



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

INNOVACIÓN EN LA INTRODUCCIÓN DE ELEMENTOS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR PARA EL ÉXITO DE UNA PROFESIONALIZACIÓN DE CALIDAD

Dra. Fulquez Castro, Sandra Carina
Universidad Autónoma de Baja California
Escuela de Ingeniería y Negocios, Guadalupe Victoria
Carretera Estatal 3, Colonia Gutierrez S/N. Mexicali, Baja California, México
sfulquez@uabc.edu.mx

Mtra. Kempton Aros, Albertina
Northern Arizona University
South San Francisco Street, Flagstaff AZ 86011, Yuma, Arizona, United States
Albertina.Aros@nau.edu

1. RESUMEN:

La inteligencia emocional (IE) es una herramienta personal que ayuda a resolver exitosamente conflictos. Las organizaciones necesitan profesionales que se adapten a cambios, que sean flexibles en sus hábitos, resolutivos e ingeniosos. Esto implica que es necesario desarrollar en los profesionales en formación habilidades relacionadas con información emocional como estrategia para el éxito. Además, los sistemas educativos centran el desarrollo curricular en los 4 pilares de Delors. La universidad fomenta estos 4 ejes de desarrollo, pero creemos en la necesidad de dar mayor relevancia a los factores psicológicos vinculados a la IE, ya que es indispensable para “*aprender a ser*”, “*aprender a convivir*” y “*aprender a hacer*” y está implícita en “*aprender a aprender*”.

SECRETARIA TÉCNICA
VII CIDUI



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

2. ABSTRACT:

Emotional intelligence (EI) is a personal tool that helps to successfully resolve conflicts. Organizations need professionals to adapt to changes, that are flexible in their habits, decisive and resourceful. This implies that it is necessary to develop skills related to emotional information as a strategy for success in training professionals. In addition, education systems focused curriculum development on the 4 pillars of Delors. University encourages these 4 axes of development, but we believe in the need to give greater relevance to psychological factors related to EI, which is essential for "*learn to be*", "*learning to live together*" and "*learning to made*" and is implicit in "*learning to learn*".

3. PALABRAS CLAVE : inteligencia emocional, educación superior, profesionalización.

KEYWORDS: emotional intelligence, higher education, professionalization.

4. ÁREA DE CONOCIMIENTO: Indicar el área a la que corresponde el contenido de la propuesta:

- Ciencias Sociales y Jurídicas

5. ÁMBITO TEMÁTICO DEL CONGRESO: Indicar el ámbito temático al que es propone adscribir la comunicación:

- Innovación en el enseñanza superior

6. MODALIDAD DE PRESENTACIÓN:

SECRETARIA TÉCNICA
VII CIDUI



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

- Comunicación oral

7. DESARROLLO:

Introducción

La actual situación económica y social unido a las características de la globalización llevan a las empresas a vivir momentos de incertidumbre y complejidad, en donde las estructuras organizacionales así como su filosofía de actuación deben ser flexibles para adaptarse a las necesidades cambiantes del contexto. Por tanto, las empresas requieren de líderes y trabajadores dinámicos y con capacidad de adaptarse a los cambios, innovar, con tolerancia a la frustración y con capacidad para desarrollar nuevas habilidades que les hagan ser más competentes para sobrevivir y ser exitosos dentro del sector empresarial. También la situación económica mundial genera que el individuo para poder “sobrevivir” desarrolle nuevas estrategias de búsqueda de trabajo así como también la creación de nuevas necesidades humanas o nuevas demandas de mercado para poder crear empresas innovadoras, como por ejemplo, las denominadas bibliotecas de vestimenta surgidas en Estocolmo a finales del año 2011.

El líder busca participación, cooperación y contribución de subordinados y para esto es necesario trabajar en el clima laboral facilitando y optimizando las relaciones pero también es fundamental que se generen acciones que incidan en el conocimiento y optimización del potencial de empleados. Así, los líderes deben hacer que el propio trabajador se descubra a sí mismo con el fin de optimizar sus áreas de desarrollo y trabajar en sus debilidades.

