

INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL AULA DE LOS DOCENTES DE UNICOMFACAUCA, SEDE NORTE, EN EL AÑO 2018

INCIDENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE WORK PERFORMANCE IN THE
CLASSROOM OF TEACHERS OF UNICOMFACAUCA, NORTH
HEADQUARTERS, IN THE YEAR 2018

José Germán Sánchez González

✉ Germán.pess@gmail.com

© <https://orcid.org/0000-0002-7438-1091>

Dídimo Benavides Burbano

✉ didimobb@gmail.com

© <https://orcid.org/0000-0002-5694-3185>

José Luis Duque Ceballos

✉ jose.duque01@usc.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0002-3074-8808>

Universidad Santiago de Cali
Cali, Colombia

Cita este capítulo:

Sánchez González, J. G., Benavides Burbano, D. y Duque Ceballos, J. L. (2021). Incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral en el aula de los docentes de UnicomfacaUCA, Sede Norte, en el año 2018. En: Duque Ceballos, J. L. y Vásquez Rivera, O. I. (Eds. científicos). *Investigación y consultoría en Dirección Empresarial* (pp. 151-194). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali.

INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL AULA DE LOS DOCENTES DE UNICOMFACAUCA, SEDE NORTE, EN EL AÑO 2018

RESUMEN

En este capítulo se presenta el resultado de una investigación que busca analizar la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral, mediante la aplicación de una encuesta al total de los docentes de Unicomfauca, sede Norte del Cauca, tomando como referencia las actividades realizadas en el aula de clases. La metodología es de tipo exploratorio y descriptivo, este permite analizar las variables de la inteligencia emocional y el desempeño laboral a fin de describir de qué manera se relacionan. Para ello, se han considerado dos grandes componentes de la inteligencia emocional como son la aptitud personal y la aptitud social, una vez analizados los resultados del alfa Cronbach se encuentra una relación positiva y una correlación escasa directa y regular directa entre la Institución Educativa -I.E.- y el desempeño laboral, lo que sugiere que efectivamente, el desarrollo de la I.E. sí incide positivamente en el nivel de desempeño laboral. Como lo indican estos resultados, los docentes califican su nivel de I.E. en un buen nivel de desarrollo de la aptitud personal alrededor de 4,2 sobre 5,0, un nivel de desarrollo de la aptitud social apenas aceptable con un 3,7 sobre 5,0 y su nivel de desempeño laboral cerca del máximo nivel 4,3.

Palabras clave:

Inteligencia emocional; desempeño laboral; aptitud personal; aptitud social; incidencia

ABSTRACT

This chapter presents research that seeks to analyze the impact of emotional intelligence on job efficiency, through the application of a survey to the total of Unicomfauca, North Cauca campus teachers, taking as a reference the activities carried out in the classroom. The methodology is exploratory and descriptive, allows for analysis of the variables of Emotional Intelligence and work performance to describe how they relate. For this purpose, have been studied two significant components of emotional intelligence such as personal aptitude and social aptitude. Once analyzed the results of Cronbach Alpha, a positive relationship and a direct and regular low correlation are found between the I.E and the job performance. This suggests that indeed, the development of the I.E Yes positively affects the level of job performance. As these results indicate, teachers rate their level of I.E at a good level of personal aptitude development around 4,2 out of 5,0, a bare acceptance level of growth of social aptitude with a 3,7 out of 5,0, and their level of job performance close to the maximum level of 4,3.

Keywords:

Emotional intelligence, job efficiency, personal aptitude, social aptitude, affects.

INTRODUCCIÓN

Los cambios vertiginosos a los que se encuentran sometidas las empresas, en buena parte explicados por los efectos de la globalización, hace que sea cada vez más difícil mantenerse en un nivel constante de crecimiento. En la búsqueda de estrategias de

gestión, uno de los aspectos de interés es entender cómo se pueden aumentar los resultados empresariales desde la mejora de aspectos comportamentales de los empleados.

En esta búsqueda de mejorar los resultados en todas las áreas de la vida, la inteligencia ha sido un tema de interés, para los filósofos más antiguos pasando por los estrategas de guerra, científicos, economistas, políticos, deportistas, etc. La inteligencia se ha visto como una manera de adaptarse crecientemente al medio, o como una ventaja competitiva frente a los oponentes, ya sea en un campo de batalla, en una contienda deportiva o en una negociación. En un comienzo, cuando se hablaba de inteligencia se hacía referencia a la inteligencia intelectual, ahora se encuentra a varios autores hablando de múltiples inteligencias.

En el año 1995 del pasado siglo se hizo popular la inteligencia emocional como una de las inteligencias más importantes, puesto que es capaz de controlar los estados anímicos propios y ajenos. En este sentido, cobra relevancia este concepto por la utilidad que puede tener especialmente en el desempeño laboral que se enfoca en generar las habilidades para que el trabajador pueda lograr las metas de forma eficiente.

La presente investigación tiene por objetivo indagar la relación existente entre inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de UNICOMFACAUCA, sede Norte del Cauca, en las actividades desarrolladas en el aula de clase.

Las fuentes que se usaron tienen que ver con la revisión bibliográfica de diferentes autores y artículos que tratan los temas de inteligencia emocional y desempeño laboral y los diferentes estudios realizados

en diferentes áreas que se han realizado para medir cuál es la relación entre estas dos variables. Además, se presentan los resultados encontrados en la aplicación y análisis de los hallazgos de un cuestionario realizado a los docentes de la Universidad UNICOMFACAUCA, sede Norte del Cauca, que contiene los constructos de inteligencia emocional y de desempeño laboral, y la relación existente entre ellos.

MARCO TEÓRICO

El desarrollo teórico se enmarca en tres conceptos básicos que son las emociones, la inteligencia emocional, y desempeño laboral; también se tratan otras variables de desempeño y se profundiza en cada uno de estos conceptos.

Emociones

Son muchos los intentos que se han hecho por definir qué son las emociones. Muchas disciplinas han querido desarrollar una teoría que explique la relación de todos los elementos de este fenómeno de una manera adecuada sin lograr un verdadero consenso hasta ahora; no obstante, se cuenta con una innumerable colección de teorías e investigaciones sobre las emociones que podría satisfacer cualquier gusto. Según Plutchik (1980) las cuatro grandes tradiciones teóricas en el estudio de la emoción son: 1) la evolucionista, iniciada por Darwin; 2) la psicofisiológica, iniciada por James; 3) la neurológica, iniciada por Cannon, y 4) la dinámica, iniciada por Freud. A estas cuatro grandes tradiciones incorpora otros grupos de teorías: 5) los enfoques conductistas; 6) las teorías de la activación, y 7) las teorías cognitivas.

Al ser las emociones una realidad común, su análisis se repliega a la cotidianidad y, por consiguiente, no se hace una distinción concienzuda de las mismas. Precisamente por ello, cuando se indaga por una conceptualización del término, se acude a hacer un listado de las emociones más frecuentes, como la ira, la alegría, la tristeza, el miedo, entre otras.

