

PERSONAS: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

DOI:<https://doi.org/10.35588/>

Adaptación y validación de instrumento de Inteligencia Emocional para Selección de Personas en el Sistema de Salud Público chileno

Adaptation and Validation of an Emotional Intelligence Instrument for Personnel Selection in the Chilean Public Health System

Adaptação e Validação do Instrumento de Inteligência Emocional para a Seleção de Pessoas no Sistema Público de Saúde Chileno

Edición Nº51 – Diciembre de 2024

Artículo Recibido: Agosto 29 de 2024

Aprobado: Diciembre 17 de 2024

Autores y autoras

Jorge Alberto Sepúlveda-Fuentes¹, Ignacio Lalanne-Segovia², María Angélica Gatica-Meza³, María Teresa Muñoz-Durán⁴

Resumen:

Este artículo describe las etapas para adaptar, validar y realizar un análisis factorial a la escala de Inteligencia Emocional (López-Zafra, Pulido y Berrios, 2014), cuya finalidad es aportar con un instrumento válido y confiable para la selección de personas del área de

¹ Master Universidad de Talca, Chile, Universidad Miguel Hernández, España. Lic. en Psicología. Hospital San Juan de Dios de Cauquenes. Parral, Chile. Correo electrónico: jsepulvedaf@ssmaule.cl, <https://orcid.org/0009-0004-9494-9184>

² Lic. en Medicina Universidad de Chile. Hospital San Juan de Dios de Cauquenes. Cauquenes, Chile. Correo electrónico: ilalanne@ssmaule.cl, <https://orcid.org/0009-0005-9741-8140>

³ Lic. en Trabajo Social Instituto Profesional Valle Central. Hospital San Juan de Dios de Cauquenes. Cauquenes, Chile. Correo electrónico: agatica@ssmaule.cl, <https://orcid.org/0009-0007-6634-3507>

⁴ Lic. en Psicología Universidad de Concepción. Hospital San Juan de Dios de Cauquenes. Cauquenes, Chile. Correo electrónico: mmunozd@ssmaule.cl, <https://orcid.org/0000-0002-2423-603X>

la salud. La muestra fue de N=142 personas. Los resultados muestran valores adecuados para estas pruebas $KMO=0.62$; $Sig < 0.05$; $GFI= 0.956$; $RMSR= 0.076$; Kelley's criterion= 0.0842 ; McDonald's Omega= 0.767 y Standardized Cronbach's alpha= 0.757 .

Finalmente, la escala de Inteligencia Emocional, queda compuesta por un total de 17 ítems explicados por dos factores, el primer factor se refiere al manejo de las situaciones cotidianas y el segundo factor a la situación intrapersonal. Los análisis se realizaron en los programas estadísticos FACTOR y JAMOVI.

Palabras clave: instrumento, inteligencia emocional, adaptación y validación.

Abstract:

This article describes the stages to adapt, validate and perform a factor analysis on the Emotional Intelligence scale (López-Zafra, Pulido y Berrios, 2014), whose purpose is to provide a valid and reliable instrument for the selection of people in the health area. The sample was N=142 people. The results show adequate values for these tests $KMO=0.62$; $Sig < 0.05$; $GFI= 0.956$; $RMSR= 0.076$; Kelley's criterion= 0.0842 ; McDonald's Omega= 0.767 and Standardized Cronbach's alpha= 0.757 .

Finally, the Emotional Intelligence scale is made up of a total of 17 items explained by two factors, the first factor refers to the management of everyday situations and the second factor to the intrapersonal situation. The analyzes were carried out in the statistical programs FACTOR and JAMOVI.

Keywords: instrument, emotional intelligence, adaptation and validation.

Resumo:

Este estudo descreve as etapas de adaptação, validação e análise fatorial da Escala de Inteligência Emocional (López-Zafra, Pulido e Berrios, 2014), com o objetivo de oferecer um instrumento válido e confiável para a seleção de pessoas na área da saúde. A amostra incluiu 142 participantes (N=142). Os resultados indicaram valores adequados para os seguintes testes: $KMO=0,62$; $Sig < 0,05$; $GFI= 0,956$; $RMSR= 0,076$; Critério de Kelley= $0,0842$; Ômega de McDonald= $0,767$; e Alfa de Cronbach Padronizado= $0,757$.

