

Año 27 No. 99
julio-septiembre, 2022



Año 27 No. 99

julio-septiembre, 2022

Revista Venezolana de Gerencia



UNIVERSIDAD DEL ZULIA (LUZ)
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Centro de Estudios de la Empresa

ISSN 1315-9984

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES



Inteligencia emocional y compromiso laboral

Pérez-Correa, Kethy*
Pedraza-Álvarez, Lilibeth**
Viloria-Escobar, Javier***

Resumen

La vinculación laboral es un momento clave en la vida laboral de los recién graduados porque determina sus primeras experiencias profesionales. El objetivo del presente artículo es identificar la inteligencia emocional y compromiso laboral de los graduados del área de las ciencias de la salud en dos universidades, una pública y una privada, de la ciudad de Santa Marta en Colombia. Metodológicamente, se constituye en una investigación cuantitativa que tuvo una muestra de 300 profesionales. Para medir los niveles de inteligencia se aplicó la prueba Trait Meta-Mood Scale-24 y para evaluar el compromiso laboral se usó la prueba Utrecht Work Engagement Scale-17. En los resultados, se encontró una correlación significativa entre el nivel de vigor con el nivel de dedicación. El nivel de absorción, por su parte, presentó una correlación positiva con el nivel de dedicación laboral y finalmente, se presentó una correlación significativa entre el nivel de reparación emocional con atención y claridad emocional. En las conclusiones, se plantea la necesidad de abordar con mayor profundidad el significado que le atribuyen al trabajo los profesionales de las disciplinas que hacen parte de las ciencias de la salud para generar estrategias de fortalecimiento de los procesos de gestión humana en las organizaciones.

Palabras clave: Inteligencia emocional; compromiso laboral; graduados; ciencias de la salud.

Recibido: 20.02.22

Aceptado: 15.05.22

* Doctora en Psicología; Universidad Maimónides - Argentina. Magíster en Psicología; Universidad del Norte – Colombia. Magíster en Educación; Universidad de Zulia – Venezuela. Especialista en Psicología; Universidad del Norte – Colombia. Psicóloga; Universidad Autónoma de Bucaramanga – Colombia. Docente Investigadora de la Universidad Cooperativa de Colombia, Santa Marta, Colombia. Correo: kethy.perez@campusucc.edu.co. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8256-7278>

** Candidata a Doctora en Psicología; Universidad del Valle - Colombia. Magíster en Psicología con énfasis en las Organizaciones y el Trabajo; Universidad Católica de Colombia – Colombia. Especialista en Psicología; Universidad Católica de Colombia – Colombia. Psicóloga; Universidad Cooperativa de Colombia – Colombia. Docente Investigadora de la Universidad del Magdalena, Santa Marta, Colombia. Correo: lpedraza@unimagdalena.edu.co. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5963-3131>

*** Doctor en Ciencias de la Educación; Universidad del Magdalena – Colombia. Administrador de Empresas; Universidad del Magdalena – Colombia. Docente Investigador del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional Humberto Velásquez García, Ciénaga, Colombia. Correo: javierviloriae@infotephvg.edu.co. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2396-4190>

Emotional intelligence and work commitment

Abstract

The employment relationship is a key moment in the working life of recent graduates because it determines their first professional experiences. The objective of this article is to identify the emotional intelligence and work commitment of graduates in the area of health sciences in two universities, one public and one private, in the city of Santa Marta in Colombia. Methodologically, it is constituted in a quantitative investigation that had a sample of 300 professionals. To measure intelligence levels, the Trait Meta-Mood Scale - 24 test was applied and the Utrecht Work Engagement Scale - 17 test was used to evaluate work commitment. In the results, a significant correlation was found between the level of vigor with the level of dedication. The level of absorption, on the other hand, presented a positive correlation with the level of work dedication and finally, there was a significant correlation between the level of emotional repair with attention and emotional clarity. In the conclusions, the need to address in greater depth the meaning attributed to work by professionals in the disciplines that are part of the health sciences to generate strategies to strengthen human management processes in organizations is raised.

