

**INTELIGENCIA EMOCIONAL DE DOCENTES DE ENFERMERÍA
SEGÚN APTITUD DEMOSTRADA EN SU ENTORNO LABORAL**
*EMOTIONAL INTELLIGENCE OF NURSING TEACHERS ACCORDING
TO THE APTITUDES DEMONSTRATED IN THEIR WORK ENVIRONMENT*

Aida MAIDANA¹, Manuel SAMUDIO².

¹Directora de Investigación, Instituto Andrés Barbero, Universidad Nacional de Asunción, San Lorenzo – Paraguay.

²Docente de Postgrado, Universidad Nihon Gakko, Asunción – Paraguay.

Cómo citar este artículo: Maidana A, Samudio M. Inteligencia emocional de docentes de Enfermería según aptitud demostrada en su entorno laboral. Medicina Clínica y Social. 2018;2(2):72-83.

RESUMEN

Introducción: la inteligencia emocional, puede ser desarrollada durante la vida intrauterina, la niñez o la adolescencia, hecho que favorece el desarrollo de conductas asertivas. **Objetivo:** evaluar la inteligencia emocional de docentes según aptitud demostrada en su entorno laboral de la Carrera de Enfermería del Instituto Dr. Andrés Barbero de la Universidad Nacional de Asunción. **Metodología:** estudio no experimental, cuantitativo, descriptivo, realizado en 81 docentes. Se utilizó el instrumento MSCJET que mide la Inteligencia emocional a través de 4 aptitudes (percepción, facilitación, comprensión y manejo emocional). **Resultados:** el grupo etario mayoritario era de 40 a 50 años, de sexo femenino y con estado civil soltero. La mayoría (62%) tenía pluriempleo. La percepción emocional en docentes fue favorable; no obstante, 29% necesita mejorar en habilidades y conocimientos. La facilitación emocional presentada fue favorable. La comprensión emocional presentó mayor grado de competencia (75%). Según los indicadores de medición de las cuatro aptitudes, la facilitación es la que presentó más aspectos a desarrollar y mejorar. **Discusión:** en cuanto a la inteligencia emocional según aptitud demostrada por los docentes en su entorno laboral, un porcentaje mayor es competente (65%); un poco menos de un cuarto tiene aspectos a desarrollar (23%); un pequeño porcentaje es muy competente (6%) y otro grupo similar necesita mejorar ciertas aptitudes (6%). El manejo de la inteligencia emocional por el docente lo convierte en un profesional exitoso, tanto en el ámbito áulico u hospitalario, presenta equilibrio en su actuar y no reacciona de manera desacertada ante situaciones adversas. En este contexto se hace indispensable que los docentes sean “emocionalmente inteligentes”, que puedan cumplir el reto de educar a sus estudiantes con un liderazgo democrático y que, a través de sus experiencias, puedan enseñar a los estudiantes a reconocer, controlar y expresar respetuosamente sus emociones.

Palabras clave: Inteligencia emocional; Docente; Enfermería.

ABSTRACT

Introduction: Emotional intelligence can be developed during intrauterine life, childhood or adolescence, a fact that favors the development of assertive behaviors. **Objective:** To evaluate the emotional intelligence of teaching faculty at the Nursing Career at the Dr. Andrés Barbero Institute, National University of Asunción, according to the aptitudes demonstrated in their work environment. **Methodology:** A non-experimental, quantitative and descriptive study was carried out to 81 teachers. We used the pre-elaborated MSCJET scale that measures the Emotional Intelligence through 4 aptitudes (perception, facilitation, understanding and emotional management). **Results:** The majority age group was between 40 and 50 years old, female and with a single marital status. The majority (62%) had multiple jobs. The emotional perception in teachers was favorable; however, 29% need to

improve in skills and knowledge. The emotional facilitation presented was favorable. Emotional comprehension presented a greater degree of competence (75%). According to the measurement indicators of the four skills, facilitation is the one that presented the most aspects to be developed and improved. **Discussion:** In terms of emotional intelligence according to aptitude demonstrated by teachers in their work environment, a higher percentage is competent (65%); a little less than a quarter has aspects to develop (23%); a small percentage is very competent (6%) and another similar group needs to improve certain skills (6%). The handling of emotional intelligence by the teacher makes it a successful professional, both in the aulic or hospital setting, presents a balance in his actions and does not react in an unfortunate way in the face of adverse situations. In this context it is essential that teachers are "emotionally intelligent", that they can meet the challenge of educating their students with democratic leadership and, through their experiences, can teach students to recognize, control and express respectfully their emotions.

Keywords: Emotional intelligence; Teacher; Nursing.

INTRODUCCIÓN

El hombre es un ser histórico social (1), es decir que cada ser humano depende de su genética, de su carga histórica generacional y de su entorno social desde el momento mismo de la concepción, o tal vez antes. Por lo tanto, es poco predecible. Hasta hace más de una década se creía que el éxito de una persona dependía única y exclusivamente del coeficiente intelectual o de la inteligencia que ésta poseía.

