

# 13

Fecha de presentación: diciembre, 2021

Fecha de aceptación: marzo, 2022

Fecha de publicación: mayo, 2022

## VALIDACIÓN

DEL INVENTARIO DE COMPETENCIAS EMOCIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL (ICEL).

## VALIDATION OF THE INVENTORY OF EMOTIONAL COMPETENCIES (ICEL) FOR CUBAN WORKERS.

Jeniffer Medina García<sup>1</sup>

E-mail: [jennifermg9210@gmail.com](mailto:jennifermg9210@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3611-6913>

Zoe Bello Dávila<sup>1</sup>

E-mail: [zoe@psico.uh.cu](mailto:zoe@psico.uh.cu)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3207-5256>

Alina Alfonso León<sup>1</sup>

E-mail: [alina@cedem.uh.cu](mailto:alina@cedem.uh.cu)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9675-475X>

<sup>1</sup>Universidad de La Habana, Cuba.

### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Medina García, J., Bello Dávila, Z. & Alfonso León, A. (2022). Validación del inventario de competencias emocionales en el ámbito laboral (ICEL). *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 123-135.

### RESUMEN

La investigación tiene como objetivo validar el Inventario de Competencias Emocionales (ICEL), para trabajadores cubanos basado en el modelo mixto de Inteligencia Emocional de Daniel Goleman. El estudio se efectuó en tres etapas: en la primera se realizó la validación de contenido del instrumento mediante el juicio de expertos; en la segunda se determinó la validación de constructo a través del análisis factorial de componentes principales; y en la tercera y última etapa se estableció la validación de criterio concurrente del ICEL con: la Escala Reducida de Bienestar Subjetivo (BS10), la Escala Reducida de Resiliencia (CD-RISC10) y la variable satisfacción con el trabajo del Cuestionario de Diagnóstico Organizacional. Los resultados revelan que el ICEL posee validez de contenido, de constructo y de criterio con la Escala Reducida de Bienestar Subjetivo (BS10), la Escala Reducida de Resiliencia (CD-RISC10) y la variable satisfacción con el trabajo del CDO además de una alta confiabilidad (alfa de Cronbach= .941).

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, trabajadores cubanos, instrumento, validación.

### ABSTRACT

The article describes the validation of the Inventory of Emotional Competencies (ICEL), for Cuban workers based on Daniel Goleman's mixed model of Emotional Intelligence. The study was carried out in three stages: in the first, the content of the instrument was validated through the judgment of experts; in the second, the construct validation was determined through the factorial analysis of principal components; and in the third and final stage, the concurrent criterion validation of the ICEL was established with: the Reduced Subjective Well-being Scale (BS10), the Reduced Resilience Scale (CD-RISC10) and the job satisfaction variable of the Organizational Diagnostic Questionnaire. The results reveal that the ICEL has content, construct and criterion validity with the Reduced Scale of Subjective Well-being (BS10), the Reduced Scale of Resilience (CD-RISC10) and the variable satisfaction with the work of the CDO in addition to a high reliability (Cronbach's alpha = .941).

**Keywords:** Emotional intelligence, cubans workers, instrument, validation.

## INTRODUCCIÓN

La teoría acerca de la Inteligencia Emocional (IE) abarca más allá de los conceptos tradicionales de la inteligencia enfatizando en un conjunto de competencias de vital importancia en la vida de las personas. La Inteligencia emocional es concebida como “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos” (Goleman, 1998, p. 350). Es por ello que personas con un alto desarrollo de su inteligencia emocional son más eficaces en la solución de conflictos, más perseverantes en sus tareas, más creativos, sobresalen en el trabajo en equipos y son mejores líderes. La IE ayuda a manejar adecuadamente las presiones, el estrés y las relaciones difíciles en el trabajo.

Las personas emocionalmente inteligentes pueden afrontar de manera más adaptativa las emociones negativas y las demandas sociales adversas, reduciendo el estrés y favoreciendo con ello su bienestar psicológico (Bello, 2020). El bienestar personal y la inteligencia emocional son criterios que están relacionados positivamente entre sí (Veliz, et al., 2018; Hernández, 2021). Numerosos estudios demuestran que la relación entre IE y diferentes variables de bienestar es significativamente positiva, es decir, que las personas con puntuaciones más altas en las medidas de IE informan de mayores niveles de bienestar, concretamente de mayor bienestar psicológico y subjetivo (Extremera, et al., 2011).

En este sentido, Veloso, et al. (2013) demostraron la relación positiva y significativa entre la IE percibida con satisfacción vital, felicidad subjetiva (componentes del bienestar subjetivo) y resiliencia. Otros estudios afirman que los estados emocionales positivos facilitan conductas más saludables, proveyéndoles la resiliencia necesaria para afrontar la posibilidad de tener o desarrollar serios problemas de salud (Salovey, et al., 2000), de este modo la inteligencia emocional constituye un indicador de salud física, mental y psicósomática (Chero, et al., 2020). Por su parte los estudios de Perea, et al. (2008) muestran que las personas con mayor nivel de claridad y regulación emocional perciben mayor nivel de satisfacción laboral.