Keywords: Emotional intelligence; work commitment; graduates; health sciences.

1. Introducción

En Colombia hablar de empleo se convierte en un tema de controversia pues el interés de las personas por ser empleadas o vincularse a una actividad económica productiva es de gran relevancia. Entre los países de América Latina y el Caribe, Colombia ha destacado por tener altas tasas de desempleo (Molero et al, 2021). Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), entre abril y junio de 2021 en el país existía una tasa de desempleo juvenil del 23,3% (Revista Semana, 2021), significativamente alta. En el caso de Santa Marta, la cifra era de 27,4%, evidenciando limitaciones para los jóvenes en perspectiva de ubicarse laboralmente en los diversos sectores económicos.

Para los seres humanos, tener un empleo es de gran significado pues gracias a esto se puede llegar a tener los recursos para acceder a diferentes productos o servicios que satisfagan sus necesidades básicas, además tiene una connotación psicológica y social de gran trascendencia (Gómez, 2017; Hermida et al, 2019). También es importante anotar que la globalización ha traído consigo diversos cambios en el mundo del trabajo, relacionados con la flexibilidad, la estabilidad, la satisfacción o la calidad, generando de esa manera, “unas formas de interacción que inciden en la vida diaria de las personas, en su concepción del trabajo y en su búsqueda agobiante de construir un proyecto de vida respaldado en los ingresos que permite el trabajo, cuando lo permite” (Gómez, 2014: 104).

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace sumamente importante revisar la percepción emocional que tienen los egresados de las Facultades de la Salud de su primer empleo en cuanto a la afectación de ingresos suficientes para su sostenibilidad, trato por parte de su jefe y compañeros de trabajo por la falta de experiencia entre otras variables, teniendo en cuenta que la inteligencia emocional, “genera competencias que influyen la habilidad de una persona para enfrentarse a las demandas y presiones del entorno, a su vez, sirven como una herramienta para dar valor agregado a las organizaciones y lograr la eficiencia y eficacia” (Díaz, 2015: 14).

2. Empleabilidad, significado del trabajo e Inteligencia emocional

El constructo de empleabilidad según Sisto (2009), aparece cuando la noción de desarrollo de carrera pensada como un asunto lineal y ascendente propia de una sociedad de trabajo centrada en el empleo deja de ser lo común. Esto sucede justamente por el mercado de trabajo tornarse cambiante y turbulento, obligando a los profesionales y en general a todos los trabajadores a encargarse de su propia inserción y mantenimiento en el mercado de trabajo que es de su interés, lo que finalmente termina influyendo en la manera como las personas se relacionan con el trabajo, y por tanto en las formas cómo configuran sus identidades profesionales.

Rentería (2005) por su parte, manifiesta que el término empleabilidad surge como una opción para contemplar lo que favorece que las personas permanezcan o no en el mercado de trabajo. Con esto se podrían mirar

características presentes en los individuos que los hacen atractivos o no al mercado laboral pero quizás también se pueda tener en cuenta aspectos relacionados al trabajo directamente.

Cuando se habla de empleabilidad, se debe tener en cuenta el significado del trabajo. Salanova et al. (1991) establecen que el significado del trabajo se define como un conjunto de creencias, valores y actitudes propios del sistema cognitivo de los sujetos, que se va aprendiendo antes (socialización para el trabajo) y durante el proceso de socialización en el trabajo y que varía en función de las experiencias subjetivas y de aspectos situacionales que se producen en el contexto del individuo. Dicho de otro modo, se trata de un conjunto de representaciones sociocognitivas de las conductas, normas, roles, tareas y contextos, que están relacionados con el mundo laboral y los individuos van adquiriendo mediante un proceso mental como resultado de la interacción entre sus experiencias personales y los aspectos del ambiente en que están inmersos.