A versão final da Escala de Inteligência Emocional é composta por 17 itens organizados em dois fatores: o primeiro fator refere-se à gestão de situações cotidianas e o segundo

à dinâmica intrapessoal. As análises foram realizadas utilizando os softwares estatísticos FACTOR e JAMOVI.

Palavras-chave: instrumento, inteligência emocional, adaptação, validação.

1. Introducción

Para efectos prácticos “en los últimos años se comprueba la necesidad de contar con instrumentos más breves pero válidos, que permitan poder medir Inteligencia Emocional (IE) de manera más sencilla” (López-Zafra, Pulido y Berrios, 2014, p. 21).

El marco referencial para la adaptación y validación para la muestra del área de la salud pública chilena se basa en los *modelos de rasgos o mixtos*, que definen la IE como rasgos estables de personalidad, competencias socio-emocionales, aspectos motivacionales y diversas habilidades cognitivas que guían el actuar de una persona en sus diferentes ámbitos de la vida (Bar-On, 2000; Boyatzis, Goleman y Rhee, 2000; Goleman, 1995; López-Zafra, Pulido y Berrios, 2014; Petrides y Furnham, 2003).

El instrumento adaptado y validado para población chilena, como se mencionó anteriormente, tiene como sustento teórico metodológico los modelos mixtos o de personalidad: el modelo de bienestar de Bar-On (Bar-On, 2000; Bar-On, 2002), que posteriormente fueron analizadas sus propiedades psicométricas por Parker, Keefer y Wood (2011), siendo adaptada al español por López-Zafra, Pulido y Berrios (2014) que permite evaluar de forma rápida y sencilla la IE.

2. Antecedentes teóricos

Goleman (2004) señala a la IE como la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás. Lo cual trae consigo el despliegue de ciertas habilidades como: conciencia de sí mismo, de las propias emociones y expresiones, control de impulsos y ansiedad, motivación, empatía, optimismo, entre otras.

Ríos (2015), señala que la IE determina el éxito o el buen desempeño en las organizaciones y como nos relacionamos con las demás personas, puesto que, son destrezas, actitudes, habilidades y competencias que guían la conducta, las reacciones y estados mentales.

Además y al igual que Goleman antes citado, señala que la IE tiene distintos factores como: auto regulación, motivación, empatía, las relaciones interpersonales, entre otras.

En la misma línea Aragón (2019) señala que, la inteligencia emocional es muy importante en el desarrollo organizacional y el desempeño de sus colaboradores, contando con componentes fundamentales e importantes para afrontar diferentes desafíos en la organización.

La IE tiene factores que aportan al buen desempeño laboral, como: motivación, habilidades sociales, auto-regulación, autoconciencia, seguridad, empatía, etc. Por lo que, podríamos hipotetizar que altos niveles de uno o más de los factores mencionados anteriormente aumentan el desempeño individual y organizacional.

Según Goleman (1998) las personas que tienen altos niveles de inteligencia emocional en el trabajo poseen control emocional, motivación y generan entusiasmo en sus pares o colaboradores, trabajan en equipo, tienen iniciativa e influyen en el ánimo de sus compañeros. También afirmaba que el éxito profesional está más ligado a las competencias emocionales (entre el 70% y 90%) que al CI (entre al 10% y 30%).

Maturrano (2015) señala que la IE es mejor predictor del desempeño en el trabajo que la inteligencia cognitiva. McClelland (1989) señalaba mucho antes, que niveles altos en algunas dimensiones o competencias de la IE como la empatía, autodisciplina y motivación diferencian a un trabajador sobresaliente.

La presente investigación tiene sustento teórico en Bar-On (Bar-On, 2000; Bar-On, 2006):

Quien realiza una conceptualización multifactorial de la IE que explica cómo el individuo se relaciona con las personas que le rodean y con su medio ambiente. Define la IE como un conjunto de 5 factores con 15 competencias y destrezas personales, emocionales y sociales que influyen en las estrategias de afrontamiento y determinan nuestra eficacia para comprender y relacionarnos con otras personas, así como para resolver los problemas cotidianos. (López-Zafra, Pulido y Berrios, 2014, pp 22-23)

Posteriormente, estos últimos en su adaptación y validación al castellano, reducen a 4 dimensiones con 13 competencias de IE. Ver **Tabla N°1**.

