***PSICOLOGÍA
IBEROAMERICANA***

Psicología Iberoamericana

ISSN: 1405-0943

psicología.iberoamericana@uia.mx

Universidad Iberoamericana, Ciudad de
México
México

Carrasco Villegas, María de la Luz Rosalía
Estructura Factorial del Inventario EFQ en el Trabajo. Resultados Preliminares Obtenidos en una
Muestra de Estudiantes Universitarios
Psicología Iberoamericana, vol. 17, núm. 2, julio-diciembre, 2009, pp. 6-12
Universidad Iberoamericana, Ciudad de México
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133912609002>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Estructura Factorial del Inventario EFQ en el Trabajo¹

Resultados Preliminares Obtenidos en una Muestra de Estudiantes Universitarios

*Factorial Structure of the EFQ Work Inventory:
Preliminary Results Obtained with a College Student Sample*

María de la Luz Rosalía Carrasco Villegas²
UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL, CD. DE MÉXICO, MÉXICO

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue iniciar el proceso de análisis de las propiedades psicométricas del instrumento EFQ. Para ello se tomó una muestra de 381 alumnos de licenciatura y se les pidió que dieran respuesta a este instrumento. Los resultados mostraron que éste posee una consistencia interna adecuada medida con el alpha de Cronbach; así como que los reactivos se distribuyen en seis factores principales: 1. Acuerdos, 2. Consolidación, 3. Confianza, 4. Afiliación, 5. Convivencia y 6. Retroalimentación. En síntesis, los resultados sugieren que el instrumento podría poseer propiedades psicométricas aceptables para su aplicación.

Descriptores: EFQ, liderazgo, inteligencia emocional, consistencia interna, estructura factorial.

ABSTRACT

The purpose of this study was to initiate the assessment of the psychometric properties of the EFQ instrument. A total of 381 college students were asked to answer it, and the results showed that the EFQ has an adequate internal consistency, as measured by Cronbach's alpha. Results showed that the items are distributed in six main factors: 1. Agreements, 2. Consolidation, 3. Trust, 4. Affiliation, 5. Coexistence, and 6. Feedback. Summing up, the results suggest that the instrument may possess adequate psychometric properties for its application.

Key words: EFQ, leadership, emotional intelligence, internal consistency, factorial structure.

INTRODUCCIÓN

Desde hace ya varias décadas, se ha aceptado la idea de que la inteligencia de los individuos se puede dividir en componentes, y que dichos componentes se manifiestan de forma más o menos importante en cada persona (Gardner, 1983). Un tipo de inteligencia que ha

recibido atención en los últimos años, recibe el nombre de “inteligencia emocional” (Payne, 1985). De acuerdo con algunos investigadores, dada la importancia que tienen los procesos de socialización para los primates, la inteligencia emocional es quizá la inteligencia más importante para los seres humanos (Goleman, 1995).

¹ Pretende conocer el Q = Cociente o índice de EF= Efectividad que tienen las acciones y/o conductas de las personas en su ámbito laboral. Es decir EFQ en el Trabajo es un instrumento que evalúa el índice de efectividad de la inteligencia de las personas que trabajan en una organización.

² Licenciada en Psicología, con estudios de Maestría y Doctorado en Psicología por la Universidad Iberoamericana. Catedrática en la Carrera de Psicología en la Universidad Intercontinental. Consultora en Coach Efectivo en empresas mexicanas. Para correspondencia: Paseo de las Higueras 109/303, Col. Paseos de Taxqueña, Coyoacán, C.P. 04250. Tel.: (52) (55) 3186 6491 Nextel/ 5616 6810, sally@inteligenciaefectiva.com.mx

En un mundo cada vez más complejo, la inteligencia debe abarcar más allá de la capacidad de abstracción, la lógica formal o el razonamiento matemático para abordar otras dimensiones como la creatividad, el talento para organizar todo tipo de eventos, el entusiasmo, la motivación o la destreza psicológica (Märting y Boeck, 1997). Salovey y Mayer (1990) definieron la inteligencia emocional como la habilidad para “monitorear los sentimientos y emociones propios y ajenos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y las acciones de forma que se puedan alcanzar los objetivos del individuo”.