En 1995, Daniel Goleman define que *“La Inteligencia Emocional es el conjunto de actitudes, competencias, destrezas y habilidades que determinan la conducta de un individuo, sus reacciones, estados mentales y su estilo de comunicar”* (2). De acuerdo a investigaciones realizadas sobre la inteligencia emocional, se señalan que esta puede ser desarrollada durante el embarazo, la niñez o la adolescencia, claro que siempre es mejor en las primeras etapas de vida de la persona, de manera que las mismas desarrollen conductas asertivas, la inteligencia intra e interpersonal entre otros y lograr que sean cada vez más, mejores personas (3).

Los seres humanos son seres altamente sociales. Está en su naturaleza crear afiliaciones, buscar pareja, formar una familia y vivir en comunidad. La supervivencia y el bienestar dependen de manera crítica de las interacciones sociales y de la habilidad de crear vínculos estables con otras personas. Sin embargo, la vida en sociedad también supone una serie de retos para una persona (4).

Hasta el año 1990, la inteligencia emocional representaba una cuestión empírica, aunque ya existieron investigadores como Salovey y Mayer citado por Bisquerra, Pérez y García (2015) quienes asignaron a la inteligencia emocional un valor extraordinario, pero no definieron inicialmente con claridad la medición, recién con la aparición de Daniel Goleman, quien presenta con un matiz diferente este concepto y comienza a tener auge en las sociedades científicas y educativas (5).

Por lo tanto, la inteligencia emocional se asoma como un elemento muy importante en el relacionamiento del ser humano con su entorno, y este relacionamiento será en mayor o menor medida dependiendo de la personalidad del individuo y como una promesa de solución a los males que aqueja al Siglo XXI (6).

El manejo de la inteligencia emocional por el docente lo convierte en un profesional exitoso, tanto en el ámbito áulico u hospitalario, presenta equilibrio en su actuar y no reacciona de

manera desacertada ante situaciones adversas. En este contexto se hace indispensable que los docentes sean “emocionalmente inteligentes”, que puedan cumplir el reto de educar a sus estudiantes con un liderazgo democrático. Que, a través de sus experiencias, puedan enseñar a reconocer, controlar y expresar respetuosa y claramente sus emociones (7).

La persona que ha escogido por profesión una rama de la salud, en particular la de Enfermería, desde entonces y a lo largo del ejercicio de su vida profesional estará en contacto con otros seres humanos con una alta vulnerabilidad y necesitados de la atención de una persona con la empatía necesaria para poder comprender la situación por la que está pasando y recibir una atención cálida y beneficiosa para su pronta recuperación. Para ello el profesional de enfermería debe conocerse a sí mismo y saber cómo actuar ante ese ser humano con una historicidad compleja y particular, de manera a hallar la mejor forma de entablar una comunicación saludable y esto lo logrará mediante el conocimiento de la inteligencia emocional y las prácticas necesarias de las competencias del comportamiento en el ámbito laboral.

En los últimos tiempos, se ha escuchado quejas de pacientes que han sido violentados o maltratados por el personal de enfermería, se ha difundido por los medios de comunicación caso de filmaciones que involucra a enfermera maltratando a niños en sala de Pediatría, como colocando cintas de embalaje por la boca para evitar el llanto (8), enfermeros adictos a algunas sustancias que habitualmente lo manejan en su servicio o que han optado por auto eliminarse, según el diario ABC color en el último año, dos profesionales de la salud del Centro del Trauma (ex Emergencias Médicas) se quitaron la vida y varios otros miembros del personal de blanco lo intentaron, según advirtieron autoridades de la cartera sanitaria al informar sobre la puesta en marcha de una campaña para detectar y evitar tentativas suicidas entre los funcionarios (9) o estudiantes universitarios y de la carrera de Ciencias de la salud quienes denuncian por recibir maltrato de sus docentes (10).

En este contexto, debe considerarse las tensiones que vive en la actualidad el sistema educativo por las transformaciones producidas en la sociedad, cambios en el seno familiar y en el propio estudiante, mayores exigencias en el mundo laboral sumado a esto el uso de herramientas de la información, hecho que para quienes no la dominan representa un verdadero conflicto.

Teniendo en cuenta estas consideraciones en el presente trabajo se pretende evaluar la inteligencia emocional de los docentes según aptitud demostrada en su entorno laboral en la Carrera de Enfermería del Instituto Dr. Andrés Barbero de la Universidad Nacional de Asunción, cuyos objetivos específicos son: conocer la percepción emocional de los docentes en su entorno laboral, identificar la facilitación emocional, indagar la comprensión emocional y establecer el manejo emocional de los docentes en su entorno laboral.

METODOLOGÍA

El diseño de la investigación no experimental, de corte transversal con enfoque cuantitativo a un nivel descriptivo. El estudio se enmarca en la ciudad de San Lorenzo, Departamento Central, Paraguay. La investigación se realiza en el Instituto “Dr. Andrés Barbero” de la Universidad Nacional de Asunción, que se encuentra situada en la calle Cruzada de la Amistad y 6 de enero de San Lorenzo. Los datos para esta investigación fueron recolectados entre los meses de agosto a octubre de 2016.

En la recolección de datos primarios de esta investigación se tiene únicamente población sujeta y conformada por los docentes del Instituto Dr. Andrés Barbero que participaron del taller de Neurociencia en la Institución. Al respecto, el total de docentes que conforma la población es de 150. De esta población se determina la muestra para la inferencia final de la investigación y conformada por un total de 81 docentes, representando el 54% de la población en estudio. El muestreo es no probabilístico, por conveniencia.

