2000, citado por Extremera y Berrocal, 2004). La opinión de estos autores se fundamenta en la idea de que al evaluar capacidades subyacentes mediante ejercicios, los participantes desconocen la finalidad de la tarea, y el hecho de que haya diferentes opciones de respuestas e ignoren las habilidades hace más complicado sesgar las contestaciones (Extremera y Berrocal, 2004).

No obstante, las medidas de habilidad o ejecución no están exentas de problemas. El más destacable es el problema relacionado con la dificultad para conocer la idoneidad de las respuestas dadas o, lo que es lo mismo, como saber si la respuesta de un individuo a un ítem es correcta o incorrecta. Esto no suele ser un problema en los test de CI, ya que en ellos generalmente sólo existe una respuesta correcta. Sin embargo, en habilidades de otro tipo, como en las destrezas verbales o de tipo social o emocional, las respuestas correctas a una cuestión pueden ser varias o bien existir diferentes grados de idoneidad. Así, el sujeto recibe la máxima puntuación si contesta la respuesta considerada más correcta y se le asigna una puntuación menor si contesta otra menos correcta. El criterio empleado en la mayoría de casos en que existe más de una respuesta correcta es la opinión de un grupo de expertos en el tema en cuestión que se está evaluando (Extremera y Berrocal, 2004).

Otro aspecto a tener en cuenta es que las medidas de auto-informe parten de la base de que las personas tienen algún tipo de *insight* sobre sus propios niveles de IE (Extremera y Berrocal, 2004). Este tipo de medidas puede resultar problemático para ciertas personas puesto que implica una meta-cognición de las propias habilidades y existen personas que tienen dificultades en la comprensión de aspectos concretos de sus niveles de IE, como por ejemplo individuos con alexitimia. Las pruebas de habilidad, al no requerir este *insight* pueden resultar ventajosas cuando es necesario medir la IE en individuos con estas deficiencias.

c) Objetivo del presente estudio

Los resultados de diversos estudios sobre cuáles son las variables personales que determinan el éxito profesional y el bienestar social y emocional han hecho patente la necesidad de cultivar y aumentar la

inteligencia emocional de las personas (Goleman, 1999).

El sentido de este trabajo está al servicio de un objetivo más general, a saber, diseñar programas de intervención que consigan que las personas mejoren su inteligencia emocional. Como se ha apuntado anteriormente en este artículo, antes de una posible intervención para incrementar los niveles de inteligencia emocional, previamente es indispensable efectuar una evaluación de las competencias emocionales que se desean mejorar. Como hemos podido ver, cada uno de las herramientas utilizadas presenta unas características particulares que lo definen y lo hacen aconsejable para situaciones o casos diferentes. En relación a ambas formas de evaluación, uno de los aspectos que más llama la atención es que las medidas de habilidad y de auto-informe no suelen presentar, por lo general, altas correlaciones entre sí. Según Extremera y Berrocal (2004) las correlaciones entre el MSCEIT y otras medidas de IE basada en cuestionarios oscilan entre el .2 y .3 (Bracket y Mayer, 2003; Lopes et al., 2003; O'Connor y Little, 2003, citado en Extremera y Berrocal, 2004). Los autores argumentan que una explicación para estos resultados tan incongruentes se encontraría en la diferencia en los planteamientos teóricos de los que parten los instrumentos. Sin embargo, en el contexto de nuestro trabajo esta hipótesis debería considerarse con precaución puesto que los dos instrumentos utilizados en nuestra investigación se fundamentan en el mismo constructo teórico. Otra posible hipótesis según los autores es que estos resultados podrían indicar que las medidas de competencia percibida y de habilidad estén midiendo aspectos emocionales distintos (Warwick y Nettelbeck, 2004).

Por tanto, el objetivo principal de este trabajo fue la búsqueda de evidencia empírica que apoye la hipótesis de que los auto-informes y las pruebas de habilidad miden bien constructos distintos de la IE, bien aspectos distintos de la IE. Para ello, se calcularon las correlaciones entre las dimensiones del autoinforme TMMS-24 (Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos, 2004) y las dimensiones de la adaptación española de la prueba de habilidad MSCEIT (Berrocal y Extremera, 2009).