Se tiene pues, que, a pesar de que todos los seres sintientes viven atravesados por las emociones, la definición del concepto se hace escurridiza (Henaó-Arias, Vanegas-García y Marín-Rodríguez, 2017).

Denzin (2009), citado por Liccioni y Soto (2003), define las emociones como “una experiencia corporal viva, veraz, situada y transitoria que impregna el flujo de conciencia de una persona, que es percibida en el interior de y recorriendo el cuerpo, y que, durante el transcurso de su vivencia sume a la persona y a sus acompañantes en una realidad nueva y transformada – la realidad de un mundo constituido por la experiencia emocional”. Para Bisquerra (2005), citado por Dávila et al. (2015), una emoción es una reacción a las informaciones que una persona recibe de sus relaciones con el entorno y cuya intensidad depende de las evaluaciones subjetivas que se realizan sobre ellas, afectando a nuestro propio bienestar.

Dichas evaluaciones subjetivas estarían influenciadas por los conocimientos previos y las creencias que poseemos. En definitiva, una emoción depende de lo que es importante para nosotros.

Para este estudio tenemos en cuenta el enfoque sociológico y la importancia que revisten las emociones en la interacción social.

En sentido estricto, la sociología «de» la emoción tiene como fin el estudio de las emociones haciendo uso del aparato conceptual

y teórico de la sociología. Se trata de una sociología aplicada a la amplísima variedad de afectos, emociones, sentimientos o pasiones presentes en la realidad social. La fundamentación capital para este campo de estudio se encuentra en el hecho, señalado adecuadamente por la Teoría Interrelacional de Kemper, de que la mayor parte de las emociones humanas se nutren y tienen sentido en el marco de nuestras relaciones sociales (Bericat Alastuey, 2000). De la misma manera, se concibe las emociones relacionadas con el ámbito social.

En este campo se concibe a las emociones (evidentemente incorporadas y sentidas por un sujeto en constante interacción con los otros) como prescripciones creadas por el sistema social, pero no solo porque las emociones son también procesos sociolingüísticos, es decir, definidas vía la semántica que proporciona los términos que nos facilitan nombrar, comprender, situar y asimilar la experiencia emocional; sino que también en su fenomenología, es decir, en tanto, tomamos conciencia y otorgamos significado a la “sensación” y cualidad de la experiencia emocional en sí misma (Armon Jones (1986), citado por Luna Zamora y Mantilla (2017)).

Inteligencia Emocional (I.E.)

Goleman (1995; 1996) destaca la I.E. por encima del Coeficiente Intelectual (C.I.) para alcanzar el éxito y propone un modelo como teoría de ejecución de competencias laborales aplicadas al mundo laboral y empresarial. Las competencias de las cuales Goleman habla son:

1. La conciencia de uno mismo
2. La autorregulación
3. La motivación

Identificando la IE con atributos estrechamente relacionados con la personalidad. Participa de la idea que si bien los conocimientos, la experiencia y el C.I. tienen importancia como requisitos umbral, son dichas competencias emocionales las que determinan los resultados superiores. Apunta que el éxito en la vida depende, en su mayor medida, de la inteligencia emocional y de que es posible su desarrollo desde la niñez y la edad de jubilación (Goleman, 1995).

Para Gardner (1983), en su obra *Frames of Mind*, la inteligencia natural no es un sustrato idéntico de todos los individuos, sino una base biopsicológica singular, formada por combinaciones de potencialidades múltiples que no siempre se despliegan como consecuencia de una educación estandarizada que no distingue los matices diferenciales del individuo. De los siete tipos de la inteligencia que diferencia, cabe destacar por un lado la inteligencia interpersonal, la cual define como la capacidad de comprender a los demás (cómo actúan, qué los motiva, cómo relacionarse o cooperar satisfactoriamente con ellos) y, por otro lado, la inteligencia intrapersonal, entendida como la capacidad de formarse una idea rigurosa y verídica de uno mismo y ser capaz de usar esa idea para operar de forma efectiva.

Desempeño laboral

Al parecer, desde que se empezó a utilizar el esfuerzo de una persona animal u objeto en función de un objetivo de alguien más, nació la necesidad de medir el nivel de desempeño que éste genera y las formas en que se puede mejorar.

Sin lugar a duda, las personas se constituyen en el activo fundamental para toda organización sin importar su razón. Es por

lo anterior, “que tales organizaciones deben centrar gran esfuerzo en prestar toda la atención a su recurso humano, puesto que gracias a éstos es que ellas crecen, prosperan y mantienen su continuidad en un mercado marcado por la competitividad, además si tienen la capacidad de optimizar todo su rendimiento sobre las inversiones de todos aquellos grupos de interés que le pertenecen, particularmente sus empleados” (Montoya Agudelo, 2013, p. 33).

La competencia a la que se ven sometidas las organizaciones las obliga a dar mayor relevancia al desempeño de sus colaboradores. Por su parte, Milkovich y Boudreau (1994), citados por Chiang Vega y San Martín Neira (2015), definen desempeño como el grado en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo. Para Chiavenato (2000), citado por Molina (2014), el desempeño laboral consiste en las acciones y comportamientos observados en los trabajadores y son elementos importantes en el logro de los objetivos de la organización. Un buen desempeño laboral constituye el eje fundamental de toda organización, es por ello, que se concibe que el desempeño no solo incluye la producción de unidades tangibles sino también las no tangibles como: el poder pensar y analizar en forma creativa, inventar un producto nuevo, resolver un conflicto o vender un bien o servicio.

En el mismo sentido, Viswesvaran y Ones, (2000), citados por Díaz Cabrera et al. (2014), hablan acerca de que “el desempeño laboral comprende los comportamientos y resultados observables y cuantificables en los que los empleados se implican o participan de ellos, contribuyendo a la consecución de las metas organizacionales”. Asimismo, para poder ofrecer atención a los clientes, las empresas u organizaciones deben considerar aquellos factores que se encuentran relacionados con el desempeño de los trabajadores y tienen un gran

impacto en los resultados de sus aportaciones al logro de las metas y objetivos trazados destacan algunos factores relacionados como: compensación salarial, capacitación, satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y desarrollo de carrera (Chávez, De las Salas y Bozo, 2015).

El desempeño laboral, junto con las actitudes de las personas, se enmarca en el área de comportamiento organizacional. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización. El campo comprende tres unidades de análisis: el individuo, el grupo y la organización (ventaja competitiva nuevamente). Las dos primeras unidades de análisis se centran en un micro aspecto (al nivel individual del empleado) sobre este campo y resaltan temas como los rasgos de personalidad (diferencias entre las personas), las actitudes de los empleados y su motivación para el trabajo y liderazgo, la formación de grupos y la toma de decisiones en grupo. La perspectiva “macro” o global parte de la organización como unidad de análisis primaria. Esto se denomina teoría organizacional, la cual se focaliza en temas de diseño de la organización y estructura organizacional (Champoux (2011), citado por Dailey (2012)).