La recolección de los datos se realiza mediante la técnica de la encuesta, en la que se aplica como instrumento el Test de Inteligencia Emocional el MSCEIT Mayer-Salovey-Caruso (11).

El cuestionario fue administrado directamente por la investigadora y estuvo conformado por preguntas de tipo Likert, para medir:

- Menos de 70 = necesita mejorar (Se obtiene cuando la persona presenta ciertas dificultades en esta área. Debe mejorar en habilidades y conocimientos);
- 70 a 90 = aspectos a desarrollar (Dado que no se trata de un punto fuerte, pero necesario considerar la posibilidad de mejorar en esta área si es un aspecto importante en su vida cotidiana);
- 90 a 110 = competente (Posee habilidades suficientes para desenvolverse en esta área con cierto éxito);
- 110 a 129 = muy competente (Tiene esta área bastante desarrollada y constituye un punto fuerte en la persona); y,
- 130 = experto (Posee el área muy desarrollada. La puntuación sugiere que tiene una elevada aptitud y potencial en ella).

Los instrumentos de recolección de datos se elaboraron y fueron validados en consultas con expertos.

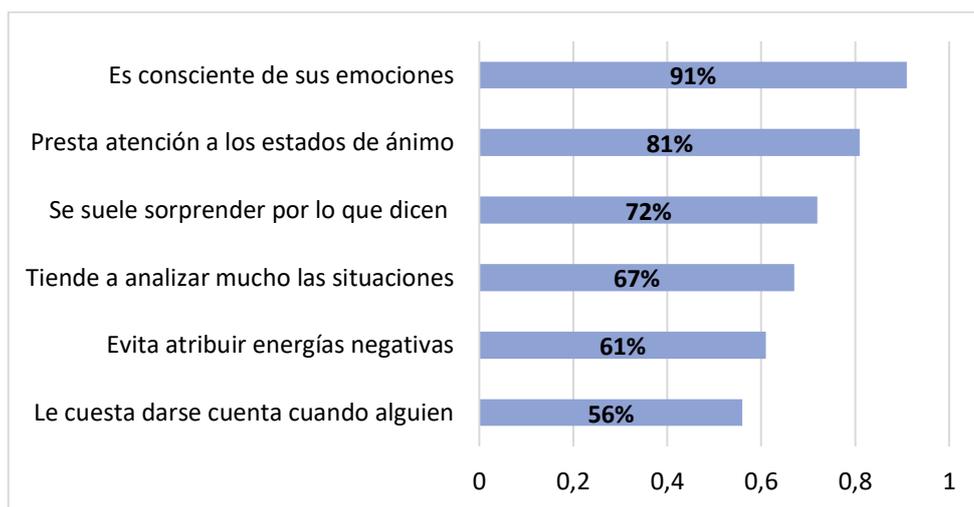
RESULTADOS

Del total de los docentes encuestados (81), el 40% son del grupo etario de 40 a 50 años; 86% de sexo femenino; 55% de estado civil soltero y 62% tienen licenciatura en Enfermería.

Del total de 63 docentes de la Carrera de Enfermería, el 38% trabaja en dos áreas y el 61% en tres áreas. Las otras profesiones se hallan representadas por psicólogos, médicos, trabajador social, licenciados en informática, contador público, economista, bibliotecólogo y abogado.

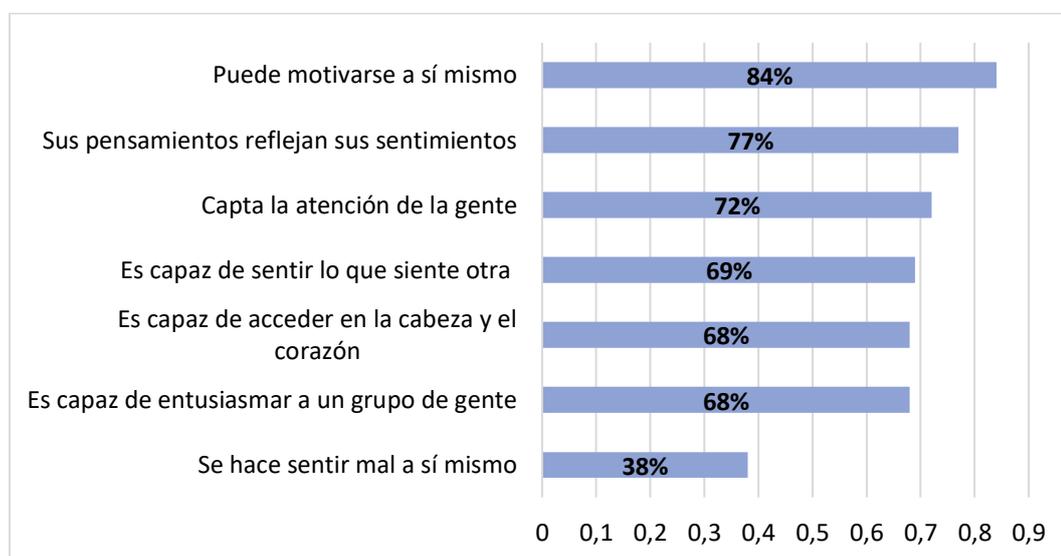
En la [figura 1](#) se observa la percepción de los docentes en su entorno laboral, destacándose que el 91% refiere que son conscientes de sus emociones en su cotidianeidad laboral y que al 56% le cuesta darse cuenta cuando alguien le toma del pelo.