Dada la importancia que tiene la IE en la salud de las personas y en especial en el ámbito laboral surge la necesidad de construir y validar instrumentos para evaluar competencias emocionales en los trabajadores, con los resultados obtenidos se beneficia la gestión de Recursos Humanos (RRHH) en: conocer las fortalezas de los trabajadores y realizar programas de capacitación emocional a partir de sus resultados; potenciar el desarrollo de

competencias emocionales en los trabajadores, mejorar su rendimiento laboral y aumentar la satisfacción con su trabajo, siendo menos propensos a las emociones negativas, aumentando su bienestar y capacidad para hacer frente a las adversidades de la vida.

En los últimos años se han creado distintos instrumentos de evaluación de IE que varían en función de la concepción teórica o modelo al cual se adscriben sus autores. De manera general existen dos modelos principales: los de habilidades que se centran en el contexto emocional de la información y el estudio de las capacidades relacionadas con dicho procesamiento y los modelos mixtos los cuales combinan dimensiones de personalidad y la capacidad de automotivación con habilidades de regulación de emociones (Sánchez & Robles, 2018). A decir de Bello & Alina (2019) cada propuesta es un acercamiento a la comprensión de la inteligencia emocional, y de alguna forma contribuyen a ampliar la concepción de la inteligencia humana más allá del éxito académico y de todas se derivan implicaciones para la evaluación y el desarrollo de la misma.

En línea con lo anterior se han desarrollados instrumentos de evaluación de inteligencia emocional tales como: Trait Meta-Mood Scale (TMMS) creado por Salovey, et al. en 1995, considerado el primer test para evaluar IE; y su adaptación al español TMMS-24 (Escala Rasgo de Metaconocimiento Emocional) validado por Fernández-Berrocal, et al. (2004); el Wong Law Emotional Intelligence Scale, desarrollado por Wang y Law adaptado al español (WLEIS-S) por Extremera, et al. (2019). Correspondientes al modelo mixto se encuentran: las medidas de autoinforme: Bar-On emotional Quotient Inventory (EQ-i) elaborado por Bar-on en 1997 y el Emotional Competence Inventory (ECI) diseñado por Boyatzis, et al. (2000), este último enfocado específicamente a la evaluación de competencias emocionales en el ámbito laboral, con gran utilización en el área de RRHH en la selección de personal.

Estas propuestas de medidas de evaluación poseen elevados índices de validez y confiabilidad; pero poseen una limitación para ser aplicadas en el contexto cubano; y es que en su mayoría son comercializados por editoriales extranjeras, lo cual significa un obstáculo para su manejo y aplicación, además de que no se ajustan a la realidad de los trabajadores cubanos. Es por ello que esta investigación tiene como objetivo la validación del Inventario de Competencias Emocionales (ICEL), elaborado para evaluar competencias emocionales en el ámbito laboral cubano. El mismo se diseñó a partir del modelo mixto de competencias emocionales de Goleman, et al. (2002), está compuesto por 38 ítems que evalúan la Inteligencia Emocional a través de 4 dimensiones: Conciencia de

uno mismo, Autogestión emocional, Conciencia social y Gestión de las relaciones.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Se utilizó un diseño de investigación descriptivo, transversal, cuantitativo, que se adscribe a las investigaciones de desarrollo tecnológico (I+D). La investigación se llevó a cabo en tres fases. La muestra y los instrumentos de cada etapa se describen a continuación:

### Etapa 1. Validación de contenido

En la primera se realizó la validez de contenido mediante el juicio de experto, la muestra estuvo compuesta por 23 expertos; 83% femenino; 4 doctores en ciencias, 3 másteres en Psicología Organizacional y 16 licenciados; 70% especialistas de RRHH y el 52% posee entre 2 y 10 años de experticia en el tema de Psicología Organizacional, inteligencia emocional o validación de instrumentos, el 35 % posee entre 10 a 20 años y un 13% más de 20 años. El instrumento para la recolección de los datos fue el Cuestionario de expertos: técnica de papel y lápiz donde los expertos de manera individual evalúan los ítems diseñados atendiendo a los criterios de: claridad sintáctica y semántica con la que ha sido redactado el ítem, ajuste a la población, ajuste al indicador e inclusión en el inventario.

### Etapa 2. Validación de constructo

En la segunda fase se realizó la validez de constructo a través del análisis factorial, la muestra se compuso por 1300 trabajadores de 145 empresas de La Habana con edades comprendidas entre los 18 a 70 años de edad, el 53,2% del sexo femenino, 60% universitarios. Se empleó el Inventario de Competencias Emocionales en el ámbito Laboral (ICEL): técnica de papel y lápiz de tipo autoinforme con 38 ítems que evalúan las competencias emocionales de los trabajadores. La medición utiliza una escala tipo Likert de cinco opciones de respuesta 5 siempre, 4 casi siempre, 3 a veces, 2 casi nunca, 1 nunca (Anexo 1). Se aplica de manera individual o colectiva. No requiere límite de tiempo. (Medina, et al, 2017)

### Etapa 3. Validación de criterio concurrente

En la tercera etapa del estudio se realiza la validez de criterio. La muestra quedó compuesta por 295 trabajadores de 12 organizaciones de La Habana; con edades entre los 20 y los 77 años de edad, el 63% femenino, 56% universitarios. La aplicación se realizó de manera individual y en el mismo momento que fue aplicado el ICEL a

los participantes se les aplicó también para su posterior análisis:

**Escala Reducida de Bienestar Subjetivo (BS10):** Esta técnica es una versión reducida a 10 ítems de la Escala de Bienestar Subjetivo, se califica en una escala tipo Likert, y se interpreta que a mayor puntuación mayor bienestar. Esta versión cuenta con evidencias de validez y confiabilidad para la población cubana entre 18 y 80 años de edad, presenta un Alfa de Cronbach .70, lo que muestra una aceptable consistencia interna (Rodríguez & Molerio, 2012).