La manera de medir el desempeño laboral se conoce en forma generalizada como evaluación de desempeño, para Chiavenato (2007), es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos,

evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc.

La evaluación del desempeño laboral tiene importantes ventajas, tanto para las organizaciones como para los trabajadores. Una de sus principales aportaciones es la de aumentar el conocimiento de la organización sobre cómo se está realizando el trabajo. La información obtenida orientará, además, en el diseño y desarrollo de los procesos de selección y en la detección de las necesidades de formación, entre otras estrategias de gestión de los Recursos Humanos. Asimismo, otras utilidades de las evaluaciones para las organizaciones están relacionadas con el reconocimiento de los trabajadores y el desarrollo de planes motivacionales. Por su parte, los trabajadores obtendrán información útil que les permite tener una mayor claridad sobre sus funciones y tareas, tomar conciencia sobre cómo realizan su trabajo y mejorar sus prácticas laborales.

METODOLOGÍA

Esta investigación utiliza el tipo de estudio exploratorio y descriptivo. Éste permite analizar los diferentes componentes de la I.E y el desempeño laboral y encontrar de qué manera se relacionan estos componentes.

La investigación en ciencias sociales se ocupa de la descripción de las características que identifican los diferentes elementos y componentes y su interrelación. En el caso de la economía, la administración y las ciencias contables, es posible llevar a cabo un conocimiento de mayor profundidad que el exploratorio. Este lo define el estudio descriptivo, cuyo propósito es la delimitación de

los hechos que conforman el problema de investigación (Méndez Álvarez, 1995, p. 90).

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 8) los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiada del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes y los estudios correlacionales se realizan cuando su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular, por lo tanto, esta investigación tiene carácter correlacional.

El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías y el enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación, de acuerdo con lo que exponen los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 4), esta investigación tiene el enfoque cualitativo.

En las fuentes primarias se encuentra, la encuesta que permite medir la I.E. de los docentes de UNICOMFACAUCA, sede Norte del Cauca. Se aplicó a 22 docentes y no requiere muestra por tratarse del universo, en este caso se utiliza la técnica de censo. Y en las fuentes secundarias están los reportes de evaluación, coevaluación y autoevaluación de desempeño laboral de los docentes de UNICOMFACAUCA, sede Norte del Cauca.

La técnica elegida para este estudio es la entrevista en la que se aplicará la encuesta que contiene los componentes que determinan tanto la inteligencia emocional como el desempeño laboral y será

aplicado por los autores de la investigación. Recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 198).

Se realizará mediante censo donde se tomará el total de la población que a la fecha son 22 docentes activos de UNICOMFACAUCA, sede Norte del Cauca. Como lo afirma Hernández Fernández, & Baptista (2014): “no siempre, pero en la mayoría de las situaciones, si realizamos el estudio en una muestra. Sólo cuando queremos efectuar un censo debemos incluir todos los casos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o la población” (p. 172).

Las muestras probabilísticas son esenciales en los diseños de investigación transaccionales, tanto descriptivos como correlacionales-causales (las encuestas de opinión o sondeos, por ejemplo), donde se pretende hacer estimaciones de variables en la población. Estas variables se miden y se analizan con pruebas estadísticas en una muestra, de la que se presupone que ésta es probabilística y que todos los elementos de la población tienen una misma probabilidad de ser elegidos. Las unidades o elementos muestrales tendrán valores muy parecidos a los de la población, de manera que las mediciones en el subconjunto nos darán estimados precisos del conjunto mayor. La precisión de dichos estimados depende del error en el muestreo, que es posible calcular (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 156).

También se debe tener en cuenta que los diseños correlacionales-causales pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en planteamientos e hipótesis correlacionales; del mismo modo,

cuando buscan evaluar vinculaciones causales, se basan en planteamientos e hipótesis causales (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 157).

El procesamiento de los datos se llevará a cabo usando programas de computador. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014): “una vez que los datos se han codificado, transferido a una matriz, guardado en un archivo y “limpiado” los errores, el investigador procede a analizarlos”, (p. 272). Las fases que se ha propuesto realizar son:

1. La elección del programa a utilizar
2. Correr el programa elegido
3. Analizar los datos y visualizarlos por variable
4. Preparar los resultados para presentarlos gráficamente
5. Realizar los análisis
6. Analizar por medio de estadística las hipótesis
7. Evaluar la confiabilidad y validez

En las variables se encuentran:

Variable 1: Inteligencia emocional

Definición conceptual: capacidad para reconocer y controlar nuestras emociones, así como manejar con más destreza nuestras emociones (Goleman, 1996).

Definiciones operacionales: aplicación de cuestionario con los componentes que miden la inteligencia emocional.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (D'Vicente (1997), citado por Bohórquez (2004)).

Definiciones operacionales: aplicación de cuestionario con los componentes que miden el desempeño laboral.

De acuerdo con Sabino (2002) este refiere el censo poblacional como el estudio que utiliza todos los elementos disponibles de una población definida, y la planta profesoral de UNICOMFACAUCA, sede Norte del Cauca, la integran 22 profesores, los cuales están distribuidos así: 1 decano, 4 directores y 19 docentes, debido a la cantidad se decide realizar un censo para la recolección de datos.

La investigación, buscó indagar la incidencia que pueda tener la Inteligencia emocional (I.E) en el desempeño laboral. Como estudio de caso se ha elegido los docentes de la universidad UNICOMFACAUCA, sede Norte del Cauca, para levantar la información por medio de una encuesta de 91 preguntas repartidas en 4 secciones, sección 1: Caracterización del encuestado, sección 2: Aptitud Personal, sección 3: Aptitud Social y sección 4: Desempeño laboral.

Con los resultados obtenidos se valida la información y se realiza las observaciones que sean pertinentes al caso, se verifica como según Goleman (1995) a un mayor nivel dentro de la empresa se hacen aún más necesarias las aptitudes emocionales para desempeñar de manera efectiva las funciones (en este caso verificando si las personas ubicadas en el nivel docente de la Universidad cuentan con muchas más aptitudes emocionales que cognitivas).

