



UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPIRITU SANTO

FACULTAD DE ECONOMÍA Y CIENCIAS EMPRESARIALES

**TÍTULO: REVISIÓN TEÓRICA SOBRE LAS DESTREZAS DE
AUTO REGULACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO
REQUISITO PREVIO A OPTAR EL GRADO DE INGENIERA EN
CIENCIAS EMPRESARIALES**

AUTOR:

Olga Patricia Arias Hermida

TUTOR:

Ec. Jorge Calderón Salazar, MAE., MA.

SAMBORONDÓN, ABRIL DEL 2016

Resumen

El presente documento se basa en la investigación de teorías y proyectos científicos realizados en torno a la autorregulación como mecanismo de mejor desempeño y satisfacción en el entorno laboral, enfatizando los métodos y beneficios de la aplicación de estas teorías en las entidades de educación superior. En un mundo cada vez más competitivo y modelos empresariales enfocados al mejoramiento continuo es necesario que el talento humano cuente con el conocimiento y herramientas necesarias para desarrollar la autorregulación debido a los factores generadores de estrés. El análisis consistió en una revisión teórica para descubrir las diferentes aplicaciones de teorías relacionadas como lo son las relaciones interpersonales y la inteligencia emocional así como métodos e instrumentos utilizados por varios autores para medir la autorregulación del personal de diferentes instituciones. Se encontró que la autorregulación es una habilidad que se inculca desde la niñez y que en ocasiones no se desarrolla adecuadamente, es por ello que las personas recurren a prácticas y talleres para dominar sus emociones y perfeccionar esta habilidad. De igual forma se concluyó que las instituciones deben invertir en crear un entorno inteligente y organizado mediante la evaluación de acciones y procesos obsoletos que incrementen el estrés.

Palabras clave: Emociones, autorregulación, entorno laboral, estrés laboral, personal en instituciones de Educación Superior, inteligencia emocional, satisfacción laboral.

Abstract

The present document is based on the investigation of theories and scientific projects carried out on the self-regulation as a mechanism for better performance and satisfaction in the work environment, emphasizing the methods and benefits of the application of these theories in the institutions of higher education. In an increasingly competitive world and business models focused on continuous improvement it is necessary that the human talent with the knowledge and tools necessary to develop self-regulation due to the stressful factors. The analysis consisted of a theoretical review to discover the different applications of theories related as are the interpersonal relations and emotional intelligence as well as methods and tools used by various authors to measure the self-regulation of the staff in different institutions. It was found that self-regulation is a skill that is instilled from childhood and that many times does not develop properly, that is why people need more help to address this shortcoming. In the same way it was concluded that the institutions must invest in creating an environment smart and organized through the evaluation of actions and outdated processes that increase the stress.

Keywords: emotions, self-regulation, working environment, work stress, staff in institutions of higher education, emotional intelligence and job satisfaction.

Introducción

Dentro de los entornos de laborales se presentan diversas situaciones que influyen en las habilidades y destrezas de quienes desarrollan una actividad en particular dentro de las organizaciones. De igual manera, los responsables de cumplir un rol en específico en una empresa independientemente de la actividad que se realiza en esta, no están exentos de afrontar estados de ansiedad o estrés, dada a la carga laboral o estado anímico que presentan los trabajadores, lo cual puede repercutir tanto en las tareas que desarrollan, como en el desenvolvimiento y su relación con las personas que están a su alrededor (Otero, 2012).

En el entorno laboral existen situaciones que suelen tornarse conflictivas por lo que es importante que las personas tengan la capacidad de afrontar dichas situaciones que se presentan en cualquier aspecto de sus vidas, existen personas que han logrado tener un alto grado de inteligencia emocional por lo que pueden tener un mejor control de sus emociones para cumplir de forma eficiente las actividades que realizan a diario (Súarez, 2016).

Considerando lo anterior, se han desarrollado investigaciones diversas sobre las destrezas de los empleados de diferentes tipos de empresas e instituciones, con el objetivo de identificar tanto las afectaciones que generan los momentos difíciles dentro del entorno laboral, así como para identificar las técnicas aplicadas por los mismos y reducir la incidencia de estos momentos difíciles en su desempeño laboral.

Dentro de las entidades educativas, específicamente en las universidades los trabajadores entre docentes, personal de servicio o personal técnico, no están

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

exentos de sufrir algún tipo de malestar, ya sea este por la carga laboral, o porque no saben controlar adecuadamente la tensión que se genera dentro de su entorno de trabajo, lo cual suele jugar en contra el momento de desempeñar sus actividades respectivamente (Chiang, Martín, & Núñez, 2012).

Por ello, el presente estudio se centra en las destrezas de auto regulación que pueden manifestarse en las personas, para lo cual se efectuará una revisión teórica a través de diversos escritos con la finalidad de recabar valiosa información que permita identificar cómo se logra desarrollar las destrezas de auto regulación de en los docentes, personal de servicio y personal técnico de las entidades de educación superior.

Fundamentación Teórica

Antecedentes

Ante los problemas que se pueden percibir dentro del entorno laboral, cada día resulta importante la capacidad, predisposición y habilidad de los trabajadores para afrontar las situaciones difíciles presentadas, dado a que se les atribuye que tienen el completo control sobre sus pensamientos y emociones para cumplir eficientemente sus labores diarias sin que existan factores internos que afecte su desempeño (Gómez, Fernández, Lago, & Vidal, 2015).

Por tal motivo se han desarrollado diversas teorías e investigaciones sobre las destrezas de los empleados de diferentes tipos de empresas y entidades, con el objetivo de identificar minuciosamente tanto las afectaciones que generan los momentos difíciles dentro del entorno laboral, así como para identificar las

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

técnicas aplicadas por los mismos para reducir la incidencia de tales situaciones negativas en su desempeño laboral.

Dentro de las instituciones educativas, específicamente en las universidades los docentes, el personal administrativo, de servicio o técnico, no están exentos de no sufrir algún tipo de malestar, ya sea este por la carga laboral, o porque no saben controlar adecuadamente la tensión que se genera dentro de su entorno de trabajo, lo cual suele jugar en contra el momento de desempeñar sus actividades (Decastro, 2012).

En esta sección se efectuará una revisión teórica a través de diversos escritos con la finalidad de recabar valiosa información que permita identificar cómo se logra desarrollar las destrezas de autorregulación en los seres humanos,

Definiciones

Autorregulación

El ser humano se enfrenta a diversas situaciones, éstas pueden darse de forma violenta o progresivamente y causan secuelas sus emociones y pensamientos, a las emociones se las identifica como impulsos espontáneos que surgen en relación a las situaciones por las que pasan las personas en la vida cotidiana (Taylor, 2012).

De acuerdo a Escribano y del Valle (2008), “La autorregulación se refiere a pensamientos, sentimientos y acciones autorregulados que son planeados y cíclicamente adaptados para el logro de metas personales” (p. 56).

La definición sobre la autorregulación se percibe un tanto ambigua, cuando se desconoce el contexto en el cual se está tratando, por ello, considerando el tema que se busca obtener información respecto a la autorregulación, es posible

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

identificar y entender qué abarca este término como tal. Relacionado con el ser humano, la autorregulación hace referencia al autocontrol del comportamiento que la persona tiene para lograr cumplir sus metas y tener un estilo de vida adecuado siempre siguiendo las normas (principios y valores) establecidos por la sociedad (Torre, 2007).

La autorregulación es un indicador de las personas ya que analiza el comportamiento de las mismas, el cual varía en relación a las circunstancias y entorno en el que se encuentran, aquí se ven inmersas las emociones, aptitudes y actitudes frente a los conflictos que se dan en el diario vivir, aquí es donde priman los criterios que tienen los humanos en relación a moral, ideales y valores (Vived, 2011).

La autorregulación suele relacionársela con el autocontrol y la autodisciplina, dado a que una persona que sabe controlar sus pensamientos, emociones e impulsos se le atribuye que tiene una fortaleza al saberse controlar ante ciertas situaciones, de igual manera, una persona que es perseverante para cumplir sus metas y lucha para que todo se dé adecuadamente en el camino hacia el éxito ya sea en el ámbito educativo, laboral, personal o familiar es considerada una persona auto-disciplinada (Brien, Mills, Margaret, & Hurst, 2013).

De acuerdo con Leach, Lui y Johnston (2013):

Hoy en día las empresas dedicadas a la gestión comercial, y específicamente a las ventas, toman mucho en cuenta el cumplimiento de las metas, el logro de objetivos en los vendedores, la capacidad para adaptarse a diferentes entornos, etc., debido a que consideran que son

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

importantes habilidades que además de llevar al éxito a la a la persona, llevarán al éxito a la organización (p. 269).

Considerando lo anterior, la autorregulación permite predecir resultados positivos en las tareas desarrolladas, dado que se enfocan netamente en conseguir cumplir cada objetivo trazado, esto a su vez evita que la persona no considere cosas negativas que puedan influir en su rendimiento. La autorregulación se trata de autocontrol y se fortalece con el pasar del tiempo, lo que le otorga habilidades importantes que le permitirán destacar en diferentes ámbitos de su vida (Leach, Lui, & Johnston, 2013).

El autocontrol a su vez está influenciado de ciertos factores como: la voluntad por modificar estilos de vida, hábitos de supervivencia ante ciertos entornos, capacidad de liderazgo, y por sobre todo atención a uno mismo. Cuando una persona presta atención a sí misma, está consciente de su comportamiento, de sus habilidades, fácilmente puede tener control sobre aquellos aspectos, de igual manera la persona que logra atenderse y conocerse bien logra con facilidad evitar situaciones que impidan su correcto desenvolvimiento ante ciertas circunstancias (Brien, Mills, Margaret, & Hurst, 2013).