Por su parte, Weisinger (1998) define a la inteligencia emocional como “con el uso inteligente de las emociones: de forma intencional, hacemos que nuestras emociones trabajen para nosotros, utilizándolas con el fin de que nos ayuden a guiar nuestro comportamiento y a pensar de manera que mejoren nuestros resultados”.

Salovey y Mayer (en Weisinger, 1998) refieren que la inteligencia emocional deriva de cuatro elementos esenciales: 1. La capacidad de percibir, valorar y expresar emociones con precisión. 2. La capacidad de poder experimentar determinados sentimientos en la medida que faciliten el entendimiento propio y de otros. 3. La capacidad de comprender las emociones. 4. La capacidad de regular las emociones para fomentar el crecimiento emocional e intelectual. Estos componentes básicos desarrollan habilidades específicas que en conjunto conforman la inteligencia emocional.

Ahora bien, lo que se aborda en este trabajo concretamente es el constructo denominado Efectividad de la Inteligencia, concepto base del instrumento EFQ y se define como: “la capacidad que puede desarrollar el hombre al llevar a cabo acciones que lo conduzcan al éxito en lo que hace o se propone hacer tanto en el trabajo como en sus relaciones sociales, familiares o de pareja.” Es decir, la efectividad será el resultado que se obtenga al elegir o determinar con inteligencia cuáles son esas acciones. Las habilidades de inteligencia emocional ayudan a guiar el comportamiento y la elección de acciones y/o conductas que a su vez ayudan a que la inteligencia además sea efectiva.

Como es sabido, una de las actividades sociales más importantes de los seres humanos en la que se muestra justamente la Efectividad de la Inteligencia, es el

trabajo productivo coordinado. Las aplicaciones de la inteligencia emocional a nivel de efectividad en las organizaciones son sumamente diversas. La Efectividad de la Inteligencia en las personas que trabajan en una organización resulta una habilidad indispensable puesto que contribuye tanto a resolver situaciones difíciles, como a enfrentar retos que impliquen análisis, innovación y creatividad. Cuando la Efectividad de la Inteligencia se encuentra en un alto nivel de desarrollo se aplica de manera intrapersonal (ayuda propia) e interpersonal (ayuda a los demás) y ambas generan resultados extraordinariamente productivos tanto a nivel individual como organizacional. Llevar a cabo el trabajo de forma eficiente y efectiva, para las personas que tienen además la responsabilidad de guiar personal, requiere de habilidades técnicas pero sobre todo de habilidades sociales avanzadas que les permitan orientar el trabajo de los demás con el seguimiento correspondiente, además de resolver problemas inter (e intra) personales de manera exitosa. Una organización es una unidad coordinada que consiste de por lo menos dos personas que trabajan hacia una meta o metas en común. Es decir, una organización de trabajo es un sistema integrado que depende del rendimiento y de la interrelación de todos los individuos que forman parte del mismo (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001). En una organización de estas características, los empleados tienen la responsabilidad de incrementar su propia efectividad mediante la elección de acciones que conduzcan al logro de objetivos en su trabajo.

La Efectividad de la Inteligencia se observa en las relaciones con los demás, al tener una comunicación clara y empática y al mostrar un conocimiento interpersonal que contribuye a que los demás puedan ayudarse a sí mismos (Covey, 1989). En el mundo laboral, la combinación del intelecto con la efectividad se convierte en una necesidad apremiante en lo concierne a confiar en los demás para formar equipos que anticipen problemas y aprovechen oportunidades. En esta tarea, el líder representa una pieza clave para la organización, ya que un líder eficiente proporciona una función de coordinación y control que reúne a la gente, planifica la orientación y proporciona estímulo y reconocimiento verbales. El liderazgo parece representar el rol de ayudar a que personas y grupos logren metas de desempeño (Gibson et al., 2001). Es el esfuerzo por

usar de la influencia interpersonal para alcanzar una meta (Smith y Wakeley, 1988). Precisamente con la finalidad de evaluar la efectividad que tienen las habilidades de sus líderes y las personas que trabajan dentro de las organizaciones, se diseñó el inventario EFQ. El objetivo de este trabajo fue el de determinar su consistencia interna y su validez de constructo.

MÉTODO

Participantes

Participaron en el estudio un total de 381 alumnos de dos universidades del Distrito Federal, de los cuales 300 pertenecían a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y los restantes 81 eran de la Universidad Intercontinental (UIC). Los alumnos provenían de todos los semestres y turnos de ambas universidades. En la UNAM predominaron los alumnos de la Facultad de Química y en la UIC los de Psicología. Se fijó la muestra en 381 sujetos debido a que se sugiere que los análisis de estructura factorial se lleven a cabo con por lo menos 300 sujetos (véase por ejemplo Field, 2005).