Figura 1. Percepción del docente en su entorno laboral.



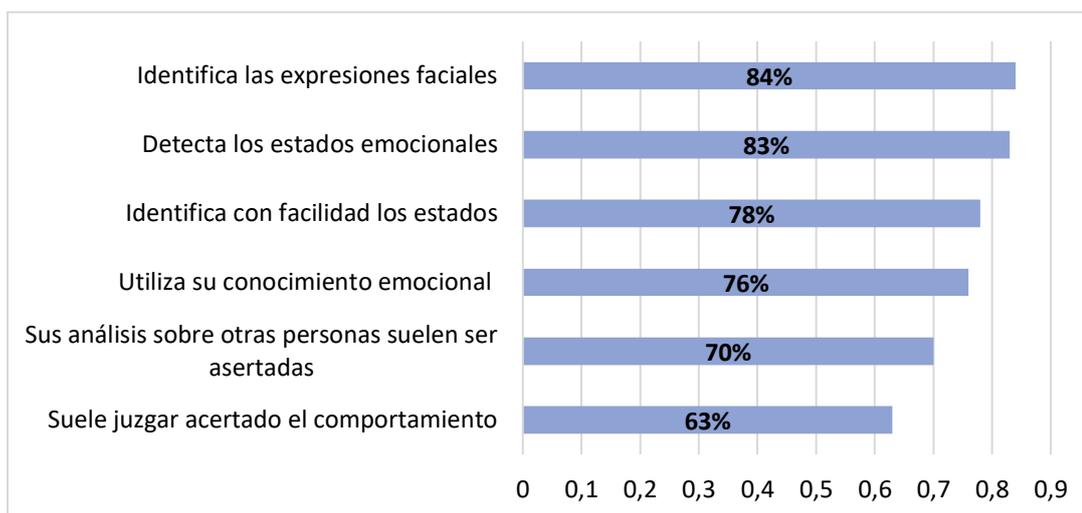
En cuanto a la facilitación del docente en su entorno laboral, el 84% de los docentes refiere que pueden motivarse a sí mismos. Otros resultados pueden verse en la [figura 2](#).

Figura 2. Facilitación del docente en su entorno laboral.



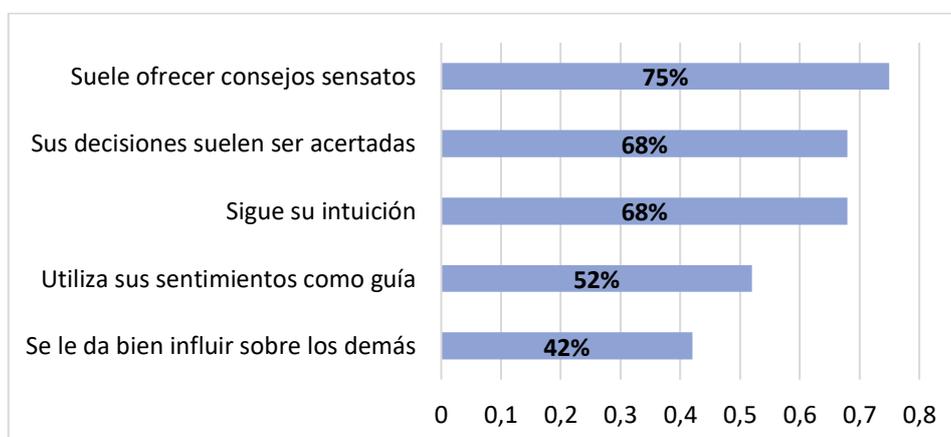
En lo que respecta a la comprensión del docente en su entorno laboral, la figura 3 resume los hallazgos.

Figura 3. Comprensión del docente en su entorno laboral.



El 75% de los docentes suele ofrecer consejos sensatos y psicológicamente fundamentados a los demás; en el 68% sus decisiones suelen ser acertadas y otro 68% sigue su intuición (Figura 4).

Figura 4. Manejo emocional del docente en su entorno laboral.



Por último, la figura 5 presenta la inteligencia emocional de los docentes según aptitud demostrada en su entorno laboral y la figura 6 presenta la competencia de los docentes, así como la necesidad de desarrollar o mejorar ciertas aptitudes.

Figura 5. Inteligencia emocional del docente en su entorno laboral.