Tabla N°1. Dimensiones y competencias de la Inteligencia Emocional.

FACTOR	COMPETENCIAS IE
1.- Interpersonal	<p>Empatía: capacidad para ponerse en el lugar del otro.</p> <p>Responsabilidad social: habilidad para identificarse con el propio grupo social y cooperar para contribuir en la construcción de este.</p> <p>Manejo de las relaciones interpersonales: capacidad para hacer y mantener amistades.</p>
2.- Adaptación/ ajuste	<p>Estrategias de solución de problemas: habilidad para identificar problemas, definirlos, generar alternativas y poner en práctica soluciones efectivas.</p> <p>Prueba de realidad: habilidad para evaluar la correspondencia entre la experiencia subjetiva (pensamientos y sentimientos) y el ambiente objetivo.</p> <p>Flexibilidad: habilidad para modificar nuestros pensamientos, sentimientos y conducta en función de la situación.</p>
3.- Manejo del estrés	<p>Tolerancia al estrés: capacidad para manejar el estrés y las emociones fuertes.</p> <p>Control de impulsos: capacidad para resistir el impulso de actuar y controlar emociones.</p>
4. Intrapersonal	<p>Autoconciencia emocional: habilidad para reconocer y comprender propias emociones.</p> <p>Asertividad: habilidad para expresar sentimientos, creencias y/o pensamientos de manera no agresiva, defendiendo al mismo tiempo nuestros derechos y respetando los de los demás.</p> <p>Independencia: medida en la que nuestros pensamientos y acciones están relativamente libres de dependencia emocional.</p> <p>Autoconcepto: habilidad para percibirse, comprenderse, aceptarse y respetarse a sí mismo.</p> <p>Auto-actualización: habilidad para desarrollar nuestro potencial y lograr metas propuestas.</p>

Fuente: Modelo de Bar-On (Bar-On, 2000; Bar-On, 2006) reducido por López-Zafra, Pulido y Berrios (2014).

El instrumento aplicado en la presente investigación tiene este modelo conceptual y está constituido por 28 reactivos con 4 dimensiones de IE Bar-On, (Bar-On, 2000; Bar-On, 2006), reducido por López-Zafra, Pulido y Berrios (2014).

Objetivo general:

1.- Proponer un instrumento de Inteligencia Emocional, con aceptables indicadores Psicométricos.

Objetivos específicos:

- 1.- Adaptar escala de Inteligencia Emocional para el ámbito de la salud pública chilena.
- 2.- Validar escala de Inteligencia Emocional para el ámbito de la salud pública chilena.

Hipótesis.

H1: La escala de Inteligencia Emocional tiene aceptables indicadores Psicométricos después de la aplicación y análisis factorial.

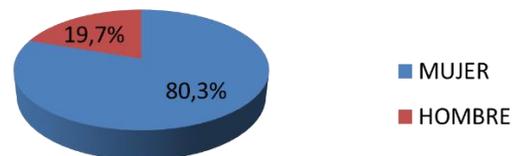
3. Metodología

3.1 Participantes

La muestra extraída corresponde a N=142 participantes, personas que postulan a algún cargo en el área de la Salud Pública, Chile. Obtenidos accidentalmente por conveniencia, de los cuales 114 (80,3%) son mujeres y 28 (19,7%) hombres (ver **Figura N°1**), con una edad promedio de 32,9 años (moda de 29 años), y con edades mínima de 23 y máxima de 59 años.

Todos los participantes leyeron y firmaron el consentimiento informado (ver **Anexo 1**), asegurando el anonimato de los encuestados.

Figura N°1. Porcentaje de muestra según sexo.



Fuente: elaboración propia.

3.2 Tipo, diseño, procedimiento de investigación y plan de análisis.

Es un estudio cuantitativo no experimental, de corte transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). La aplicación del instrumento a la muestra se lleva a cabo durante el año 2023 en el marco de la evaluación psicolaboral para seleccionar cargo vacante.