Por otro lado, se calcularon los coeficientes de consistencia interna del auto-informe TMMS-24 a fin de determinar si la prueba posee una adecuada fiabilidad.

III. Metodología

a) Participantes

Los datos se obtuvieron de una muestra de conveniencia. La muestra está formada por 71 trabajadores procedentes de un hospital, de los cuales 19 son hombres y 52 son mujeres. Con objeto de preservar el anonimato, la edad se registró estableciendo cinco rangos (>20, 20-30, 31-40, 41-50 y >50), de manera que los sujetos únicamente debían señalar a cuál de dichos rangos pertenecían. El grupo más numeroso fue

el de edades comprendidas entre los 41 y los 50 años (n=39). Los sujetos de la muestra se distribuyen de manera no uniforme en diferentes departamentos de un hospital (celadores, medicina interna, maternidad, pediatría, traumatología, cirugía, psiquiatría, urgencias, otras especialidades y personal no especificado, servicios generales y mantenimiento).

b) Instrumentos

El Trait Meta Mood Scale-24 (Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos, 2004) es una adaptación del TMMS-48 desarrollado por Mayer y Salovey en 1990. La escala se compone de 24 ítems agrupados en 3 dimensiones: *Atención* a los sentimientos, entendida como el grado en que las personas creen prestar atención a sus emociones y sentimientos (8 ítems; i.e., “A menudo pienso en mis sentimientos”); *Claridad* emocional o cómo las personas creen percibir sus emociones (8 ítems; i.e., “Puedo llegar a comprender mis emociones”) y *Reparación* de las emociones, definida como la creencia del sujeto en su capacidad para interrumpir y regular estados emocionales negativos y prolongar los positivos (8 ítems; i.e., “Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal”).

Por su parte, la adaptación española de la prueba de habilidad MSCEIT v.2.0. (Berrocal y Extremera, 2009) evalúa las habilidades emocionales en cuatro dimensiones: *Percepción* emocional, *Facilitación* de las emociones, *Comprensión* y *Gestión* de las emociones. Está compuesta de 8 tareas y 141 ítems en total y cada factor se compone de dos grupos de tareas.

En el factor Percepción Emocional, las tareas consisten en identificar qué emociones reflejan determinadas fotografías de caras, así como diversos paisajes y diseños abstractos.

En la dimensión de Facilitación Emocional los sujetos deben describir sentimientos utilizando vocabulario no emocional (i.e. sentimientos y colores) e indicar los sentimientos que facilitarían o interferirían con la realización exitosa de diversas tareas cognitivas y conductuales.

En la esfera de Comprensión Emocional, deben responderse preguntas acerca del modo en que las evolucionan y cambian en el tiempo, y cómo algunos sentimientos forman combinaciones de emociones más complejas.

Por último, la habilidad de Gestión de las Emociones es evaluada por una serie de escenarios en los que las personas deben elegir la manera más adaptativa de regular sus propios sentimientos y los sentimientos que aparecen en situaciones sociales y con otras personas.

c) Análisis estadísticos

Se realizaron los siguientes análisis estadísticos mediante el programa SPSS Statistics (19.0):

- a) Análisis de estadísticos descriptivos de la muestra (medias y desviaciones típicas de cada una de las dimensiones que conforman ambos instrumentos).
- b) Análisis de correlaciones entre las diferentes dimensiones del TMMS-24.
- c) Análisis de correlaciones entre las diferentes dimensiones del MSCEIT.
- d) Análisis de correlaciones entre las dimensiones pertenecientes al TMMS-24 y las dimensiones que constituyen el MSCEIT.
- e) Cálculo del coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach para las diferentes dimensiones del TMMS-24 (Atención, Claridad y Reparación).

