

INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

MSc. Iván Pincay-Aguilar¹ Gabriela Candelario-Suarez²

MSc. Jesús Castro- Guevara³

(Recibido mayo 2018, aceptado junio 2018)

¹ Master en psicología organizacional, docente Universidad Estatal de Milagro; ² Psicóloga, Universidad Estatal de Milagro;

³ Ing. Comercial, MSc en psicología organizacional, Administrativo del Departamento de Talento humano Universidad de Guayaquil-Ecuador

ipincaya@unemi.edu.ec; gandelarios@unemi.edu.ec; castro_primerio_@hotmail.com

Resumen: En esta investigación se estudió la relación existente entre la inteligencia emocional (IE) y la evaluación de desempeño (ED) que se realiza la institución como parte de los procesos, comportamientos y competencia de la academia a nivel universitario, a partir de una muestra de 150 docentes, en edades comprendidas entre los 25 y 69 años, en el contexto de Milagro- Guayas, Ecuador. El objetivo del estudio fue establecer las características de inteligencia emocional presente en los docentes en correlación al nivel de desempeño laboral. Para la recolección de la información de la primera variable, se utilizó el test Traid Meta-Mood Scale (TMMS-24), instrumento utilizado para medir el índice (IE) presente en los docentes, contiene 24 ítem divididos en tres categorías atención, claridad y reparación. Para medir el desempeño docente se consideró los datos proporcionados por el departamento de evaluación y aseguramiento de la calidad de la institución. Esta evaluación consideró cuatro parámetros; la auto evaluación, evaluación de pares, heteroevaluación y evaluación directivos. Los datos fueron analizados de forma descriptiva y correlacional. Como conclusión relevante, se estableció que, mientras mayor son los niveles de inteligencia emocional, mayor es el desempeño laboral en los docentes investigados.

Palabras Clave: Inteligencia emocional; dominio de sentimientos; motivación; docencia.

EMOTIONAL INTELLIGENCE IN TEACHING PERFORMANCE

Abstract: : In this research we studied the relationship between emotional intelligence (EI) and performance evaluation (ED) carried out by the institution as part of the processes, behaviors and competence of the academy at the university level, starting from a sample of 150 teachers, between the ages of 25 and 69, in the context of Milagro-Guayas, Ecuador. The objective of the study was to establish the characteristics of emotional intelligence present in teachers correlated to the level of work performance. For the collection of the information of the first variable, the Traid Meta-Mood Scale (TMMS-24) was used, an instrument used to measure the index (IE) present in teachers, it contains 24 items divided into three categories. Attention, clarity and repair. To measure the teaching performance, the data provided by the department of evaluation and assurance of the quality of the institution was considered. This evaluation considered four parameters; self-evaluation, peer evaluation, hetero-evaluation and management evaluation. The data was analyzed in a descriptive and correlational manner. As a relevant conclusion, it was established that, the higher the levels of emotional intelligence, the greater the job performance of the investigated teachers.

Keyword: Emotional intelligence; domain of feelings; motivation; teaching

Introducción

La inteligencia emocional (IE) es la clave para que las relaciones e interacciones sean un éxito y resulten favorables para todas las partes implicadas. El uso de la inteligencia emocional en las relaciones con los demás se fragua en el desarrollo de una comunicación eficaz, en el desarrollo de la experiencia interpersonal y en ayudar a los demás y a sí mismos. La inteligencia emocional, fue mostrada en sus inicios como una forma de inteligencia capaz de afectar el éxito en la vida de las personas en mayor medida que las habilidades intelectuales o cognitivas, (Prieto y Ferrándiz, 2015). Con esto la capacidad intelectual, en un sentido, comenzó a ser relegada para así dar más importancia a factores relacionados con el ámbito emotivo, como el poder empatizar con los demás para conseguir óptimas relaciones sociales o conocer los propios sentimientos y utilizarlos de manera efectiva.