Las variables demográficas son analizadas a través de estadística descriptiva. Para validar la escala de Inteligencia Emocional en una muestra de personas que postulan a un cargo en el sistema de salud público, se realiza análisis factorial y paralelo, siendo el

método más recomendado para determinar el número de componentes o factores presentes, comparando los valores propios observados con los de las variables normales no correlacionadas calculados mediante método de Monte-Carlo.

Esto es, un factor se mantiene si el valor propio asociado es mayor que el percentil 95 de la distribución de valores derivados de los datos aleatorios (Moyano-Díaz, Dinamarca, Mendoza-Llanos y Palomo-Vélez, 2018). Para los análisis se utilizarán los programas estadísticos JAMOV y FACTOR.

3.3 Instrumentos y operacionalización de las variables

La encuesta consta de preguntas sociodemográficas y 1 instrumento, la escala de Inteligencia Emocional que evalúa cómo el individuo se relaciona con las personas que le rodean y con su medio ambiente Bar-On (Bar-On, 2000; Bar-On, 2006), traducida y adaptada al español por López-Zafra, Pulido y Berrios (2014).

Posterior al análisis factorial y paralelo, se eliminaron 11 ítems que tenían una carga factorial inferior a 0,4 en la matriz rotada.

Por lo que, finalmente, la Escala de IE queda conformada por 17 ítems, con formato de respuesta Likert, de 1 a 5, en donde 1 es totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni en acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo (ver **Anexo N°2**).

La escala arroja dos factores y están referidos a:

1.- Manejo de las situaciones cotidianas, constituida por las competencias de Inteligencia Emocional de: Empatía, Relaciones Interpersonales, Resolución de Problemas, Control de Impulso y manejo del estrés.

2.- Situación intrapersonal, constituida por las competencias de Inteligencia emocional de: Asertividad, autoconciencia emocional y auto actualización (ver **Tabla N°2**).

Algunos de sus indicadores son $KMO=0.62$; $Sig < 0.05$; $GFI= 0.956$; $RMSR= 0.076$; $Kelley's\ criterion= 0.0842$; $McDonal's\ Omega= 0.767$ y $Standarized\ Cronbach's\ alpha= 0.757$.

Tabla N°2: Factores y competencias de IE extraídos en la adaptación al sistema de salud público chileno.

FACTOR	COMPETENCIAS IE
1.- Manejo de las relaciones interpersonales y situaciones cotidianas	Empatía: capacidad para ponerse en el lugar del otro.
	Manejo de las relaciones interpersonales: capacidad para hacer y mantener relaciones interpersonales.
	Estrategias de solución de problemas: habilidad para identificar problemas, definirlos, generar alternativas y poner en práctica soluciones efectivas.
	Tolerancia al estrés: capacidad para manejar el estrés y las emociones fuertes.
	Control de impulsos: capacidad para resistir el impulso de actuar y controlar emociones.
2.- Situación intrapersonal	Asertividad: habilidad para expresar sentimientos, creencias y/o pensamientos de manera no agresiva, defendiendo al mismo tiempo nuestros derechos y respetando los de los demás.
	Autoconciencia emocional: habilidad para reconocer y comprender propias emociones.
	Auto-actualización: habilidad para desarrollar nuestro potencial y lograr metas propuestas.

Fuente: elaboración propia.

4. Resultados y discusión

4.1 Descriptivos

Los cálculos son realizados sobre las respuestas al instrumento que dio la totalidad de la muestra: 142 personas que postulaban a un cargo del área de la salud chilena, 114 (80,3%) mujeres y 28 (19,7%) hombres (ver **Tabla N°3**). La media es de 32,9; y la mediana corresponde a 31 años. La moda, por otro lado, es de 29 años, existiendo un rango de edad en la muestra de, 23 años como valor mínimo y de 59 años como máximo (ver **Tabla N°4** y **Figura N°2**).

Tabla N°3. Frecuencias por Sexo.

Sexo	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Mujeres	114	80,3%	80,3%
Hombres	28	19,7%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla N°4. Edades de la Muestra.

	Media	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo
Edad	32.9	31.0	29.0	23	59

Fuente: elaboración propia.

Figura N°2. Edades mínimas y máximas de la muestra.



Fuente: elaboración propia.