IV. Resultados

a) Fiabilidad del auto-informe TMMS

Los análisis de fiabilidad de las diferentes dimensiones del TMMS-24 (Tabla 1) arrojaron coeficientes de consistencia interna alfa de Cronbach superiores a .80 (Atención, $\alpha = .89$; Claridad, $\alpha = .84$ y Reparación, $\alpha = .83$).

<i>Dimensión</i>	<i>α de Cronbach</i>
Atención	.89
Claridad	.84
Reparación	.83

Tabla 1. Coeficientes de consistencia interna alfa de Cronbach para cada dimensión del TMMS-24

b) Análisis correlacional

Previamente al cálculo de las correlaciones entre las dimensiones pertenecientes al TMMS-24 y las dimensiones que forman parte del MSCEIT, se procedió a tipificar las puntuaciones de las escalas que forman ambos instrumentos. Esta estrategia posee dos ventajas. En primer lugar, no altera la interpretación de las correlaciones entre las dimensiones pertenecientes a un mismo instrumento y, en segundo lugar nos permite observar las correlaciones entre las dimensiones de un instrumento de evaluación con las del otro instrumento ya que las medidas están representadas en la misma escala.

Como puede observarse en la Tabla 2, en el análisis de correlaciones se obtuvieron los resultados siguientes:

- a. Correlaciones significativas entre todas las dimensiones del TMMS-24 ($p \leq .01$),
- b. correlaciones significativas entre todas las dimensiones pertenecientes al MSCEIT, a un nivel de significación de $p \leq .01$,
- c. ninguna correlación significativa entre las dimensiones del TMMS-24 y las dimensiones del MSCEIT.

		3	4	5	6	7	Pruebas de habilidad
1. Atención	-						
2. Claridad	,36**	-					
3. Reparación	,33**	,58**	-				
4. Percepción	-,09	-,14	-,06	-			
5. Asimilación	-,03	-,19	-,13	,64**	-		
6. Comprensión	-,06	-,21	-,01	,53**	,58**	-	
7. Gestión	-,12	-,12	-,19	,43**	,57**	,52**	

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 2. Correlaciones entre las dimensiones del TMMS-24 y las dimensiones del MSCEIT

V. Discusión

a) Análisis correlacional

En relación a la hipótesis principal de este trabajo, las correlaciones no significativas entre los dos tipos de instrumentos podrían estar revelando que evalúan constructos o aspectos distintos de la IE. En este sentido, algunos autores han planteado que el constructo de la IE no difiere de algunas variables de personalidad. En concreto, cuando medimos la IE con auto-informes se obtienen correlaciones significativas entre ciertas habilidades emocionales y algunas dimensiones de personalidad consolidadas como los cinco grandes (Davies et al., 1998; Dawda y Hart, 2000, citado en Extremera y Fernández-Berrocal, 2004).

Las diferentes teorías de la personalidad parten de la idea de que los rasgos de personalidad son estables en el tiempo y poco modificables (Conley, 1985). Sin embargo, la investigación en IE asume que las competencias emocionales se pueden modificar sustancialmente con un entrenamiento apropiado (Goleman, 1999).

Por ello se debe continuar investigando en aras de la delimitación conceptual de los diferentes aspectos de la inteligencia emocional, con el objetivo de diferenciar la IE de otras variables o constructos psicológicos (i.e. Personalidad). De este modo, se podrá avanzar en la construcción de instrumentos de evaluación con una adecuada fundamentación teórica que contribuyan al cometido final de generar personas emocionalmente inteligentes.

b) Fiabilidad del TMMS-24

A pesar del limitado tamaño de la muestra empleado en este estudio ($n = 71$), se han obtenido alfas de Cronbach superiores a .80, lo que indica que este instrumento cumple los requisitos de fiabilidad necesarios para la investigación básica (Nunally, 1978). En un estudio realizado por Extremera, Fernández-Berrocal y Ramos (2004) se empleó una muestra de 292 sujetos, obteniendo coeficientes de consistencia interna ligeramente más elevados que los de nuestra muestra (Atención, $\alpha = .90$; Claridad, $\alpha = .86$; Reparación = .90). No obstante, la aplicación de la IE al ámbito clínico o de las organizaciones requiere niveles mínimos de coeficientes de consistencia interna iguales o superiores a .90 (Stough, Saklofske y Parker, 2009).

