

REFORMA SIGLO XXI

La inteligencia emocional, modelos para su desarrollo. Segunda parte: Modelo de Daniel Goleman

■ ■ Pablo Cervantes Martínez*
■ ■ Luz Patricia Rojas Miranda**

Con el propósito de continuar con la serie de artículos referentes a los grandes modelos para el desarrollo de la inteligencia emocional, pretendemos en esta segunda parte abordar el desarrollado por Daniel Goleman, no sin antes mencionar que fue él quien popularizó el concepto de *inteligencia emocional*, gracias a que su libro, así titulado, se convirtió en 1995 en un gran *best seller*.

Recordemos que, en el primer número de esta serie de tres artículos,¹ presentamos el modelo de Reuven Bar-on, donde se menciona al final del mismo que la aportación a considerar de dicho modelo (también conocido como “inteligencia social-emocional”) es que constituye algo “práctico y productivo y posee un alto nivel de validez y confiabilidad en diferentes países y culturas” (Gabel, 2005, citado por López, 2015, p.84).

Modelo de Daniel Goleman

Considerado, al igual que el de Bar-on, como un modelo mixto, es llamado también el modelo de las competencias emocionales, donde “la competencia emocional para Goleman es una capacidad basada en la inteligencia emocional que toma en cuenta las habilidades personales y sociales necesarias para un desempeño laboral sobresaliente” (Chemiss, 2000, citado por Valdivia, 2006, p.36). Por su parte, Gabel

(2005) menciona que el modelo: “Formula la IE en términos de una teoría del desarrollo y propone una teoría de desempeño aplicable de manera directa al ámbito laboral y organizacional, centrado en el pronóstico de la excelencia laboral” (p.16); por ello su objetivo resulta ser “buscar la relación con el desempeño laboral del individuo en la organización” (Gabel, 2005, citado por López, 2015, p.84).

La base teórica del modelo de Goleman considera con el mismo nivel de importancia los componentes cognitivos y no cognitivos de la inteligencia, pues es indiscutible que el cerebro emocional es anterior al racional (Gallego, 2004, citado por López, 2015).

Por otra parte, es importante mencionar que Goleman (2000, citado por Bustamante, *et.al.*, 2010), modificó su planteamiento inicial, el cual establecía cinco habilidades fundamentales de la inteligencia emocional, proponiendo sólo cuatro, a las cuales integró con un conjunto de competencias a cada una. Cada habilidad tiene las siguientes características:

1. Autoconocimiento, autoconocimiento emocional, autoevaluación precisa y confianza en uno mismo.
2. Autodominio, autocontrol, honradez, conciencia, adaptabilidad, orientación al logro e iniciativa.
3. Conciencia social, empatía, conciencia organizacional y orientación al servicio.
4. Habilidades sociales, liderazgo visionario, influencia, desarrollo de las personas, comunicación, cambio catalizador, manejo de conflictos, creación de lazos, trabajo en equipo y colaboración. (p. 30)

Desde este modelo, Goleman (2004, citado por Valdivia, 2006) “propone que las competencias necesarias para el liderazgo pueden ser aprendidas y además se mantienen con el tiempo. Asimismo, es importante que el líder esté motivado, sea constante y se esfuerce en llevar a efecto la tarea siendo consciente de que puede

*Doctor en Educación, director de la Escuela Normal Superior “Profr. Moisés Sáenz Garza” de Monterrey, Nuevo León. Ha sido condecorado con las medallas “Maestro Rafael Ramírez” y “Maestro Manuel Altamirano”. Es autor de diversos materiales de estudio y artículos en revistas indexadas. Cuenta con el premio a la “Excelencia Educativa”, otorgado por el estado de Nuevo León y el reconocimiento a “Perfil deseable PRODEP”, otorgado por la Secretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública.

**Cuenta con una Maestría en Enseñanza Superior y una Maestría en Educación Media con especialidad en Matemáticas, actualmente se desempeña como directora de la Sec. No. 97 “Profr. Manuel Rodríguez Vázquez” y catedrática de la Escuela Normal Superior “Profr. Moisés Sáenz Garza”.

1 La primera parte fue publicada en el número 112 de *Reforma Siglo XXI*, de diciembre de 2022.



Habilidades de la Inteligencia emocional. Fuente: CEUPE.

hacerlo si sólo recibe la retroalimentación idónea, la guía y el soporte de otras personas” (p. 37).

Por lo anterior, dicho modelo tiene gran aceptación en el espacio de las empresas, pues en él han encontrado algunos de los elementos que son claves para el desarrollo de un liderazgo eficaz. El mérito y la singularidad de este modelo de inteligencia emocional basado en competencias emocionales, es que “se perfila como una teoría del rendimiento” (Goleman y Cherniss, 2001, citados por Martorell, 2005, p.165).

Finalmente, algo que debe ser tomado muy en cuenta por quienes nos desempeñamos como docentes es que, en cuanto al ámbito educativo, Goleman (2007) propone que dentro de los salones de clase deben ser integradas la emoción y la cognición debido a que las emociones pueden influir en el aprendizaje y en el rendimiento académico de los alumnos.

Referencias

- Bustamante, Sh.; Kawakami, R.; y Reátegui, S. (2010). *Inteligencia emocional y liderazgo en los gerentes bancarios del Perú* [tesis de maestría en Administración estratégica de empresas]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gabel, R. (2005). *Inteligencia emocional: perspectivas y aplicaciones ocupacionales*. Universidad ESAN (Serie documentos de trabajo n° 16).
- Goleman, D. (2007). *La inteligencia emocional*. Ediciones B, S.A.
- López, I. (2015). PIEC. Programa para el desarrollo de la inteligencia emocional en los conservatorios de música. UNED-Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Martorell, C. (2005). Conferencias del V Congreso Iberoamericano de Evaluación Psicológica. RIDEP.
- Valdivia, J. (2006). *Inteligencia emocional, estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes universitarios de psicología*. [tesis de maestría en ciencias con opción en Orientación vocacional]. Universidad Autónoma de Nuevo León.