

Conferencias del V Congreso Iberoamericano de Evaluación Psicológica*

Inteligencia emocional: realidad o falacia

CARMEN MARTORELL¹

INTRODUCCIÓN

El trabajo desarrollado durante las dos últimas décadas en relación con la Inteligencia Emocional es importante. Se han realizado avances significativos, tanto desde un punto de vista cualitativo como cuantitativo, que ayudan a definir el constructo y a demostrar su utilidad, sin olvidar que la Inteligencia Emocional (en adelante, IE), ha sido conceptualizada de formas distintas, dando origen a distintos modelos.

Desde las pioneras investigaciones de Reuven Bar-On en la década de los 80 sobre el “coeficiente emocional”, hasta el año 1990 en el que se acuña oficialmente el término por parte de Salovey y Mayer (si bien, fue Payne en 1986 quien anteriormente había utilizado este término en su

tesis doctoral) y extendiéndose hasta el momento en que salta a la popularidad el concepto de IE de la mano de Goleman (1995), la investigación sobre IE estaba todavía en una etapa muy inicial en la que el concepto se estaba gestando y formulando. En esta etapa inicial se detectan importantes déficits en la evaluación de la IE.

Encontrar datos en esta primera etapa sobre validez discriminante, concurrente o predictiva que corroboren las hipótesis que se planteaban acerca de la relación entre IE y el bienestar psicológico o el éxito laboral y personal es difícil. No obstante, la situación ha cambiado sustancialmente en menos de una década gracias al interés despertado por el tema y a los resultados que se están obteniendo de las numerosas investigaciones.

* Conferencia impartida en el V Congreso Iberoamericano de Evaluación Psicológica. Buenos Aires, julio 2005.

1. Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos. Prof. Titular. Universidad de Valencia, España. email: carmenmartorell@uv.es

Esta situación plantea muchas cuestiones que no son fáciles de responder pero que no se pueden ignorar. De entre ellas, destacan las 4 que, de una u otra forma, aparecen de forma constante en muchas investigaciones y a las que se refiere este trabajo un intento de responder a ellas. En concreto son:

1. ¿Dónde está el origen de la Inteligencia Emocional?
2. ¿Qué es la Inteligencia Emocional y qué áreas la componen?
3. En realidad, ¿es evaluable?
4. ¿Tiene carácter predictivo?

La respuesta a cada una de estas cuestiones es la siguiente:

I. ¿Dónde está el origen de la inteligencia emocional?

El concepto de IE está relacionado con el de Habilidades Sociales e incluso llega a sustituirlo. El término "Habilidades Sociales" es antiguo. Autores tales como Paynter y Blanchard (1929), Ackerson (1931 y 1942) o Hewitt y Jenkins (1946) ya, en la primera mitad del siglo XX, establecieron dos grandes categorías relacionados con características de personalidad y conducta. Las investigaciones realizadas hasta la década de los 70 del siglo XX, se centraban **sólo** en los aspectos negativos de las dos categorías, personalidad y conducta, y hacían referencia, no a la **presencia** de habilidades, sino a la **ausencia** de habilidades que favorecen las relaciones, tanto

consigo mismo como con los demás. Desde este planteamiento, se señalaban como posibles causas que impedían la interrelación, las siguientes: los sentimientos de inferioridad, la sumisión, el mal compañerismo, etc. Como señalan Quay y Werry (1979), su objetivo era encontrar un marco de referencia que sirviese para clasificar a los sujetos desviados. Reconociendo la importancia de este enfoque así como los resultados encontrados, Martorell (1982), Silva y Martorell (1983) y Silva, Martorell y Clemente (1986) concluyen que, si bien el conocimiento de las deficiencias en habilidades es importante, es mucho más importante destacar la presencia o en su caso, la ausencia de habilidades positivas, ya que su poder discriminativo ha demostrado ser superior.

Los resultados obtenidos por Martorell (1982) y Silva y Martorell (1983) han sido replicados en varias investigaciones (Martorell y Gonzalez, 1992; Martorell, Llopis, y Ferris, 1994; Martorell, González, Aloy, y Ferris, 1995) con el Cuestionario de Conducta Prosocial (CCP) y el Cuestionario de Conducta Antisocial (CCA) (Martorell y González, 1994). El primero consta de cuatro escalas que son: Liderazgo, Jovialidad, Autocontrol y Sensibilidad Social. El segundo está formado por tres escalas: Agresividad, Aislamiento, Ansiedad/Retraimiento. Se observa como los aspectos denominados positivos están a la base de lo que se denomina Inteligencia Emocional (IE)

Estas investigaciones también han puesto de manifiesto que el objetivo ya no es único, actualmente es más amplio. Deja de ser sólo un objetivo terapéutico y se centra en el desarrollo de competencias personales y sociales como predictoras de calidad de vida y éxito profesional.