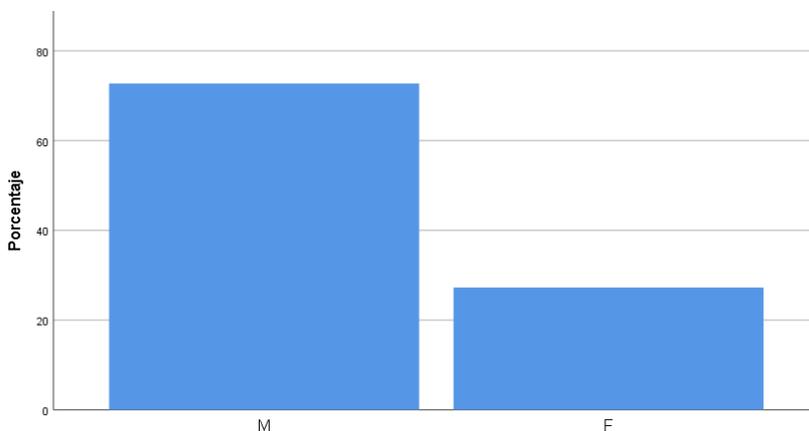
RESULTADOS

Caracterización de la encuesta

Para realizar la caracterización de la encuesta, se tienen en cuenta variables como género, estado civil, estudios y rangos de edad, entre los docentes de UNICOMFACAUCA, sede Norte del Cauca:

Género

Gráfico 1. Género

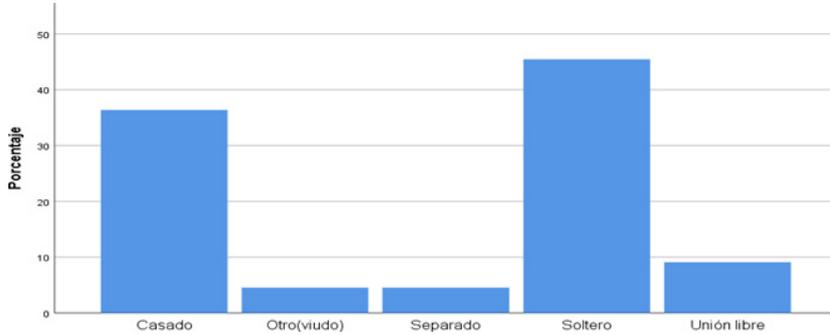


Fuente: Elaboración propia.

La encuesta muestra que los participantes (profesores) son en su mayoría de sexo masculino, con un 75%, frente a las mujeres, que son el 25% del censo total de UNICOMFACAUCA, sede Norte del Cauca.

Estado Civil

Gráfico 2. Estado Civil

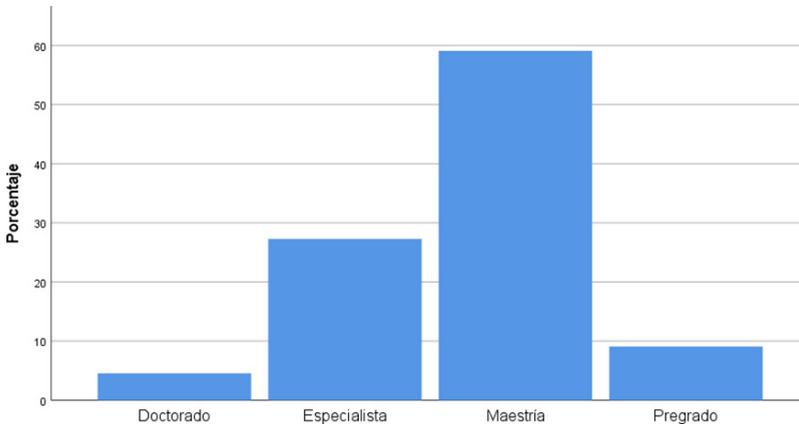


Fuente: Elaboración propia.

La caracterización arroja que en UNICOMFACAUCA, sede Norte del Cauca, el 45% aproximadamente de los profesores son solteros, seguido de profesores con un estado civil casado en un 36%, estos son los items más notables.

Estudios

Gráfico 3. Estudios

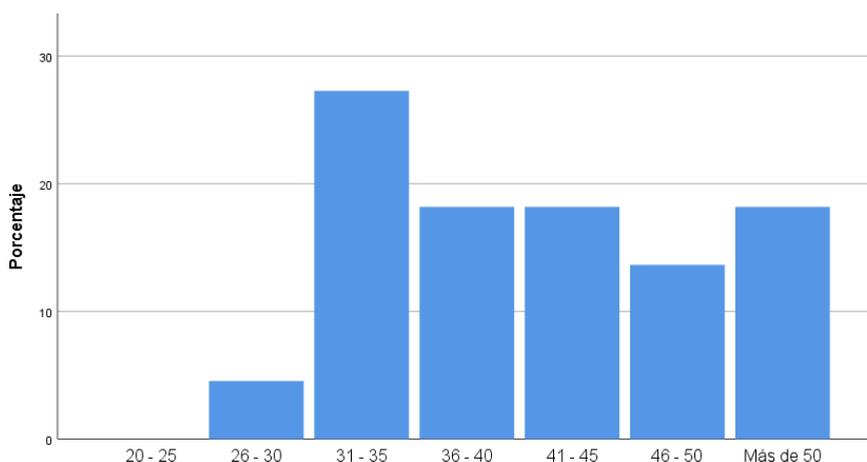


Fuente: Elaboración propia.

Los participantes de la encuesta en la gran mayoría tienen un nivel de formación de maestría (59%), seguido de especialización (28%), siendo éstos los niveles de educación más representativos en la encuesta.

Rango de Edad

Gráfico 4. Rango de Edad



Fuente: Elaboración propia.

Los participantes de la encuesta, en su mayoría, se encuentran entre las edades de 31-35 años, con un porcentaje del 28% aproximadamente, por otro lado, los rangos de edad entre 36-40 y 42-45 tiene una proporción del 19%, aproximadamente, igual que los de más de 50 años.

A continuación, se consolidan datos estadísticos descriptivos sobre aptitud personal, aptitud social y desempeño laboral:

Tabla 1. Estadísticos descriptivos aptitud personal

Estadísticos Descriptivos	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Identifico y reconozco mis emociones	1	5	4,23	0,973
Reconozco los elementos positivos de mis emociones	1	5	4,23	0,922
Reconozco los elementos negativos de mis emociones	2	5	4,09	0,811
Conozco mis limites emocionales	3	5	4,05	0,899
Me hago responsable por los efectos de mis emociones	3	5	4,45	0,671
Identifico las razones de mi felicidad	4	5	4,59	0,503
Expreso con facilidad mi felicidad	2	5	4,36	0,79
Identifico las razones de mi tristeza	3	5	4,45	0,596
Expreso con facilidad mi tristeza	1	5	3,82	1,14
Identifico las razones de mi frustración	2	5	3,91	0,811
Expreso con facilidad mi frustración	1	5	3,5	1,012
Identifico las razones de mi enojo	3	5	4,32	0,568

Expreso con facilidad mi enojo	1	5	3,64	1,093
Expreso mis emociones independientemente si son consideradas como negativas	1	5	3,14	1,037
Expreso con facilidad mis emociones en el lugar de trabajo	2	5	3,18	0,907
Por lo general prefiero guardar mis emociones para mí mismo	1	5	3,68	1,323
Soy claro (a) en expresar lo que quiero y espero de las personas	2	5	3,86	0,941
Mi estado físico influye en las emociones que manifiesto hacia las demás personas	1	5	3,36	1,093
Soy consciente de mis fortalezas como persona	3	5	4,5	0,598
Soy consciente de mis debilidades como persona	3	5	4,45	0,596
Experimento sentimientos de frustración con mi propia persona	1	5	3,5	1,225
Los valores como la honestidad e integridad son indispensables para todos mis actos	3	5	4,59	0,59
Acepto que mi desempeño es resultado de mi propio esfuerzo	2	5	4,45	0,739

Los cambios generan alteraciones en las emociones que manifiesto ante otras personas	2	5	3,73	0,883
Considero que la innovación es fundamental para todas las actividades que realizo	3	5	4,45	0,596
Considero que el trabajo en equipo es indispensable para el éxito de mi vida profesional	1	5	3,86	1,125
Estoy dispuesto a comprometerme con las metas de otras personas	2	5	4,23	0,813
Soy persistente en la búsqueda y logro de mis objetivos	2	5	3,5	0,913
En ocasiones desisto de una meta planteada cuando considero que los obstáculos son muchos	3	5	4,32	0,716

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados anteriores muestran que el promedio de la media es 4,02, con una desviación estándar promedio de 0,820, lo cual indica que la respuesta de los encuestados, según la escala (1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Indiferente, 4. De acuerdo, y 5. Totalmente de acuerdo) de la encuesta, es DE ACUERDO y según la desviación estándar los datos son homogéneos.