**Escala Reducida de Resiliencia (CD-RISC10):** Esta técnica es la versión abreviada compuesta por 10 ítems de la Escala de Resiliencia de Connor-Davidson. Esta variante reducida (CD-RISC10) mide la resiliencia de forma global. Está validada en Cuba en una muestra de sujetos entre 18 y 80 años de edad provenientes de la población general de las provincias centrales del país. Puede afirmarse que el instrumento posee una satisfactoria consistencia interna con un Alfa de Cronbach .81, así como excelente estabilidad temporal y ajuste al constructo con una agrupación de un factor (Rodríguez & Molerio, 2012).

**Cuestionario de Diagnóstico Organizacional (CDO):** técnica de papel y lápiz, que puede ser aplicado de manera individual o grupal y sin límite de tiempo. Para la presente investigación se utilizaron solo los ítems pertenecientes a la variable Satisfacción con el trabajo, que presenta una satisfactoria consistencia interna con un Alfa de Cronbach .78 (Ávila, et al., 2016).

El procesamiento de los datos se realizó utilizando Microsoft Excel y el paquete estadístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS 22.0)

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para analizar la concordancia de las puntuaciones dadas por los jueces al instrumento se empleó el Coeficiente de Concordancia (Cc) que establece un valor mínimo de 60% (Cuesta, 2010). Todos los ítems cumplieron con este criterio excepto el ítem 2 en lo concerniente al ajuste al indicador (Cc = 56%); sin embargo se concluyó mantenerlo ya que obtuvo Cc <sup>3</sup> 60% para su inclusión. Los expertos coincidieron en la valoración favorable del instrumento y en la inclusión de los 38 ítems en la versión final del mismo (Medina, et al., 2017).

De acuerdo a estos resultados el ICEL quedó conformado por 38 ítems, 19 indicadores y 4 dimensiones como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. Distribución de los ítems del ICEL

Dimensión	Indicador	Ítems
Conciencia de uno mismo	Autoconciencia emocional	1 y 3
	Autovaloración adecuada	5 y 7
	Confianza en sí mismo	9 y 11
Autogestión emocional	Autocontrol emocional	2 y 4
	Transparencia	6 y 8
	Adaptabilidad	10 y 12
	Optimismo	22 y 24
	Motivación de logro	14 y 16
	Iniciativa	18 y 20
Conciencia social	Orientación al servicio	13 y 15
	Empatía	17 y 19
	Conciencia de la organización	21 y 23
Gestión de las relaciones	Liderazgo	25 y 27
	Influencia	29 y 31
	Gestión de conflictos	28 y 30
	Catalizar cambios	26 y 37
	Trabajo en equipo	32 y 34
	Desarrollo de los demás	33 y 35
	Aprovechamiento de la diversidad	36 y 38

Fuente: Elaboración de las autoras.

## Etapa 2. Validación de constructo

La validez de constructo se realizó mediante el análisis factorial de componentes principales. Para determinar la pertinencia de realizar un análisis factorial se verificó la medida de adecuación muestral: Kaiser Meyer Olkin (KMO) y la prueba de Esfericidad de Bartlett (TEB) como se evidencia en la tabla 2:

Tabla 2. Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,963
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	18277,717
	gl	703
	Sig.	,000

El valor de KMO = .963 demuestra la pertinencia de aplicar el análisis factorial<sup>1</sup>(Rego & Fernandes, 2005)Para lo cual se optó por la extracción de factores mediante el análisis de los componentes principales y rotación Varimax, lo cual arrojó 4 factores primarios que explican el 44,43% acumulado de la varianza total como se muestra en la tabla 3:

Tabla 3. Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	12,374	32,563	32,563	12,374	32,563	32,563
2	1,893	4,981	37,544	1,893	4,981	37,544
3	1,406	3,701	41,245	1,406	3,701	41,245
4	1,212	3,190	44,435	1,212	3,190	44,435

<sup>1</sup> Valores de KMO mayores a .75 es pertinente realizar el análisis factorial

En la tabla 4 se observan las agrupaciones de los ítems en relación a los cuatro factores seleccionados