El entorno en el que una persona se desenvuelve es determinante para que esta desarrolle la capacidad de autocontrol, esto debido a que desde niños se comienza a realizar tareas asignadas que tendrán recompensa dependiendo los resultados que obtengan de las actividades que realicen. Desde muy pequeños los seres humanos empiezan asimilar las cosas y a determinar que tareas realizan de forma

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

correcta y cuáles no, el trabajo de los padres es corregir e incentivar a los niños a que las vuelva a realizar de mejor forma (Coll, 2012).

Por eso se define como un proceso formado por pensamientos autogenerados y emociones que son planificados con la finalidad de que se logren objetivos personales, de esta manera se vincula la autorregulación con las estrategias de aprendizaje que los alumnos tiene cuando están trabajando. Actualmente la autorregulación permite tener una mejora relevante en el trabajo que realizan las personas por esta razón es necesario que se entiendan las teorías que giran en torno a esta (Zulma, 2012).

Dentro de la teoría Operante la motivación para la autorregulación va a obedecer a los premios o recompensas dependiendo la importancia que esta tenga como resultado de la actividad que ha realizado el ser humano. Esto debido a que los resultados esperados influyen en la conducta de las personas por lo que tratan de estimularlas a que autorregulen sus acciones mediante incentivos. A pesar de esto, los incentivos no son suficientes para garantizar que el ser humano se autorregule ya que solo es un estímulo que activa el interés de autorregularse pero no de forma constante (Lucero, 2015).

En la teoría fenomenológica la motivación que permite autorregular el comportamiento es la que se provoca mediante la auto-actualización, debida a la necesidad que tienen las personas de ser competentes. Esta teoría establece que lo que motiva a los seres humanos a autorregular las emociones, cogniciones y acciones que posee o realiza es la necesidad de reflejar competencia. También

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

señala que suele haber discrepancias entre el yo real y el yo ideal (García M. , 2011).

La teoría de procesamiento de información manifiesta que la motivación ha tenido poca relevancia en relación a la autorregulación. Según esta teoría la modificación y el ajuste de la actividad se producen de forma automática en función a la información a la que el sujeto está expuesto, en consecuencia a esto los investigadores de esta teoría se han centrado en estudio en el momento en el cual los sujetos tienen una acción comparando la ejecución. Esto quiere decir que el ser humano autorregula los procesos de aprendizaje (Gabucio, 2011).

En la teoría socio-cognitiva indica que las principales fuentes de motivación para autorregularse son las metas personales y las expectativas que tienen las personas de sí mismos. Es decir que las personas autorregulan su comportamiento si tienen el interés de alcanzar alguna meta en especial. Esta teoría también subraya la autoeficacia y los resultados, lo que puede hacer que una persona sea más o menos propensa a fracasar ya que si no está motivado genera muchos miedos (Amador, 2011).

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

Tabla 1

Teorías de autorregulación

Teorías	Origen de la motivación	Conciencia de autorregulación	Procesos fundamentales	Influencia en el entorno social	Capacidad autorregulatoria
Operante Homme (1965)	Estímulos reforzantes	Acepta solo la reactividad al auto-registro	Auto-monitorización, auto-instrucción,- autoevaluación y auto-refuerzo	Mediante modelado y refuerzo	Desarrolla conducta y debilita el estímulo asociado
Fenomenológica Maslow (1943) Marsh y Shavelson (1985)	Necesidad de la auto-actualización	Mediante el auto-consejo	Auto-valoría y auto- identidad	Mediante percepciones subjetivas del sujeto	Desarrollo de un auto-sistema
Procesamiento de la información	Se enfatiza en la motivación	Auto-monitorización cognitiva	Almacenaje y transformación	El entorno se transforma en información en proceso	Aumenta la capacidad del sistema para procesar información
Sociocognitiva Bandura (1986-1997)	Auto-eficiencia, metas y expectativas de éxito	Auto-observación y auto-registro	Auto-observación, auto-juicios y auto-reacciones	Modelado y fomento de experiencias de dominio	Aprendizaje social en cuatro etapas
Volitiva Kuhl (1984-1987-2000)	Motivación basado en expectativas y valores, en un prerrequisito para la aparición de la volición	Orientado a la acción y no al estado	Estrategias para controlar la cognición, la motivación y las emociones	Utilizar estrategias volitivas para controlar distracciones del medio	Adquieren estrategias volitivas de control
Vygotskinana Vygotsky (1962-1987)	No es considerada relevante solo para efecto de entorno social	Aprendizaje en la zona de desarrollo próximo	Habla egocéntrica y privada	Internalizan el habla a partir de diálogos con adultos	Aparición del habla privada
Constructivista Piaget (1926-1932-1952)	Resolución del conflicto cognitivo	Monitorización meta cognitiva	Construcción de esquemas, estrategias o teorías personales	Este aprendizaje se produce por conflicto social	El desarrollo permite que se adquieran procesos auto reguladores

Tomado de Teorías de autorregulación educativa: una comparación y reflexión teórica, por Panadero, E. y Alonso-Tapia, J. (2014).

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

Dentro de la teoría de volición se adjudica parte de la socio-cognitiva y suma la importancia del valor de la meta. La volición introduce un tercer factor entre los determinantes de la motivación para autorregularse puesto que la finalidad es que se mantenga la atención durante la actividad, lo cual estará basado en las amenazas que recibe el sujeto. La teoría de autorregulación que establece la volición se basa en mantener la acción para alcanzar una meta determina mientras se está ejecutando la tarea (Gordillo, Arana, Mestas, Pérez, & López, 2016).

La Teoría Vygotsiana no tuvo relevancia en el origen de la motivación para lograr la autorregulación, pero señala que la autorregulación surge del deseo del ser humano por mantener el control, aprender y relacionarse con el entorno. Esta teoría plantea que el ser humano quiere sentirse competente en las situaciones sociales por lo que la principal fuente de autorregulación son las acciones que ejecuta (Aguerrondo, 2011).

La teoría constructivista se basa en el deseo intrínseco del sujeto de hallar las respuestas a interrogantes para encontrar el equilibrio en un conflicto cognitivo. Según esta teoría los seres humanos preguntan y quieren responder a las dudas para resolverlas regulando así su aprendizaje (Zapata-Ros, 2015).

Varios son los autores que se han dedicado a estudiar la autorregulación, desde el punto de vista de Pérez (2009), la autorregulación por lo tanto está relacionada a los pensamientos, sentimientos y actos que nacen en la persona y se dirigen sistemáticamente al alcance de una determinada meta. De esta manera, la autorregulación inculca a que las personas se establezcan propósitos a lo largo de su vida, efectúe tareas determinadas y a su vez evalúe su comportamiento, y de ser

necesario modifique ciertas actitudes que puedan incidir de manera negativa en la consecución de las metas.

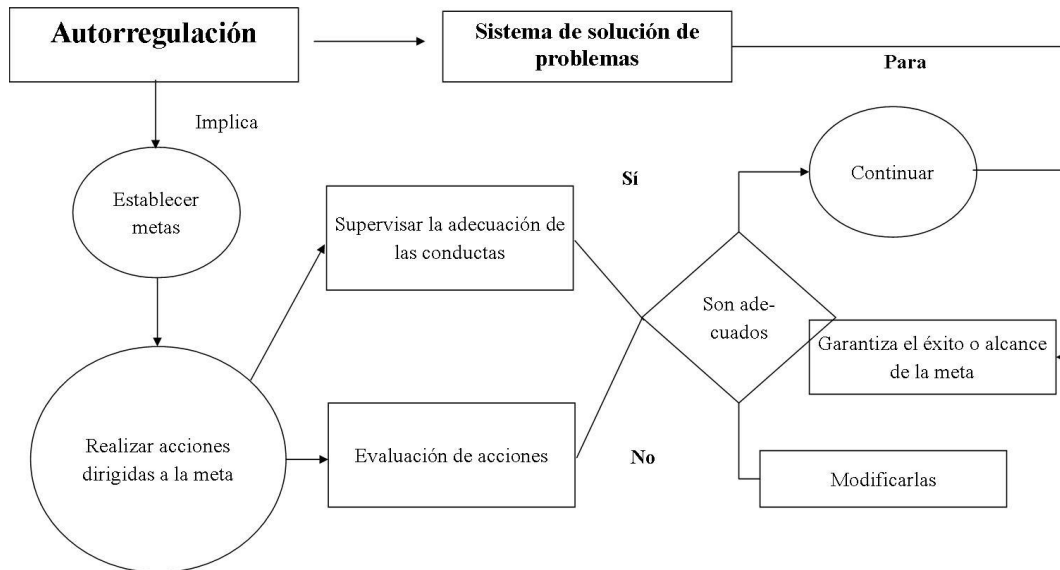


Figura 1. Proceso de autorregulación

Tomando de La autorregulación por Pérez (2009)

El proceso de autorregulación se asemeja a la consciencia metacognitiva, que indica que el aprendizaje se fundamenta en traducir y almacenar información a largo plazo. Por ello, tanto los procesos de autorregulación y la conciencia cognositiva abarcan aspectos importantes al momento de realizar una actividad determinada. Por ende, todas aquellas tareas autorreguladoras están relacionadas con procesos que están bajo el completo control de la persona que está aprendiendo o desarrollando una determinada actividad (Pérez, 2009).