La creencia en la efectividad de una buena IE tiene sus cimientos sobre componentes conceptuales y teóricos que no son de reciente aparición y que, para su comprensión, es importante examinar. Por esta razón, se presentan los constructos emoción e inteligencia desde sus bases teóricas, para así poder visualizar los fundamentos que dieron lugar a la IE y su desarrollo hasta nuestros días. En la última década, profesionales entre ellos, educadores han convertido en tema usual de discusión la aparición del término psicológico inteligencia emocional (IE) siendo este relativamente nuevo desde sus perspectivas. Para el público en general, el concepto de (IE) se convirtió en popular a raíz de la propuesta del psicólogo-periodista Daniel Goleman, a través del libro titulado "Inteligencia Emocional" donde se describe criterios exactos que sirvieron para el desarrollo de este campo, (Goleman, 1995).

En relación a (IE) se han generado una variedad de conceptualizaciones que van asociadas con la madurez personal, la sabiduría o la sensatez, términos que son empleados para determinar que una persona posee conocimientos amplios para llevar a cabo la resolución de los problemas basados en su experiencia, (Grewal Daysi y Salovey Peter, 2006). Según Edward Thorndike (1920), la definía como "la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres, muchachos y muchachas, y actuar sabiamente en las relaciones humanas".

Recientemente, (Gardner, 1993) en su obra "Frames

of Mind", revolucionó el concepto de inteligencia a través de la teoría de Inteligencias Múltiples, donde se destacan dos tipos de inteligencia que están relacionadas con los aspectos sociales y emocionales, esto hace referencia a la capacidad de sentir empatía y al dominio de las emociones. Gardner las denominó como Inteligencia Interpersonal e Inteligencia Intrapersonal. La Inteligencia Interpersonal es la capacidad que tiene un individuo para sentir distinciones entre los demás: en particular, contrastes en sus estados de ánimo, temperamentos, motivaciones e intenciones. Esta inteligencia permite a un adulto hábil leer las intenciones y deseos de los demás, aunque se hallen ocultos... (Gardner, 1993, pág. 180). Y a la Inteligencia Intrapersonal como el conocimiento de los aspectos internos de una persona: el acceso a la propia vida emocional, a la propia gama de sentimientos, la capacidad de efectuar discriminaciones entre las emociones y finalmente ponerlas un nombre y recurrir a ellas como un medio de interpretar y orientar la propia conducta... (Gardner, 1993, pág. 181).

Dentro del campo de la IE, el grupo de investigación de (Salovey Peter y Mayer Jhon, 1990) han realizado, el mayor esfuerzo en desarrollar una visión científica del concepto sobre Inteligencia Emocional (IE) y han tratado de ir resolviendo sistemáticamente las inevitables incógnitas que se plantean cuando surge un nuevo enfoque de investigación. Estos dos autores definen la inteligencia emocional como la habilidad de las personas para percibir (en uno mismo y en los demás) y expresar las emociones de forma apropiada, la capacidad de usar dicha información emocional para facilitar el pensamiento, de comprender y razonar sobre las emociones y de regular las emociones en uno mismo y en los demás, (Mayer y Salovey, 1997). Además, fue este grupo quien se interesó muy pronto por los métodos de evaluación del concepto IE proponiendo la primera herramienta de evaluación de auto-informe de IE, (Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai, 1995). Desarrollaron formas de medición más objetivas como correspondería a una inteligencia genuina, (Mayer, Caruso y Salovey, 1999; Mayer, Salovey y Caruso, 1999; 2001). Su principal objetivo es medir la IE como una inteligencia clásica tal como la inteligencia lógico-matemática o verbal, es decir, mediante tareas de ejecución que el sujeto debe realizar, supliendo así los problemas de sesgos que presentan los cuestionarios. El planteamiento de las medidas de habilidad es que

para evaluar si una persona es hábil o no en un ámbito, en este caso el emocional y afectivo, la mejor forma de hacerlo es comprobar sus habilidades a través de diferentes ejercicios que requieran poner a prueba tales habilidades comparando posteriormente sus respuestas con criterios de puntuación predeterminados y objetivos. En el 2001 José Antonio Alcázar toca el tema de la Inteligencia emocional llamándola Educación de la Afectividad afirmando lo siguiente: "Es la inteligencia la que debe encauzar y utilizar la fuerza de los sentimientos. Una buena educación sentimental ha de ayudar, entre otras cosas, a aprender, en lo posible, a disfrutar haciendo el bien y sentir disgusto haciendo el mal." Para (Goleman, 1995), es la capacidad de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás, él afirma "la inteligencia emocional es el talento básico para vivir feliz y triunfar". Según la versión original de (Salovey Peter y Mayer Jhon, 1990), la Inteligencia emocional consiste en la habilidad para manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones.