4.2 Propiedades psicométricas del instrumento de inteligencia Emocional

Después del AFE con 28 ítems, el programa estadístico FACTOR nos muestra 2 factores. Se piden los dos factores con un AFC con análisis paralelo, descartando 11 ítems, quedando finalmente con 17 ítems; arrojando que los datos se ajustan bien al modelo GFI (0,956), explicando el 46,08 % de la varianza, tiene aceptable adecuación muestral (KMO=0,62), Sig < 0,05.

También arroja un error de RMSR (0.076) por debajo del criterio de Kelley's. La confiabilidad es aceptable (McDonal's Omega= 0.767) y (Standardized Cronbach's alpha= 0,757).

Tabla N°5. Estadígrafos Escala Inteligencia Emocional.

Bartlett's statistic	= 958.7 (df = 136; P = 0.000010)
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test	= 0.62898
Root Mean Square of Residuals (RMSR)	= 0.0768
Expected mean value of RMSR for an acceptable model	0.0842 (Kelley's criterion)
McDonald's ordinal Omega	= 0.767
Standardized Cronbach's alpha	= 0.757
GFI	= 0.956

Fuente: elaboración propia.

4.3 Matriz rotada

Después de analizar la matriz rotada y descartar los ítems que tengan una carga factorial menor a 0,4 o que carguen en dos factores simultáneamente, podemos observar que el factor 1 (manejo de las relaciones y situaciones cotidianas) está constituido por 10 ítems; y el factor 2 (situación intrapersonal) constituida por 7 ítems.

Tabla N°6. Ítems de la escala de IE y sus cargas factoriales.

Variable	F 1	F 2	Variable	F 1	F 2
v1	0.101	0.192	v15	0.300	0.299
v2	0.210	0.288	v16	0.629	0.065
v3	0.428	0.038	v17	0.613	-0.015
v4	0.146	0.388	v18	0.609	-0.020
v5	0.441	0.163	v19	0.578	-0.155
v6	0.152	0.274	v20	0.599	0.157
v7	0.098	0.242	v21	0.029	0.429
v8	0.381	0.078	v22	0.105	0.561
v9	0.141	0.369	v23	0.117	0.584
v10	0.511	0.331	v24	0.192	0.397
v11	0.388	0.094	v25	-0.047	0.677
v12	0.453	0.177	v26	-0.143	0.574
v13	0.593	0.058	v27	0.155	0.784
v14	0.761	-0.056	v28	-0.111	0.339

Fuente: elaboración propia.

4.4 Discusión

Algunas decisiones metodológicas tomadas nos llevan a descartar otras como por ejemplo: el fijar el puntaje de salida de los reactivos inferior a 0.4 y no en 0,3 en la matriz rotada. Lo anterior para contrapesar de alguna forma el ajustado KMO que se obtuvo después del análisis factorial. Sin embargo, este es el punto de partida respecto a futuras investigaciones e iniciativas que pueden surgir a partir de los antecedentes expuestos, como por ejemplo: Reducir el sesgo de género, debido a que como se visualiza en la

distribución de la muestra entre hombres y mujeres, estas últimas son significativamente mayor en el N total.

También se podría indagar en una escala Likert de 4 puntos donde no exista punto medio y poder analizar cómo se comportan los datos. Y finalmente digitalizar el instrumento para su aplicación más eficaz y eficiente, analizando los datos de aquello, su validez y confiabilidad.

Podemos afirmar, según (Aragón, 2019; Bar-On, 2000; Bar-On, 2006; Goleman, 1999; 2004; Maturrano, 2015; McClelland, 1989; López-Zafra, Pulido y Berrios, 2014; Ríos, 2015) que la IE es mucho mejor predictor de un buen desempeño laboral que la inteligencia cognitiva, los títulos o estudios y sus calificaciones.

Sin embargo no podemos corroborar de momento en la presente investigación que: las personas que han sido seleccionadas con este instrumento tienen mejor desempeño que las que no han sido seleccionada con él, pero si lo podemos hipotetizar o formular la pregunta problema para una futura investigación ¿las personas que han sido seleccionadas con este instrumento de IE tienen mejor desempeño laboral que sus antecesores que fueron seleccionados/as con otros instrumento?