Tabla 4. Matriz de componentes rotados

	Componente			
	1	2	3	4
i1	,416	,021	,343	,395
i2	,050	,083	,520	,250
i3	,116	-,001	,457	,351
i4	,144	,042	,113	,615
i5	,309	,157	,018	,597
i6	,178	,303	,103	,494
i7	,535	,112	,153	,359
i8	,443	,149	,246	,376
i9	,598	,148	,070	,274
i10	,475	,203	,065	,177
i11	,380	,295	,092	,187
i12	,555	,097	,175	,177
i13	,469	,338	,281	,056
i14	,550	,098	,078	,178
i15	,515	,171	,280	-,008
i16	,635	,160	,190	,235
i17	,157	,117	,559	,190
i18	-,001	,246	,298	,384
i19	,089	,385	,558	,068
i20	,468	,257	,180	,225
i21	,347	,240	,519	,043
i22	,262	,213	,456	-,015
i23	,223	,346	,556	,059
i24	,307	,189	,408	,033
i25	,474	,446	,088	,084
i26	,510	,472	,181	,033
i27	,240	,551	,273	,111
i28	,003	,731	,168	,039
i29	,237	,673	,111	,206
i30	,167	,649	,225	,187
i31	,119	,670	,224	,142
i32	,417	,518	,025	,295
i33	,357	,418	,250	,198
i34	,375	,568	,167	,016
i35	,471	,504	,182	,028
i36	,655	,131	,289	-,007
i37	,470	,252	,440	,160
i38	,510	,170	,467	-,086

Un **primer factor** contiene ítems asociado a todas las dimensiones teóricas: reflexiono y aprendo de mis experiencias (i7) y logro ser eficiente en tareas de mucha presión (i9) que pertenecen a **Conciencia de uno mismo**; me ajusto a situaciones novedosas (i12), persigo la excelencia en mi desempeño como un motivo personal (i14) y enfrento las tareas difíciles como un reto (i16) de

la dimensión **Autogestión emocional**; contribuyo a la satisfacción de los demás (i15) de **Conciencia social** y de la dimensión **Gestión de las relaciones** aprendo de los demás (i36) reconozco y promuevo cambios necesarios (i26), comprendo diferentes creencias y puntos de vista (i38). La mayoría de los ítems corresponden a las dimensiones Autogestión emocional y Gestión de las relaciones que en la matriz de correlaciones reflejaron valores altos de correlación entre ellos por lo que la autora considera asociar este factor a la **Gestión emocional**.

El **segundo factor** tiene mayor vínculo con los ítems: estimo el comportamiento de los demás con ideas motivantes (i27), actúo como mediador de conflictos entre otros colegas (i28), convoco a otros y logro su participación en determinadas tareas (i29), negocio y busco soluciones en situaciones conflictivas (i30), consigo persuadir a otros y lograr consenso (i31), logro un trabajo en equipo (i32), identifico las fortalezas y debilidades de mis compañeros (i33) y promuevo relaciones entre los compañeros del grupo (i34). Todos estos ítems pertenecen a la dimensión establecida teóricamente como **Gestión de las relaciones**.

El **tercer factor** está asociado a los ítems: logro distanciarme de mi punto de vista y ponerme en el lugar del otro (i17), comprendo las causas de los estados de ánimo de mis colegas (i19), identifico las conexiones personales entre los que me rodean (i21), identifico los valores o motivos que movilizan a mis colegas (i23) todos estos de la dimensión **Conciencia social**; además de los ítems: utilizo el humor como recurso para enfrentarme a la vida (i22), veo las situaciones adversas como una oportunidad de superación (i24) e intento comprender que motiva las agresiones de los demás (i2) de la dimensión **Autogestión emocional** y de **Conciencia de uno mismo**: reconozco el modo en que mis emociones afectan mi desempeño (i3). Este factor se puede entender como **Empatía y optimismo**.

Y por último aparece un **cuarto factor** donde los ítems con mayores puntuaciones son: controlo la irritación o el enojo (i4) y abordo abiertamente inquietudes o temores (i6) de la dimensión teórica **Autogestión emocional** y de **Conciencia de uno mismo**: identifico y manejo adecuadamente mis fortalezas y debilidades (i5). Por lo que este factor está muy relacionado con el **Autoconocimiento**.

De manera general se puede apreciar una estructura factorial multidimensional que se corresponde en gran medida con las dimensiones elaboradas teóricamente y que da muestra de la interrelación de los factores que conforman el constructo.

Con el objetivo de confirmar si la estructura empírica se corresponde con la teórica se realiza el análisis factorial

de las dimensiones establecidas según la teoría: Conciencia de uno mismo, Autogestión emocional, Conciencia social y Gestión de las relaciones, donde 1 factor es capaz de explicar casi el 77,29% de la varianza de los datos originales como se observa en la tabla 5.

Tabla 5. Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,092	77,295	77,295	3,092	77,295	77,295
2	,422	10,562	87,857			
3	,258	6,462	94,320			
4	,227	5,680	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

De acuerdo a la matriz de componente que se muestra en la tabla 6 se puede concluir que existe un solo factor que agrupa todas las variables. Este factor de acuerdo al contenido y la definición teórica de las dimensiones sería la Inteligencia Emocional.

Tabla 6. Matriz de componente

	Componente		
	1		
Conciencia de uno mismo	,850		
Autogestión emocional	,908		
Conciencia social	,868		
Gestión de las relaciones	,889		

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

A partir del análisis de las comunalidades se pone de manifiesto que la dimensión que mejor se explica según el modelo es la Autogestión emocional, ya que el modelo es capaz de reproducir el 82% de su variabilidad original; mientras que la dimensión Conciencia de uno mismo con un 72% es la peor explicada como se muestra en la tabla 7.