(Goleman, 1995), refiere que es evidente la creciente pérdida de control sobre las emociones que tienen lugar en nuestras vidas y en las de quienes nos rodean. Es de gran importancia la inteligencia emocional para completar la formación del estudiante que luego va hacer un profesional con aprendizaje y desarrollo de aspectos sociales y emocionales. En este contexto Chiavenato (2011) "los seres humanos se adaptan todo el tiempo a una gran cantidad de condiciones con objetivos de satisfacer sus necesidades y permitiendo el equilibrio emocional". (p. 49). Bajo esta premisa es imprescindible crear mecanismos que permitan al docente saber cuál es su capacidad de regular sus emociones, es decir, su nivel de inteligencia emocional y considerar que esta puede afectar directamente su rendimiento laboral. Mecanismos como las evaluaciones de desempeño. Varios autores han dado su punto de vista frente al tema de evaluación de desempeño, se dan a conocer los principales para este estudio.

Gan y Triginé (2006) afirma que la evaluación de desempeño es una apreciación sistémica del valor que una persona y/o por sus prestaciones, a la organización de la que forma parte, expresada periódicamente conforme a un preciso procedimiento conducido por una o más personas concedoras tanto de la persona como del puesto. (p. 193). En acuerdo con Alles (2006),

la evaluación de desempeño es una actividad permante que debe darse entre los directivos y colaboradores, reunión de analisis con retroalimentación y la retroalimentacion constante producto de una efectiva y productiva relacion de trabajo. Según Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007), la evaluación del rendimiento de las personas identifica cuáles son los elementos relevantes del trabajo o actividad de la persona, para poder emitir sobre ellos un juicio y utilizar la información obtenida en beneficio de la persona y de la organización. Hasta ahora se ha presentado el concepto de evaluación de desempeño en el contexto general de trabajo, ahora al analizar este concepto en el contexto educativo, Lora y Chavez (2008) afirman que: Al implementar procesos de evaluación, es conveniente tener presente que la evaluación de la docencia es una práctica compleja, que involucra aspectos técnicos, académicos y políticos, los cuales pueden tener consecuencias sociales relevantes, tanto para los profesionales como para los estudiantes. (p.11). Según Maussa (2014) "Los propositos de la evaluacion docente están asociados a la filosofía de la educación misma, a diagnosticar los problemas educativos e institucionales y superarlos, mejorando la calidad en este sentido es donde adquiere importancia la evaluación" (p. 10).

Por otro lado Flores, Sánchez, y Martínez (2016) manifiestan que los planes de evaluacion pueden ser distintos dependiendo de la institucion, deben considerar componentes orientados a medir la satisfacción de los estudiantes, la buena practica docente, el desempeño o las competencias relacionadas a la formación constante y la experiencia de trabajo. Esto solo es posible mediante una evaluacion del desempeño que considere todos los protagonistas del sistema educativo, siendo la principales dificultades del siglo XXI para las instituciones educativas y por ende para los docente, integrar conocimientos científicos actualizados, dominio práctico e inteligencia emocional, (Cejudo, Lopez, Rubio y Latorre, 2015).

Pero, ¿por qué es necesario aprender a razonar, comprender y regular nuestras emociones en el contexto educativo? El motivo es que la actividad docente es una de las profesiones con mayor riesgo de padecer distintas enfermedades, es una cruda realidad que los docentes experimentan de forma cada vez más creciente una variedad de trastornos y síntomas relacionados con la ansiedad, la ira, la depresión y el conocido síndrome de estar quemado

o burnout, (Sánchez, March, Cerdá, y Ballester, 2015). Estos problemas de salud mental además se agravan, en algunos casos, con la aparición de diferentes alteraciones fisiológicas (úlceras, insomnio, dolores de cabeza tensionales...) como consecuencia de diversos estresores en el ámbito laboral que van articulando su aparición y desarrollo, (Duran y Extemera, 2001).