Relación interpersonal e intrapersonal

Las relaciones interpersonales son una necesidad básica para los humanos, pero no necesariamente sencilla. En este tipo de relaciones existe la influencia de varios factores como la personalidad, la capacidad cognitiva, la motivación, el

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

estado de ánimo actual, entre otros aspectos sociales y psicológicos. A lo largo de la historia humana el vivir en grupo es lo que le ha otorgado oportunidades y protección para desenvolverse como especie pero más allá de este hecho histórico, cultural y social el hombre necesita desde su nacimiento de las relaciones interpersonales para la formación de su ser (Wiemann, 2011).

Como lo indica Zupiria (2013) las relaciones interpersonales tienen lugar en el contacto, fuese profundo o superficial, entre dos o más personas al realizar cualquier actividad, estas relaciones empiezan desde el primer día de vida. Es importante tener en cuenta que la primera relación se da con la madre o en su ausencia con el cuidador, en ese instante la madre entablará una relación según su personalidad y el niño se adaptará a tal circunstancia. Desde ese momento en adelante las relaciones que experimente generará influirá en el desarrollo de la personalidad.

Wiemann (2015) en el libro “La comunicación en las relaciones interpersonales” acota que existe una personalidad constante por repetición, en decir que la personalidad de un humano se mantiene porque se repite una y otra vez al relacionarnos ya que así la persona se siente cómoda al desenvolverse.

Basado en lo dicho por el autor no debería parecer extraño que una persona mantenga relaciones interpersonales similares y al entablar nuevas se aplique la misma forma de crearlas ya que así se ha aprendido a hacerlo. En las relaciones personales, cuando algo resulta diferente, dependiendo de la persona se manifiestan tendencias variadas, como inducir a que la persona cambie para

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

adaptarse a la relación, o bien la persona termina con la relación debido a que no está dispuesta a cambiar por alguien fácilmente (Wiemann, 2015).

En este punto es necesario acotar que así como existen diversas personalidades también se desarrollarán distintos tipos de relaciones basados en ella. Referenciando lo que menciona Rivas (2014) en su el libro “Habilidades Sociales y Relaciones Interpersonales” las relaciones se agrupan en tres categorías, explicadas a continuación:

Estilo Agresivo.- Se trata de personas con personalidad conflictiva que constantemente muestran reacciones de acusación o amenaza en su expresar cotidiano. Al entablar relaciones establecen pautas agresivas.

Estilo sumiso.- son personas pasivas que permiten que los demás excedan los límites e infrinjan sus derechos, al tratarse de seres humanos dóciles hay quienes se aprovechan de esto y se crea una relación egoísta y con resentimientos.

Estilo asertivo.- es el estilo con mejores resultados ya que la persona sabe defender sus derechos y se expresa de forma clara sin ofensas. Las personas de estilo asertivo entablan relaciones ganar/ganar en donde poseen la iniciativa para encontrar una solución beneficiosa para ambas partes.

Por otra parte la relación intrapersonal también conocida como inteligencia intrapersonal o habilidad intrapersonal desde el punto de vista de Gardner (2016) es la capacidad del ser humano de conocerse a sí mismo y formar su opinión sobre sí basado en un modelo preciso y objetivo, de modo que utilice tal modelo para desenvolverse en la sociedad. Las personas que saben establecer buenas relaciones intrapersonales, son aquellas que se conocen profundamente, han

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

aprendido a aceptar y enfrentar sus debilidades, así como también saben sacar provecho de sus fortalezas para ser personas útiles y capaces. Una persona con esta capacidad dialoga y se cuestiona constantemente para aprender y no incurrir en errores en las relaciones como tales (Nacach, 2015).

La inteligencia intrapersonal se manifiesta en diversos escenarios en los que se desenvuelve a diario una persona, es decir, ya sea en el ámbito laboral, en el ámbito familiar, en el ámbito educativo, etc., En la educación superior las relaciones se dan como un proceso, dado a que dentro de esta se encuentran inmersos los conocimientos y los valores de las personas al relacionarse entre sí, por esta razón ha sido un tema muy controversial y analizado dentro del campo de la psicología educacional y social, ya que de los resultados dependerán la autorregulación que logren tener los estudiantes. En las relaciones interpersonales en la educación se aplican diversos factores que se clasifican en tres variables: contexto de desarrollo, conducta relacional entre participantes y diferente concepción en las etapas de la educación (Alzate, 2013).

El aula en el contexto de la enseñanza y aprendizaje, tiene un escenario interactivo en el cual se ven involucrados el maestro y el alumno donde ejercen actividades, se ven inmersas las dinámicas sociales en el aula que dan como resultado la interacción y consecuentemente los determinantes del aprendizaje en una estructura de participación que se fundamenta en el alumno y la estructura académica según como está organizado. Los maestros y los estudiantes se relacionan en un marco psico-social, la relación que se genere dependerá de factores físicos, sociales y psicológicos que se encuentran afines de modo interactivo (Guana, 2012).

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

Por esta razón se puede decir que las relaciones interpersonales e intrapersonales se encuentran inmersas y se configuran como un proceso intrínseco y constructivo, además se relaciona al nivel cultural y comunicativo que el estudiante ha desarrollado mediante las relaciones y pautas de interacción personal que les permite crear un espacio interactivo grande y la configuración del espacio comunicativo que consecuentemente al cumplir las reglas a las que está ajustado mejoran la comunicación y el cumplimiento de objetivos.

La enseñanza se va a definir como las actividades que realizan el docente y los estudiantes quienes comparten el aula de clases y amplían sus conocimientos en relación a los contenidos catedráticos que se imparten en la malla curricular, si no se llegase a establecer entre los interlocutores un sistema conceptual y terminológico va a ser imposible que se genere comunicación y por consecuencia el aprendizaje no es posible de forma correcta, ya que para que exista un correcto aprendizaje debe existir un marco entre la enseñanza y el contenido de aprendizaje (Gómez B. , 2012).

Las instituciones de educación superior son instituciones sociales por lo que su organización principios va a depender de las situaciones sociales que se desarrollen y la forma en la que los docentes y administrativos pueden sobrellevar las acciones que se realicen los estudiantes en conjunto con la institución, son un medio institucional de las actividades humanas, donde se enriquecen las mentes. El docente es el encargado de guiar al estudiante en la búsqueda de conocimientos no solo en los aspectos académicos sino también procurar sembrar en los alumnos la autorregulación lo que le permitirá mediante la inteligencia emocional ser más asertivo en las decisiones que tome en el entorno que lo rodea, para esto el

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

docente debe demostrar que la posee, ya que es quien promueve la conducta que adoptan sus tutorados las mismas que pueden ser positivas o negativas. (Miranda, 2012).

Estrés laboral

De acuerdo a Mamani, Obando, y Uribe (2016), indica que el estrés es una de las dificultades de salud más grave que existe hasta la actualidad, la misma que afecta a cualquier tipo de individuo independiente de la actividad que realiza, esto tiene como consecuencia el provocar incapacidad sea esta física o mental. Se debe considerar como un punto de interés que las personas con un porcentaje mucho más alto de estrés son las que se encuentran en el área de finanzas o administrativos.

En lo que respecta a la psicología industrial y de las empresas comerciales se hace uso del término estresor para referirse al ambiente de trabajo que puede ser producto del estrés, mientras que la tensión hace referencia a las consecuencia que aparecen en la salud de la persona que están expuesto al entorno del trabajo (Moreno & Báez, 2012). Llevando este punto al ámbito de la salud laboral este se forma como riesgo psicosocial tomando como elementos los existentes en el ambiente donde se labora, relacionándolo con la organización del mismo, en el caso de alcanzar un nivel explícito, este producirá en la persona una tensión, al que se lo conoce como una consecuencia negativas en la salud y productividad, en conclusión estos dos tipos de términos son los causantes del formar el estrés (Gil, 2013).

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

Para Atalaya (2014) el estrés laboral es la tensión que se efectúa en el momento que una persona discurre a que un contexto o requerimiento laboral se encuentre por encima de sus recursos y capacidades para resolverlo. Otro concepto es que de esta situación es producida bajo circunstancia en donde los trabajadores muestran agotamiento emocional y apatía ante su actividades laborables, lo cual hace sentir incapaz de alcanzar las metas propuestas (Apiquian, 2011).

Una de las actividades más comunes de los empleados en su área de trabajo es quejarse de las acciones que le asignan, atribuir sus errores a terceras personas y presentarse muy irritable con sus compañeros. Muchos de ellos tienen a llevar un reducido control sobre sus impulsos lo cual lo lleva a tener idea de abandonar su puesto de trabajo e incluso de presentar su renuncia por la sencilla de sentirse un poco más tranquilo al abandonar la actividad a la que esta designado, otro punto es que el individuo puede estar empezando a buscar nuevas oportunidades para iniciar otras actividades (Torres, 2014).

Cuando el individuo se muestra con estrés laboral, puede llevar a que exista un escaso control de sus impulsos a lo cual tienen a descontrolarse y acudir a la opción de renunciar a sus actividades. Es por esta razón que las empresas en la actualidad necesitan identificar los tipos de trabajos que se encuentran en diferentes departamentos de lo organización, llevan al cansancio laboral de forma prematura, también al momento de realizar la contratación identificar a las personas que presenten algún síntoma de estrés de forma temprana, con la intención de evitar que tengan estrés laboral y procedan a renuncia en el poco tiempo (Torres, 2014).

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

En este contexto, de acuerdo a estudios realizados sobre el entorno laboral en instituciones de educación superior, se ha identificado que por lo general los niveles de estrés del personal dependen en gran medida del cargo asignado y las relaciones laborales, siendo las personas que se encuentran en el área administrativa los más propensos a padecer estrés, ya que se les atribuye la responsabilidad de gestionar todos los departamentos, consecuentemente ejercen un trabajo altamente exigente. Así mismo, se determina la imperiosa necesidad de que se desarrollen entornos de trabajo que favorezcan la autorregulación del individuo, puesto que esto puede incidir en la capacidad del trabajador de mermar la susceptibilidad a enfermedades relacionadas con el estrés (García J. , 2015).