Este enfoque permite responder de forma más adecuado a siguiente cuestión:

II. ¿Qué es la inteligencia emocional y qué áreas la componen?

Revisando la literatura sobre el tema, se observa la existencia de diferentes definiciones de IE, dependiendo del enfoque e interpretaciones del investigador. Tras los distintos enfoques existe una definición, más o menos amplia, en la que subyace un modelo teórico que la diferencia de las demás.

En un intento de poner orden sobre la cuestión, en la literatura científica se distinguen dos grandes tipos de modelos y tres grupos de investigadores relevantes (Mayer, Salovey y Caruso, 2000; Cherniss y Goleman, 2001) :

1. Modelos:
 - 1) Modelo de Habilidad
 - 2) Modelo Mixto
2. Grupo de investigadores relevantes en relación con el origen del concepto:
 - 1) Salovey y Mayer
 - 2) Bar-On
 - 3) Goleman

A. Modelo de Habilidad

El término IE aparece formalmente en 1990 en un artículo de los prestigiosos psicólogos Salovey y Mayer, titulado “Emotional Intelligence”, en el que formulan las bases teóricas de su modelo, el cual se centra en la habilidad para procesar la información emocional. En él quedan incorporadas las inteligencias personales (intrapersonal e interpersonal) definidas por Gardner en 1983. Recordemos que en 1983 Gardner publica su obra *Frames of Mind*, donde pone de manifiesto, en el marco de su teoría de Inteligencias Múltiples, dos tipos de inteligencias personales: Inteligencia intrapersonal e inteligencia interpersonal.

Salovey y Mayer (1990) definen la IE como la capacidad de controlar y regular los sentimientos y emociones de uno mismo y de los demás, discriminar entre ellos y utilizarlos como guía del pensamiento y la acción.

Posteriormente, Mayer y Salovey (1997) distinguen entre inteligencia y emoción señalando que es necesario concretar ambos términos, delimitando que inteligencia hace referencia a la dimensión cognitiva, en concreto al pensamiento, mientras que emoción se refiere a la esfera afectiva del ser humano. Estos autores hacen una revisión de su modelo y concretan las cuatro habilidades básicas que permiten poder considerar a una persona como emocionalmente inteligente que son: 1) la habilidad para percibir, eva-

luar y expresar adecuadamente las emociones; 2) la habilidad para acceder y/o generar sentimientos cuando esos sentimientos facilitan el pensamiento; 3) la habilidad para comprender las emociones; 4) y, por último, la habilidad para regular las emociones y utilizarlas como base para el crecimiento personal.

En este caso, el desarrollo de las habilidades emocionales, debe hacerse en el orden siguiente: *habilidad para percibir, habilidad para valorar y habilidad para expresar emociones*. Esto es básico para la integración de los procesos implicados en cada uno de los niveles.

1. **Primer nivel:** se trata de *identificar las emociones* ya que las emociones contienen información y, al mismo tiempo, son señales que proceden del interior de las personas como del mundo que les rodea. Su objetivo es el de identificar las propias emociones para poder realizar una comunicación eficaz.
2. **Segundo nivel:** tiene como objetivo aprender a *usar las emociones*, ya que “cómo” se siente la persona influye en el modo de pensar sobre lo que siente.
3. **Tercer nivel:** se trata de *entender o comprender las emociones* con el fin de identificar lo que significan.
4. **Cuarto nivel;** trata de *gestionar e integrar los niveles anteriores*, es una integración inteligente

que ayuda en la solución de problemas, en los razonamientos y actuaciones. Sólo así se utilizarán de forma positiva los sentimientos y se estará preparado para que las nuevas emociones puedan integrarse en el funcionamiento general de la persona.

B. Modelos Mixtos

Este modelo está representado, fundamentalmente, por Goleman (1995) y Bar-On (19997 y 2002) y en él se combinan aspectos de personalidad con habilidades emocionales.

Para Goleman (1995 y 1998), son las habilidades emocionales las que mayor relación tienen con la IE. Basándose en la inteligencia intrapersonal e inteligencia interpersonal de Gardner (1983), afirma que la IE puede interpretarse, en el primer caso, como *la capacidad de establecer contacto con los propios sentimientos, discernir entre ellos y aprovechar este conocimiento orientado a nuestra propia conducta y en el segundo caso, como capacidad de discernir y responder adecuadamente a los estados de ánimo, motivaciones y deseos de las otras personas*. Se refiere a ellas llamándolas **competencias personales y competencias sociales**. Goleman (1998) distingue cinco habilidades emocionales y sociales básicas:

1. **Conocimiento de las propias emociones.** Hace referencia a la capacidad de reconocer los pro-

pios sentimientos. Este es uno de los puntos más importantes de la IE. *Las personas que tienen una mayor certeza de sus emociones suelen dirigir mejor sus vidas.*

2. Capacidad para controlar las emociones. Es una habilidad básica que permite el autocontrol de los propios sentimientos según la circunstancia. *Las personas que carecen de esta habilidad tienen que estar constantemente luchando con las tensiones desagradables.*

3. Capacidad para motivarse a sí mismo. *La motivación constituye un imponderable que subyace a todo logro.*

4. Reconocimiento de las emociones de los demás. Es la capacidad de sintonizar con los demás a través de la empatía. *Las personas empáticas suelen sintonizar con las señales sociales sutiles.*

5. Gestión de las relaciones. Habilidad para relacionarse eficazmente con los demás. *Las personas que sobresalen en este tipo de habilidades suelen ser auténticas “estrellas” y tienen éxito en sus actividades vinculadas a la relación interpersonal.*

De forma resumida señalar que,

Goleman (1998), se refiere a la IE como *la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con otros y con nosotros mismos.* Su modelo se orienta a explicar las causas del éxito personal y profesional y su objetivo es el de predecir la efectividad y el rendimiento en ambos ámbitos.

No obstante hay que recordar que, fue McClelland (1973), quien por primera vez habló del término *competencia* para referirse a las características de los trabajadores que destacaban en cualquier ámbito laboral. El origen del término *competencia* se encuentra, pues, ligado a las causas que determinan un desempeño extraordinario en el trabajo, cuestión que cada vez interesa más a las organizaciones del siglo XXI, las cuales deben competir con un entorno más dinámico, más abierto y más complejo. Tomando como referencia el trabajo de McClelland (1973), Goleman (1995, 1998) define las competencias como *un rasgo personal o un conjunto de hábitos que llevan a un desempeño más eficaz.*

El modelo de Goleman (1998) engloba habilidades muy distintas (25 competencias) y complementarias a las de la inteligencia académica y descritas en el cuadro 1.

Cuadro 1 - Modelo de Goleman (1998)

COMPETENCIAS PERSONALES	COMPETENCIAS SOCIALES
• Conciencia de uno mismo	• Empatía
- Conciencia emocional	- Comprensión de los demás
- Valoración de uno mismo	- Orientación al servicio
- Confianza en uno mismo	- Desarrollo de los demás
• Autoregulación	- Aprovecha. de la diversidad
- Autocontrol	- Conciencia política
- Confiabilidad	• Habilidades sociales
- Integridad	- Liderazgo
- Adaptabilidad	- Comunicación
- Innovación	- Influencia
• Motivación	- Catalizar el cambio
- Motivación de logro	- Gestión de conflictos
- Compromiso	- Crear vínculos
- Iniciativa	- Trabajo en equipo
- Optimismo	- Colaboración y cooperación

El mérito y singularidad de la aportación de Goleman (1998) está en el desarrollo de un modelo de inteligencia emocional basado en competencias emocionales, un modelo que se perfila como una teoría del *rendimiento* (Goleman y Cherniss, 2001, pp.48). El mundo

empresarial encuentra en este modelo algunas de las claves esenciales para el *liderazgo eficaz*.

Boyatzis, Goleman y Rhee (2000) reducen estas 25 competencias a 20, mediante un proceso estadístico de integración, y cuyo resultado se puede observar en el cuadro nº 2.

Cuadro 2 - Estudio de Boyatzis, Goleman y Rhee, (2000)

	Uno mismo	Los demás
Reconocimiento	• Autoconciencia emocional	• Empatía
	• Valoración de sí mismo	• Orientación hacia el servicio
	• Confianza en si mismo	• Conciencia organizativa
Regulación	• Autocontrol emocional	• Desarrollar a los demás
	• Fiabilidad	• Influencia
	• Meticulosidad	• Comunicación
	• Adaptabilidad	• Resolución de conflictos
	• Motivación de logro	• Liderazgo con visión de futuro
	• Iniciativa	• Catalizar los cambios
		• Establecer vínculos
		• Trabajo en equipo y colaboración

Bar-on pese a ser citado después de Goleman, no podemos pasar por alto el trabajo que fue pionero a comienzos de los 80. Este investigador, trabajó en la línea de la IE desde una perspectiva amplia, aunque este término no fuera formalmente acuñado hasta la publicación del artículo de Salovey y Mayer (1990). A Bar-On (1997) le corresponde el mérito de haber acuñado el término *EQ (Coeficiente Emocional)* por semejanza y complemento al término *IQ (Coeficiente Intelectual)*. Su modelo de IE ha sido desarrollado sobre la base de muchos años de investigación

y representa básicamente un modelo de bienestar psicológico en el que se define la IE como *el conjunto de capacidades, competencias y habilidades no cognitivas que influyen en la habilidad de uno mismo para afrontar con éxito las demandas y presiones del entorno*. El instrumento de medida de la IE diseñado por este autor (1997) es el *Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i)* en sus versiones de autoevaluación y heteroevaluación.