En la actualidad, los profesores han de afrontar una posición diferente, nuevos retos y desafíos que poco tienen que ver con los de décadas anteriores. Aspectos como la falta de disciplina del estudiante, problemas de comportamiento, el excesivo número de estudiantes, la falta de motivación por aprender, la apatía estudiantil por realizar las tareas escolares encomendadas y el bajo rendimiento se han convertido en importantes fuentes de estrés para el profesorado que afectan a su rendimiento laboral, (Rancich, Donato, y Gelpi, 2015).

METODOLOGÍA

Materiales y Métodos: Se utilizó un estudio transversal, basado en el método estadístico, para establecer la relación entre las variables intervinientes en la problemática de estudio, así como la selección, tratamiento y seguimiento de los participantes. Para la obtención de datos de la variable inteligencia emocional se aplicó el test TMMS-24 en el cual se contemplan las siguientes categorías atención, claridad y reparación emocional. Se realizó el análisis y la relación de las variables para poder dar paso a la discusión de los resultados.

Participantes: La muestra estuvo constituida por 150 docentes con edades fluctuantes ente 25 – 69 años, comprendidos entre 81 varones y 69 mujeres. Todas las muestras seleccionadas pertenecen a las distintas facultades de la Universidad Estatal de Milagro los mismo que ejercen labores de docencia por tal motivo fueron considerados por su relevancia crítica

al momento de obtener los datos que obedecen a las variables inteligencia emocional y desempeño docente propuestas en esta investigación.

Instrumentos: El instrumento utilizado para medir el índice de docente con Inteligencia Emocional fue: Traid Meta-Mood Scale (TMMS-24) La escala para evaluación de expresión, manejo y reconocimiento de emociones descrita por Fernández – Berrocal, permitió evaluar la inteligencia emocional intrapersonal percibida (atención a las emociones, claridad emocional y reparación emocional) con una duración de hasta 20 minutos. Por otro lado, se consideró los datos proporcionados por el departamento de evaluación y aseguramiento de la calidad de la institución. Esta evaluación consideró cuatro parámetros; la auto evaluación, evaluación de pares, heteroevaluación y evaluación directivos. Los datos fueron analizados de forma descriptiva y correlacional.

Análisis estadísticos: Se utilizó el coeficiente de Pearson para realizar la correlación de las variables estudiadas a través de la cuantificación de los datos arrojados por el software Statistical Package for the Social Sciences, SPSS. Programa estadístico que facilitó el tratamiento de la información para luego representarla en cuadros correlacionales de resultados.

Resultados: A partir de los resultados de las encuestas se realizó el tratamiento estadístico de las variables de género, edad, indicadores de inteligencia emocional y evolución de desempeño tomando en cuenta índices estadísticos como la media, mediana y la moda de los datos ingresados, presentando los resultados mediante cuadros descriptivos con la respectiva interpretación.

En el indicador de género se pudo determinar que el 46 % pertenecen a la población femenina, mientras que el 54 % son masculinos.

Tabla 1 Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	69	46,0	46,0	46,0
Masculino	81	54,0	54,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Fuente: 165 microempresarios Parroquia Roberto Astudillo-Milagro-Guayas, Ecuador

Tabla 2 Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
25 - 35	52	34,7	34,7	34,7
36 - 46	45	30,0	30,0	64,7
47 - 57	35	23,3	23,3	88,0
58 - 69	18	12,0	12,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

En el indicador de edad se obtuvo, un rango de edades entre 25 a 69 años de los docentes encuestados, donde el 34,7 % corresponde a edades entre 25 y 35 años, el 30 % entre 36 a 46 años, el

23,3 % entre 47 a 57 años y el 12 % entre 58 y 69 años, Se puede detectar que el rango de edad de la población de encuestada de mayor frecuencia es de 25 a 35 años de edad.