Los hallazgos confirman la importancia de las relaciones interactivas en el proceso de autorregulación y la exposición al estrés, donde se asume que las personas que poseen una mayor capacidad de autorregulación en el entorno laboral de las instituciones educativas presentan menores niveles de estrés. Las variables que intervienen en las relaciones validadas aquí refuerzan la idea de que tanto los factores personales como los factores que se presentan en el entorno laboral deben tenerse en cuenta cuando se trata de un contexto de moderación de los niveles de estrés en la universidad (Merino & Lucas, 2015).

Considerando que la autorregulación incluye habilidades y procesos cognitivos y emocionales, que interactúan para proporcionar la regulación del comportamiento de las personas y por lo tanto puede contribuir a reducir sus niveles de susceptibilidad a un entorno laboral en el que se encuentran expuestos de forma constante a situaciones estresantes. Resulta importante también considerar que de acuerdo a estudios desarrollados por Pietarinen, Pyhalto, Soini

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

y Salmalea, sobre el síndrome de burnout en profesores en relación con el trabajo emocional, las estrategias de correulación deben aplicarse de forma complementaria, lo que involucra la colaboración y el apoyo que las personas reciben por parte de sus compañeros de trabajo (Águila, 2015).

Fuentes potenciales del estrés laboral

De acuerdo al modelo de Peiró (2015), menciona que existen tres categorías de fuentes potenciales de estrés las cuales se conocen como: Estrés ambiental, estrés organizacional, estrés individual.

Dentro del estrés ambiental se encuentra las incertidumbres económicas las cuales pueden causar angustia al individuo, otro punto que se incluye a este es las inseguridades políticas las cuales tienen a existir una amenaza generando una tensión en pobladores, finalizando con la tecnológica esta se asemejan a la innovación y automatización constituyendo una amenaza para los individuos que no poseen experiencia o habilidades para realizar la actividad con éxito (Cali, 2015).

Por el estrés organizacional se encuentra la demanda de las tareas las mismas que son relacionadas de forma individual identificada como las variedades de actividades el alto grado de automatización, las condiciones en las que realiza el trabajo, es decir que entre mayor competencia se encuentre uno contra otro mayor será el estrés. Otros factores son la temperatura, el ruido o condiciones físico-ambientales identificadas como reducción del espacio de trabajo y lugares visibles de interrupciones las cuales son adversas de aumentar la ansiedad en la persona (Stora, 2012).

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

El estrés individual es identificado a la experiencia o dificultades que a la persona le puede afectar fuera de su jornada de labores, los cuales de una manera u otra influyen en las actividades que realiza el trabajo, se identifica estos factores como; los problemas familiares, problemas sentimentales, problemas económicos o que el individuo conlleva ya en sí este tipo de personalidad (Hernández, 2013).

En lo que se refiere a las instituciones de educación superior, según estudios desarrollados por otros autores identificaron que el incremento de la carga de trabajo de administración, los aumentos del número de estudiantes y tener menos tiempo con los estudiantes eran todas las fuentes significativas de estrés para los académicos. Otros incluyen cambios en las políticas gubernamentales que afectan el futuro de la educación superior, junto con el aumento de la inseguridad percibida de cargos académico (Salazar, 2013).

En otro apartado, de acuerdo a un estudio desarrollado en Costa Rica, se identificaron cinco principales fuentes de estrés en las instituciones de educación superior, incluyendo: la financiación y los recursos insuficientes; sobrecarga de trabajo; malas prácticas de gestión; inseguridad laboral; bajo nivel de autorregulación e inteligencia emocional; e insuficiente reconocimiento y recompensa por parte del personal. La mayoría de los grupos evaluados informó que el estrés relacionado con el trabajo estaba teniendo un impacto perjudicial sobre su trabajo profesional y el bienestar personal, lo cual a su vez incrementa el riesgo de padecimiento del síndrome de burnout. Así mismo, se identificaron que aspectos del entorno de trabajo (apoyo de los compañeros de trabajo y de gestión, el reconocimiento y el logro, la moral alta, condiciones de trabajo flexibles), y las estrategias de afrontamiento personal (técnicas de manejo del estrés, límites de

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

roles ajustados y sobre todo la capacidad de autorregulación del individuo), ayuda al personal a hacer frente al estrés (Cárdenas, Méndez, & González, 2014).

Inteligencia emocional

Según Olvera (2012) la inteligencia emocional es: “La habilidad para monitorear los sentimientos y las emociones propias y la de los demás, para discriminar entre ellas y regularlas, utilizando esta información para solucionar los problemas” (p. 15).

La inteligencia emocional es la capacidad que tienen una persona para manejar y trabajar sus emociones y la de las personas que se encuentran a su alrededor logrando resultados positivos, es decir que se lo considera como gestionar emociones. Para ejecutar esta habilidad el individuo debe saber controlar sus impulsos, adaptarse al medio emocional, tener lenguaje emocional, contar con empatía (Goleman, 2012). Para Macías (2015) esta se encuentra dividida en cuatro áreas, que otorgan un mejor entendimiento a la persona, y estas son:

- Conocimiento, valoración y expresión de la emoción.
- Facilitación emocional y del pensamiento
- Comprensión y estudio de las emociones.
- Regulación adaptativa de la emoción.

Existen personas que se enojan con mucha facilidad y de la misma forma puede pasar a estar triste en segundos, es decir que no son capaces de controlar sus impulsos, no cuenta con inteligencia emocional ya que las personas que cuentan con inteligencia emocional pueden expresar sus sentir de forma educada y sin afectar de forma negativa a nadie. Esto es importante puesto que sirve para

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

comprender a las personas que están alrededor y sirve mucho al momento de generar armonía en lugares de trabajo o cualquier grupo (Goleman, 2012).

Tomando como referencia lo expuesto por los autores considerados en los párrafos anteriores (Olvera, Goleman y Gómez), el éxito laboral no depende solamente de factores como la capacidad intelectual o la destreza técnica para poder mantenerse en un mercado cambiante, por lo que constantemente se requiere que las personas que laboran en una empresa cuenten con ciertas habilidades de otro tipo. Antiguamente muchos lograban escalar dentro de una empresa y subir de puesto sin tener inteligencia emocional, pero conforme el mundo laboral ha cambiado y se ha vuelto más competitivo esto ha cambiado, las empresas con mayor eficacia son las que trabajan en equipo de forma óptima (García F. , 2013).

Los empresarios actualmente distinguen a los trabajadores en dos grupos el primero cumple su trabajo satisfactoriamente y el otro cumple de forma óptima su trabajo y cuenta con inteligencia emocional, es decir que son personas empáticas que usan esta inteligencia para llevar sus relaciones y beneficiar al ambiente laboral. Los jefes que por lo general fracasan en su puesto son aquellos que no soportan la presión y andan de mal humor y con cólera. El ejecutivo exitoso tiene control de sus emociones en situaciones tensas y cuando existe alguna crisis tiene serenidad (Guilera, 2012).

Dentro de las áreas de la inteligencia emocional según Olvera (2012) se encuentran:

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

- Lenguaje emocional: se refiere a la variedad y función del vocabulario de palabras emocionales que tiene una persona para poder expresar de forma verbal o escrita su sentir frente a una situación determinada.
- Control de impulsos: poder analizar los impulsos le da una persona el poder sobre el sentimiento de rabia, para se debe dar tiempo para pensar en la situación y retardar un impulso.
- Adaptación emocional: las emociones son importantes para realizar el ejercicio de la razón y se debe trabajar poco a poco, las personas deben irse adaptando a las diversas situaciones que se pueden dar en un ambiente.
- Revelación emocional: dentro de la revelación de los sentimientos internos se debe mantener de forma clara cuales son los problemas que se deben tratar, para poder buscar ayuda de expertos y trasladar los problemas a palabras que puedan ser expresadas (Teruel, 2012).

La inteligencia emocional es un tema vasto, sobre esta se pueden encontrar una extensa colección de teorías y modelos que tratan de describir su funcionamiento. Trujillo y Rivas (2015) declaran que es un campo con mucha popularidad y que a lo largo del tiempo ha ido evolucionando y presentando diferentes conclusiones y modelos.

Al relacionar la inteligencia emocional con la autorregulación los autores citan investigaciones que tratan la regulación de las emociones dentro de la IE. Por ejemplo se cita a Josephson, Singer, y Salovey (1996) quienes elaboraron un estudio de laboratorio en donde se corroboró que las personas usan estrategias en

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

su pensamiento para cambiar un estado emocional negativo a positivo. En tal estudio se observó lo común que era dentro de las personas con inteligencia emocional elevada recurrir a recuerdos positivos para reparar emociones.

Dentro de los modelos válidos en los estudios de inteligencia emocional relacionada a autorregulación se encuentra el elaborado por D. Goleman. Para él la inteligencia emocional en la empresa se compone de 5 atributos que son la autoconciencia, la autorregulación, el manejo de estrés, la automotivación y las relaciones interpersonales (García & Giménez, 2010).

Otro de los puntos de vistas considerados sobre la inteligencia emocional dentro de las instituciones de educación superior la establece Abraham (2004), la misma que concluye que la inteligencia emocional depende de la percepción de un entorno agradable para que la persona potencialice sus capacidades correctamente, dado a que no identifica factores que distraigan su mente de lo que es verdaderamente importante.