Las habilidades pertenecientes al área de la inteligencia emocional (IE) fortalecen los factores comentados (adaptación, resolución, motivación, trabajo en equipo, ser eficiente en las

SECRETARIA TÉCNICA
VII CIDUI



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

relaciones interpersonales, liderazgo eficiente...) y además, la tolerancia a la frustración, el no desmotivarse, salir adelante y convertir una adversidad en un momento o área de oportunidad corresponde a la resiliencia. Lo mencionamos aquí de forma separada porque la literatura así lo maneja pero nosotros consideramos que una es consecuencia de la otra, en el sentido de que una persona que sabe manejar sus emociones y las de los demás es resiliente porque es capaz de conducir situaciones adversas de forma eficiente y provechosa.

Desde hace aproximadamente 16 años el concepto de inteligencia emocional (IE) ha ido adquiriendo importancia científica y aplicabilidad en diversos campos profesionales así como en la cotidianidad.

Las emociones están presentes en nuestras acciones y podemos saber cómo nos sentimos, ignorarlo o no reconocerlo. Durante muchos años se pensó que la inteligencia cognitiva era un factor predictor y fiable de eficacia personal y social del individuo. En el ámbito organizacional más determinante es el desempeño relacional que capacidades cognitivas. El mundo laboral se caracteriza por transformaciones, vínculos con distintos miembros de la empresa o del exterior, lo que demanda individuos competentes, tanto en conocimientos como en habilidades.

El trabajador en el ámbito laboral pone en práctica sus conocimientos, sus habilidades, motivaciones y emociones, convirtiéndose estos elementos en el capital humano.

Esta evidencia nos lleva a otorgarle importancia al hecho de que el individuo sepa prestar atención a sus sentimientos e identificarlos, así como actuar en consecuencia de esos sentimientos de forma adaptativa. Estas habilidades pertenecen a lo que se denomina inteligencia emocional y la forma de resolver una situación demuestra la aplicación de los cuatro pilares de la

SECRETARIA TÉCNICA
VII CIDUI



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

educación que establece Delors: aprender a ser, aprender a convivir, aprender a hacer y aprender a aprender.

El presente documento tiene por objetivo impulsar la inserción de actividades de fortalecimiento de la inteligencia emocional en la universidad para conseguir una educación integral y el logro de profesionales exitosos.

Las emociones han de aprovecharse reconociéndolas y otorgándoles un sentido, como un procesamiento de información que ayuda a entender la posición frente a un suceso y no entenderlas como algo que controla.

El conjunto de habilidades que representa la IE capacita para escuchar y comunicarse de forma eficaz, adaptarse y responder de forma creativa a los conflictos, controlarse a sí mismo, inspirar confianza y motivar a sí mismo y a los demás. En definitiva, es posible concretar la IE como saber dirigir las emociones hacia los propios intereses.

Para Shapiro (1997), la inteligencia emocional se identifica con las cualidades emocionales necesarias para el logro del éxito, incluyendo: empatía, expresión y comprensión de los sentimientos, control del genio, independencia, capacidad de adaptación, simpatía, capacidad de resolver los problemas en forma interpersonal, persistencia, amabilidad y respeto.

Definición de inteligencia emocional

La terminología inteligencia emocional fue aceptada en 1995 por la *American Dialect Society* como una nueva palabra, definiéndola como una habilidad para manejar las propias

SECRETARIA TÉCNICA
VII CIDUI



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

emociones. Partiendo de esta premisa y considerando modelos teóricos concebidos para explicar este concepto (Salovey y Mayer, 1990; Goleman, 1995; Mayer y Salovey, 1997; Cooper y Swaf, 1997; Fernández- Berrocal y Extremera, 2003) podemos definir el coeficiente emocional como la habilidad de percibir, interpretar y emplear las emociones de los demás en propio beneficio, y por otro lado, la capacidad de conocer y manejar las propias emociones.