Tabla 7. Comunalidades

	Inicial	Extracción
Conciencia de uno mismo	1,000	,722
Autogestión emocional	1,000	,824
Conciencia social	1,000	,754
Gestión de las relaciones	1,000	,791

Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la tabla 8 se muestran las correlaciones entre las dimensiones. Las cuales correlacionan entre sí con valores altos. Las correlaciones más altas se establecen entre las dimensiones de la misma área; las intrapersonales .741 e interpersonales .738. Ello demuestra la interdependencia entre las dimensiones de la IE.

Tabla 8. Matriz de correlaciones

		Conciencia de uno mismo	Autogestión emocional	Conciencia social	Gestión de las relaciones
Correlación	Conciencia de uno mismo	1,000	,741	,601	,655
	Autogestión emocional	,741	1,000	,714	,730
	Conciencia social	,601	,714	1,000	,738
	Gestión de las relaciones	,655	,730	,738	1,000

De modo que se puede concluir que el instrumento presenta una estructura

multidimensional compuesta por dichas dimensiones, las cuales se agrupan en un factor que explica más del 75 % de la varianza total de los datos.

Como se puede observar en la tabla 9, los resultados del análisis de la correlación realizados entre el ICEL y la Escala Reducida de Bienestar Subjetivo (BS10), indican que existe una correlación positiva significativa de magnitud moderada ( $r_s = .524$ ;  $p < 0.01$ ) entre ambos instrumentos.

Tabla 9. Correlación entre el ICEL y la Escala Reducida de Bienestar Subjetivo (BS10).

		BS10
ICEL	Correlación de Spearman	.524**
	$r_s^2$	27%
	Sig. (bilateral)	.000
	N	295

\*\*La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

$r_s^2$  = coeficiente de determinación, expresado en %.

De acuerdo a los resultados obtenidos con el cálculo del coeficiente de determinación ( $r_s^2 = .270$ ), el 27% de la variabilidad total del ICEL, queda explicada por la Escala Reducida de Bienestar Subjetivo (BS10) y viceversa.

Los ítems del ICEL que mejor correlación alcanzan con esta medida, son los referidos a valorar con rapidez varias alternativas para llegar a una meta (i20) ( $r_s = .445$ ;  $p < 0.01$ ) y utilizar el humor como recurso para enfrentarse a la vida (i22) ( $r_s = .419$ ;  $p < 0.01$ ). Ambos ítems, obtienen una correlación positiva significativa de magnitud moderada y pertenecen a la dimensión autogestión emocional ( $r_s = .505$ ;  $p < 0.01$ ), que como se muestra en la tabla 10 es la que más correlaciona con la Escala Reducida de Bienestar Subjetivo (BS10).

Tabla 10. Correlación entre las dimensiones del ICEL y la Escala Reducida de Bienestar Subjetivo (BS10).

		BS10
Conciencia de uno mismo	Correlación de Spearman	.448**
	$r_s^2$	20%
	Sig. (bilateral)	.000
	N	295
Autogestión emocional	Correlación de Spearman	.505**
	$r_s^2$	26%
	Sig. (bilateral)	.000
	N	295
Conciencia social	Correlación de Spearman	.419**
	$r_s^2$	18%
	Sig. (bilateral)	.000
	N	295

<b>Gestión de las relaciones</b>	Correlación de Spearman	.459**
	$r_s^2$	21%
	Sig. (bilateral)	.000
	N	295

\*\*La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

$r_s^2$  = coeficiente de determinación, expresado en %.

La tabla 11 muestra la correlación positiva significativa de magnitud moderada ( $r_s = .560$ ;  $p < 0.01$ ) entre el ICEL y la Escala Reducida de Resiliencia (CD-RISC10).

Tabla 11. Correlación entre el ICEL y la Escala Reducida de Resiliencia (CD-RISC10).

		CD-RISC10
<b>ICEL</b>	Correlación de Spearman	.560**
	$r_s^2$	31%
	Sig. (bilateral)	.000
	N	295

\*\*La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

$r_s^2$  = coeficiente de determinación, expresado en %.

Por su parte, el coeficiente de determinación ( $r_s^2 = .313$ ), revela que el 31% de la variabilidad total del ICEL, queda explicada por la variabilidad total de la Escala Reducida de Resiliencia y viceversa. Cabe destacar, que la Escala Reducida de Resiliencia (CD-RISC10), es la medida que obtiene las correlaciones más altas con los valores del ICEL. Por tanto, es de esperar, que aquellas personas que presentan la habilidad para percibir, asimilar y manejar las emociones propias y detectar e interpretar las emociones de los demás, presenten un mayor nivel de resiliencia.

Los ítems del inventario que mejor correlacionan con la Escala Reducida de Resiliencia son los referidos a valorar con rapidez varias alternativas para llegar a una meta (i20) ( $r_s = .443$ ;  $p < 0.01$ ) y enfrentar las tareas difíciles como un reto (i16) ( $r_s = .432$ ;  $p < 0.01$ ), ambos pertenecientes a la dimensión autogestión emocional ( $r_s = .594$ ;  $p < 0.01$ ), que es la que más correlaciona con dicha escala como se muestra en la tabla 12.