Instrumentos

El EFQ original fue diseñado a través de varias sesiones en las que se tomaron en cuenta los conceptos de los cinco dominios originales, donde se describían las acciones y/o conductas específicas que conducen tanto a la efectividad como a la eficiencia de las personas en su trabajo. En su versión original, el instrumento estuvo compuesto por 151 reactivos que evaluaban las cinco áreas de interés (1. Trabajo organizado y eficaz en equipo, 2. Planeación y retroalimentación, 3. Comunicación, 4. Relaciones interpersonales, y 5. Socialización). Con la finalidad de someter al instrumento a un primer filtro que permitiera identificar reactivos confusos, problemas de redacción y la pertenencia de los reactivos a las áreas de interés, se pidió a tres jueces con estudios de posgrado en psicología clínica y social que los evaluaran. En específico se les pidió que leyeran los reactivos y marcaran aquellos que resultaban confusos. Además se les solicitó que leyeran las definiciones conceptuales de las áreas e intentaran clasificar los 151 reactivos en alguna de las distintas categorías.

Una vez que los jueces realizaron la clasificación, con este primer filtro se descartaron aquellos reactivos que fueron clasificados por al menos un juez como confusos junto con los que se clasificaron en categorías diferentes a aquellas para las que originalmente fueron diseñados. De manera complementaria, se descartaron aquellos reactivos en los cuales no hubo un acuerdo de por lo menos dos jueces, con respecto a su categoría de pertenencia.

El primer filtro redujo el instrumento de 151 a 96 reactivos. Después de ello, se procedió a aplicar el instrumento resultante a la muestra ya descrita.

Procedimiento

Las aplicaciones se llevaron a cabo en los salones naturales de los alumnos en los cuales el docente y los participantes estuvieron de acuerdo en colaborar en el estudio. Se explicó a los alumnos que se quería determinar la utilidad de un instrumento para evaluar la efectividad de la inteligencia en el trabajo. Se les explicó que, aunque quizás algunos de ellos nunca habían llevado a cabo un trabajo remunerado, era muy probable que en alguna ocasión hubieran realizado un tipo de trabajo deportivo, lúdico o escolar. Se les pidió que utilizaran su experiencia de trabajo (cualquiera que ésta fuera) para contestar los reactivos. Específicamente los alumnos recibieron las siguientes instrucciones: “Este instrumento pretende medir la efectividad de la inteligencia existente en estudiantes mexicanos. Seguramente alguna vez en su vida Ud. ha desarrollado actividades deportivas, recreativas, académicas, laborales o estudiantiles. Por favor lea con mucho cuidado las siguientes afirmaciones y marque con una cruz, aquella que mejor describa la forma en que ha llevado a cabo dichas actividades. Por favor conteste de la manera más honesta posible y no deje ninguna pregunta sin contestar. Tome en cuenta que esta herramienta de evaluación solamente funcionará de manera adecuada si usted lee cuidadosamente lo que se le pregunta y realiza su mejor esfuerzo por plasmar de manera fiel la forma en que lleva a cabo sus actividades. Toda la información es completamente confidencial. Muchas gracias por su colaboración.”

El aplicador leyó las instrucciones con los alumnos y posteriormente permaneció en el salón para contestar dudas y vigilar el proceso. Los alumnos tardaron entre 10 y 20 minutos en terminar de contestar el ins-

trumento, después de lo cual el aplicador recibió los cuestionarios y agradeció al alumno su participación.

RESULTADOS

Una vez codificados, los reactivos fueron procesados mediante el programa SPSS versión 14.0. Con la finalidad de determinar la consistencia interna del instrumento, se aplicó una prueba de alfa de Cronbach. Adicionalmente, con miras a obtener el análisis dimensional del instrumento, se hizo un análisis factorial exploratorio por el método de componentes principales con rotación varimax. Con la finalidad de seleccionar e interpretar los factores integrantes, se tomó como criterio de elección a aquellos valores Eigen que fueran iguales o superiores a 1.0 (y que tuvieran al menos 3 reactivos por factor). De igual forma, para poder elegir a un reactivo como perteneciente a un factor, se tomó como criterio de selección que su carga factorial fuese de .300 o mayor (y que ésta fuese positiva). En caso de que un reactivo apareciera en más de un factor, se clasificó al mismo en aquel factor en el cual su carga factorial fuese más elevada. Con base en los criterios anteriores, el instrumento arrojó seis factores que agruparon los 96 reactivos originales y que en conjunto explicaron el 30.731% de la varianza total. La Tabla 1 muestra el número de factor, seguido del número de reactivos del mismo, su valor Eigen y los porcentajes de varianza simples y acumulados.