Tabla 3 ATENCIÓN Soy capaz de sentir los sentimientos de forma adecuada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Debe mejorar su atención: presta poca atención	53	35,3	35,3	35,3
Adecuada atención	75	50,0	50,0	85,3
Debe mejorar su atención presta demasiada atención	22	14,7	14,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

En el indicador de inteligencia emocional en la dimensión atención se evidenció que, el 35,3 % prestaron poca atención, el 50 % poseen adecuada

atención y el 14,7 % prestan demasiada atención. Se evidenció que la mitad de los colaboradores se ubicaron en el rango adecuado.

Tabla 4 CLARIDAD Soy capaz de regular los estados emocionales correctamente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Debe mejorar su claridad	13	8,7	8,7	8,7
Adecuada claridad	88	58,7	58,7	67,3
Excelente claridad	49	32,7	32,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

En el indicador de inteligencia emocional en la dimensión claridad se evidenció que el 8,7 % deben mejorar su claridad, el 58,7 % poseen adecuada

claridad y el 32,7 % tienen excelente claridad. Gran parte de los colaboradores se ubican en el rango adecuado de claridad.

Tabla 5 REPARACION Soy capaz de regular los estados emocionales correctamente

REPARACIÓN TOTAL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Debe mejorar su reparación	9	6,0	6,0	6,0
Adecuada reparación	72	48,0	48,0	54,0
Excelente reparación	69	46,0	46,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

En el indicador de inteligencia emocional en la dimensión reparación, el 6 % debe mejorar su reparación, el 48 % posee adecuada reparación y el 46 % posee excelente reparación. La reparación de los colaboradores es excelente.

Tabla 6 Indicador de evaluación de desempeño

	PUNTAJE DESEMPEÑO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY COMPETENTE	136	90,7	90,7	90,7
	DESTACADO	14	9,3	9,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

En el indicador de evaluación de desempeño se evidenció que el 90,7 % de los docentes presentaron un desempeño muy competente, mientras que el 9,3 % un desempeño destacado.

Tabla 7 Correlaciones

		ATENCIÓN: Soy capaz de sentir los sentimientos de forma adecuada	CLARIDAD: Comprendo bien mis estados emocionales bien mis estados emocionales	REPARACIÓN Soy capaz de regular los estados emocionales correctamente	Resultado de evaluación de desempeño docente
ATENCIÓN: Soy capaz de sentir los sentimientos de forma adecuada	Correlación de Pearson	1	,286**	,215**	-,043
	Sig. (bilateral)		,000	,008	,599
	N	150	150	150	150
CLARIDAD: Comprendo bien mis estados emocionales bien mis estados emocionales	Correlación de Pearson	,286**	1	,517**	,007
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,930
	N	150	150	150	150
REPARACIÓN Soy capaz de regular los estados emocionales correctamente	Correlación de Pearson	,215**	,517**	1	-,012
	Sig. (bilateral)	,008	,000		,881
	N	150	150	150	150
Resultado de evaluación de desempeño docente	Correlación de Pearson	-,043	,007	-,012	1
	Sig. (bilateral)	,599	,930	,881	
	N	150	150	150	150

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según los datos proporcionados y analizados existe una correlación positiva entre las dos variables investigadas siendo esta significativa al valor 0,01 tal como se evidencia en la tabla 7.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en este estudio confirmaron que las emociones tienen una influencia directa en las actividades diarias y el ámbito laboral no es la excepción, esto se ve reflejado en los resultados de evaluación de desempeño laboral como lo manifiesta. (Enriquez, Martínez, & Guevara, 2015) Este estudio refleja un índice aceptable en cada una de las subcategorías de la inteligencia emocional lo que permitió constatar que son características que deben estar presentes en los docentes, como causa y resultado propio del trabajo, un buen desarrollo en este ámbito da como resultado una adecuada gestión laboral.