Esas representaciones actúan como un sistema de referencias para la interpretación de la importancia y del valor que el trabajo y el hecho de trabajar tienen para la vida de las personas y grupos sociales. Por su parte, Espinosa (2006) a través de sus estudios muestra que las percepciones generales en los jóvenes del trabajo contemporáneo evidencian una inaccesibilidad, precariedad e inestabilidad pues sienten que cada vez resulta más difícil conseguir trabajo y que las dificultades no concluyen al encontrarlo, pues al menos los primeros trabajos se caracterizan por un alto grado de precariedad y discontinuidad.

En este mismo sentido, Gracia et

al, (2001) encontraron que el significado que los jóvenes le atribuyen al trabajo va variando en el tiempo, sin embargo, existe una tendencia a una asociación negativa en las experiencias laborales por parte de los encuestados en los primeros años de empleo. En cuanto a la inteligencia emocional Goleman (1995) señala que consiste en procesos relacionados con el conocimiento y manejo de las propias emociones, motivación personal, reconocimiento de las emociones de los demás y establecimiento de relaciones.

Así mismo, al referirnos a la inteligencia emocional, Bresó, Rubio y Andriani (2013) hacen referencia aquella capacidad que tienen las personas para percibir emociones, regular y manejar estados emocionales e integrar las emociones en el pensamiento y relacionarla con ámbitos importantes de la vida de las personas como la satisfacción con la vida, la calidad de las relaciones interpersonales o el éxito en el trabajo, etc. Por su parte Ferrer y Bresó (2015); Brackett y Mayer (2003); Ciarrochi, Chan y Caputi (2000); Mayer, Caruso & Salovey (1999), sostienen que la inteligencia emocional está formada única y exclusivamente por habilidades, descartando posibles rasgos de personalidad estableciendo una perspectiva donde las competencias no son estables, sino que se pueden mejorar con el entrenamiento adecuado.

En esta misma línea, según estudios desarrollados por Padrón y Sánchez (2010), la inteligencia emocional puede tener una incidencia positiva en la motivación hacia los logros y a su vez, en aspectos de crecimiento psicológico de las personas y una mayor inteligencia emocional puede reducir los niveles de estrés laboral (Gabel et al, 2012; Saira, 2021; Román-Acosta, Aniceto-Vargas y Román-Julián,

2021; Lotito, 2022). Así, en la presente investigación se abordaron egresados las Facultades de la Salud con el fin de evaluar el vigor, dedicación y absorción en el trabajo y si se perciben como seres emocionalmente inteligentes y cómo su inteligencia emocional puede llegar a afectar el su trabajo o viceversa.

La importancia de esta investigación radica en que genera elementos para la comprensión de las dinámicas laborales de los jóvenes para potenciar los procesos formativos desde las facultades de ciencias de la salud, ya que se puede interpretar como se relacionan aspectos del significado del trabajo con variables de la inteligencia emocional, asuntos claves para el buen desempeño profesional de las personas en coherencia con las demandas de una sociedad que debe acudir a liderazgos flexibles y centrados en las personas según Flores et al, (2021) y donde las instituciones de educación superior deben fomentar, desde la resiliencia académica, nuevas prácticas que contribuyan al desarrollo social de los territorios (Gómez et al, 2022).

3. Consideraciones metodológicas

La investigación es de naturaleza cuantitativa y correlacional ya que explora las relaciones entre diversas variables. El tipo de muestra que se utilizó en la presente investigación fue de tipo no probabilístico por conveniencia (Hernández, Fernández-Collado y Baptista, 2011). Los participantes estuvieron conformados por graduados de los dos últimos años de los diferentes programas que ofrecen las Facultades de Ciencias de la Salud de la Universidad del Magdalena y la Universidad Cooperativa de Colombia.

La muestra estuvo conformada por N= 300 profesionales donde la media de edad fue equivalente a M= 23.84 con una desviación típica D. T= 2.922, donde el mínimo de edad fue 20, el máximo 36, y la moda 24 años.