La Tabla 2 muestra la matriz factorial rotada, resultado del análisis efectuado, e indica aquellos ítems

que cumplieron con los requisitos de poseer una carga factorial de 3 o superior. Se muestra la distribución de los reactivos en cada uno de los seis factores del instrumento que cumplieron con el requisito de agrupar a 3 o más reactivos y poseer un valor Eigen de 1 o superior. Un total de 77 reactivos cumplieron con los requisitos mencionados (y con no poseer correlaciones negativas ítem-instrumento).

Una vez determinados los factores que constituyen al instrumento EFQ, se realizó un análisis de los diferentes aspectos que evaluaban los reactivos constituyentes de cada factor. Para este proceso, se imprimieron los reactivos identificados para cada componente por la rotación, y fueron analizados por tres jueces expertos en el área. Los jueces analizaron juntos la agrupación de reactivos y buscaron los aspectos comunes entre ellos (así como una etiqueta definitoria); los resultados se presentan en la Tabla 3.

Cabe mencionar que los resultados de la rotación obligaron a reconceptualizar su idea original acerca de los factores que integran al EFQ. En especial, esto llevó a replantear la posibilidad de que en el instrumento existiera un sexto factor. Al analizar el factor en cuestión se pudo concluir que básicamente trataba acerca de elementos complejos de la comunicación interpersonal que excedían la comunicación relativamente sencilla implícita en los factores de acuerdos y consolidación.

Tabla 1. Valores Eigen y Porcentaje de Varianza del Instrumento EFQ

Factor	Reactivos	Valor Eigen	% de varianza	% de varianza acumulada
1 Acuerdos	23	8.227	8.570	8.570
2 Consolidación	18	5.688	5.925	14.495
3 Confianza	14	4.798	4.998	19.493
4 Afiliación	10	4.523	4.711	24.204
5 Convivencia	5	3.215	3.349	27.553
6 Retroalimentación	7	3.050	3.178	30.731

Tabla 2. Solución Factorial Rotada del Instrumento EFQ

Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6
Ítem/ Peso f.	Ítem/ Peso f.	Ítem/ Peso f.	Ítem/ Peso f.	Ítem/ Peso f.	Ítem/ Peso f.
5 / .318	1 / .462	10 / .325	7 / .364	4 / .555	6 / .415
42 / .324	8 / .525	12 / .366	28 / .621	21 / .751	9 / .344
44 / .544	15 / .439	14 / .451	32 / .428	35 / .708	23 / .403
45 / .461	16 / .463	19 / .457	39 / .482	53 / .688	56 / .329
46 / .613	17 / .371	37 / .420	41 / .476	94 / .417	61 / .320
47 / .327	22 / .321	40 / .540	51 / .340		72 / .320
52 / .424	24 / .363	48 / .367	77 / .536		76 / .345
60 / .594	27 / .469	49 / .515	84 / .531		
62 / .311	29 / .447	54 / .490	92 / .427		
63 / .551	30 / .390	55 / .545	96 / .366		
64 / .470	36 / .526	57 / .427			
65 / .443	38 / .351	58 / .357			
68 / .418	43 / .518	80 / .365			
71 / .445	69 / .601	85 / .513			
73 / .480	70 / .532				
79 / .441	74 / .316				
81 / .455	90 / .329				
82 / .364					
83 / .577					
86 / .484					
88 / .530					
89 / .597					
93 / .414					
Alpha Factor .879	Alpha Factor .823	Alpha Factor .773	Alpha Factor .697	Alpha Factor .715	Alpha Factor .615
					Alpha Total .914