Dicho de otra manera, el desarrollo de la aptitud personal de acuerdo con la auto calificación de los docentes tiende al más alto puntaje, alrededor de 4, en una escala de 1 a 5, donde el puntaje más alto es 5 y el más bajo es 1.

Tabla 2. Estadísticos Descriptivos Aptitud Social

Estadísticos Descriptivos	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Percibo los sentimientos y emociones de las demás personas	3	5	4,05	0,486
Me intereso por percibir lo que las demás personas quieren expresar	3	5	4	0,535
Me resulta difícil hablar con las demás personas	1	5	2,36	1,255
Percibo las aptitudes que fortalecen el desempeño de las personas	3	5	3,82	0,501
Percibo las actitudes negativas que expresan las demás personas en el lugar de trabajo	2	5	3,91	0,75
Percibo con mayor facilidad las actitudes positivas que las personas expresan en su puesto de trabajo	2	5	3,82	0,795
Propicio situaciones ganar – ganar con mis compañeros de trabajo	3	5	3,82	0,733

Identifico con facilidad lo que las demás personas piensan de mi	1	5	3,36	0,79
Me interesa propiciar el fortalecimiento de las habilidades y destrezas de las personas con las que trabajo	3	5	4,09	0,526
Identifico los cambios emocionales de las demás personas cuando se incluyen en un grupo de trabajo	3	5	4	0,69
Genero condiciones para el mantenimiento de emociones positivas	2	5	4,09	0,684
Diseño y aplico tácticas efectivas de persuasión con las demás personas	1	5	3,77	1,02
Me resulta fácil persuadir a otras personas para la realización de ciertas actividades en el puesto de trabajo	2	5	3,86	0,64
Estoy dispuesto a escuchar sin interrupciones lo que las demás personas quieren decirme	3	5	4,18	0,588

Expreso mis ideas de forma clara	3	5	4,18	0,501
Las personas entienden con facilidad lo que quiero decir	3	5	3,95	0,375
Me interesa generar procesos de negociación y mediación para evitar los conflictos	2	5	4,14	0,71
Considero que los conflictos traen beneficios para el desempeño propio	1	5	3,32	1,287
Considero que los conflictos traen beneficios para el desempeño grupal	1	5	3,27	1,12
Me interesa proyectar una imagen de respeto y ejemplo hacia las demás personas	3	5	4,5	0,598
Propicio condiciones de cambio en el lugar de trabajo	3	5	4,09	0,61
Me interesa crear y mantener múltiples relaciones interpersonales en el puesto de trabajo	3	5	4	0,617
Considero que las relaciones interpersonales con individuos de rangos superiores pueden llegar a ser beneficiosas para mi futuro	3	5	4,18	0,588

Considero que las relaciones interpersonales con individuos de mi nivel jerárquico no son tan importantes	1	4	1,73	0,883
Considero que las demás personas no deberían expresar sentimientos de enojo e ira en el puesto de trabajo	1	5	3,36	1,293
Me molesta que las demás personas expresen sus emociones sin importar las consecuencias de las mismas	1	5	3,36	1,093
Creo que, si expreso de manera constante mis emociones, estas pueden ser utilizadas en mi contra	1	5	3,18	1,097
Creo que las demás personas no expresan sus emociones reales en el puesto de trabajo	2	5	3,73	1,077

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados anteriores muestran que el promedio de la media es 3,70, con una desviación estándar promedio de 0,780, lo cual indica que la respuesta de los encuestados, según la escala de la encuesta, es de INDEFERENTE y según la desviación estándar los datos son homogéneos. También se puede decir que en una escala de 1 a 5, donde el nivel de desarrollo más alto de la aptitud social es 5 y el más bajo es 1, los docentes se califican a sí mismos con un puntaje

apenas un poco más del nivel medio (indiferente). Esta calificación puede hablar muy bien de la manera honesta y concienzuda como se respondieron las preguntas.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de desempeño laboral

Estadísticos Descriptivos	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Siempre expreso mis emociones reales en el puesto de trabajo	1	5	3,23	1,152
Los conocimientos sobre la asignatura que oriento corresponden con los propósitos de formación del programa	4	5	4,59	0,503
Los contenidos temáticos que oriento están vigentes y realizo actualizaciones permanentes al plan de asignatura	4	5	4,45	0,51
La bibliografía que utilizo es adecuada y suficiente	3	5	4,09	0,526
Propongo autores y editoriales acreditados en un segundo idioma	1	5	3,5	1,102
El nivel de conocimientos que poseo en pedagogía, en didácticas, metodologías, en general técnicas para el manejo de grupos y logro de los aprendizajes se ajusta a los requerimientos del programa	3	5	4,05	0,486

Tengo pleno conocimiento de la normatividad institucional en aspectos tales como el reglamento estudiantil, uso de bibliotecas, acceso al sistema, acceso a bibliotecas virtuales	1	5	3,82	0,958
Soy puntual en la hora de inicio y finalización de las clases	4	5	4,5	0,512
Utilizo diferentes estrategias, metodologías y recursos didácticos para lograr el aprendizaje en los estudiantes	3	5	4,45	0,596
Explico a los estudiantes el proceso y los criterios de evaluación a seguir en la asignatura	4	5	4,59	0,503
Realizo retroalimentación sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones	4	5	4,5	0,512
Planeo adecuadamente las actividades de clase, laboratorios, prácticas en las salas de sistemas o visitas técnicas	4	5	4,41	0,503
Utilizo en clase material didáctico o guías de elaboración propia	3	5	4,36	0,658
Participo en las convocatorias de la dirección para adelantar investigaciones o pertenecer a grupos de investigación	1	5	3,68	1,211

Asisto a las reuniones programadas por la decanatura, directores de programa o comités de programa, entre otros	3	5	4,59	0,666
Cumplo estrictamente con el reglamento estudiantil, manejo de salas, bibliotecas, ayudas audiovisuales y laboratorios en caso de utilizarlos	3	5	4,32	0,568
Me considero un ser sociable y asequible con los estudiantes	4	5	4,64	0,492
Despierto interés y motivación entre los estudiantes	3	5	4,23	0,612
Promuevo las buenas actitudes y valores en los estudiantes y en su equipo de trabajo	4	5	4,64	0,492
Contribuyo con los propósitos de la institución dentro del programa	4	5	4,59	0,503
Considero que tengo sentido de pertenencia e identidad con la institución	4	5	4,68	0,477
Me considero un ser sociable y asequible con los demás docentes y directivos de la institución	4	5	4,68	0,477