En cuanto al género, la muestra tuvo una relación 134:166 donde 134 pertenecieron al género masculino y 166 al género femenino. La muestra fue distribuida de forma homogénea en las tres profesiones, a saber, Enfermería (n= 100), Medicina (n=100) y Psicología (n=100). Así mismo, los participantes fueron distribuidos equitativamente entre las dos instituciones, es decir, 150 profesionales de institución privada y 150 de institución pública. Relacionado al estrato socioeconómico, el 2.0% (n=6) de los profesionales pertenece al estrato 1; el 25.7% (n= 77) al estrato 2; el 41.3% (n=124) al estrato 3. Sucesivamente, el 22.3% (n=67) de los participantes se clasifica en el estrato 4; el 6.0% (n= 18) al estrato 5 y el 2.7% de los egresados se encuentra en el estrato 6.

Para medir los niveles de inteligencia se aplicó la prueba TMMS 24 y para evaluar el vigor, dedicación y absorción en el trabajo se usó la prueba UWES-17. En la investigación, se cumplieron todas las normas éticas de firmas de consentimientos informados por parte de los participantes donde se aclaraba que el uso de la información sería solo con fines académicos y que

podían desvincularse del estudio en cualquier momento.

4. Significado del trabajo e inteligencia emocional: análisis empírico

En este apartado se presentan los resultados en términos de significado del trabajo, la inteligencia emocional y la forma como se relacionan estas categorías en las respuestas de graduados de dos instituciones de educación superior en Colombia, una de carácter público con acreditación institucional por alta calidad y una de orden privado que ofertan programas pertinentes en el área de las ciencias de la salud.

Dentro de la situación laboral actual de la muestra, el 70.0% (n= 210) de estos son empleados. Por su parte, el 30.0% (n= 90) de estos se encuentra desempleado. Así mismo, la relación de aquellos participantes que anteriormente han trabajado con aquellos que no, equivale a 270:30. Aquellos que han trabajado corresponden a un 90.0% de la muestra, mientras que los que no han laborado equivalen al 10.0%. Para comparar las medias de los niveles de vigor, dedicación y absorción en el trabajo (de la prueba UWES-17) relacionado a las profesiones se realizó un Análisis de varianza ANOVA (Tabla 1).

Tabla 1
Niveles de vigor, dedicación y absorción en el trabajo

	Enfermería	Medicina	Psicología	F	P
Nivel de vigor	4.38±0.81	4.56±0.60	4.17±0.87	6.34	0.02*
Nivel de dedicación	3.74±0.61	3.88±0.32	3.65±0.62	4.61	0.11*
Nivel de absorción	3.24±1.04	3.78±0.93	3.08±0.97	13.83	0.00*

Fuente: Elaboración propia.

(*) Valor significativo menor a 0.05.

Los niveles de vigor, dedicación y absorción laboral en los tres grupos de individuos mostraron diferencias estadísticamente significativas [Nivel de vigor ($F= 6.34$; $p= 0.02$); Nivel de dedicación ($F= 4.61$; $p= 0.11$); Nivel de absorción ($F= 13.83$; $p= 0.00$). Se encontró que los profesionales en Medicina obtuvieron el puntaje más

alto en los tres niveles comparados con los participantes de los otros dos programas, seguido de Enfermería y por último Psicología. Así mismo, se realizó un análisis de varianza ANOVA para comparar medias de la prueba TMMS-24 (Tabla 2), evaluando así el nivel de atención, claridad y reparación emocional de los participantes.

Tabla 2
Expresión, manejo y reconocimiento de las emociones

	Enfermería	Medicina	Psicología	F	P
Nivel de atención emocional	1.91±0.58	1.78±0.41	1.88±0.45	1.91	0.14
Nivel de claridad emocional	1.87±0.52	1.85±0.35	1.88±0.41	0.11	0.89
Nivel de reparación emocional	1.92±0.36	1.94±0.23	1.99±0.33	1.28	0.27

Fuente: Elaboración propia.