Tabla 3. Dimensiones que Evalúa cada Factor

Factor	Aspectos que Evalúa el Factor	N. de Reactivos
1	Acuerdos: Involucra trabajo en equipo, empatía y organización	23
2	Consolidación: Involucra planeación, retroalimentación y orientación a resultados	18
3	Confianza: Involucra los componentes negativos del liderazgo, tales como falta de organización, problemas de comunicación e individualismo.	14
4	Afiliación: Involucra relaciones interpersonales y socialización en el trabajo.	10
5	Convivencia: Involucra socialización fuera del trabajo.	5
6	Retroalimentación: Involucra elementos complejos de comunicación interpersonal.	7

DISCUSIÓN

En general, los datos del presente estudio sugieren que el instrumento EFQ posee una consistencia interna adecuada; adicionalmente sugieren que la estructura factorial que integra al instrumento se distribuye de la forma hipotetizada y por lo tanto posee validez de constructo. Así pues, el instrumento posee las propiedades psicométricas apropiadas para su aplicación (Anastasi y Urbina, 2000; Nunnally, 2000).

La relevancia del presente trabajo estriba en que las personas que trabajan en las organizaciones y son responsables de dirigir un grupo de trabajo, ahora cuentan con un instrumento que pretende evaluar la efectividad que tienen sus acciones y/o conductas, así como las decisiones que toman para ejercer un liderazgo que los conduce a alcanzar los objetivos de la empresa para la que trabajan; además de conocer el índice de efectividad de las personas que le reportan. Conocer en dónde y en qué dimensión se eligen acciones inefectivas brinda la oportunidad de corregirlas y desarrollar otras que permitan mejores resultados.

EFQ es un instrumento de evaluación psicológica por medio del cual se obtiene un Perfil de Efectividad de la Inteligencia de los empleados que laboran en una empresa. Está diseñado y pensado para evaluar a las personas de todos los niveles de una organización. Su administración cobra notable importancia ya que co-

nocer el índice de efectividad del personal, brinda la posibilidad de diseñar capacitación y/o proporcionar programas de desarrollo a la medida. La aplicación de dichos programas lograría la comprensión, aplicación y práctica de acciones y conductas específicas que garanticen la efectividad y eficiencia de los resultados en el trabajo. Necesidades que todo grupo coordinado logra superar con una comunicación clara, una retroalimentación oportuna, con la confianza en las acciones de los demás nacida de una interrelación empática y social.

A pesar de lo anterior, es importante señalar que el instrumento está diseñado específicamente para evaluar la Efectividad de la Inteligencia en el trabajo remunerado en las organizaciones. Así pues, resulta importante completar los resultados preliminares (arrojados en el presente estudio) con resultados obtenidos en la población meta. Replicar el presente estudio con la población meta, también permitiría sustituir las normas de calificación preliminares por normas definitivas obtenidas a partir de una muestra representativa de la población de interés. Estudios a futuro, con la población meta, también permitirían obtener mayor información acerca de los factores 4 y 6, mismos que salieron menores a .700 al obtenerse el alfa de Cronbach (.697 y .615 respectivamente).

REFERENCIAS

- Anastasi, A. & Urbina, S. (2000). *Tests psicológicos*. España: Aguilar.
- Cooper, R. & Sawaf, A. (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. México: Norma.
- Covey, S. R. (1989). *The seven habits of highly effective people*. EU: Fireside Books.
- Field, A. P. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind*. New York: Basic Books.
- Gibson, J., Ivancevich, J. & Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones: Comportamiento, estructura, procesos*. México: McGraw-Hill.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Magnusson, D. (1985). *Teoría de los tests*. México, Trillas.
- Martin, D. & Boeck, K. (1997). *EQ ¿Qué es inteligencia emocional?* España: EDAF.
- Morales, M. L. (1975). *Psicometría aplicada*. México, Trillas.
- Nunnally, J. C. (2000). *Teoría psicométrica*. México, Trillas.
- Payne, W. L. (1985). A study of emotion: Developing emotional intelligence; self integration, relating to fear, pain and desire. *Dissertation Abstracts International*, 47, 203 A. University microfilms. No AAC 8605928.
- Salovey, R. & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence, *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.
- Smith, C. & Wakeley, H. (1988). *Psicología de la conducta industrial*. México: McGraw-Hill.
- Weisinger, H. (1998). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Argentina: Javier Vergara Editor.

<p>Fecha de recepción: julio 2009</p> <p>Fecha de publicación: diciembre 2009</p>