Así, la inteligencia emocional es un procesamiento de información, donde se analiza el contexto en el mismo momento en que sucede con anterioridad, en donde el análisis concierne diversas capacidades previas, las cuales son:

- a) conocer e identificar lo que está sucediendo
- b) comprender los hechos y percibir las relaciones
- c) aplicar estrategias que ayuden a extraer conclusiones.

La inteligencia emocional se define como *“La capacidad para procesar la información emocional con exactitud y eficacia, incluyéndose la capacidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones”*(Mayer, Salovey y Caruso, 2000: 398).

Modelos de Inteligencia emocional

Alrededor del constructo teórico de inteligencia emocional conviven distintos postulados teóricos. Mayer y Salovey confeccionaron una clasificación en la cual distinguen entre modelos de capacidad o habilidad y los mixtos los cuales estudian tanto variables de capacidad como de personalidad.

Los modelos mixtos se centran en la vinculación de factores de la personalidad (como el optimismo o la empatía) con capacidades mentales y emocionales (Stys y Brown, 2004). En

SECRETARIA TÉCNICA
VII CIDUI



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

cambio, los modelos de habilidad hacen referencia a capacidades mentales, centrándose en las habilidades que intervienen en el procesamiento de la información afectiva (Roberts, Zeidner y Matthews, 2001).

A continuación se explica el modelo teórico de IE como habilidad el cual es la guía de las actividades desarrolladas en los alumnos de distintas licenciaturas que participan en el programa y que se ha decidido basarse en él porque es el que tiene más desarrollo empírico y teórico (Mayer y Salovey, 1997; Mayer, Caruso y Salovey, 2000 y Cabello, Fernández-Berrocal, Ruiz-Aranda y Extremera, 2006).

Éste es el primer planteamiento científico sobre la IE y es definida como la habilidad de las personas para atender y percibir los sentimientos de forma apropiada y precisa, la capacidad de asimilarlos y comprenderlos adecuadamente y la destreza de regular y modificar el propio estado de ánimo y el de los demás.

Este modelo es constituido por tres elementos primordiales, que son: a) atención, b) claridad y c) reparación emocional

En este modelo se considera que el individuo difiere en las habilidades para identificar sus sentimientos, regularlos y utilizar esa información para ejercer una conducta adaptativa. Estos 3 componentes mantienen una relación jerárquica, cuya base es la percepción (Cabello, Fernández-Berrocal, Ruiz-Aranda y Extremera, 2006).

A continuación se explican los tres ejes centrales de este modelo:

SECRETARIA TÉCNICA
VII CIDUI



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

- a) La atención emocional (AE): grado en el cual se cree prestar atención y observar las emociones y sentimientos, resultando imprescindible para que pueda desarrollarse la claridad y la reparación emocional (Páez, Fernández, Campus, Zubieta y Casullo, 2006).
- b) La claridad emocional (CE): hace referencia a cómo se cree percibir las emociones y a la comprensión correcta de la naturaleza de ellas (Zaccagnini, 2004).
- c) La reparación emocional (RE): creencia que se posee sobre la capacidad de interrumpir estados emocionales negativos y prolongar los positivos, así como regularlos.

Propuesta de actividad: Desarrollo del programa BIORAM/ CORI

La propuesta de intervención para fortalecer áreas psicológicas pertenecientes a la inteligencia emocional y la resiliencia se centran en el programa BIORAM que se inició en el año 2011 en la Escuela de Ingeniería y Negocios de la Universidad Autónoma de Baja California y que desde febrero de 2012 recibe el nombre de CORI (*Corazones Inteligentes*), en el cual pueden participar alumnos de distintas disciplinas encontrándose ingeniería, administración, educación y psicología. Ellos son jóvenes que se encuentran realizando servicio social comunitario o profesional o futuros licenciados en prácticas y es necesario recordar que la parte del cerebro dominante en esta etapa es la constituida por las pasiones y emociones. Se experimentan cambios psicosociales y emocionales, por ejemplo, se deben de adaptar a un horario, a normas y a un nuevo estilo de vida, porque para muchos supone su primer acercamiento al mundo laboral. El servicio social comunitario y profesional son horas (300 y 480 horas, respectivamente) en el que el estudiante desarrolla actividades formativas profesionalizantes, humana, ética y de pertenencia social.