Finalizada la exposición del modelo de habilidad frente a los modelos mixtos más representativos, hay que desta-

car el trabajo de Petrides y Furnham (2001) quienes han intentado combinar ambos enfoques. Estos autores defienden que la inteligencia emocional no es un único constructo sino dos, que está compuesta por *rasgos (de personalidad) y habilidades*, los primeros medibles del modo con que se miden habitualmente los rasgos de personalidad y los segundos, evaluables con medidas de ejecución máxima al estilo de los clásicos tests de inteligencia.

Inciendo sobre esta dualidad, Sterrett (2002) dice que la verdadera IE consiste en ser capaz de utilizar adecuadamente la información del centro emocional del cerebro y equilibrarla con la información del centro racional.

III. ¿es evaluable la inteligencia emocional?

A lo largo de la última década, empiezan a proliferar instrumentos de medición de la IE basados en diferentes marcos teóricos, entre ellos los de Mayer, Salovey y Caruso (1999), Baron (1997) y Boyatzis, Goleman y Rhee (2000), entre otros.

Los procedimientos de evaluación utilizados son: *autoinformes, evaluación por otros y medidas de habilidad o ejecución*

A. Autoinformes

Ya en la década de los 70 aparecen instrumentos importantes relacionados con aspectos centrales de la IE. Autores

tales como Mehrabian y Epstein (1972) a través del *Questionnaire of Emotional Empathy* evaluaron la empatía que junto con la *búsqueda de sensaciones* de Zukerman (1968) sirvió de base para la elaboración del IVE-J de Eysenck y Zukerman (1978), instrumento cuenta con una de las mejores escalas de empatía. La última versión del IVE-J ha sido traducida y adaptada a la población española por Silva, Martorell y Clemente (1987) y posteriormente por Martorell y Silva (1993).

Mayer y Salovey (2000) no consideran adecuada la utilización de autoinformes para evaluar la inteligencia emocional ya que pueden verse afectados por los propios sesgos perceptivos de la persona y también por la posible tendencia a falsear las repuestas para ofrecer una imagen más positiva de sí mismo. Sin embargo, la utilidad de los autoinformes en este ámbito, es imprescindible para poder obtener información relacionada con las habilidades intrapersonales.

Uno de los primeros intentos de evaluación la IE fue realizado por Mayer y Salovey al evaluar la percepción no verbal de las emociones en rostros, colores y diseños abstractos, considerados aspectos básicos de la inteligencia emocional (Mayer, DiPaolo y Salovey, 1990).

Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995) elaboraron el *Trait Meta-Mood Scale-48 (TMMS-48)*. La escala, tipo Likert, contiene tres dimensiones claves para la inteligencia emocional:

1. *Atención a los propios sentimientos*¹. Hace referencia al grado en el que las personas prestan atención a sus emociones y sentimientos.
2. *Claridad emocional*². Hace referencia a cómo las personas creen percibir sus emociones.
3. *Reparación de las propias emociones*³. En este caso se incide en la creencia del sujeto en su capacidad para interrumpir y regular estados emocionales negativos y prolongar los positivos.

La primera versión del TMMS tenía 48 ítems y, posteriormente, fue reducida a 30 ítems manteniendo las dimensiones anteriores y eliminando los ítems menos representativos (Salovey y cols. 1995). La consistencia interna de la versión de 30 ítems esta comprendida entre 0.82 y 0.88.

El TMMS-24 es la versión reducida y adaptada del TMMS-48, realizada por un grupo de investigadores de la Universidad de Málaga (Férnandez-Berrocal, Extremera y Ramos, 2004). La fiabilidad del TMMS-24 está comprendida entre 0.86 y 0.90, más elevada que en el instrumento original.

Otro instrumento basado en Salovey y Mayer es el *Schutte Self Report Inventory (SSRI ó SEIS)* de Schutte y cols (Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden y

Dorheim, 1998), traducido y adaptado al castellano por Chico (1999). Las escalas en las que se basa el instrumento son: evaluación y expresión de las emociones; regulación emocional; y, por último, utilización de las emociones. En resumen, SSRI posee una fiabilidad entre 0.87 y 0.90 y una validez calificada como buena.

Otra medida de autoinforme es el *Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i)* de Bar-On (1997) que consta de 133 ítems agrupados en 5 escalas: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, gestión del estrés y estado de humor. Estas 5 escalas se subdividen en 15 subescalas, cuya consistencia interna está comprendida entre 0.69 y 0.86. También existe una versión corta de 51 ítems, el llamado Bar-On EQ-i: Short (2002).