5. Conclusión

De acuerdo con los resultados obtenidos, la escala de Inteligencia Emocional tiene aceptables indicadores psicométricos, cumpliendo el objetivo general y objetivos específicos, junto con la hipótesis del presente documento. Se propone un instrumento de Inteligencia Emocional con aceptables indicadores Psicométricos, adaptado y validado a la realidad actual de Chile.

Las aplicaciones del instrumento pueden tener cabida no sólo desde la selección de personas en el área de la salud pública, sino también desde cualquier otro rubro público o privado, donde las competencias emocionales como la empatía, las relaciones interpersonales, la resolución de problemas, la asertividad, etc., sean fundamentales para cumplir funciones de un cargo, mejorar desempeño laboral y organizacional. Aragón (2019) señala que la aplicación de elementos o áreas de inteligencia emocional en el campo laboral, permite mejorar con eficacia y eficiencia el desempeño laboral. La aplicación y el manejo de la inteligencia emocional en el trabajo brindan beneficios para los

colaboradores he instituciones, se obtendría un excelente equipo de colaboradores con grandes aptitudes y habilidades, las cuales se pondrían en práctica en el campo laboral.

La validación y adaptación son pasos fundamentales para contar con instrumentos adecuados en materia de reclutamiento y selección, siendo metodológicamente parte del proceso de ciclo de vida laboral de una persona o de un colaborador dentro de la organización. La selección de personas en una organización y este instrumento nos ayuda a filtrar de mejor manera los candidatos que se ajustan a las necesidades de la organización respecto a la IE que necesitan para desempeñar bien el cargo.

Sin embargo, existe otro paso fundamental en este proceso, que sería: ¿Cómo operacionalizamos el instrumento? ¿Cómo analizamos los resultados de las personas evaluadas? ¿De qué manera asignamos baremos y puntajes de corte según múltiples variables? como por ejemplo la complejidad del puesto de trabajo, la cantidad de postulantes a evaluar, entre otras cosas.

Como se comentó en la discusión, ahora queda visualizar si existen diferencias estadísticamente significativas respecto a las personas que son seleccionadas con este instrumento válido y confiable respecto a su desempeño laboral en comparación con personas que no son seleccionadas tomando en cuenta la IE. También, corroborar la hipótesis de que las personas que son seleccionadas con este instrumento de IE tienen mejor desempeño laboral que otras personas que son seleccionadas con otro instrumento que mide por ejemplo capacidad cognitiva. Y responder finalmente si: ¿Las personas seleccionadas con este instrumento tienen mejor desempeño laboral que las que no son seleccionadas considerando la IE como variable a medir para su adecuación al puesto de trabajo?

Referencias Bibliográficas

Aragón, J. (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 6(1), 55-68.
<https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41>

Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. En R. Bar-On y J. D. A. Parker (Eds.), *The Handbook of Emotional Intelligence* (pp. 363-388). San Francisco: Jossey-Bass.

Bar-On, R. (2002). *Bar-On Emotional Quotient Short Form (EQ-I: Short): Technical manual*. Toronto: Multi-Health Systems.

Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25. <https://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf>

Boyatzis, R. E., Goleman, D., y Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). En R. Bar-On y J. D. A. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence* (pp. 343-362). San Francisco: Jossey-Bass.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam.

Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.

Goleman, D. (2004). *La inteligencia emocional en la empresa*. Argentina: Vergara.

Hernández, R., Fernández- Collado, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. 4ta.ed. México: McGraw Hill.

López-Zafra, E., Pulido, M. y Berrios, P. (2014). EQI-versión corta (EQI-C). Adaptación y validación al español del EQ-i en universitarios. *Boletín de Psicología*, (110), 21-36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4638071>

Maturrano, T. (2015). *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes del nivel primario*.

McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Ediciones Narcea. España.

Moyano-Díaz, E., Dinamarca, D., Mendoza-Llanos, R. y Palomo-Vélez, G. (2018). Escala de Felicidad para Adultos (EFPA). *Terapia psicológica*, 36(1), 33-45. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-48082017000300033>

Parker, J. D. A., Keefer, K. V. y Wood, L. M. (2011). Toward a brief multidimensional assessment of emotional intelligence: Psychometric properties of the Emotional Quotient Inventory-Short Form. *Psychological Assessment*, 23(3), 762-777. <https://doi.org/10.1037/a0023289>

Petrides, K. V. y Furnham, A. (2003). Trait emotional intelligence: Behavioural validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European Journal of Personality*, 17(1), 39-57. <https://doi.org/10.1002/per.466>

Ríos, T. (2015). *Inteligencia Emocional y su relación con el Desempeño Laboral*. Pascana.