SECRETARIA TÉCNICA
VII CIDUI



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

La Universidad debe ser concebida como un escenario cuyas acciones educativas van dirigidas al conocimiento práctico y al teórico, pero es necesario generar más praxis en los estudiantes desde los primeros semestres para formar profesionales con destrezas y además comprometidos con la sociedad, formando responsabilidad y ética.

Mediante Bioram/ CORI se implementa el trabajo en equipo y para que tenga éxito es necesario que los alumnos, además de poner en práctica conocimientos logrados a lo largo de sus años de estudio, también desarrollen habilidades tanto intra como inter-personales, como por ejemplo, el saber escuchar, comunicarse, negociar, mediar, utilizar argumentos lógicos y creíbles, tener tolerancia a la frustración, capacidad de análisis de las situaciones para actuar en el momento más oportuno y así conseguir resultados satisfactorios, entre otros.

Reconocemos la individualización de la enseñanza, pero mediante la estrategia que se emplea en Bioram/ CORI se promueve la colaboración y el trabajo grupal. El discente construye a partir de las unidades de enseñanza vinculadas con el programa, el conocimiento y la práctica, lo cual lleva a docentes y alumnos a tender una relación con la comunidad en donde van a realizar su trabajo de campo y a enfrentarse a una realidad viva y actuante.

El alumno y el maestro se vinculan a través de su participación directa y en el interés despertado en la población, después de que ésta se ve involucrada a través de pláticas de sensibilización, talleres y aplicación de técnicas de intervención.

Se ponen en práctica los contenidos estudiados en las materias ya cursadas y las que se están llevando, además participan en talleres en donde ellos identifican, comprenden sus emociones y actúan en situaciones concretas y después con casos personales. De esta forma se

SECRETARIA TÉCNICA
VII CIDUI



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

ejercita ante una situación dada qué sentimiento gobierna, comprender su naturaleza y qué acción se hizo o cual se debería de hacer.

Se realizan talleres y sesiones grupales, en donde hay alumnos de primeros semestres (de las licenciaturas de psicología, educación, administración e ingeniería) junto con los que están a punto de finalizar la carrera universitaria. El objetivo de estos talleres introductorios es sensibilizarlos hacia el objetivo del programa -desarrollo de la inteligencia emocional como forma de promoción de la salud mental y de habilidades personales- integración del equipo de trabajo y presentación de la forma de trabajo del programa Bioram/ CORI. En la primera reunión (una al inicio de cada semestre, que es en febrero y en agosto) se lleva a cabo una técnica rompehielos y de presentación de los integrantes del programa, que suelen ser entre 45 y 70 por semestre y algunos de ellos continúan participando en el programa ya sea como servicio social, prácticas profesionales o como voluntarios. Es en este momento en donde se forman los equipos de tres o cuatro estudiantes de servicio social comunitario, del cual se elige un líder por grupo y a la vez una coordinadora líder de la etapa profesional (últimos dos semestres de la licenciatura) supervisará el desempeño y las acciones desarrolladas por los individuos de la etapa social comunitaria. En consecuencia, el estudiante del área profesional contribuye a la educación y aprendizaje formativo del discente de la etapa básica tanto en el campo teórico como en las prácticas comunitarias de campo. De esta forma se van configurando los denominados grupos de experiencia que constituyen una metodología para generar reflexión de las acciones diarias, para autoevaluarse y como un instrumento más a considerar como evaluativo.

SECRETARIA TÉCNICA
VII CIDUI



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

Los grupos de experiencia tienen el objetivo de que los componentes se benefician de la experiencia en sí misma, o de reflexionar sobre el propio comportamiento o sobre el del grupo (Huici, 1985; Sbandi, 1980).