Para concluir con las medidas de autoinforme más relevantes citar el *Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue)*. Este instrumento está basado en un modelo mixto. Ha sido elaborado por Petrides y Furnham (2003) y está compuesto por 144 ítems. En él se evalúan 4 escalas y 15 subescalas que evalúan aspectos relacionados como la *expresión emocional, la empatía, la automotivación, la autorregulación, la competencia social y asertividad*, entre otros. Su consistencia interna es adecuada. Cuenta con una versión resumida de

1. pienso en mi estado de ánimo muchas veces.
 2. Frecuentemente me equivoco con mis sentimientos
 3. Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista

30 ítems que proporciona una puntuación global de la inteligencia emocional.

B. Evaluación por otros

Otra forma de evaluar la inteligencia emocional es por mediación de las personas que conocen bien al individuo que hay que evaluar. Este procedimiento se considera eficaz para conocer la percepción que los demás tienen de la capacidad emocional del otro. Sin embargo, esta alternativa de evaluación tampoco está exenta de limitaciones. Entre ellas cabe destacar:

- Con este procedimiento de evaluación no se tiene información sobre las habilidades emocionales intrapersonales.
- La evaluación sólo hace referencia al tiempo que la persona evaluada está en contacto con el evaluador por lo que la información que se obtiene se restringe a contextos limitados.

No obstante, este tipo de evaluación es útil para evaluar las habilidades interpersonales tales como la *impulsividad*, el *autocontrol* o *solución de problemas*. Este tipo de evaluación recibe también el nombre de *evaluación 360°* y es complementaria a la autoevaluación utilizándose como control de la *deseabilidad social*.

Dentro de esta alternativa de evaluación citamos también el *Emotional*

Quotient Inventory (EQ-i) de Bar-On (1997) en su versión de heteroevaluación. En las instrucciones se indica: *a continuación te presentamos una serie de afirmaciones⁴ que describen formas de ser o comportamientos generales de las personas. Lee atentamente cada frase y valora a tu compañero en cada una de ellas. El rango de respuestas está comprendido entre nada de acuerdo totalmente de acuerdo.*

El *Emotional Competence Inventory (ECI)*, basado en el modelo de Goleman, tiene como objetivo predecir la efectividad y el rendimiento en el mundo laboral. Es un instrumento de medición 360°. Su primera versión fue elaborada por Boyatzis y Burckle (1999) y fue revisada por Boyatzis, Goleman y Rhee (2000). Consta de 110 ítems agrupados en un total de 4 dimensiones y 20 competencias, orientadas al mundo laboral y al liderazgo en la empresa. En el trabajo de estos investigadores, la evaluación fue realizada por el inmediato superior de la persona evaluada. Como en casi todos los instrumentos mencionados, las alternativas de respuesta son escalas Likert y, en este caso, las alternativas de respuesta están comprendidas entre *la persona se comporta así sólo esporádicamente a la persona se comporta de esta manera en la mayoría de las situaciones*.

Sin duda, el procedimiento de evaluación por otros necesita de más

4. ¿es capaz de entender a la gente?, o bien, ¿maneja bien las situaciones de conflicto o estrés?

estudios ya que debido a su contenido y forma de evaluar es necesario adaptarse a cada situación por lo que su estandarización es complicada.

C. Medidas de Habilidad.

Las medidas de habilidad o ejecución también han sido utilizadas para evaluar la IE. Se basan en la capacidad de ejecución de la persona en una tarea concreta y no en su creencia sobre esa capacidad. Los primeros investigadores en desarrollar instrumentos de evaluación como medida de habilidad de la IE han sido Mayer, Salovey y Caruso (1999). Se cuenta con un instrumento inicial y su posterior revisión y adaptación:

- La primera versión fue el Multifactor Emotional Intelligence Scale (MEIS), elaborada por estos investigadores en 1999. El contenido está relacionado con 4 áreas (Mayer y Salovey, 1997). En la 1ª área se evalúa la percepción de emociones y su contenido son caras e imágenes. En la 2ª área se evalúa la asimilación del pensamiento por lo que su contenido está relacionado con la facilitación y las sensaciones. La 3ª se denomina comprensión de las emociones por lo que está relacionada con los cambios emocionales y la mezcla de las emociones. La 4ª es la regulación afectiva de las emociones y se tiene en cuenta

el manejo de emociones y las relaciones emocionales.

En conjunto, tanto las 4 dimensiones principales como las 12 subescalas de este instrumento de medida, poseen una buena consistencia interna. Sin embargo, sus deficiencias mostraron la necesidad de realizar una nueva revisión.

El Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT, 2002) tiene como objetivo salvar algunas de las limitaciones del MEIS. Es una versión más corta y puede ser aplicada tanto en el ámbito profesional como en el de la investigación, manteniendo las mismas 4 dimensiones principales del MEIS. Posee validez discriminativa e incremental adecuada en relación al rendimiento (Barchard, 2003).

IV. ¿TIENE CARÁCTER PREDICTIVO?

En investigaciones recientes se ha puesto de manifiesto la validez discriminativa y predictiva de la IE en el ámbito laboral, educativo y conductas disruptivas o adictivas (Fernández-Aráoz, 2001; Trinidad y Jonson, 2002; Lopes, Salovey y Straus, 2003).

1. En el **mundo laboral** los criterios, p.e. en el momento de la selección, son importantes para conseguir el éxito posterior.

Tradicionalmente, en este proceso se ignoraban las competencias de la IE. Sin embargo, en estos momentos, las competencias emocionales constituyen el núcleo fundamental en la predicción del éxito. En concreto, la contratación de ejecutivos de alta dirección tiene un enorme impacto, representa un desafío importante por sus consecuencias a largo plazo, por el coste de una decisión equivocada y por la creciente complejidad del proceso. Sin duda la selección tiene relación directa con el valor económico para la organización por lo que su impacto es grande en la cuenta de resultados y en el balance financiero, sobre todo para empresas de nueva creación (Ciampa y Watkins, 1999; Fernández-Aráoz, 2001). En resumen, contratar a un ejecutivo de alto nivel es un desafío complicado con consecuencias cada vez mayores.

En la revisión realizada por Fernández-Aráoz, (2001) sobre el carácter predictivo de la IE destacan constantes relacionadas con capacidades específicas: la valoración adecuada de uno mismo es esencial; el autocontrol, la seguridad en sí mismo y la motivación son competencias necesarias para la toma de decisiones; la empatía y la comunicación son competencias necesarias para un buen líder.

2. En el **ámbito educativo**, los resultados obtenidos en relación con el rendimiento escolar también son importantes. Entre otros, Schutte, Malouff y Hall (1998) muestran el carácter predictivo de la IE en relación con el rendimiento académico. Pese a ello, Newsome, Day y Catano (2000) no obtienen los mismos resultados y afirman que las puntuaciones obtenidas en IE son independientes del rendimiento académico. Esta última situación fue analizada posteriormente por Parker, Summerfeldt, Hogan y Majeski (2004) quienes justifican la baja relación con distintos problemas metodológicos relacionados con la muestra (muestra heterogénea). Estos últimos investigadores realizaron un estudio con adolescentes a los que aplicaron una versión reducida del EQ-i de Bar-On, el EQ-i: Short (2002) y los resultados no fueron homogéneos. En general, concluyeron que algunas de la subescalas como son *habilidades intrapersonales*, *manejo de estrés* y *adaptabilidad* sí que predecían significativamente el éxito académico. En resumen, aunque los resultados fueron modestos, hay habilidades concretas que predicen el rendimiento académico de forma adecuada tanto en escolares como en universitarios.

Inciendo sobre esta investigación, cuando se realizaron análisis en los que se tomó como variable moduladora el rendimiento (*rendimiento alto vs. rendimiento bajo*), los resultados mostraron con mayor claridad que puntuaciones elevadas en rendimiento académico estaban muy vinculadas con la IE, sobre todo, con las escalas indicadas en el párrafo anterior. Realizando un análisis discriminante en el que la IE actúa como variable predictora del alto y bajo rendimiento, la inteligencia emocional se mostró como un muy buen predictor del éxito académico ya que fueron correctamente identificados el 82% de los alumnos con alto rendimiento y el 91% con un bajo nivel académico.

En esta misma línea, Barchard (2003), utilizando el *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)*, concluye que la inteligencia emocional tiene carácter predictivo no sólo del rendimiento sino también del equilibrio psicológico. Petrides, Frederickson y Furnham (2004) afirman que una de las facetas más importantes de la inteligencia emocional es que en los grupos más vulnerables como son adolescentes con problemas o con un bajo CI, la inteligencia emocional puede actuar

como moderador de los efectos de las habilidades cognitivas y el rendimiento académico. Todos estos resultados van en la línea de los obtenidos por Martorell (1982), Silva y Martorell (1983), Martorell y González (1992), Martorell, Llopis, y Ferris (1994), Martorell, González, Aloy, y Ferris (1995).

- 3 Los estudios realizados en relación con **conductas disruptivas o consumo de sustancias adictivas** también correlaciona inversamente con la IE. Concretamente, Trinidad y Johnson (2002) concluyen que los adolescentes con un alto nivel de IE tienden a consumir menos sustancias nocivas y que el bajo nivel de IE es un factor de riesgo para el consumo de dichas sustancias o dicho en otras palabras, un nivel adecuado de inteligencia emocional es un factor protector que disminuye los riesgos en los adolescentes.