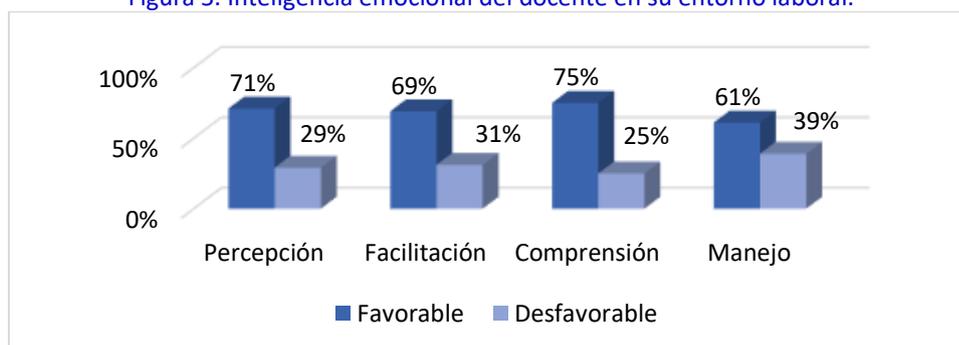
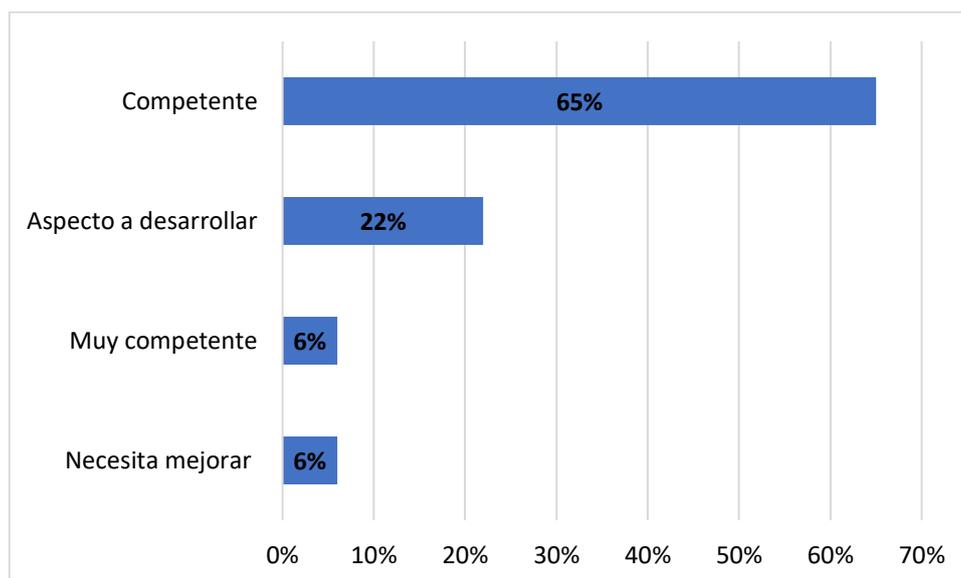


Figura 6. Competencia de la inteligencia emocional del docente en su entorno laboral.



DISCUSIÓN

Sobre la percepción de los docentes en su entorno laboral, Goleman refiere que a las personas dotadas de esta aptitud saben qué emociones experimentan y porqué, perciben los vínculos entre sus sentimientos y lo que piensan, hacen y dicen, reconocen el efecto de esas sensaciones sobre su desempeño, conocen sus valores, sus metas y se guían por ellos (12). En este sentido, en el presente estudio predomina un alto porcentaje de docentes que tienen conciencia de sus emociones, hecho que garantiza el buen desempeño en su entorno laboral, teniendo en cuenta que se conoce, sabe gestionar sus emociones, entiende y comprende el estado de ánimo de los demás y actúa en consecuencia y todo esto puede convertirlo en un profesional exitoso. Ser conscientes de los propios sentimientos y emociones nos ayuda a conocer mejor el mundo que nos rodea. Así mismo, ser consciente de las emociones de los demás es la clave para trabajar con personas.

La recomendación de Sócrates, *“Conócete a ti mismo”*, es la piedra angular de la inteligencia emocional, la conciencia de nuestros sentimientos en el momento mismo en que ellos ocurren (13).

En cuanto si presta atención a los estados de ánimo de los demás Observar a la gente es un método seguro para detectar señales, reconocer interacciones y descubrir motivaciones o emociones subyacentes sin necesidad de participar. La capacidad de identificar los estados de ánimo y las emociones constituyen una parte muy importante de la conciencia social, y por lo general, suele pasar desapercibida (14).

En cuanto a si acostumbra a analizar mucho las situaciones o leer demasiado Según Alicia Silva, *“Saber leer el rostro es útil primero para saber quién eres, y una vez enterados de quiénes somos, es posible saber con exactitud lo que buscamos y así encontrarlo en los otros, ya sea empleados, socios, amigos o compañeros de vida”*. Se trata de anticiparse a lo que viene en cuanto a las relaciones personales, con el paso del tiempo se tiende a confirmar el pronóstico. Tener en cuenta esto hace que las personas se eviten un mal rato o reduzcan el margen de error al momento de escoger pareja o aún un empleado (15).

La proyección psicológica es un mecanismo de defensa mental mediante el cual una persona atribuye a otros: sentimientos, pensamientos o impulsos propios que niega o le resultan inaceptables para sí misma. Este mecanismo se pone en marcha en situaciones de conflicto emocional o cuando nos sentimos amenazados interna o externamente (16).

Si la persona no se toma el tiempo en identificar y comprender sus emociones, ésta tiene una extraña forma de aflorar cuanto menos se lo espera. Es su manera de intentar llamar la atención sobre algo importante. Lo malo es que persistirán y el daño será cada vez mayor, hasta que se dé cuenta. En ocasiones, afrontar quienes somos de verdad puede generar mucha ansiedad. Reconocer las emociones y los impulsos requiere honestidad y valor (14).