Dueñas (2002) consideró que la inteligencia no es tan solo un componente lógico formal, sino un atributo desarrollado en base al óptimo desarrollo de la autoconciencia producto del análisis de los factores emocionales internos y externos que se reflejan en las relaciones sociales, en la resolución creativa de los problemas, la planificación estratégica, en las cualidades humanitarias y a motivación. Al igual que el resultado que presenta Dueñas, se constata en este estudio, que medir la inteligencia emocional es predictiva para obtener indicadores de éxito en el desempeño.

Los autores Fernández y Extremera (2009), destacan concretas y específicas ventajas que proporciona ser emocionalmente inteligente en muchas de las actividades de la vida, así como las relaciones e interacción social, siendo favorable para el desempeño laboral y el bienestar físico y psicológico de los docentes. En cada una de las subcategorías de la inteligencia emocional, medidas en este estudio, se pudo constatar que existe un porcentaje muy aceptable, esto hace mención a los diferentes ámbitos tanto intra psicológicos como inter psicológicos, es decir, internos y externos del ámbito social del individuo.

Estudios realizados acerca de las características que deben poseer los docentes universitarios, dio como resultados que los estudiantes dan gran importancia a las competencias, los mismos que refieren que es importante las competencias emocionales en las labores docentes. (López, Cejudo y Rubio, 2015). Dentro de la

evaluación de desempeño analizada en este estudio se constató que existe un índice aceptable por parte del estudiante hacia docente.

En cuanto a la relación de las dos variables, la inteligencia lógico formal no siempre aseguran el éxito profesional en el trabajo; puesto que éste, es solo un elemento que debe de ser consolidado mediante la satisfacción de las necesidades emocionales cubiertas por el entorno, obteniendo como resultado positivo un alto rendimiento laboral, habilidades técnicas y emocionales equilibradas y mayor productividad para las empresas, (Cali, Fierro y Sempértegui, 2015) En concordancia con esta investigación, se evidencia en la correlación positiva de las dos variables, lo que desarrolla la idea de que la gestión inteligente de nuestras emociones da como resultado un índice alto de desempeño.

CONCLUSIONES

En este estudio, se ha revisado la necesidad y las implicaciones de desarrollar las habilidades de inteligencia emocional del docente en diferentes situaciones y contextos, lo que se pudo evidenciar en los resultados de la evaluación de desempeño, estos parámetros son docentes – estudiantes, docentes – docentes y docentes – directivos. Cabe destacar que la importancia de estas competencias en el ámbito educativo constituye un pilar fundamental el proceso de enseñanza/aprendizaje. El auto-conocimiento emocional en el docente le permite manejar de forma más asertiva situaciones que se presentan de forma cotidiana. Cuando el docente desarrolla esta forma de encarar las situaciones problemáticas, contagia a sus estudiantes, quienes de forma vicaria incorporaran, además de conocimiento teóricos, herramientas prácticas que le permitan entablar de forma empática, no solo sus problemas actuales, sino, también existe gran posibilidad de éxito en su vida laboral.

En concreto, las habilidades de inteligencia emocional ejercen efectos beneficiosos para el profesorado a nivel preventivo. Es decir, una correcta capacidad de: atención, claridad y reparación sobre las emociones, supone una herramienta eficaz para controlar efectos negativos en lo laboral como puede ser la sobre carga de trabajo, inadecuados clima laboral, entre otros, esto puede evitar complicaciones de tipo somática como lo son las complicaciones orgánicas productos del estrés, bajo este parámetro se hace necesario que

las instituciones educativas fomenta como parte de la política institucional, la capacitación y la puesta en práctica de estrategias que desarrollen la inteligencia emocional en el personal y mucho más el docente universitario con la finalidad de que se conviertan en habilidades intrínsecas.