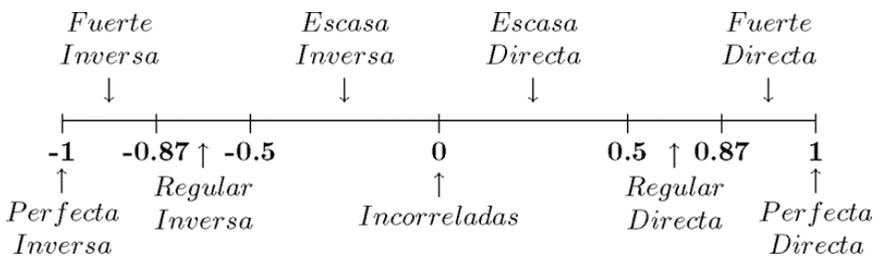
Fuente: Elaboración propia.

Los resultados anteriores muestran que el promedio de la media es 4,3, con una desviación estándar promedio de 0,637, lo cual indica que la respuesta de los encuestados, según la escala de la encuesta, es de ACUERDO y según la desviación estándar los datos son homogéneos. Asimismo, se puede decir que el nivel de desempeño laboral, como los docentes se auto califican, no es el más alto, pero sí está cerca de un desempeño óptimo.

Análisis de correlación

El término correlación se utiliza generalmente para indicar la correspondencia o la relación recíproca que se da entre dos o más cosas, ideas, personas, entre otras. En tanto, en probabilidad y estadística, la correlación es aquello que indicará la fuerza y la dirección lineal que se establece entre dos variables aleatorias (García Ramos, Ramos González y Ruiz Garzón, 2006).

Ilustración 1. Análisis de Correlación. Estadística Administrativa.



Fuente: Elaboración propia.

Aptitud Personal vs Desempeño laboral

Tabla 4. Aptitud Personal Vs Desempeño Laboral

P	Correlación										
	71	72	74	75	77	82	83	85	87	81	91
11	0,004	0,166	0,2	0,078	0,048	0,014	0,105	0,035	0,149	0,102	0,061
	71	72	74	75	77	78	81	82	87	89	91
12	0,005	0,276	0,398	0,295	0,151	0,063	0,098	0,093	0,242	0,21	0,172
	71	72	74	76	82	83	84	85	86	87	89
13	0,212	0,01	0,053	0,022	0,114	0,031	0,072	0,451	0,087	0,148	0,095
	73	75	76	78	79	80	81	82	86	87	88
14	0,092	0,104	0,121	0,315	0,043	0,052	0,168	0,212	0,147	0,154	0,147
	72	73	75	76	78	79	81	82	86	87	88
15	0,063	0,012	0,372	0,061	0,054	0,295	0,269	0,363	0,092	0,316	0,092
	71	72	74	75	76	78	79	80	81	82	84
16	0,248	0,203	0,215	0,275	0,233	0,014	0,248	0,092	0,128	0,327	0,045
	72	80	82	85	86	88					
17	0,043	0,118	0,008	0,048	0,111	0,234					
	71	72	74	75	76	78	79	82	84	86	87
18	0,173	0,071	0,073	0,09	0,152	0,061	0,014	0,166	0,251	0,103	0,095

En la tabla 4 se relaciona las preguntas de aptitud personales vs. desempeño laboral, en las cuales se tiene una relación positiva con correlación escasa directa, pues su resultado está entre 0 y 0,5. De otra manera, se puede decir que no en todos los casos ni en todas las preguntas entre la aptitud personal y el desempeño laboral hay una relación perfecta directa, pero sí se determina en un nivel importante, que cuando la aptitud personal se encuentra en un alto nivel de desarrollo, también el desempeño laboral se encuentra en un nivel parecido de desarrollo.

Correlación: Aptitudes Social con desempeño laboral
Tabla 5. Correlacional Aptitud Social Vs Desempeño Laboral

		Preguntas																
42		71	73	74	77	78	79	82	83	84	85	86	88	89	90	91		
		0,08	0,169	0,133	0,530*	0,096	0,09	0,469	0,505	0,393	0,026	0,355	0,118	0,272	0,477	0,275		
43		74	77	81	91													
		0,243	0,174	0,177	0,187													
44		70	73	74	75	76	77	79	83	84	87	89	90	91				
		0,164	0,069	0,05	0,097	0,074	0,247	0,13	0,268	0,016	0,073	0,021	0,123	0,203				
45		71	72	73	74	79	80	81	82	83	85							
		0,258	0,153	0,246	0,345	0,258	0,186	0,12	0,066	0,057	0,213							
46		71	72	73	76	79	80	83	84	85	86	88	90	91				
		0,275	0,113	0,022	0,175	0,149	0,248	0,072	0,398	0,295	0,035	0,035	-0,09	0,048				
47		72	74	77	79	81	82	83	85									
		0,096	0,163	0,117	0,043	0,076	0,132	0,036	0,345									
48		71	72	73	74	76	77	78	79	81	82	84	85	86	87	88	89	90
		0,434*	0,359	0,415	0,118	0,086	0,254	0,198	0,305	0,470*	0,144	0,231	0,146	0,204	0,309	0,468*	0,047	0,235
49		70	75	87														
		0,324	0,327	0,116														
50		70	71	72	73	76	77	78	80	81	83	84	85	88				
		0,043	0,147	0,016	0,313	0,223	0,177	0,014	0,177	0,212	0,346	0,111	0,058	0,134				

51	71	0,411	0,262	0,063	0,216	0,463*	0,411	0,274	0,105	0,285	0,486*	0,28	0,226	0,42	0,41	0,145	0,145	0,145	91
52	71	0,252	0,241	0,316	0,026	0,272	0,252	0,136	0,440*	0,135	0,086	0,167	0,103	0,176	0,103	0,239	0,239	0,093	91
53	72	0,3	0,129	0,191	0,118	0,256	0,274	0,41	0,468*	0,413	0,049	0,491*	0,315	0,491*	0,274	0,432*	0,432*	0,432*	91
54	71	0,262	0,199	0,039	0,268	0,41	0,509*	0,33											
55	70	0,077	0,263	0,346	0,073	0,136	0,146	0,161	0,263	0,158	0,219	0,19	0,152	0,199	0,816**	0,012	0,239	0,239	0,216
56	75	0,16	0,271	0,091	0,169														
57	70	0,245	0,113	0,263	0,012	0,149	0,124	0,103	0,281	0,071	0,255	0,164	0,164	0,164	0,164	0,164	0,164	0,164	90
58	70	0,019	0,03	0,236	0,093	0,496*	0,123	0,012	0,149										
59	70	0,431*	0,132	0,096	0,128	0,113	0,064	0,181	0,084	0,251	0,038	0,104	0,417	0,448*	0,492*	0,211	0,173	0,173	91
60	72	0,106	0,198	0,064	0,091	0,038	0,166	0,046	0,182	0,032	0,275	0,391	0,038	0,081	0,081	0,081	0,081	0,081	91
61	72	0,156	0,151	0,25	0,401	0,238	0,234	0,238	0,362	0,299	0,21	0,324	0,486*	0,079	0,084	0,084	0,084	0,084	91