La empatía es la acción interna por la cual, uno “se pone en los zapatos del otro”, tratar de sentir como el otro siente antes de responder. La empatía conlleva a ser receptivo al estado de ánimo que el otro manifiesta y preocuparse por su bienestar. Empatía y bienestar siempre van de la mano (17). Ponerse en el lugar de los demás es la mejor estrategia de conciencia social, se puede desarrollar, ver a los demás con perspectiva y conocerlo más a fondo, mejorar la comunicación y detectar los problemas antes de que empeoren (14).

Tendencias emocionales que guían o facilitan la obtención de las metas. Motivo y emoción tienen la misma raíz latina, *motere*, “mover”. Las emociones son las que literalmente nos mueven a ir tras un objetivo, impulsan nuestras motivaciones, y esos motivos a su vez, dirigen nuestras percepciones, dando forma a nuestros actos. Un buen trabajo empieza con una estupenda sensación de bienestar (12). Un porcentaje mayoritario es capaz de motivarse, presenta afán de triunfo, compromiso con la tarea asumida, iniciativa y optimismo, un porcentaje menor necesita mejorar o presenta aspectos a desarrollar.

El hacerse sentir mal es demostrar sentimientos de inferioridad, culpabilidad, falta de autoconfianza. La ira y el enfado o enojo son emociones que uno debe aprender a utilizarlo adecuadamente, pensar en ello y conocer los grados de enojo. Al filósofo Aristóteles le debemos la siguiente frase: *“Cualquiera puede enfadarse, es fácil, pero enfadarse con la persona adecuada, en la medida adecuada, en el momento adecuado, con la intención adecuada y de la forma adecuada, eso no es fácil”*.

También un porcentaje mayor se siente capaz de entusiasmar a un grupo de personas, aptitud que es propia de la docencia, sin embargo, un grupo minoritario y no menos importante esta aptitud debe mejorar. Las personas dotadas de esta aptitud están atentas a las pistas emocionales y saben escuchar, muestran sensibilidad hacia los puntos de vista de los otros y los comprenden, brindan ayuda basada en la comprensión de las necesidades y sentimientos de los demás (12).

Esto es posible debido al manejo de habilidades sociales. Éstas son las que facilitan las relaciones interpersonales. La escucha y la capacidad de empatía abren las puertas a actitudes prosociales. Estas competencias sociales predisponen a la constitución de un clima social favorable al trabajo en grupos productivo y satisfactorio (5, 17).

El saber captar la atención de los demás es una habilidad social propia de personas que aplican técnicas persuasivas de comunicación, es capaz de escuchar abiertamente y transmitir mensajes claros y convincentes. La forma en que nos sentimos influye en nuestros pensamientos. Si

somos conscientes de nuestras emociones, las cuales contienen información valiosa, y las utilizamos para resolver los problemas, el resultado puede ser más positivo.

La razón y la pasión parecen aspectos opuestos en nuestra vida. Durante siglos, filósofos y científicos han puesto en duda su carácter interactivo y de ayuda recíproca. Las emociones y los pensamientos se encuentran fusionados sólidamente y, si sabemos utilizar las emociones al servicio del pensamiento, nos ayudan a razonar de forma más inteligente y tomar mejores decisiones. Tras una década de investigación, empezamos a descubrir que dominar nuestras emociones y hacerlas partícipes de nuestros pensamientos favorece una adaptación más apropiada al ambiente. Por ejemplo, nuestras emociones se funden con nuestra forma de pensar consiguiendo guiar la atención a los problemas (18).

Para comprender los sentimientos de los demás debemos empezar por aprender a comprendernos a nosotros mismos, cuáles son nuestras necesidades y deseos, qué cosas, personas o situaciones nos causan determinados sentimientos, qué pensamientos generan tales emociones, cómo nos afectan y qué consecuencias y reacciones nos provocan (18).

Si reconocemos e identificamos nuestros propios sentimientos, más facilidades tendremos para conectar con los del prójimo. Empatizar consiste «simplemente» en situarnos en el lugar del otro y ser consciente de sus sentimientos, sus causas y sus implicaciones personales (18).

Para poder ser un docente emocionalmente inteligente en las tres cuartas partes del área de capacidad, pero si carece de un vocabulario emocional complejo, es posible que no sea capaz de expresar sus pensamientos o de comunicarse profundamente con los demás. Para utilizar un vocabulario emocional, es necesario, primero conocer con precisión la emoción, por lo que necesitará identificar el grado de intensidad que tiene el sentimiento experimentado, por último, seleccionar el término emocional adecuado que sirva para describir y comunicar el sentimiento de manera más precisa y eficaz posible (8).

El poder leer el rostro en los demás denota competencia en dichas habilidades sociales. Charles Darwin autor del Origen de las Especies y también de un fascinante tratado que pasó desapercibido y en el cual habló de la Expresión de las Emociones de los Animales y del Hombre, en la que defiende la naturaleza innata de las emociones. El naturalista analiza como por medio de nuestra expresión facial y nuestra gesticulación manifestamos lo que nos pasa por dentro, expresar nuestras emociones lo hacemos de manera instintiva (5).