La inteligencia emocional implica por lo tanto una regulación de las emociones y este modelo se puede aplicar en trabajadores de instituciones educativas que si son privadas tienen un alto nivel de visión empresarial. Por otra parte la inteligencia emocional también puede afectar el rendimiento académico, la habilidad de controlar las emociones y tener claridad de sentimientos puede ser una gran influencia sobre el estado de ánimo y rendimiento de un estudiante de tercer nivel (Fernández & Ruiz, 2008).

Satisfacción laboral

Citando a Robbins (2012):

La satisfacción laboral es el conjunto de las actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho muestra en cambio actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (p. 36).

Básicamente, la satisfacción laboral describe el grado en que el empleado se siente cómodo en el ambiente de trabajo; así mismo, se refiere tanto a las reacciones emocionales y formas de pensar acerca de su lugar de trabajo. En el plano del nivel cognitivo, los resultados de satisfacción dependen de la diferencia entre las expectativas y necesidades del empleado y la situación real, considerando que cuanto menor sea la diferencia, mayor es el nivel de satisfacción (Sánchez, 2011).

La satisfacción en el trabajo es importante no sólo porque aumenta la eficiencia de las actividades que desarrollan los empleados y su nivel de productividad general, sino también porque mejora la calidad de vida y contribuyen a establecer una relación positiva entre el talento humano y la empresa (Chiang, Martín, & Núñez, 2012). Considerando que un individuo destina una gran parte del tiempo al trabajo, y debido a que de acuerdo a estudios, existe una relación directa entre el estado de ánimo general de los empleados y su satisfacción en el trabajo; las

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

sensaciones asociadas a ella se traducen inevitablemente en otros espacios de vida (Ahmed, 2015).

En este contexto, las expectativas de los empleados se refieren a diversos aspectos del entorno de trabajo; ambos están asociados con la gestión de camino y la remuneración, así como la atmósfera que prevalece en la empresa. Cabe destacar que la satisfacción en el trabajo no es lo mismo que el compromiso y la auto-motivación, sino que está fuertemente ligada con ellos (Olivares & Silva, 2012).

No obstante, existen diversos factores subjetivos que influyen en el nivel de satisfacción laboral de los empleados, los mismos que a su vez pueden ser percibidos de diferentes formas por cada individuo. Los factores relacionados con el clima laboral, el sentido de pertenencia a la empresa y la motivación que reciban incidirán en el grado de satisfacción laboral, y en la voluntad de llevar a cabo las tareas extraordinarias con alta eficiencia. Además, la gestión del talento es todas las actividades de apoyo a la exploración, el desarrollo, la valoración y el fortalecimiento de la posición de las personas que exhiben habilidades superiores a la media y el potencial intelectual en su campo (Olivares & Silva, 2012).

Según lo establecido por Alles (2013):

Si bien es cierto que muchos de los factores que inciden en la satisfacción del personal son de resorte de aquellos que dirigen la organización, esto no siempre es así en su totalidad. Algunas personas son optimistas, alegres y con buen ánimo y otras no; además existen aspectos demográficos que pueden influir (p. 306).

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

El nivel de satisfacción también se ve afectada por características tales como la edad, el género o la raza; puesto que de acuerdo a estudios desarrollados por diversos autores, los trabajadores de mediana edad están más satisfechos que los trabajadores más jóvenes; lo cual pueden estar relacionadas con el asignable sus funciones. Los jóvenes a menudo reciben tareas no coincidentes con sus capacidades y se controlan constantemente, además, sus competencias son a menudo calificados como insuficientes. Las personas de mediana edad ya están establecidas, tienden a ser más elogiados y recompensados; y por lo general, también tienen una mayor influencia en sus funciones profesionales (Olivares & Silva, 2012).

En su estudio sobre satisfacción laboral aplicado a una institución educativa Ramírez y Benítez (2012) señalaron que para que exista tal satisfacción depende de factores extrínsecos e intrínsecos y. Los primeros son aquellos como el salario, la jerarquía, clima laboral, reconocimiento, seguridad, entre otros; mientras que los intrínsecos son características propias de la persona como la edad, la educación, género e inteligencia.

Es en la inteligencia (emocional) en donde se debe realizar una correlación entre satisfacción laboral y la autorregulación. Por sí sola la satisfacción en el trabajo no se relaciona directamente con la autorregulación sino que se debe recurrir al estudio de la inteligencia emocional para hallar esta concordancia. Es decir se establece que la satisfacción laboral depende en buena medida de la inteligencia emocional y esta característica a su vez demanda autorregulación (Salas, 2015).

Conflicto entre trabajo y familia

La familia y el trabajo son dos ámbitos relevantes y necesarios en la vida y desarrollo del ser humano, cuando estos dos ejes se encuentran en equilibrio y otorgan los resultados esperados son fuentes de crecimiento personal y satisfacción. Respecto a esta relación Álvarez y Gómez (2011) indicaron que la familia es una dimensión en donde existe la influencia de roles a los que deben responder o pueden renunciar y respecto al ámbito laboral indicaron que es un espacio en donde se da el desarrollo personal y profesional mediante el uso de capacidades, habilidades y conocimientos. Al relacionar ambos entornos se concluye que:

El trabajo es una categoría central en la organización social, que ligado a una concepción positiva, se convierte en una fuente de bienestar y salud. Sin embargo, su transformación demanda nuevas exigencias por parte de las personas, lo que puede llevar a marcar una relación negativa que compromete no sólo a la persona en sí misma, sino también a su entorno, del cual forma parte la familia (p.91).

Varios estudios empíricos se encuentran en consonancia con este contexto e indican que lograr la satisfacción y estabilidad en ambos entornos es una tarea cada vez más difícil que demanda un perfil psicológico fuerte y maduro, Otálora (2007) señaló que como consecuencias de las demandas laborales el tiempo para desempeñar ambos roles queda reducido, dando paso a situaciones de estrés. Además el autor indico que las expectativas por cumplir un rol harán que el cumplimiento del otro se dificulta y así la persona experimenta un conflicto.

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

En vista de ello se afirma que el conflicto trabajo-familia está ligado a consecuencias negativas tanto para el empleado como para la empresa u organización empleadora, en muchos de los casos los trabajadores reflejan síntomas de malestar físico y psicológico incluso pueden desarrollar problemas como ansiedad y depresión. Por lo tanto este conflicto se relaciona con el estrés, la baja satisfacción personal y la dificultad de manejar sus emociones equilibradamente (Rodríguez & Landero, 2014).

Consecuencias y Relación de Variables

Las variables previamente revisadas y citadas se encuentran altamente ligadas a los niveles de satisfacción que experimenta el personal de una organización. Esto debido a que el individuo que logra controlar sus sentimientos negativos y de estrés cotidiano experimenta un estado de ánimo menos desgastante a diferencia de quienes no poseen esta habilidad desarrollada. La situación empeora si la persona en cuestión debe tener contacto amable con los demás por mantener el profesionalismo.

La relación de estas variables ha sido estudiada por diversos autores en varios contextos y puestos de trabajo que demandan un comportamiento accesible y gentil, por ejemplo Joachim, Adewale, Adenike, y D Emmanuella (2014) exploraron el vínculo entre la demanda del trabajo, la seguridad y la actitud del trabajo de las enfermeras de hospitales en Nigeria. En esta investigación se encontró que las presiones de trabajo generaban bajo desempeño y absentismos laborales lo que se tradujo en reducción de sueldo y menos satisfacción en el trabajo.

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

Otro de los trabajos publicados por los autores Baloch, Saleem, Zaman, y Fida (2014) indagaba el impacto de la inteligencia emocional en el rendimiento o productividad de los trabajadores de dos universidades públicas de Pakistán en la cual se enfatiza que la inteligencia emocional demostrada por los docentes los ayuda a estar más satisfechos y generar ambientes de oportunidades, esto debido a la calidad de liderazgo de los jefes departamentales quienes fueron calificados como justos y sembradores de metas hacia los empleados.

En entornos universitarios Ahmed (2015) estudió la relación entre inteligencia emocional y satisfacción en el trabajo en los profesores universitarios, para ello se tomó en cuenta sus variables demográficas para descubrir si su edad, sexo, experiencia y cualificación influía en su comportamiento. Como resultado de esta investigación se comprobó que un sujeto con inteligencia emocional elevada tiene mayor satisfacción en su área laboral, además se descubrió que en el sector privado educativo los profesores experimentan un grado mayor de inteligencia emocional, así como también los que poseen menos experiencia la demuestran a mayor grado.

En cada una de estas investigaciones se comprueba la relación de las distintas variables y que al igual que en esos países el mejoramiento continuo de los espacios de trabajo promueve una mayor satisfacción. Además el punto clave en la productividad se atribuye a la inteligencia emocional, la cual varias compañías toman en cuenta en los últimos años como característica deseable de su futuro personal y en el caso de mantener un personal con experiencia y poca inteligencia emocional se recurre a la motivación y capacitación.

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

Por lo consiguiente en lo que consiste la autorregulación concernida con la relación interpersonal e intrapersonales se considera que para llegar a dominar el arte de las relaciones con los demás es crucial que se efectuó el desarrollo de dos habilidades fundamentales tales como la autorregulación y la empatía. De acuerdo a Goleman, es precisamente sobre la base del autocontrol y la empatía en la cual se desarrollan las habilidades interpersonales, de las cuales son aptitudes sociales que fomentan la eficacia en el trato con las demás personas cuya carencia conduce a la ineptitud social o fracaso interpersonal que se puede encontrar en el lugar en el cual se realiza actividades laborales (Galvis, 2015).