c) Creación de un instrumento integrado

Desde una perspectiva práctica, una posible solución para salvar algunos de los inconvenientes que suponen los auto-informes y las medidas de habilidad (fundamentalmente de recursos económicos y de tiempo) podría ser el desarrollo de un instrumento que integre ambos tipos de medida. Esta estrategia tiene sentido cuando queremos tener una visión más amplia de todos los aspectos de la IE, especialmente de cara a intervenir para incrementar los niveles de IE, ya que nos permitirá saber con mayor precisión en qué áreas de la misma debemos focalizarnos a un menor coste.

d) Limitaciones

Debido al limitado tamaño ($n = 71$) y escasa homogeneidad de la muestra debemos considerar con cautela las conclusiones de este trabajo, sugiriendo la necesidad de replicar estudios como el presente con objeto de aportar más evidencia empírica a esta falta de congruencia entre auto-informes y pruebas de habilidad.

VI. Nota de los autores

711



Desde que el concepto de inteligencia vio la luz los investigadores se han esforzado por crear instrumentos de medida adecuados para su evaluación. Sin embargo, a día de hoy todavía existen preguntas que la investigación no ha conseguido responder. El principal objetivo de los investigadores en relación a este ámbito, es el de refinar las formas de evaluar este constructo o los diversos aspectos que lo constituyen. Nuestro trabajo nos ha llevado a la reflexión de que el verdadero reto aquí es saber *qué* aspecto de la IE estamos midiendo exactamente con cada instrumento específico y si lo estamos haciendo adecuadamente, ya que el éxito de una intervención de cara a aumentar los niveles de IE puede estar fuertemente determinado por este aspecto.

VII. Bibliografía

Cherniss, C. & Adler, M. (2000). *Promoting emotional intelligence in organizations*. Baltimore: ASTD Press.

Conley, J. (1985). Longitudinal stability of personality traits: A multitrait-multimethod-multioccasion analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(5), 1266-1282.

Cortés Sotres, J., Barragán Velásquez, C. y Vázquez Cruz, M. (2002). Perfil de inteligencia emocional: construcción, validez y fiabilidad. *Salud Mental*, 25 (5), 50-60.

Extremera Pacheco, N., Fernández- Berrocal, P. y Mestre Navas, J. (2004). Medidas de evaluación de la inteligencia emocional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 36 (2), 209-228.

Extremera, N., Fernández -Berrocal, P. y Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version on the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological Reports*, 94, 751-755.

Extremera Pacheco, N. y Fernández -Berrocal, P. (2004). El uso de las medidas de habilidad en el ámbito de la inteligencia emocional. Ventajas e inconvenientes con respecto a las medidas de auto-informe. *Boletín de psicología*, 80, 59-77.

Extremera Pacheco, N. y Fernández -Berrocal, P. (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.

Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional* (64ª ed.). Barcelona: Kairós.

Goleman, D. (1999). *La práctica de la Inteligencia Emocional* (21ª ed.). Barcelona: Kairós.

712

Mayer, J. D. y Salovey, P. (1997). What is Emotional Intelligence? In P. Salovey y D. J. Sluyter (Eds.) *Emotional Development and Emotional Intelligence*. New York, NY, US: Basic Books.



Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.

Pérez, J., Petrides, K. y Furnham, A. (2005). Measuring Trait Emotional Intelligence. In Schulze, R. & Roberts, R. (Eds.) *Emotional intelligence: An international handbook*. Ashland, OH, US: Hogrefe & Huber Publishers.

Salovey, P. y Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.

Stough, C., Saklofske, D. & Parker, J. (2009). *Assessing Emotional Intelligence*. New York: Springer.