Tabla 12. Correlación entre las dimensiones del ICEL y la Escala Reducida de Resiliencia (CD-RISC10).

		CD-RISC10
<b>Conciencia de uno mismo</b>	Correlación de Spearman	.429**
	$r_s^2$	18%
	Sig. (bilateral)	.000
	N	295
<b>Autogestión emocional</b>	Correlación de Spearman	.594**
	$r_s^2$	35%
	Sig. (bilateral)	.000
	N	295
<b>Conciencia social</b>	Correlación de Spearman	.476**
	$r_s^2$	23%
	Sig. (bilateral)	.000
	N	295
<b>Gestión de las relaciones</b>	Correlación de Spearman	.451**
	$r_s^2$	20%
	Sig. (bilateral)	.000
	N	295

\*\*La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

$r_s^2$  = coeficiente de determinación, expresado en %.

En la tabla 13, se muestra la correlación entre el ICEL y la variable Satisfacción con el trabajo del CDO, que indican la presencia de una correlación positiva significativa de magnitud moderada ( $r_s = .305$ ;  $p < 0.01$ ).

Tabla 13. Correlación entre el ICEL y la variable Satisfacción con el trabajo del CDO.

		Satisfacción con el trabajo
<b>ICEL</b>	Correlación de Spearman	.305**
	$r_s^2$	9%
	Sig. (bilateral)	.000
	N	295

\*\*La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

$r_s^2$  = coeficiente de determinación, expresado en %.

En este caso, el coeficiente de determinación ( $r_s^2 = .093$ ), alcanza un valor más bajo que los obtenidos entre el ICEL y las dos medidas anteriores. No obstante, nos revela que el ICEL explica el 9% de la variación de la variable Satisfacción con el trabajo del CDO y viceversa.

El ítem del ICEL que más correlaciona con la variable Satisfacción con el trabajo del CDO, siendo el único que alcanza una correlación positiva significativa de magnitud moderada, es el que hace alusión a reflexionar y aprender de las propias experiencias (i7) ( $r_s = .312$ ;  $p < 0.01$ ), perteneciente a la dimensión conciencia de uno mismo ( $r_s = .304$ ;  $p < 0.01$ ), que es la dimensión que más correlaciona con esta medida como se puede apreciar en la tabla 14.

Tabla 14. Correlación entre las dimensiones del ICEL y la variable Satisfacción con el trabajo del CDO.

		Satisfacción con el trabajo
<b>Conciencia de uno mismo</b>	Correlación de Spearman	.304**
	$r_s^2$	9%
	Sig. (bilateral)	.000
	N	295
<b>Autogestión emocional</b>	Correlación de Spearman	.298**
	$r_s^2$	8%
	Sig. (bilateral)	.000
	N	295
<b>Conciencia social</b>	Correlación de Spearman	.197**
	$r_s^2$	3%
	Sig. (bilateral)	.001
	N	295
<b>Gestión de las relaciones</b>	Correlación de Spearman	.288**
	$r_s^2$	8%
	Sig. (bilateral)	.000
	N	295

\*\*La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

$r_s^2$  = coeficiente de determinación, expresado en %.

En la muestra de estudio, a medida que aumentan los valores del ICEL y sus dimensiones, se produce un incremento en los valores de la Escala Reducida de Bienestar Subjetivo (BS10), la Escala Reducida de Resiliencia (CD-RISC10) y la variable Satisfacción con el trabajo del CDO.

De manera general, los resultados encontrados evidencian, que tanto el ICEL, como sus dimensiones, correlacionan de forma positiva y moderada con la Escala Reducida de Bienestar Subjetivo (BS10) y con la Escala Reducida de Resiliencia (CD-RISC10), con un valor de significancia de  $p < 0.01$ . Estos resultados condicen con los obtenidos en otros estudios, donde se registraron asociaciones positivas entre las puntuaciones de Inteligencia Emocional, medida

a través de autoinformes, y el bienestar subjetivo y la resiliencia (Extremera et al., 2011; Veloso et al., 2013; Veliz, et al., 2018; Hernández, 2021).

Por otra parte, el ICEL y sus dimensiones, correlacionan de manera positiva con la variable Satisfacción con el trabajo del CDO. Estudios desarrollados sobre la satisfacción laboral, coinciden con los resultados obtenidos en la presente investigación, pues estos sugieren que la Inteligencia Emocional correlaciona de forma positiva y significativa con la satisfacción con el trabajo (Perea, et al., 2008).

El análisis de la confiabilidad mostró que el instrumento posee una alta confiabilidad, con un Alfa de Cronbach = .941.

## CONCLUSIONES

En función de los resultados obtenidos se evidencia, que el ICEL evalúa competencias emocionales en trabajadores cubanos a partir de los 18 años de edad, con una elevada consistencia interna y posee validez de contenido, de criterio y de constructo.