Con base a un estudio efectuado por Rodríguez y Moreno (2009), sobre la autorregulación emocional y actitudes ante situaciones de agravio, se determinó que aquellas personas que saben controlar sus impulsos, en situaciones de hostilidad, ofensas, entre otros comportamientos de otras personas en su entorno, no reflejan comportamientos agresivos o de rencor hacia quiénes los provocan, dado a que saben muy bien cómo manejar sus emociones.

En conclusión se determina que es importante recalcar una buena inteligencia emocional brinda la capacidad realizar una buena regulación de los estados emocionales poniendo en juego un buen autocontrol sobre los impulsos, algo que se ha comentado en párrafos anteriores, cobra una vital importancia en los contextos de las relaciones interpersonales e intrapersonales. En este caso tiene mucha importancia el temperamento de la personas, lo cual es entendido como un rasgo emocional que predispone a responder de una forma determinada a las situaciones laborales que se le presenta y que debe empezar a desarrollar en su entorno.

Con respecto a la autorregulación con el estrés laboral, los distintos trabajos muestran que la capacidad de afrontamiento de una persona resulta rebasada por los eventos estresantes, se pueden desencadenarse un cuadro de inmunodepresión, el mismo que hace que al individuo más susceptible y vulnerable a diferentes alteraciones de la salud, Tanto los especialistas como las personas que reportan dolor y estrés comprenden pobremente los factores complejos que influyen sus quejas. Esta incomprensión tiene impacto en las tareas de diagnóstico y evaluación, además de complicar los fundamentos para la toma de decisiones financieras, jurídicas y laborales, vinculadas con la definición de estos problemas.

Instrumentos de medición

Tomando en consideración el contexto bajo el cual se desarrolla en el presente trabajo, basado en la revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior, es importante identificar un modelo de evaluación sobre esta variable (procesos de auto-regulación). Para esto, se tomará en consideración la investigación efectuada por Frederick Kanfer, de la cual posteriormente (Brown & Miller, 1991) formularon un modelo evaluación basado en siete etapas, las cuales se detallan a continuación en su escritura original y su respectiva traducción:

1. **Receiving** relevant information = Recibir información relevante.
2. **Evaluating** the information and comparing it to norms = Evaluar la información y compararla con las normas.
3. **Triggering** change = Provocar el cambio.
4. **Searching** for options = Búsqueda de opciones.
5. **Formulating** a plan = Formulación de un plan.
6. **Implementing** the plan = Implementación del plan.

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

1. **Assessing** the plan's effectiveness (which recycles to steps 1 and 2=
Evaluación de la eficacia del plan (que recicla los pasos 1 y 2).

Vale acotar que el modelo de evaluación sobre los procesos de auto-regulación, se desarrollaron inicialmente para estudiar conductas sobre adicciones a drogas, bebidas alcohólicas, entre otras, actualmente se ha considerado como un modelo que fácilmente se puede aplicar a evaluaciones generales sobre el autocontrol conductual. Para esto, es necesario realizar un cuestionario, el mismo que permita a la persona auto-informarse sobre ciertas actitudes que toman ante circunstancias específicas.

A continuación se detalla se explica la aplicación del Self-Regulation Questionnaire SRQ-(Cuestionario de la Auto-regulación). En necesario acotar que es posible considerar métricas de medición que faciliten el proceso de evaluación, como en el caso de la escala de Likert valorada en 5 puntos:

1. Muy En Desacuerdo (MD)
2. En Desacuerdo (D)
3. Incierto O Inseguro (I/O)
4. De Acuerdo (D.A)
5. Totalmente De Acuerdo (T.A)

Tabla 2

Items of the Self-Regulation Questionnaire

Detalles	Medición	Escala
1. Normalmente mantengo un seguimiento de mi progreso hacia el cumplimiento de mis metas.	5	Recepción
2. Mi comportamiento no es diferente al de otras personas.	4	Evaluación
3. Otros me dicen que dedico mucho tiempo a ciertas cosas	2	Provocación

4. Dudo que pueda cambiar así lo quisiera.	3	Búsqueda
5. Tengo problemas para organizar las cosas en mi mente.	5	Planificado
6. Me suelo distraer con mucha facilidad al efectuar mis planes.	5	Aplicación
7. Yo mismo me recompensó para avanzar con mis objetivos.	4	Valoración
8. No noto los efectos de mis acciones hasta que es demasiado tarde.	2	Recepción
9. Mi comportamiento es similar al de mis amigos.	3	Evaluación
10. Es difícil para mí cambiar cosas útiles en el camino.	5	Provocación
11. Soy capaz de lograr las metas que me proponga.	4	Búsqueda
12. Puedo posponer la toma de decisiones.	2	Planificado
13. Tengo muchos planes, y es difícil para mí enfocarme específicamente en uno de ellos.	3	Aplicación
14. Puedo cambiar mi forma de hacer las cosas cuando evidencio un problema con cómo van las cosas.	5	Valoración
15. Es difícil para mí notar cuando he tenido suficiente problemas con el (alcohol, alimentos, dulces).	4	Recepción
16. Pienso mucho lo que otras personas piensan de mí.	2	Evaluación
17. Estoy dispuesto a considerar otras maneras de hacer las cosas.	3	Provocación
18. Si quisiera cambiar, estoy seguro de que podría hacerlo.	5	Búsqueda
19. Cuando se trata de decidir sobre un cambio, me siento abrumado por las opciones.	4	Planificado
20. Tengo problemas para seguir con las cosas una vez que me he hecho la idea de hacer otras.	4	Aplicación

El modelo de medición creado por Brown y Miller (1991) a partir del uso del cuestionario (SRQ), puede fácilmente ser aplicado a diversas áreas en las que se busca evaluar el nivel de auto regulación de las personas en un entorno

determinado, como en el caso de las personas que ofrecen sus servicios en instituciones de educación superior, consecuentemente a partir de los resultados que se obtengan es posible determinar el nivel de inteligencia emocional de la persona.

Posteriormente se empleará un instrumento denominado instrumento de metacognición, el cual según Bermeosolo (2005), este tiene la finalidad de desarrollar las habilidades metacognitivas, las que pueden ser señaladas de una manera explícita, donde es posible centrar a cualquier persona hábil de propio conocimiento.

Tabla 3
Instrumento de metacognición

Detalles	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Incierto o inseguro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Normalmente mantengo un seguimiento de mi progreso hacia el cumplimiento de mis metas.			X		
2. Mi comportamiento no es diferente al de otras personas.				X	
3. Otros me dicen que dedico mucho tiempo a ciertas cosas			X		
4. Dudo que pueda cambiar así lo quisiera.			X		
5. Tengo problemas para organizar las cosas en mi mente.				X	
6. Me suelo distraer con mucha facilidad al efectuar mis planes.					X
7. Yo mismo me recompensó para avanzar con mis objetivos.			X		
8. No noto los efectos de mis acciones hasta que es demasiado tarde.				X	
9. Mi comportamiento es similar al de mis amigos.				X	
10. Es difícil para mí cambiar cosas útiles en el camino.			X		

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

11. Soy capaz de lograr las metas que me proponga.		X	
12. Puedo posponer la toma de decisiones.	X		
13. Tengo muchos planes, y es difícil para mí enfocarme específicamente en uno de ellos.	X		
14. Puedo cambiar mi forma de hacer las cosas cuando evidencio un problema con cómo van las cosas.			X
15. Es difícil para mí notar cuando he tenido suficiente problemas con el (alcohol, alimentos, dulces).			X
16. Pienso mucho lo que otras personas piensan de mí.		X	
17. Estoy dispuesto a considerar otras maneras de hacer las cosas.			X
18. Si quisiera cambiar, estoy seguro de que podría hacerlo.		X	
19. Cuando se trata de decidir sobre un cambio, me siento abrumado por las opciones.		X	
20. Tengo problemas para seguir con las cosas una vez que me he hecho la idea de hacer otras.	X		

Discusión

En términos generales, de acuerdo a la revisión de la literatura, expuesta a partir de una síntesis de los diversos artículos científicos y estudios empíricos referenciados en el presente trabajo, fue posible identificar las distintas variables que se deben tomar en cuenta para el desarrollo de la autorregulación y como cada una de éstas promueven un desarrollo emocional equilibrado en el individuo. En este contexto, la investigación previamente citada de Brien, Mills, Margaret, y Hurst (2013) muestra que la autorregulación constituye una destreza esencial para que el individuo pueda alcanzar el bienestar emocional. En lo que respecta al

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

comportamiento, se define como la capacidad de actuar y reaccionar a los estímulos externos de forma positiva, en consonancia con los valores y principios más profundos; mientras que a nivel emocional, puede identificarse como la habilidad de calmarse cuando se está molesto o estresado, y animarse cuando se está desmoralizado.

Con base a esta perspectiva, es importante señalar que de acuerdo a los resultados de los estudios analizados, existe un sinnúmero de factores externos e internos que pueden influir en la capacidad de autocontrol de un sujeto, principalmente en entornos en los que se encuentran expuestos a diversos estímulos que generan emociones (positivas y negativas), como es el caso de los individuos que laboran en instituciones de educación superior; considerando que deben relacionarse e interactuar con diferentes tipos de personas (Ahmed, 2015).

Así mismo, otro de los factores que condicionan la autorregulación de las personas se atribuye a los sentimientos, los cuales representan el componente consciente de las emociones. (Fernandez, Bernardo, Suárez, Cerezo, Núñez, & Rosario, 2013). En este caso, en contraste con las motivaciones básicas del individuo, estos poseen mayor complejidad, puesto que son cambiantes y subjetivos a los diferentes estados de ánimo, las sensaciones, y los estados fisiológicos. Por lo tanto, las personas suelen conferir significado psicológico a cualquier aspecto, situaciones o personas con las que se sienten incomodos, esto a su vez puede desencadenar emociones negativas.