Eds. científicos

62	70	71	72	73	76	78	79	80	81	82	83	85	87	88	89	90	91				
	0,172	0,282	0,014	0,27	0,437*	0,274	0,282	0,305	0,493*	0,27	0,492*	0,325	0,197	0,432*	0,437*	0,268	0,268				
63	70	71	72	73	74	76	78	79	80	81	82	84	85	86	87	88	89	91			
	0,067	0,307	0,151	0,293	0,21	0,322	0,259	0,307	0,302	0,460*	0,235	0,463*	0,272	0,313	0,378	0,313	0,307	0,324			
64	70	71	72	73	74	75	76	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89		
	0,006	0,102	0,346	0,098	0,147	0,136	0,146	0,296	0,263	0,316	0,219	0,067	0,085	0,32	0,389	0,239	0,144	0,239	0,424*		
65	70	73	76	79	82	83	84	87	88	89	90	91									
	0,345	0,261	0,051	0,166	0,015	0,405	0,125	0,032	0,309	-0,049	0,123	0,123									
66	72	74	78	79	80	81	82	83	85	86	88	89	90	91							
	0,315	0,267	0,146	0,24	0,216	0,346	0,341	0,473*	0,419	0,367	0,218	0,532*	0,274	0,119							
67	71	72	74	75	76	78	79	81	82	83	84	86	87	88	89	90	91				
	0,283	0,117	0,04	0,147	0,112	0,173	0,197	0,323	0,006	0,056	0,279	0,346	-0,129	0,08	0,37	0,233	0,05				
68	71	72	74	75	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91			
	0,227	0,356	0,355	0,162	0,159	0,055	0,254	0,29	0,168	0,046	0,107	0,361	0,393	0,006	0,04	0,486*	0,298	0,116			
69	74	75	78	79	80	81	82	83	86	88	89	90	91								
	0,401	0,116	0,499*	0,136	0,346	0,128	0,214	0,076	0,073	0,253	0,487*	0,101	0,101								

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5 se relaciona las preguntas sociales vs. laboral, en las cuales se tiene una relación positiva con correlación escasa directa, su resultado está entre 0 y 0,5. Al igual que en el cuadro anterior, cuando la aptitud social está en un nivel alto de desarrollo, también el desempeño laboral, lo está. Si bien la relación no es fuerte, las dos variables, aptitud social y desempeño laboral apuntan en el mismo sentido.

Tabla 6. Correlacional. Preguntas Sociales Vs Desempeño Laboral

P	Correlación		
42	76	81	
	0,530*	0,505*	
45	77		
	0,557**		
48	80		
	0,508*		
51	72	80	84
	0,542**	0,539**	0,518*
54	78	80	
	0,545**	0,509*	
55	85		
	0,816**		
56	70		
	0,585**		
60	70	88	
	0,540**	0,534*	

62	84	86	
	0,682**	0,591**	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 6 se relaciona las preguntas sociales vs laboral, en las cuales se tiene una relación positiva con correlación regular directa, los resultados están entre 0,5 y 0,87. Al relacionar las preguntas de aptitud social en las columnas y el desempeño laboral en las filas, se encuentra que cuando más alto es el nivel de desarrollo de la aptitud social, más alto es el nivel de desempeño laboral.

CONCLUSIONES

El presente capítulo tuvo como objetivo indagar de qué manera se relacionan la inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de UNICOMFACAUCA, sede Norte del Cauca, en las actividades desarrolladas en el aula de clase. Esto quiere decir que en el momento de elegir la empresa y el área a estudiar, se acotó el objeto de estudio a una Institución Universitaria que cuenta con alrededor de 600 estudiantes y 22 docentes, que tiene influencia en la zona Norte del departamento del Cauca, y dentro de ella se analizó el rol de los docentes en la ejecución de las actividades en clase. No se tuvieron en cuenta otras tareas que realiza el docente, como pueden ser las de apoyo administrativo, ni aquellas que son de carácter investigativo, en últimas no se tuvieron en cuenta aquellas actividades que se realizan fuera del aula de clase.

Para abordar el objetivo general de analizar la influencia de la inteligencia emocional en el resultado del desempeño laboral, de los

docentes en el aula de UNICOMFACAUCA, sede Norte del Cauca, se revisó la bibliografía acerca de los autores que tratan el tema de la Inteligencia y la inteligencia emocional, y se definió a que concepto se alude cuando se habla de desempeño laboral, se aplicó una encuesta que el docente contestó en forma anónima y que define los dos componentes de la IE como son: la aptitud personal y la aptitud social, y el desempeño laboral; una vez se obtuvieron los datos, se aplicaron herramientas estadísticas para determinar en qué grado incide la I.E. en el desempeño laboral de los docentes de la Institución objeto de estudio obteniendo como resultado la correlación escasa directa y regular directa ((0 a 0,5 y 0,5 a 0,87 de acuerdo a la escala (García Ramos, Ramos González y Ruiz Garzón, 2006)) entre la aptitud personal y aptitud social y el desempeño laboral.

Respecto a las conclusiones referentes a la IE se encuentra una clara coincidencia entre los autores Goleman y Gardner en el sentido que la IE juega un papel importante en el desarrollo de las relaciones interpersonales y las diferentes situaciones que se tejen fruto de esta interacción; en el caso de Goleman profundiza, que reconocer las emociones, entenderlas y aprender a gestionarlas es una de las habilidades más importantes para mantener relaciones beneficiosas en cualquier ámbito y para lograr un alto nivel de desempeño laboral.

Para identificar los aspectos más relevantes de la IE en los docentes, se elaboró un cuestionario que contiene dos partes: la aptitud personal que determina la forma en que una persona se relaciona con ella misma y la aptitud social, aquella que determina la forma como se relaciona con los demás, cada pregunta conllevó cinco opciones de respuesta y de esta manera se determinó, cual fue el nivel de acuerdo o desacuerdo con la afirmación planteada. En estos dos factores que se abordó en la encuesta se observó, que los docentes reconocen que

sus aptitudes personales y sociales, a nivel general, no se encuentran completamente desarrolladas, tampoco completamente ausentes; sin embargo, existe una tendencia a autocalificarse en un nivel aceptable.

En el abordaje para determinar los factores clave del desempeño laboral, el docente respondió 21 preguntas utilizando las mismas técnicas usadas para medir la IE, en las que se relacionan los aspectos más relevantes que la Universidad mide para darse cuenta cómo es el desempeño de cada uno de los docentes. De acuerdo con el análisis de las respuestas se encontró, que el docente reconoce que su desempeño no tiene el más alto nivel de desarrollo, más bien lo califica como bueno, incluso un poco por debajo de la IE.