En los grupos de experiencia convergen aspectos cognitivos y emocionales, por lo tanto, además de ser un sitio de formación se transforman en espacios de contención de ansiedades y expresión implícita o explícitamente de necesidades. Para captar estas ansiedades y necesidades es necesario que en el grupo esté presente la figura del supervisor o de alguien que lidere, ya que él es el individuo indicado para orientar al grupo y conducirlo hacia su propio crecimiento. Para el buen desarrollo de estos grupos de experiencia, los miembros del grupo han de mantener una actitud de escucha activa y ser consciente del lenguaje verbal pero aún es más importante saber descifrar el lenguaje no verbal. Así mismo, toma un papel destacado dar relevancia a los comentarios o diálogos que se tienen en el día a día, especialmente las comunicaciones que se desarrollan en los espacios menos formales, como por ejemplo, en el intercambio de clases, en los pasillos, a la hora del patio, en el tiempo de descanso... etc. Watzlawick (1994) señala que *“el mensaje no sólo comunica información, sino que comunica algo sobre la misma comunicación. Tiene, por tanto, importancia metacomunicativa y crea una realidad del segundo orden sobre la que podemos llevar a cabo una ulterior comunicación”* (Watzlawick, 1994: 198). Watzlawick da a entender que detrás de las palabras hay un tono, un sentido con el que son empleadas y un significado. Tras un simple mensaje se puede expresar una situación de incomodidad, de inconformidad, de temor, de no saber actuar... etc. Los compañeros han de estar atentos a esta realidad y han de comunicarla como feedback de forma acertada para que su interlocutor sea consciente de lo que dice y necesita. Este hecho requiere de unos condicionantes: escucha activa,

SECRETARIA TÉCNICA
VII CIDUI



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

comprensión y buenas relaciones interpersonales. En esta línea Moreno destaca que en las relaciones interpersonales el área interindividual desborda el límite de lo individual, y por tanto, la persona se comporta de forma diferente en su vida personal que en grupo. Según Tajfel (1986) los individuos cuando son miembros de un grupo siempre se comportan en función de su doble dimensión individual (expresando características individuales propias) y de sujeto categorizado (manifestando su afiliación al grupo, y nosotros añadimos que también mediante la expresión de su rol en ese grupo).

Aquí podemos destacar la idea de grupo de Lewin (1951, citado por Vendrell, 1996: 71), que concebía al “*grupo como un campo de fuerzas opuestas que mantienen entre si un equilibrio cuasiestacionario y el cambio operado en él como una modificación (aumento o disminución de fuerzas) del referido equilibrio*”. De esta forma, el grupo es un sistema interdependiente, en donde la situación de un miembro afecta a los demás componentes, y es aquí la razón por la que es necesario el establecimiento de buenas relaciones entre los miembros, unas relaciones que favorezcan las comunicaciones.

En definitiva, volvemos a reiterar que es necesario que el equipo se convierta y sienta como un grupo de trabajo, en los que todos están implicados y que ese grupo se caracteriza por el trabajo de un objetivo en común y que ese equipo ayuda a enfrentarse a las situaciones. Un equipo que aporta fortaleza a las individualidades que lo configuran, y así ha de ser sentido e interiorizado por sus componentes.

SECRETARIA TÉCNICA
VII CIDUI



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

La metodología de operación del programa Bioram/ CORI se divide en dos fases principalmente:

a) En la primera fase:

- Talleres de sensibilización y capacitación a estudiantes.
- Estrategias para recabar datos que den un perfil de las comunidades.
- Elaboración de análisis estadísticos
- Implementación de talleres y pláticas (motivación, proyecto de vida, bullying, importancia de las emociones en la vida diaria, las emociones y su expresión)
- Elaboración de materiales didácticos para promover los objetivos del programa.

b) En la segunda fase:

- Realización e impartición de los talleres (*Jornadas de Bienestar*) destinados a los distintos grupos en función de la edad y de la zona. Aplicación del programa de entrenamiento en inteligencia emocional (13 sesiones de intervención psicológica diseñadas para desarrollar distintas habilidades, así como el autoconocimiento para el trabajo de la autoestima y la identidad personal).
- Aplicación de instrumentos de medición en los grupos para valorar las intervenciones realizadas (pre y post- test). Estos instrumentos psicométricos están validados y estandarizados a la población de destino. Las evaluaciones tienen como objetivo conocer si hubo una elevación en la puntuación en constructos como autoestima, resiliencia, inteligencia emocional y una disminución en la puntuación de