Una persona acostumbrada por razones laborales u otras a frecuentar a un sinnúmero de seres humanos tendrá una mayor habilidad en detectar los estados emocionales y sentimiento de los otros. Quien intercambia conocimientos, sentimientos diálogo y genes con otras personas saldrá ganando pro fuerza, además la revolución tecnológica nos brinda la oportunidad de ese conocimiento. Estamos más conectados que nunca o tenemos la capacidad de estarlo, somos más sociales que nunca o al menos podemos serlo (5).

La mayoría de los docentes encuestados se encuentra en el rango de aspectos a desarrollar en esta aptitud. La intuición es otro aspecto muy interesante en el plano profesional, esa astucia intuitiva puede ser un resto de algún primitivo sistema de alarma ante el peligro. Este radar nos alerta sobre la existencia de un peligro con la sensación primitiva que “algo está mal”. La intuición o palpito surge de una zona cerebral mucho más profunda, la amígdala y su

circuito neuronal conexo. De allí la importancia de escucharse íntimamente y actuar en consecuencia (19-21).

El docente tiene una capacidad innata de influir en los demás para lograr los objetivos propuestos. En este caso el saber influir en los demás se halla en el rango de necesita mejorar.

Una línea divisoria invisible y muy frágil demarca los límites entre sentir una emoción y dejarse llevar por ella. Es decir, regular las emociones implica algo más que simplemente alcanzar satisfacción con los sentimientos positivos y tratar de evitar y/o esconder nuestros afectos más nocivos. Si somos conscientes y capaces de manejarlos, podemos decir que nuestras decisiones son acertadas (18). Ignorar la información que contiene las emociones implica que podemos terminar tomando una mala decisión. A veces necesitamos estar abiertos a nuestros sentimientos, aprender de ellos y utilizar esta información para tomar decisiones y emprender las acciones propias. No obstante, otras veces puede ser más adecuado “desconectar” una emoción y retomarla posteriormente para manejarla con eficacia. Si podemos alcanzar el equilibrio correcto a la hora de manejar las emociones, podremos tener más éxito.

Un experto emocional elige bien los pensamientos a los que va a prestar atención con objeto de no dejarse llevar por su primer impulso e incluso, aprende a generar pensamientos alternativos adaptativos para controlar posibles alteraciones emocionales y pueda ser juicioso a la hora de ser guía o emitir consejos. Del mismo modo, una regulación efectiva contempla la capacidad para tolerar la frustración y sentirse tranquilo y relajado ante situaciones que se plantean como muy lejanas o inalcanzables (18).

Según Daniel Goleman, *“el éxito de una persona no depende de su coeficiente intelectual o de sus estudios académicos, sino de la inteligencia emocional, y que es la capacidad de reconocer los sentimientos propios y ajenos, para así manejar bien las emociones y tener relaciones más productivas con quienes nos rodean”* (19).

Sobre la percepción emocional presentada por los docentes, refieren que son conscientes de sus emociones, se conocen y pueden actuar en consecuencia, presta atención a los estados de ánimo de los demás, sin embargo, debe mejorar la empatía, la resolución de problemas que así lo amerita y mejorar la autoestima.

En cuanto a la facilitación emocional presentada por los docentes en su entorno laboral, en un alto porcentaje manifiestan que pueden auto motivarse, tienen tendencias emocionales que guían o facilitan la obtención de las metas, la facilitación emocional hace que el docente sea un verdadero líder por poseer la capacidad y el conocimiento necesario para guiar a las personas que están a su cargo y emprender actividades innovadoras, poseedor de un claro dominio de las habilidades sociales; no obstante, existe una minoría de docentes que deben gestionar y desarrollar su liderazgo, teniendo en cuenta que se sabe hoy día que la inteligencia emocional si se practica puede desarrollarse (22, 23).

Con relación a la comprensión emocional es una capacidad inherente del docente y del enfermero, que asume con responsabilidad su rol, detecta estados emocionales y sentimientos de otras personas, no obstante, una minoría necesita mejorar su comprensión para realizar juicios a los demás (24).

En el manejo emocional de los docentes en su entorno laboral, un porcentaje refiere ofrecer consejos sensatos y psicológicamente fundamentada a los demás, sin embargo, debe mejorar en varios aspectos como la asertividad, desarrollar la intuición, guiarse por sus sentimientos e influenciar positivamente en los demás.

Teniendo en cuenta los indicadores de medición de las cuatro aptitudes, la Facilitación y el Manejo Emocional son las que presentan más aspectos a desarrollar y debe mejorar.

Por lo expuesto, se concluye que la inteligencia emocional de los docentes de la Carrera de Enfermería según aptitud demostrada en entorno laboral mayoritariamente es competente, casi una cuarta parte presenta aptitudes con aspectos a desarrollar, un pequeño porcentaje muy competente e igual porcentaje necesita mejorar esas aptitudes.