CONCLUSIONES

1. Aun son muchos los científicos que muestran su desconfianza ante el concepto y su forma de evaluación de la IE, sobre todo cuando se hace a través de autoinformes.
2. Son necesarias más investigaciones ya que quedan cuestiones por responder. Pero, no obstante, hay que reconocer que se han

- producido avances importantes.
3. Las investigaciones realizadas sobre IE destacan que este concepto ha adquirido una base científica sólida y que se está avanzando en su definición.
 4. Los resultados apoyan que el desarrollo de habilidades emocionales es importante en la calidad de vida de la persona.
 5. Los datos empíricos demuestran que las destrezas en las competencias emocionales tiene repercusiones reales en la vida de las personas.
 6. La elaboración de instrumentos de evaluación de la IE acaba de empezar. Es necesario el desarrollo de nuevos instrumentos pero, sin duda, se han dado pasos muy significativos en su definición, delimitación y evaluación, acentuando su carácter discriminativo así como su validez predictiva y consistencia interna.

La IE está muy bien representada por un *iceberg*: sabemos sólo lo que está a la vista pero la visión global queda oculta, es ahí donde se encuentran las dificultades. Así pues, si tomamos como referencia la imagen de un *iceberg*, podemos afirmar que las investigaciones realizadas son sólo esa pequeña cúspide que está a la vista. El investigador que se guía sólo por esa punta de hielo y olvida el inmenso bloque oculto intenta acallar las voces de los que defienden que queda mucho por hacer y que los problemas surgen de lo *desconocido*. Se deben seguir explorando las zonas sumergidas del *iceberg* para una mejor comprensión y delimitación del constructo de la IE. Y pensemos que por mucho que avancemos siempre quedará una parte del mismo oculta, difícil de explicar. Es la típica representación de la trampa de la apariencia que representa un reto para el investigador de la IE.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ackerson, L. (1931): *Children's behavior problems I: Incidence-genetic and intellectual factors*. Chicago: University of Chicago Press.
- Ackerson, L. (1942): *Children's behavior problems II: Relative importance and interrelations among traits*. Chicago: University of Chicago Press.
- Barchard, K.A. (2003): Does Emotional Intelligence assist in the prediction of academic success? *Educational and Psychological Measurement*, 63 (5), 840-858.
- Bar-On, R. (1997): *The Emotional Quotient Inventory (EQ-I): A test of emotional intelligence*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (2002): *Bar-On Emotional Quotient Inventory: Short. Technical Manual*. Canada: Multi-Health Systems.
- Boyatzis, R. y Burckle, M. (1999): *Psychometric properties of the ECI*. Boston, MA: Hay/MCBER Group.
- Boyatzis, R.E.; Goleman, D. y Rhee, K.S. (2000): Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). En R. Bar-On y J.D.A. Parker (Eds.). *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment and application at home, school and in the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cherniss, C. y Goleman, D. (2001): *The emotionally intelligent workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Chico, E. (1999): Evaluación psicométrica de una escala de Inteligencia Emocional. *Boletín de Psicología*, 62, 65-78.
- Ciampa, D. y Watkins, M. (1999): *Right from the start*. Boston: Harvard Business School Press.
- Eysenck, S.B.G. y Zukerman, M. (1978): The relationship between sensation seeking and Eysenck's dimensions of personality. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 69, 483-487.
- Férrandez-Berrocal, P; Extremera, N. y Ramos, N. (2004): Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological Report*, 94, 751-755.
- Fernández-Aráoz, C. (2001) El desafío de contratar ejecutivos de alta dirección. En D. Goleman y C. Cherniss (Dir.) *Inteligencia emocional en el trabajo*. Barcelona: Kairós.
- Gardner, H. (1983): *Frames of mind: the theory of multiple intelligences*. N.Y.: Basic Books.
- Gardner, H. (1996): *Multiple intelligences*. N.Y.: Basic Books.
- Goleman, D. (1995): *La inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.