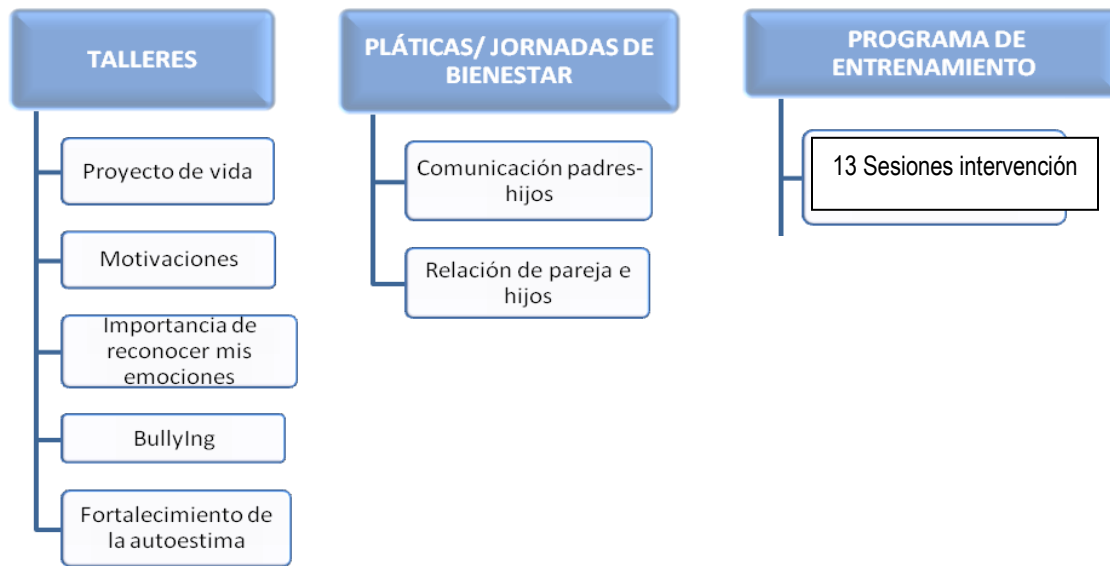
SECRETARIA TÈCNICA
VII CIDUI



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

cuestionarios que evalúan la ansiedad y la depresión, así como si existió alguna modificación en la relación con las figuras parentales y con los iguales.

A continuación se resume en el siguiente cuadro resumen:



SECRETARIA TÉCNICA
VII CIDUI



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

Conclusiones

Los alumnos que participan en Bioram/ CORI ejercen actividades en donde ponen en práctica conocimientos de su disciplina, pero además aprenden a trabajar en equipo, de forma coordinada lo que hacen que desarrollen habilidades de liderazgo, manejo de grupos y toma de decisiones, por ejemplo. Por otro lado, se trabaja con ellos la identificación, comprensión y regulación de sus propias emociones en situaciones diversas, además de identificar sus potencialidades y debilidades –autoconocimiento- y valoración personal, entre otros. De esta forma se desarrolla lo que es aprender a ser, aprender a convivir, aprender a hacer y aprender a aprender.

En Bioram/ CORI la aprehensión del conocimiento se presenta de forma integral. De esta manera se va a descubrir fuentes vivas e involucrarse con ellas, ya no estudiará solamente aquella información que se encuentra en los libros o en la red. El hecho de que los agentes sobre los que recae la acción sea la propia comunidad del alumno hace que finalmente se creen lazos de compromiso entre la escuela y la comunidad. Así, en la medida en que nos aproximemos a la región se le conoce, se integra a ella, se da el proceso de identificación, se establece una línea de comunicación en donde la escuela ya no se verá como un ente aislado del resto de la sociedad. Con todo ello se estará creando una verdadera educación integral.