CONFLICTOS DE INTERÉS Y FUENTE DE FINANCIACIÓN

Los autores declaran no poseer conflictos de interés. Fuente de financiación: ninguna.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Zavala JC. La selección ontogénica en la evolución humana. *Estudios de Antropología Biológica* 2016;16:431-451. [URL](#)
2. Goleman D. *La Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós; 2009.
3. Bisquerra R, Punset E, García Navarro E, López-Cassa E, Perez-González J, Lantieri L et al. ¿Cómo educar las emociones? *Inteligencia emocional en la niñez y la adolescencia*. Barcelona: Esplugues de Llobregat; 2012. [URL](#).
4. Redolar Ripoll D. *Neurología cognitiva*. Barcelona: Editorial Médica Panamericana; 2014.
5. Bisquerra R, Pérez JC, García E. *Inteligencia Emocional en Educación*. Madrid: Editorial Síntesis; 2015.
6. Reyes FL [Internet]. Ehu.eus; c2013 [cited 01 Feb 2018]. Inteligencia emocional en el ámbito laboral-ámbito interpersonal [approx. 2 screens]. Available from: <http://www.ehu.eus/ehusfera/taupada/2013/04/30/inteligencia-emocional-en-el-ambito-laboral-ambito-interpersonal/>
7. Buitrón S, Navarrete P. El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional: reflexiones y estrategias. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria* 2008;4(1):1-8. [URL](#).
8. Fernández P, Extremera N. La inteligencia emocional y la educación de las emociones desde el Modelo Mayer Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado* 2005;19(3):63-93. [URL](#).
9. Azeta Editorial [Internet]. Abc.com.py; c2016 [cited 07 Dic 2017]. Preocupan las tentativas suicidas en sector salud [approx. 3 screens]. Available from: <http://www.abc.com.py/edicion-impresa/locales/preocupan-las-tentativas-suicidas-en-sector-salud-1473819.html>
10. Munayco-Guillén F, Cámara-Reyes A, Muñoz-Tafur LJ, Arroyo-Hernández H, Mejía CR, Lem-Arce F et al. Características del maltrato hacia estudiantes de medicina de una universidad pública del Perú. *Rev. perú. med. exp. salud publica* 2016;33(1):58-66. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2016.331.2008>

11. Mayer JD, Salovey P, Caruso DR. MSCEIT. Test de Inteligencia Emocional. Madrid: Tea Ediciones; 2011. [URL](#).
12. Goleman D. La inteligencia emocional en la Empresa. Buenos Aires: Zeta Bolsillo; 2013.
13. Goleman D. Inteligencia emocional. La teoría revolucionaria que redefine lo que es ser inteligente. Rio de Janeiro: Prisa Ediciones; 2005.
14. Bradberry T, Graves J. Inteligencia emocional 2.0. Estrategias para conocer y aumentar su coeficiente. Barcelona: Conecta; 2014.
15. Silva A [Internet]. Elsiglodetorreon.com; c2016 [cited 07 Dic 2017]. Conoce a las personas a través de la lectura del rostro [approx. 3 screens]. Available from: <https://lamenteesmaravillosa.com/dime-lo-piensas-los-demas-te-dire/>
16. Servián F [Internet]. Lamenteesmaravillosa.com; c2017 [cited 07 Dic 2017]. Dime lo que piensas de los demás y te diré como eres. Available from: <https://lamenteesmaravillosa.com/dime-lo-piensas-los-demas-te-dire/>
17. Codina A [Internet]. Degerencia.com; c2011 [cited 07 Dic 2017]. Empatía y comunicación. Primera “Aptitud social” de la inteligencia emocional [approx. 3 screens]. Available from: <http://www.degerencia.com/articulo/empatia-y-comunicacion-primera-aptitud-social-de-la-inteligencia-emocional>
18. Fernández-Berrocal P, Extremera-Pacheco N. La inteligencia emocional como una habilidad esencial en la escuela. OEI-Revista Iberoamericana de Educación 2012;29(6):1-8. [URL](#).
19. Goleman D. La inteligencia emocional. Por qué es más importante que el coeficiente intelectual. Buenos Aires: Grupo Zeta; 2015.
20. Carreño O [Internet]. Analisisrealista.com; c2013 [cited 09 Dic 2017]. Y lo quedigan los demás que importa [approx. 2 screens]. Available from: <http:// analisisrealista.com/y-lo-que-digan-los-demas-que-importa/>
21. Isaza-Zapata GM, Calle-Piedrahíta JS. Un acercamiento a la comprensión del perfil de la Inteligencia Emocional. Rev. latinoam. cienc. soc. niñez juv 2016;14(1):331-345. <https://doi.org/10.11600/1692715x.14122220814>
22. Fernández ET [Internet]. Emol.com; c2014 [cited 10 Dic 2017]. Madre denuncia un segundo caso de maltrato a bebé en Hospital Carlos Van Buren [approx. 3 screens]. Available from: <http://www.emol.com/noticias/nacional/2014/10/15/685159/madre-denuncia-un-segundo-caso-de-maltrato-a-bebe-en-hospital-carlos-van-buren.html>
23. Palomera Martín R, Gil-Olarte Márquez P, Brackett MA. ¿Se perciben con inteligencia emocional los docentes? Posibles consecuencias sobre la calidad educativa. Revista de Educación 2006;341:687-703.
24. Pinto I [Internet]. Web.teaediciones.com; c2011 [cited 11 Dic 2017]. MSCEIT. Test de inteligencia emocional Mayer-Salovey-Caruso [approx. 3 screens]. Available from: http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/Informe_MSC.pdf