- Goleman, D. (1998): *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Hewitt, L.E. y Jenkins, R.L. (1946): *Fundamental patterns of maladjustment: The dynamic of their origin*. Illinois: D.H. Green.
- Lopes, P.N.; Salovey, P. y Straus, R. (2003): Emotional intelligence, personality and the perceived quality of social relationships. *Personality and Individual Differences*, 35, 641-658.
- Martorell, M.C. (1982): Estudios de las conductas de socialización en niños en edad escolar a través de una Bateria de Escalas de Estimación. *Tesis Doctoral. Facultad de psicología*. Universitat de València.
- Martorell, M.C. (1992): Evaluación de la conducta social. En M. Casullo (Ed.) *Evaluación psicológica en el campo educativo*. Buenos Aires: Paidós.
- Martorell, M.C. y González, E. (1992): Cuestionario de Conducta prosocial (CCP y Cuestionario de Conducta Antisocial (CCA) *IV Congreso de Evaluación Psicológica*. Santiago de Compostela: Septiembre.
- Martorell, M.C. y Silva, F. (1993): Escala de Impulsividad, Afán de aventura y Empatía, IVEJ-J. En F. Silva y C.Martorell (Eds.) *Evaluación de la Personalidad Infanto Juvenil VII*. Madrid: MEPSA.
- Martorell, M.C.; González, R.; Aloy, M. Y Ferris, M.C. (1995): Socialización y conducta prosocial. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 1, 73-102.
- Martorell, M.C.; Llopis, V. Y Ferris, M.C. (1994): Delincuencia y Socialización. *IV Congreso de Evaluación Psicológica*. Santiago de Compostela: Septiembre.
- Mayer, J.D.; Caruso, D. y Salovey, P. (1999): Emotional Intelligence meets traditional standards for an Intelligence. *Intelligence*, 27 (4), 267-298.
- Mayer, J.D.; Dipaolo, M.T y Salovey, P. (1990): Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence. *Journal of Personality Assessment*, 54, 772-781.
- Mayer, J.D. y Salovey, P. (1997): What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds.): *Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational implications*. New York: Bass Books.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2000). Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.). *Handbook of Intelligence* (pp. 396-420). Cambridge, England: Cambridge University Press. —
- Mayer, J.D.; Salovey, P. y Caruso, D. (2002): *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) Item Booklet*. Toronto, Canada: MHS Publishers.
- McClelland, D.C. (1973): Testing for competence rather than for intelligence. *American psychologist*, 28, 1-14.

- Mehrabian, A. y Epstein, N.A. (1972): A measure of emocional empathy. *Journal Personality*, 40, 523-543.
- Newsome, S; Day, A.L. y Catano, V.M. (2000): Assessing the predictive validity of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29 (6), 1005-1016.
- Parker, J.D.A.; Summerfeldt, L.J.; Hogan, M.J. y Majeski, S.A. (2004): Emotional Intelligence and academic success: examining the transition from high school to university. *Personality and Individual Differences*, 36 (1), 163-172.
- Petrides, K.V. y Furnham, A. (2001): Trait emotional intelligence: psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15, 425-448.
- 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, 39-57.
- Petrides, K.V.; Frederickson, N. y Furnham, A. (2004): The role of the trait emotional intelligence in academic performance and deviant behaviour at school. *Personality and Individual Differences*, 36 (2), 277-293.
- Paynter, R.H y Blanchard, P.M. (1929): *A study of Educational Archivement of Problem Children*. New York: The Commonwealth Fund.
- Quay, H.C. y Werry, J.S. (1979): *Psychopathological disorders of childhood*. N.Y.: Wiley.
- Salovey, P. y Mayer, J.D. (1990): Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.
- Salovey, P.; Mayer, J.D.; Goldman, S.L.; Turvey, C. y Palfai, T.P. (1995): Emotional attention, clarity, and repair: exploring emotional intelligence using the Trait-Meta-Mood Scale. En J.W. Pennebaker (Ed.) *Emotion, Disclosure and Health*. Washington: American Psychological association.
- Schutte, N.S.; Malouff, J.; Hall, L.E. ; Haggerty, D. ; Cooper, J.T.; Golden, C. y Dornheim, L. (1998): Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177.
- Silva, F.; Martorell, M.C. (1983): *BAS-1, 2 Bateria de socialización (para profesores y padres)* Madrid. TEA.
- Silva, F.; Martorell, M.C. y Clemente, A. (1985): Evaluación de la socialización y sus relaciones con inteligencia y dimensiones de personalidad en los niños mayores y adolescentes. *Evaluación Psicológica/Psychological Assessment*, 1, 241-266.
- Silva, F.; Martorell, M.C. y Clemente, A. (1986): Socialization and personality: Study through questionnaires in a preadult spanish population.

- Personality and Individual Differences*.8, 6, 977-978.
- Silva, F.; Martorell, C y Clemente, A. (1987): El cuestionario I6 (junior): adaptación española. *Evaluación Psicológica/Psychological Assessment*. 3, 1, 55-78.
- Sterrett, E.A. (2002): *Guía del directivo para la Inteligencia Emocional: de la gestión al liderazgo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Trinidad, D.R. y Jonson, C.A. (2002): The association between emotional intelligence and early adolescent tobacco and alcohol use. *Personality and Individual Differences*, 32 (1), 95-105.