Anexos

Anexo N°1. Consentimiento informado etapa evaluación psicolaboral

CONSENTIMIENTO INFORMADO ETAPA EVALUACIÓN PSICOLABORAL

Nombre Completo del Evaluado (a): _____

Fecha de Evaluación: _____ Rut: _____

Fecha de Nacimiento: _____

La presente evaluación tiene por objetivo evaluar mis competencias laborales y determinar mi nivel de adecuación al perfil definido para el cargo _____. Por lo tanto, hago constar que:

- a) Entiendo que la evaluación psico-laboral no es un proceso de diagnóstico clínico y que los resultados de los test y la información recabada en la entrevista solo será utilizados para fines de la evaluación y se resguardará la confidencialidad.
- b) Doy fe que él o la profesional en Psicología me explicó que la evaluación tendrá una duración aproximada de 2 horas ya que consta de aplicación de pruebas psico-laborales y además se trabajarán algunas actividades de manera grupal.
- c) Estoy en conocimiento y entiendo que los resultados de la evaluación tendrán una vigencia de 8 meses, a partir de la fecha de evaluación cumpliendo las siguientes condiciones:
 - Mismos Psicólogos Evaluadores y metodología utilizada en la instancia psico-laboral
 - Igual Cargo y funciones
 - Similitud del Establecimiento al cual postula

Cabe considerar que si alguna de las condiciones difiere, será necesario volver a realizar la evaluación psico-laboral.

- d) Doy mi consentimiento que la Unidad de Reclutamiento y Selección puede llamar a mi referencia laboral de mi último o actual empleo para consultar por mi desempeño.

Nombre Referencia: _____

Cargo e Institución: _____

Teléfono de contacto: _____

Correo electrónico: _____

**La referencia debe ser de un superior directo. No pueden referir pares, ni jefaturas antiguas.*

Leído todo lo anterior, manifiesto estar informado (a) y aceptar el procedimiento a seguir descrito en este documento, antes de firmarlo.

Firma del Evaluado

**Anexo N°2. Instrumento de Inteligencia emocional de Bar-On (2000; 2002; 2006),
adaptada y reducida por López-Zafra, Pulido y Berrios (2014) y adaptada y
validada al área de la salud por Sepúlveda-Fuentes, Lalanne, Gatica y Muñoz
(2024).**

Instrumento de Inteligencia emocional de Bar-On (2000; 2002; 2006), adaptada y reducida por López-Zafra, Pulido y Berrios (2014) y adaptada y validada al área de la salud por Sepúlveda-Fuentes, Lalanne, Gatica y Muñoz (2024).

	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1.- Soy sensible a los sentimientos de los demás.					
2.- Me preocupa lo que les ocurre a otros.					
3.- Ayudo a la gente.					
4.- Comprendo cómo sienten otros.					
5.- Tengo buenas relaciones interpersonales.					
6.- Las relaciones interpersonales significan mucho para mí.					
7.- Mis amigos me cuentan intimidades.					
8.- Resuelvo problemas fijándome en todas o varias posibilidades.					
9.- Pienso en todas las alternativas posibles ante dificultades.					
10.- Recopilo información ante una situación difícil.					
11.- Afronto dificultades paso a paso.					
12.- Tengo una visión general del problema.					
13.- Me controlo emocionalmente.					
14.- Controlo mis impulsos.					
15.- Resuelvo fácilmente los problemas					
16.- Tengo buen carácter.					
17.- Controlo mi enfado.					
18.- Soy calmado.					
19.- Soy paciente.					
20.- Controlo la ansiedad.					
21.- Me cuesta comprender como me siento					
22.- Soy incapaz de expresar ideas					
23.- Es difícil describir mis sentimientos					
24.- Me cuesta tomar decisiones					
25.- Es difícil luchar por mis derechos					
26.- He conseguido poco en la vida					
27.- Es difícil expresar mis sentimientos					
28.- Los demás deciden por mí					