Los 23 expertos consultados concordaron en la pertinencia de incluir 38 ítems en la versión final del instrumento. Los cuales están redactados con suficiente claridad, ajuste a la población y adecuación al indicador que pretenden evaluar.

De acuerdo al análisis factorial, la estructura del inventario es multidimensional. Esta comprende cuatro dimensiones: Conciencia de uno mismo, Autogestión emocional, Conciencia Social y Gestión de las relaciones. Ellas correlacionan entre sí mostrando a su vez, una relativa independencia. Estas dimensiones se corresponden con las planteadas teóricamente según el modelo de referencia.

Los resultados revelan que, en los trabajadores estudiados, el ICEL correlaciona de forma positiva y moderada con la Escala Reducida de Bienestar Subjetivo (BS10), la Escala Reducida de Resiliencia (CD-RISC10) y la variable satisfacción con el trabajo del CDO. Las dimensiones del ICEL mantienen una correlación positiva de magnitud moderada con la Escala Reducida de Bienestar Subjetivo (BS10) y la Escala Reducida de Resiliencia (CD-RISC10). Además, se advierte una correlación positiva de magnitud débil y moderada entre las dimensiones del ICEL y la variable satisfacción con el trabajo del CDO.

De manera general, se aportan evidencias satisfactorias de validez de contenido, constructo y criterio concurrente para el ICEL.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ávila, A., Smith, I., Moros, H., Martínez, M., & Medina, A. (2016). Diseño de un modelo teórico metodológico para el diagnóstico sociopsicológico de la Efectividad Organizacional. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 5 (3). <https://doi.org/10.30827/digibug.13677>
- Bello, Z. (2020). La inteligencia emocional en el ámbito laboral. Qué hacer en las empresas En Colectivo de autores, *Psicología Laboral y organizacional. Avances y perspectivas de la formación de másteres en Cuba*. (pp. 317-338). Cubasolar. <https://doi.org/10.2307/j.ctv105bcdn.16>
- Bello, Z., & Alfonso, A. (2019). Las demandas emocionales de los adolescentes. ¿Qué podemos hacer? *Revista Voces de la educación*. Número especial 2, 13-26.
- Boyatzis, R., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Competencia de agrupamiento en inteligencia emocional: Insights del Inventario de Competencia Emocional. En R. Bar-On & JDA Parker (Eds.), *El manual de inteligencia emocional: desarrollo teórico, Test de Habilidad de Inteligencia Emocional en la Escuela (THInEmE)* <https://doi.org/10.17268/sciendo.2018.025>
- Chero, S., Díaz, A., Chero, Z., & Casimiro, G. (2020). La somnolencia diurna y su relación con la inteligencia emocional en estudiantes universitarios. *Lima, Perú. Medisur* 18 (2).
- Cuesta, A. (2010). *Tecnología de gestión de recursos humanos*. Félix Varela
- Extremera, N., Rey, L., & Sánchez-Álvarez, N. (2019). Versión en español de la Escala de Inteligencia Emocional Wong Law (WLEIS-S). *Psicothema* 31 (1), 94-100. <https://doi.org/10.1037/t72979-000>
- Extremera, N., Ruiz, D., Pineda, C., & Salguero, J.M. (2011). La inteligencia emocional y su relación con el bienestar hedónico y eudaimónico: un estudio prospectivo. *Personalidad y diferencias individuales*, 51 (1), 11-16. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.02.029>
- Fernández - Berrocal, P., Extremera, N. & Ramos, N. (2004). Validez y fiabilidad de la versión española modificada de la escala Trait Meta-Mood Scale. *Informes psicológicos*, 94, 751-755. <https://doi.org/10.2466/pr0.94.3.751-755>
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la Inteligencia Emocional*. Kairós. SA Numancia.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *El líder resonante crea más: el poder de la Inteligencia Emocional*. Plaza y Editores.

- Hernández, C.I., Llorens, S., Rodríguez, A.M. & Chambel, M.J. (2021). Inteligencia emocional y engagement en estudiantes de medicina: un estudio comparativo en tres países. *Revista de Psicología*, 30 (1), 1-12. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55261>
- Medina, J., Bello, Z., & Alfonso, A. (2017). Las competencias emocionales en los trabajadores cubanos: ¿Cómo medirlas? *Alternativas Cubanas en Psicología*, 5 (13), 27-35.
- Perea, J.M., Sánchez, L.M., & Fernández - Berrocal, P. (2008). Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en enfermeras de salud mental de un hospital de Málaga: Resultados preliminares. *Rev Presencia*, 4 (7). <https://doi.org/10.4321/s1132-12962008000300003>
- Rego, A., & Fernandes, C. (2005). Inteligencia Emocional: Desarrollo y Validación de un Instrumento de Medida. *Revista Interamericana de Psicología*, 39 (1), 23-28. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v19i1/2.401>
- Rodríguez, B., & Molerio, O. (2012). Validación de instrumentos psicológicos. Criterios básicos. Feijóo.
- Salovey, P., Rothman, A., Detweiler, J., & Steward, W. (2000). Estados emocionales y salud física. *Psicólogo estadounidense*, 55 (1) 110-121. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.110>
- Sánchez-Teruel, D., & Robles-Bello, MA (2018). Instrumentos de evaluación en inteligencia emocional: una revisión sistemática cuantitativa. *Perspectiva Educativa. Formación de Profesores*. 57 (2) 27-50. <https://doi.org/10.4151/07189729-vol.57-iss.2-art.712>
- Veliz, A., Dörner, A., Soto, A., Reyes, J., & Ganga, F. (2018) Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *Medisur*. 16 (2)
- Veloso, C., Cuadra, A., Antezana, I., Avendaño, R., & Fuentes, L. (2013). Relación entre Inteligencia Emocional, Satisfacción Vital, Felicidad Subjetiva y Resiliencia en funcionarios de Educación Especial. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 39 (2), 355-366. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052013000200022>