Otro elemento formativo de educación integral y de desarrollo de pertenencia a una identidad cultural es la característica de trabajar en equipo promoviendo evaluaciones. La autoevaluación y la evaluación procedente de líderes de equipo, coordinadores y docentes se

SECRETARIA TÉCNICA
VII CIDUI



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

convierte en una herramienta al servicio del aprendizaje -convirtiéndose en una evaluación formativa- y en un instrumento de mejora del aprendizaje y de la enseñanza.

Como característica formativa no debemos de olvidar los aspectos relacionados a la inteligencia emocional, ya que ella forma parte de las competencias, que es la tendencia actual en educación e implica el desarrollo integral de la persona.

El alumno ha de conocer la realidad, detectar las necesidades con el fin último de saber cómo actuar y desarrollar actividades y programas para conseguir esa educación integral que se persigue en las políticas educativas. Esta forma de actuar requiere de discentes y docentes formados en inteligencia emocional y que sean reflexivos, ya que el alumnado participante en las técnicas de sensibilización así como en las pláticas es el modelo de ver, razonar y actuar ante la vida, es un agente activo del desarrollo afectivo. Y también el desarrollo de las habilidades pertenecientes a la inteligencia emocional ayudan al profesional a solucionar los contratiempos que vayan aconteciendo en su práctica profesional (así como en lo personal).

Como resultado de la implementación del programa Bioram/ CORI se trabaja en el desarrollar personas maduras, equilibradas, responsables y con bienestar emocional, viviendo en armonía consigo misma y con su entorno (social y medio ambiental).

SECRETARIA TÉCNICA
VII CIDUI



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cabello, R; Fernández-Berrocal, P; Ruiz-Aranda, D y Extremera, N (2006). Una aproximación a la integración de diferentes medidas de regulación emocional. *Ansiedad y Estrés*, 12 (2-3), 155-166.
- Cooper, R & Sawaf, D (1997). *Estrategia emocional para ejecutivos*. Barcelona: Martínez-Roca.
- Fernandez Berrocal, P y Extremera, N (2004). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33/8.
- Goleman, D (1995). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Paidós.
- Huici, C. (1985). *Estructura y procesos de grupo*. Madrid: UNED.
- Mayer, J.D ; Salovey, P y Caruso, D (2000). Models of emotional intelligence. En R.J Sternberg (Ed). *The handbook of intelligence* (pp. 396-420). New York: Cambridge University Press.
- Mayer, J.D & Salovey, P (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds). *Emotional intelligence and emotional intelligence: Educational Implications* (pp.3-31). New York: Perseus Books Group.
- Páez, D; Fernández, I; Campos, M; Zubieta, E y Casullo, M (2006). Apego seguro, vínculos parentales, clima familiar e inteligencia emocional: socialización, regulación y bienestar. *Ansiedad y Estrés*, 12 (2-3), 329-341.
- Roberts, R. Zeidner, M., & Matthews, G. M. (2001). Does Emotional intelligence meet traditional standards for an intelligence? Some new data and conclusions. *Emotion*, 1, 196-231.
- Sbandi, P. (1980). *Psicología de grupos*. Barcelona: Herder.

SECRETARIA TÉCNICA
VII CIDUI



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

- Salovey, P y Mayer, D (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9, 185-211.
- Shapiro, L. (1997) *La inteligencia emocional de los niños. Una guía para padres y maestros*. Bilbao: Grupo Zeta.
- Stys, Y y Brown, S (2004). *Raport de reserche étude de la documentation sur l'intelligence emotionnelle et ses consequences en milieu correctionnel*.
- Tajfel, H. (1986). *The social Identity theory of intergroups behaviour*. Chicago: Nelson-Hall.
- Watzlawick, P. (1994). *El lenguaje del cambio*. México: Paidós.
- Zacagnini, J. (2004): *Qué es inteligencia emocional. La relación entre pensamientos y sentimientos en la vida cotidiana*. Madrid: Biblioteca Nueva.

SECRETARIA TÉCNICA
VII CIDUI