Sin embargo, de acuerdo los estudios realizados por los autores referenciados, la autorregulación suele ser más accesible cuando el individuo se centra en los

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

valores en lugar de los sentimientos. Así mismo, se menciona que las personas que poseen esta habilidad, suelen reflejar un alto grado de integridad y confiabilidad, lo que a su vez favorecerá con las relaciones interpersonales; les permite adaptarse con mayor facilidad a los cambios y poseen mayor disponibilidad para aceptar la incomodidad. Básicamente, este tipo de personas tienen la capacidad de meditar sus acciones y no toman decisiones de forma impulsiva (Wiemann, 2015).

Cabe destacar que la autorregulación se encuentra ligada a la inteligencia emocional. Soler, Aparicio, Díaz, Pérez, & Martínez (2016) estructuran en su estudio cinco competencias emocionales en las que se cita la regulación emocional como “la capacidad para manejar las emociones de forma apropiada. Supone expresar las emociones de forma apropiada, poner en práctica habilidades de afrontamiento mediante estrategias de autorregulación y la capacidad para autogenerarse emociones positivas ante la vida y las situaciones” (p.560).

Por tanto quienes tienen una buena autorregulación de sus emociones pueden actuar adecuadamente cuando se encuentran expuestos a situaciones de estrés o de incomodidad extrema, en las que conservan la capacidad de analizar los escenarios y tomar decisiones reflexivas para hallar una solución. Estos individuos, por lo general desarrollan mejores relaciones intra personales e interpersonales, y maximizar su bienestar y satisfacción a largo plazo.

En este contexto, según los estudios desarrollados por Merino y Lucas; la autorregulación juega un papel fundamental en la salud emocional y el control de los niveles de estrés de las personas que laboran en instituciones de educación

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

superior, puesto que no solo les permite moderar sus emociones, impulsos y comportamiento, aspectos que incluyen la fuerza de voluntad, el autocontrol, control ejecutivo, control de esfuerzo y autogestión; sino también los hace menos vulnerables a entornos altamente estresantes. Así como también, asocian la falta de autorregulación con una serie de dificultades que pueden afectar el desempeño y la satisfacción en el entorno laboral, incluyendo el comportamiento impulsivo, agresivo, dificultades de adaptación, y conductas de riesgo que pueden afectar la salud física y psicológica del individuo (Merino & Lucas, 2015).

En otro apartado, según el estudio desarrollado por Águila, en el campo de la educación superior, la regulación se basa en el trabajo multidisciplinario, implica una amplia gama de habilidades más allá de control de impulsos, y sugiere flexibilidad y adaptabilidad en respuesta a las demandas situacionales y normas sociales, considerando que se trata de individuos que se encuentran expuestos a diversos factores y escenarios que pueden causar altos niveles de estrés. Así como también determina que la autorregulación está relacionada con la resiliencia, el afrontamiento y el manejo del estrés, sin embargo, es necesario que ésta sea aplicada en conjunto con la correulación, es decir que el individuo sea capaz de autorregular sus emociones y a su vez reciba el apoyo de sus compañeros de trabajo para manejar las situaciones estresantes, logrando así una convivencia laboral positiva para todos los involucrados (Águila, 2015).

Conclusiones

A través del análisis del significado y desarrollo de la autorregulación, las teorías y conceptos relacionados con la misma tales como las relaciones

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

interpersonales, inteligencia emocional, estrés laboral, satisfacción laboral y conflicto trabajo-familia, se determinó que estos factores se encuentran íntimamente relacionados y son variables que las empresas u organizaciones deben evaluar para tomar medidas de aplicación o corrección. A través de esta revisión teórica se presentan las principales conclusiones.

La autorregulación, si bien es cierto, en este análisis ha sido considerada desde el punto de vista psicológico o emocional también se considera que tiene un concepto y aplicación extensa hacia ciencias como la biología, la política, la economía y la pedagogía ya que se relaciona con el control y autocontrol de personas hasta procesos.

La autorregulación, en las personas, es una característica que se desarrolla desde la infancia mediante las interacciones del ser humano y con su entorno. (Lozano, González, & Carranza, 2004). Por lo tanto no se debe pensar que toda persona se encuentra en la misma posición de demostrar autorregulación, además el inicio de técnicas de autorregulación no es exclusivo de personas adultas sometidas a la presión de dar una buena imagen. Los niños y jóvenes también pueden verse sometidos a la autorregulación ya que se les inculca determinado comportamiento según su edad, cultura, valores y circunstancias (Whitebread & Basilio, 2012).

En el entorno empresarial la autorregulación e inteligencia emocional es una cualidad cada vez más solicitada, en uno de los artículos científicos considerados (Leach, Liu, & Johnston, 2005), se encontró que las empresas de corta visión asumen que un buen empleado debe tener esa habilidad innata manteniendo

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

siempre una buena actitud y manejar totalmente sus emociones en el horario laboral. Sin embargo por el entorno laboral muchas empresas han optado por invertir en capacitaciones y talleres para pulir estas habilidades.

En relación al sector de la Educación Superior la autorregulación permite el desarrollo de las competencias del individuo, es decir logra que se agilite el accionar en sus rutinas ya que según las investigaciones los estudiantes deben estar activos en su proceso de aprendizaje. Los estudiantes que cuentan con la autorregulación se categorizan como un agente, ya que su éxito académico va a depender de lo que aprendan en su etapa de aprendizaje, durante esta etapa activan sus sentidos y aplican estrategias basadas en el aprendizaje en relación a varios contextos. Desarrollan sus habilidades de forma proactiva la con autoiniciativa y automotivación, gracias a procesos de reactivos estimulados a la reacción por la enseñanza.

Dentro del marco sociocognitivo los procesos de aprendizaje, contemplan la estructura de la autorregulación en tres fases: la previa, el control volitivo y la autoreflexión, en la primera fase se tratan los procesos y las creencias que tienen los estudiantes las cuales afectan la concentración que tienen para enfocarse en las tareas, la fase del control volitivo se encuentra influencia a la fase anterior por lo que se encuentran inmersos los procesos que se dan durante el aprendizaje y por último se encuentra la autoreflexión la cual se centra en el carácter reflexivo del ser humano y a su naturaleza cíclica.

Finalmente, se concluye que dentro de cualquier entorno laboral competitivo en el mercado existirán factores de estrés y las entidades de Educación Superior

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

no son la excepción, ya que el personal de estos lugares debe ser el reflejo del profesionalismo que alega la institución. Por ello las empresas buscan que los empleados sepan autorregular sus emociones para un mejor desempeño laboral.

Recomendaciones

Una vez considerados todos los referentes teóricos científicos y empíricos; recopilando y sintetizando los resultados se pudieron establecer las recomendaciones sobre el trabajo de investigación, donde se pudo observar que a nivel mundial existe empresas con enfoques correctos e incorrectos y lo que se revela en la forma en la que sienten sus empleados por lo cual se recomienda a las empresas proporcionar cursos y talleres de autoestima, autorregulación e inteligencia emocional puesto que gracias a ellos podrán enfrentar situaciones laborales adversas con mejor actitud y se fortalecerá el compromiso del trabajador.

Otro factor que se pudo analizar es que debido a que las habilidades de autorregulación se desarrollan desde temprana edad se pide a los padres de familia, docentes e instituciones incorporar los métodos necesarios para guiar al ser humano moldeable hacia una actitud mental positiva. De igual forma se recomienda a las entidades de Educación Superior la incorporación de talleres dirigidos a futuros profesionales sobre estas temáticas puesto que son áreas de gran interés por los responsables de talento humano de las compañías.

Esto puesto que aunque la autorregulación se genera en la persona, las organizaciones también deben colaborar para reducir los factores de estrés por ello es recomendable revisar y evaluar la organización departamental, el liderazgo

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

aplicado y las metas de las instituciones para crear entornos participativos y enfocados a resultados.

Referencias Bibliográficas

- Abraham, R. (2004). *Inteligencia emocional*. México D.F.: UNAM.
- Aguerrondo, M. (2011). *Grandes pensadores: historia del pensamiento pedagógico occidental*. San Pablo: Ediciones Paraninfo S.A.
- Águila, A. (2015). *El Síndrome de Burnout en profesores: Relación con el trabajo emocional y el tecnoestrés*. Asturias: Universidad de Oviedo.
- Ahmed, H. (2015). *Emotional Intelligence and job satisfaction among university teachers*. Islamabad: QAU.
- Ahmed, H. (2015). Emotional Intelligence And Job Satification Among University Teachers. *Scholedge International Journal of Multidisciplinary & Allied Studies*, 11-18.
- Alles, M. (2013). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Álvarez, A., & Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89-106.
- Alzate, O. (2013). Las relaciones interpersonales e intrapersonales en estudiantes desvinculados del conflicto armado colombiano e incluidos en el aula del sol. *Luna Azul*, 25.
- Amador, L. (2011). *Intervención social y género*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Apiquian, A. (2011). *El síndrome del Bournout en las empresas*. Mérida: Universidad Anáhuac México Norte.
- Atalaya, M. (2014). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industria Data*, 4(2), 25-36.
- Baloch, Q., Saleem, M., Zaman, G., & Fida, A. (2014). The Impact of Emotional Intelligence on Employees' Performance. *Journal of Managerial Sciences*, 209-227.
- Bermeosolo, J. (2005). *Cómo aprenden los seres humanos*. Santiago: Ediciones UC.