Referencias

- Alles, M. (2006). *Desempeño por Competencias: evaluación* 360. Buenos Aires: Granica.
- Cali, A., Fierro, I., & Sempértegui, C. (2015). inteligencia emocional como elemento estratégico en la empresa. *Ciencia Unemi*, 119 - 125.
- Cejudo, J., Lopez, M., Rubio, M., & Latorre, J. (2015). La formación en educación emocional de los docentes una visión de los futuros maestros. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 45-62.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Couto, S. (2012). *Desarrollo de la Relación Entre Inteligencia Emocional Y Los Problemas de convivencia*. Madrid, España: Editorial Visión Libros.
- Dueñas, M. (2002). Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa. *Educación XX1 (en línea)*. Recuperado el 20 de Mayo de 2018, de <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70600505>>
- Duran, & Extemera. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en Educación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 45-62.
- Enriquez, E., Martínez, J., & Guevara, L. (2015). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 41-46.
- Fernández, & María, J. (2013). Competencias docentes y educación inclusiva. *Revista Electrónica de Investigación*, Vol. 15(Núm. 2). Obtenido de <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/445/610>
- Fernandez, P., & Extemera, N. (2009). La Inteligencia Emocional y el estudio de la felicidad. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66. Recuperado el 20 de Mayo de 2018, de http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/PDF35estudio_felicidad.pdf
- Gardner. (1993). *Frames of Mind*.
- Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional*.
- Grewal Daysi, & Salovey Peter. (2006). Inteligencia Emocional. *Mente y Cerebro*, 10-20.
- Herrero, M. M., & Alonso Delgado, S. H. (2010). *Desarrollo socioafectivo: Ciclo formativo Educación infantil*. España: Ministerio de Educación de España.
- López, M., Cejudo, J., & Rubio, J. (2015). La formación en educación emocional de los docentes : Una visión de los futuros maestros. *Revista Española de orientación y psicopedagogía*, 45.
- Marques, L. A. (24 de Septiembre de 2016). Estrategias metodológicas del docente para la enseñanza de niños con necesidades educativas especiales. *Tesis Doctoral de rigor científico*. Loja. Recuperado el 4 de Enero de 2018, de Repositorio Institucional de la Universidad Técnica Particular de Loja: <https://www.utpl.edu.ec/riutpl/>
- Martin, M., & Alonso, S. H. (2010). Desarrollo socioafectivo: ciclo formativo: *educación infantil*. España: Ministerio de Educación de España.
- Mayer, & Salovey. (1997). *QUE ES INTELIGENCIA EMOCIONAL*.
- Miller, D. (2010). *Las Huellas del Afectos*. Bogotá: Magisterio.
- Montoya, J. W. (Julio de 2014). scielo. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032014000200014&lng=es&rm=iso&tIng=es
- P. Fernandez, & N. Extemera. (2006). La investigación de la inteligencia emocional en España. *Ansiedad y Estrés*. doi:1134-7937
- Piaget, J. (2005). *Inteligencia y Afectividad*. Buenos Aires: Aique.
- Prieto, M., & Ferrándiz, C. (2015). Inteligencia Emocional, Rasgos de Personalidad e Inteligencia Psicométrica en Adolescentes. *Tesis Doctoral*. Murcia, España.
- Rancich, A., Donato, M., & Gelpi, R. (2015). Relación docente-alumno: percepción. *Chia*, 319-329.
- Salovey Peter, & Mayer Jhon. (1990). Emotional Intelligence. Imagination, Cognition, and Personality. págs. 185-211.
- Sánchez, D., March, M., Cerdá, & Ballester, L. (2015). Malestar social y malestar docente: una investigación sobre el Síndrome de desgaste profesional Burnout y su incidencia socioeducativa.

- Aula; Salamanca*, 245-257,279-280.
- Sancho Cantús, D., & Martínez Sabater, A. (octubre de 2011). Afectividad positiva y salud. *Enfermería Global*, Vol.10(No.24), 1. Recuperado el 15 de Febrero de 2018, de *Enfermería Global*: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412011000400010
- Shaffer, D. R. (2000). *Psicología del desarrollo: infancia y adolescencia emotiva*. Madrid: Thomson Learning.
- Tejido, M. (2010). La inteligencia emocional. *Revista Red educativa Mindial REDEM*.
- Thorndike. (1920).
- Trujillo Flores, M., & Rivas Tovar, L. (Junio de 2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Nacional de Colombia INNOVAR*. Recuperado el 20 de Mayo de 2018, de <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v15n25/v15n25a01.pdf>