Para determinar la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño de los docentes, se relacionaron las respuestas de la IE y el desempeño laboral. Lo que se observó en este análisis fue que existe una relación directa entre el nivel de desarrollo de la IE y el nivel de desempeño laboral, dicho de otra manera, entre más alto es el nivel de IE, más alto es el nivel de desempeño laboral. Esta relación no es casual, o sea que no significa que la causa, o la única causa, del nivel de desempeño sea el nivel de IE, ya que el nivel de desempeño podría tener múltiples causas, por ejemplo, el tipo de contratación o la situación familiar del docente; pero si quiere decir, que si el docente tiene un estado emocional como cólera, confusión, frustración etc., no gestionados adecuadamente, si pueden influir en su bajo nivel de desempeño.

Para futuras investigaciones que podrían desprenderse de este estudio, sería importante implementar nuevas herramientas que permitan, de una forma discreta, determinar aspectos relevantes de la IE,

vincular otros aspectos que se relacionan con el desempeño laboral de un docente como las funciones administrativas y de investigación, y tener en cuenta otros actores que pueden informar cómo perciben el rol del docente, estos pueden ser estudiantes, administrativos, padres de familia etc. Con este estudio se ha identificado que algunos aspectos tanto de la IE como del desempeño laboral, el docente los califica en un nivel de desarrollo medio o medio alto, esto podría generar insumos para realizar un plan de mejoramiento institucional que mejore estos aspectos.

Una de las limitaciones encontradas en el estudio es no haber tenido en cuenta las otras inteligencias que el ser humano utiliza para adaptarse y tener éxito en el ambiente en que vive, como lo plantea Lumera (2017). El autor hace referencia a los cinco tipos de inteligencia que permiten a las personas realizarse como seres humanos y los cuales responden a las exigencias más profundas que dan como resultado, la creación de un diseño consciente de la propia vida. Estas inteligencias son: biológica, que responde a la pregunta '¿cómo vivir?'; emotiva, que responde a la pregunta '¿cómo amar?'; mental, que responde a la pregunta '¿cómo aprender?'; artificial, que responde a la pregunta '¿cómo crear?', y concienical, que responde a la pregunta '¿cómo ser?.'

Referencias bibliográficas

- Bericat Alastuey, E. (2000). La sociología de la emoción y la emoción en la sociología. *Papers. Revista de Sociología*, 62 (September), 145. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v62n0.1070>
- Bohórquez, F. (2004). Educación basada en competencias. *Ciencias de la Salud*. Universidad del Cauca. Colombia, 26 ,1-16.

- Chávez, S., De las Salas, M., & Bozo, R. (2015). *Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras*. CICAG, 12(2), 178–196. Retrieved from <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/3558/4850>
- Chiang Vega, M. M. & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159–165. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill / Interamericana. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizativo*. Edimburgo, Reino Unido: Edinburgh Business School.
- Dávila Acedo, M. A., Borrachero Cortés, A. B., Cañada Cañada, F., Martínez Borreguero, G., & Sánchez Martín, J. (2015). Evolución de las emociones que experimentan los estudiantes del grado de maestro en educación primaria, en didáctica de la materia y la energía. *Evolution of the Emotions Experienced by Prospective Primary Teachers, Focused on Didactics of Matter and Energy*. 12(3), 550–564. <https://doi.org/10498/17609>
- Díaz Cabrera, D., Hernández Fernaud, E., Isla Díaz, R., Delgado Rodríguez, N., Díaz Vilela, L. & Rosales Sánchez, C. (2014). Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación del rendimiento laboral. *Papeles del Psicólogo*, 35 (2), 115-121. ISSN: 0214-7823. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=778/77831095004>
- Estatuto General, Acuerdo 017 de 2013, Corporación Universitaria Comfacauca UNICOMFACAUCA.
- García Ramos, J. A., Ramos González, C. & Ruiz Garzón, G. (2006). *Estadística Administrativa*. Cádiz, España: Universidad de Cádiz (UCA). ISBN: 9788498280661.

- Gardner, H. (1983). *Frames Of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books Inc, Publisher.
- Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional: Por qué es más importante que el coeficiente intelectual*. Bantam Books. ISBN 9781947783423.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Editorial Kairós.
- Henaó-Arias, J. F., Vanegas-García, J. H., & Marín-Rodríguez, A. E. (2017). La enseñanza en vilo de las emociones: una perspectiva emocional de la educación. *Educación y Educadores*, 20(3), 451–465. <https://doi.org/10.5294/edu.2017.20.3.7>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación- Sexta Edición*. México D.F.: McGraw-Hill/ Interamericana S.A. de C.V.
- Liccioni, E., & Soto, L. (2003). Psicopedagogía de las emociones. *Revista Ciencias de la Educación*, 2(22), 175–184. <https://doi.org/10.1177/205684601261>
- Lumera, D. (2017). *L'arte di far succedere le cose. Come imparare a disegnare consapevolmente la propria vita (Crescita personale)*. Italia: ROI edizioni.
- Luna Zamora, R., & Mantilla, L. (2017). Desde la Sociología de las emociones a la crítica de la biopolítica. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad* (25), 24-33. ISSN: 1852-8759.
- Méndez Álvarez, C. E. (2001). *Metodología: Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación, con Énfasis en Ciencias Empresariales*. Bogotá: Editorial Limusa.
- Molina, V. D. R. (2014). *La inteligencia emocional como herramienta predictiva en la selección de personal en relación con el desempeño laboral en la empresa "Proasetel S.A."* Universidad Central del Ecuador. <https://doi.org/10.1192/bjp.205.1.76a>

- Montoya Agudelo, C. A. (2019). Notas de Gestión humana. Obtenido de Auditor Líder: <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Notas-de-Gesti%C3%B3n-Humana-C%C3%A9sar-Alveiro-Montoya-Agudelo.pdf>
- Plutchik, R. (1980). *Emotion: A Psychoevolutionary Synthesis*. Nueva York: Harper and Row.
- Política de evaluación, Acuerdo 015 de 2016, Corporación Universitaria ComfacaUCA UNICOMFACAUCA.
- Proyecto Educativo Institucional Acuerdo 027 de 2014, Corporación Universitaria ComfacaUCA UNICOMFACAUCA.
- Reglamento Estudiantil, acuerdo 017 de 2015, Corporación Universitaria ComfacaUCA UNICOMFACAUCA.
- Reglamento Profesorial, Acuerdo 091 de 2009, Corporación Universitaria ComfacaUCA UNICOMFACAUCA.
- Roselló Mir, J. &. (2008). Modelos Teóricos en el Estudio Científico de la Emoción. En F. M. Editores: F. Palmero. *Motivación y Emoción* (págs. 95-138). Palma, España: McGraw-Hill.
- Sabino, C. (2002). *El proceso de investigación*. Caracas: Editorial Panapo.