- Brien, M., Mills, B., Margaret, O., & Hurst, J. (2013). Emergent self-regulation skills among very young ethnic minority children: A confirmatory factor model. *Journal of experimental child psychology, 116*(4), 839-855.
- Brown, J., & Miller, W. (1991). *Self-regulation as a conceptual basis for the prevention and treatment of addictive behaviours*. Sydney: Maxwell Macmillan.
- Cali, H. (2015). El Estrés laboral y sus implicaciones para el análisis y prevención de los riesgos psicosociales. *JMP, 25*, 5.
- Cárdenas, M., Méndez, L., & González, M. (2014). *Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios*. San José: Universidad de Costa Rica.
- Chiang, M., Martín, M., & Núñez, A. (2012). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Comillas.
- Coll, C. (2012). *Psicología de la educación virtual: aprender y enseñar con las tecnologías*. Madrid: Ediciones Morata.
- Decastro, F. (2012). *Bases jurídicas para la Gestión Universitaria*. Alicante: Club Universitario.
- Escribano, A., & Del Valle, Á. (2008). *El Aprendizaje Basado en Problemas: Una propuesta metodológica en Educación Superior* (Vol. 18). Madrid: Narcea Ediciones.
- Fernandez, E., Bernardo, A., Suárez, N., Cerezo, R., Núñez, J., & Rosario, P. (2013). Predicción del uso de estrategias de autorregulación en educación superior. *Anales de Psicología, 29*(3), 865-875.
- Fernández, P., & Ruiz, D. (2008). La inteligencia emocional en la educación. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa, 421-436*.
- Gabucio, F. (2011). *Psicología del pensamiento*. Barcelona: Editorial UOC.
- Galvis, R. (2015). *Perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias*. Caracas : Universidad Pedagógica experimental libertador.
- García, F. (2013). *La estimulación de la inteligencia racional y la inteligencia emocional*. Madrid: Ediciones de la Torre.

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

- García, J. (2015). *Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca*. Cuenca 2015. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- García, M. (2011). *Teoría fenomenológica de la verdad*. Madrid: Univ Pontificia Comillas.
- García, M., & Giménez, S. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: Propuesta de un modelo integrador. *Espiral. Cuadernos del Profesorado*, 3(6), 43-52.
- Gardner, H. (2016). *Estructuras de la mente: La teoría de las inteligencias múltiples*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Gil, P. (2013). Situación laboral y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral. *Información Psicológica*, 68-83.
- Goleman, D. (2012). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Editorial Kairós.
- Gómez, B. (2012). *Un Modelo de Evaluación (autorregulación) Para Centros Docentes*. Editorial Visión Libros.
- Gómez, C., Fernández, A., Lago, M., & Vidal, R. (2015). *Análisis del estrés laboral (Burnout)*. Chicago: Lulú Press.
- Gordillo, F., Arana, J. M., Mestas, L., Pérez, M. Á., & López, R. M. (2016). Adaptación del modelo del Rubicón al contexto educativo: La integración de la motivación y la volición. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 19(4), 1245-1265.
- Guana, P. Maestro en investigación y desarrollo de la educación . *La comunicación interperonal maestro-aumno en el área de matemáticas de la Universidad Iberoamericana, la disposicion para el aprendizaje en el alumno y el rendimieno académico en esta área* . Universidad Iberamericana , México D.F .
- Guilera, L. (2012). *Más allá de la inteligencia emocional: las cinco dimensiones de la mente*. Madrid: Editorial Paraninfo.
- Hernández, J. (2013). *Guía de gestión del estrés laboral*. Navarra: Editorial Aranzadi.
- Joachim, A., Adewale, O., Adenike, A. A., & d Emmanuella, I. (2014). *Modelling the relationship between job demands, work attitudes and performance among nurses in a transition economy*. Nigeria: OTA.

- Josephson, B., Singer, J., & Salovey, P. (1996). Mood Regulation and Memory: Repairing Sad Moods with Memories. *Cognition and Emotion*, 10(4), 437-444.
- Leach, M., Liu, A., & Johnston, W. (2005). The role of self-regulation training in developing the motivation management capabilities of salespeople. *Journal of personal selling & sales management*, 269-281.
- Leach, M., Lui, A., & Johnston, W. (2013). The role of self-regulation training in developing the motivation management capabilities of salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 25(3), 269-281.
- Leach, M., Lui, A., & Johnston, W. (2013). The role of self-regulation training in developing the motivation management capabilities of salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 25(3), 269-281.
- Lozano, E., González, C., & Carranza, J. (2004). Aspectos evolutivos de la autoregulacion emocional en la infancia. *Anales de psicología*, 69-79.
- Lozano, E., González, C., & Carranza, J. (2014). Aspectos evolutivos de la autoregulacion emocional en la infancia. *Anales de psicología*, 69-79.
- Lucero, S. E. (2015). La autorregulación cognitivo-emocional, una estrategia para el desarrollo de competencias socioemocionales. *Revista UNIMAR*, 33(2), 81-96.
- Macías, J. (2015). Relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional. *Elsevier*, 303.
- Mamani, A., Obando, R., & Uribe, A. (2016). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral. *Revista Peruana de Obstetricia y enfermería*, 3(1), 50-57.
- Merino, E., & Lucas, S. (2015). *La autoeficacia y la autorregulación como variables moderadoras del estrés laboral en docentes de educación primaria*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Miranda, C. (02 de 08 de 2012). EDUCACION SUPERIOR, MECANISMOS DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD Y FORMACION DOCENTE. *Periódicos Electrónicos en Psicología*.

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

Moreno, B., & Báez, C. (2012). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Nacach, P. (2015). *Máscaras sociales: Las relaciones personales en el mundo real*. Barcelona: Debate.

Núñez, C. (2011). *Determinantes del rendimiento académico: (variables cognitivo-motivacionales)*. Universidad de Oviedo.

Olivares, G., & Silva, M. O. (2012). *El Compromiso Organizacional Y la Satisfacción Laboral*. Madrid: EAE.

Olvera, Y. (2012). *Inteligencia emocional*. Madrid: Plaza y Valdes.

Otálora, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 20(34), 139-160.

Otero, J. (2012). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Madrid: Diaz de Santos.

Panadero, E., & Alonso-Tapia, J. (2014). Teorías de autorregulación educativa: una comparación y reflexión teórica. *Psicología Educativa*, 20(1), 11-22.

Peiró, J. (2015). Nuevas tendencias en la investigaciones sobre estrés laboral y sus implicaciones para el análisis y prevención de los riesgos psicosociales. *JMP*, 5.

Pérez, A. (2009). *La autorregulación*.

Ramírez, A., & Benítez, J. (2012). Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del estado de México. *Acta Universitaria*, 22(8), 33-42.

Ramírez, E. (2014). Estrés laboral. *Redalyc.org*(35), 12.

Rivas, Á. (2014). *Habilidades Sociales y Relaciones Interpersonales*. Madrid: Fundación Gil Gayarre.

Robbins, S. (2012). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Madrid: Pearson Educación.

Rodríguez, A., & Landero, R. (2014). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquía*, 7(1), 185-198.

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

Rodríguez, L., & Moreno, J. (2009). Autorregulación emocional y actitudes ante situaciones de agravio. *Revista de Psicología. UCA*, 41-42.

Salas, P. (2015). *La relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal en mandos medios en empresas privadas de servicios industriales*. Quito: UDLA.

Salazar, F. (2013). *La prevalencia del estrés laboral en profesores de la carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador*. Quito: Universidad San Francisco de Quito.

Sánchez, S. (2011). *Satisfacción Laboral: causas, consecuencias y medición*. Andalucía: Académica Española.

Soler, J., Aparicio, L., Díaz, O., Pérez, E., & Martínez, A. (2016). *Inteligencia emocional y Bienestar II*. San Jorge: Ediciones Universidad San Jorge.

Stora, J. (2012). *El Estrés*. México D.F.: Publicaciones Cruz S.A.

Súarez, J. (2016). *El Aprendizaje autorreulado: Variables estratégicas. motivacionales*. Editorial UNED.

Taylor, G. (2012). *Mejora de la salud y la seguridad en el trabajo* (Vol. 363). Madrid: Elsevier España.

Teruel, A. (2012). *Inteligencia Emocional Para Todos: El Poder Del Autoconocimiento*. LD Books.

Torre, J. C. (2007). *Una triple alianza para un aprendizaje universitario de calidad*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Torres, A. (2014). Trabajo, Estrés laboral . *Dialnet*, 12.

Trujillo, M., & Rivas, L. (2015). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. *Innovar, revista de ciencias administrativas y sociales*, 9-24.

Vived, E. (2011). *Habilidades sociales, autonomía personal y autorregulación*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Whitebread, D., & Basilio, M. (2012). Emergencia y desarrollo temprano de la autorregulación en niños preescolares. *Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado*, 15-34.

Revisión teórica sobre las destrezas de auto regulación en la educación superior.

Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. Madrid: Editorial UOC.

Wiemann, M. (2015). *La comunicación de las relaciones*. Madrid: Aresta.

Zapata-Ros, M. (2015). Teorías y modelos sobre el aprendizaje en entornos: Bases para un nuevo modelo teórico a partir de una visión crítica del "conectivismo". *Education in the Knowledge Society*, 16(1), 69-102.

Zulma, M. (2012). *El Aprendizaje Autorregulado*. Buenos Aires: Noveduc Libros.

Zupiria, J. (2013). *Relaciones interpersonales: Generalidades*. Bizkaia: Universidad del país Vasco.