**Anexo1. INVENTARIO DE COMPETENCIAS EMOCIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL**

Nombre: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_

Escolaridad: 6to grado \_\_ 9no grado \_\_ Bachiller \_\_ Técnico Medio \_\_ Universitaria \_\_ Otra \_\_

Experiencia laboral: \_\_\_\_\_ Experiencia en el puesto de trabajo actual: \_\_\_\_\_

Categoría Ocupacional: Obrero \_\_ Técnico \_\_ Profesional \_\_ Dirigente \_\_ Servicios \_\_

Cargo que ocupa: \_\_\_\_\_ Centro laboral: \_\_\_\_\_

A continuación se presentan un conjunto de capacidades que debe evaluar en qué medida considera que las posee, es decir, que caracterizan su comportamiento habitual en el ámbito laboral. Las valoraciones debe realizarlas en una escala de 1 a 5 puntos, donde: 5=siempre, 4=casi siempre, 3= a veces, 2= casi nunca y 1=nunca. Intente responder de la manera más sincera posible, esto no es una prueba, solo se trata de explorar su perfil de capacidades emocionales.

<b>Competencias</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Identifico las causas reales de mis emociones					
2. Intento comprender que motiva las agresiones de los demás					
3. Reconozco el modo en que mis emociones afectan mi desempeño					
4. Controló la irritación o el enojo.					
5. Identifico y manejo adecuadamente mis fortalezas y debilidades					
6. Abordo abiertamente inquietudes o temores					
7. Reflexiono y aprendo de mis experiencias					
8. Reconozco espontáneamente los errores					
9. Logro ser eficiente en tareas de mucha presión					
10. Atiendo simultáneamente tareas diversas					
11. Expreso mis criterios aunque no cuente con el apoyo de todos					
12. Me ajusto a situaciones novedosas					
13. Promuevo sentimientos positivos en los demás					
14. Persigo la excelencia en mi desempeño como un motivo personal					
15. Contribuyo a la satisfacción de los demás					
16. Enfrento las tareas difíciles como un reto					
17. Logro distanciarme de mi punto de vista y ponerme en el lugar del otro					
18. Enfrento tareas poco usuales.					
19. Comprendo las causas de los estados de ánimo de mis colegas.					
20. Valoro con rapidez varias alternativas para llegar a una meta					
21. Identifico las conexiones personales entre los que me rodean					
22. Utilizo el humor como recurso para enfrentarme a la vida					
23. Identifico los valores o motivos que movilizan a mis colegas					
24. Veo las situaciones adversas como una oportunidad de superación					
25. Sirvo de ejemplo a los demás en la consecución de las metas					
26. Reconozco y promuevo cambios necesarios					
27. Estimulo el comportamiento de los demás con ideas motivantes					
28. Actúo como mediador en conflictos entre otros colegas					
29. Convoco a otros y logro su participación en determinadas tareas					
30. Negocio y busco soluciones en situaciones conflictivas.					
31. Consigo persuadir a otros y lograr consenso					

32. Logro un trabajo de quipo					
33. Identifico las fortalezas y debilidades de mis compañeros					
34. Promuevo relaciones entre los compañeros del grupo					
35. Favorezco el desarrollo de los demás					
36. Aprendo de los demás					
37. Logro reconocer y canalizar las reacciones emocionales que generan las situaciones de cambio en mí y los demás.					
38. Comprendo diferentes creencias y puntos de vista.					

Las puntuaciones obtenidas en el instrumento se promedian y se interpretan de acuerdo a los quintiles de la siguiente escala:

#### Escala de calificación del ICEL.

Quintiles	Valores	Calificación
I	≥ 4,33	Muy alto
II	4,32 a 4,04	Alto
III	4,03 a 3,80	Medio
IV	3,50 a 3,79	Bajo
V	< 3,50	Muy bajo

#### Escala de calificación del ICEL. Dimensiones.

Quintil	Conciencia de uno mismo	Autogestión emocional	Conciencia Social	Gestión de las relaciones	Calificación
I	≥ 4,50	≥ 4,33	≥ 4,33	≥ 4,42	Muy alto
II	4,49 a 4,16	4,32 a 4,00	4,32 a 4,00	4,41 a 4,07	Alto
III	4,15 a 4,00	3,99 a 3,75	3,99 a 3,66	4,06 a 3,71	Medio
IV	3,99 a 3,66	3,74 a 3,50	3,65 a 3,33	3,70 a 3,35	Bajo
V	<3,66	<3,50	<3,33	<3,35	Muy bajo