A diferencia de los resultados en los niveles de vigor, dedicación y absorción laboral, los profesionales del programa de Medicina obtuvieron menores niveles tanto en atención como en claridad emocional. Los profesionales en Enfermería, por su parte, obtuvieron mejores niveles de atención emocional, y, por último, los profesionales en Psicología mostraron mejores resultados tanto en claridad como en reparación

emocional. Sin embargo, estos datos no reflejaron diferencias estadísticamente significativas. Por último, fue empleada una correlación R de Pearson para vincular las variables del TMMS-24 y del UWES-17. Se estableció 0.01 como nivel de significación estadística bilateral (Tabla 3). Para realizar el análisis estadístico fue empleado el SPSS 22.0, versión en Castellano.

Tabla 3
Correlación de Pearson entre TMMS 24 y UWES 17

Variables	1	2	3	4	5	6
1. Nivel de vigor	--					
2. Nivel de dedicación	0.544**	--				
3. Nivel de absorción	0.459**	0.398**	--			
4. Nivel de atención emocional	-1.55**			--		
5. Nivel de claridad emocional				0.222**	--	
6. Nivel de reparación emocional				0.295**	0.314**	--

Fuente: Elaboración propia.

Se presentó una correlación significativa entre el nivel de vigor con el nivel de dedicación, esto pone en manifiesto que, a mayor entusiasmo o vigorosidad en el trabajo, mayores serán los niveles de dedicación en el mismo. De igual manera, entre más vigor presentaron los participantes, mayor nivel de absorción, concentración o inmersión estos tienen en el área laboral. Por otra parte, se presentó una correlación estadística tipo negativa el vigor y el nivel de atención emocional, esto quiere decir que, a mayor vigor en el trabajo, menor nivel de atención emocional.

El nivel de absorción, por su parte, presentó una correlación positiva con el nivel de dedicación laboral. Esto representa que, a mayores niveles de concentración o inmersión en el trabajo, mayor es la dedicación de los sujetos. Por otra parte, hubo una correlación significativa entre el nivel de reparación emocional con el nivel de atención emocional, esto pone en manifiesto que a mayores niveles del sujeto interrumpir estados emocionales negativos y

prolongar los positivos, mayor fue la capacidad de estos en prestar atención a sus estados emocionales.

Por último, se presentó una correlación significativa entre el nivel de reparación emocional con atención y claridad emocional, esto quiere decir que a mayor capacidad para reparar las emociones negativas y tornarlas positivas, estos tuvieron un reconocimiento mayor de sus emociones.

5. Conclusiones

Las posibilidades para conseguir empleo en Colombia, especialmente en la ciudad de Santa Marta, son muy limitadas como consecuencia de las limitaciones de los sectores económicos, con bajos niveles de construcción de ofertas laborales. En este sentido, los recién graduados se enfrentan a un panorama complejo de competencia para engancharse laboralmente y, garantizar la sostenibilidad de dichos empleos en el tiempo, como consecuencia de la inestabilidad laboral.

El significado del trabajo es

una variable que tiene incidencias significativas en el desempeño de los empleados en las organizaciones y en diversos factores psicosociales que hacen parte de la vida organizacional. Tiene relaciones claves con satisfacción laboral, motivación, cultura o compromiso. En este sentido, se convierte en una variable que debe ser considerada por los responsables de la gestión del componente humano para generar alternativas que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de los trabajadores.

Por su parte, la inteligencia emocional es una variable clave para el buen desarrollo de las dinámicas laborales en las organizaciones por los impactos que tiene en el comportamiento y relaciones sociales de las personas. Tanto el significado del trabajo como la inteligencia emocional pueden incidir significativamente en el comportamiento laboral de los empleados, especialmente cuando viven sus primeras experiencias profesionales que se constituyen en referentes para su futuro desarrollo laboral y profesional.

En esta investigación, se evidenció que aspectos relacionados a estas dos variables tienen relaciones en graduados del campo de las ciencias de la salud que se vinculan recientemente al mundo laboral. Por lo tanto, deben incorporarse en los procesos formativos durante el desarrollo de la carrera como elementos claves sobre los cuales se deben desarrollar competencias y habilidades por parte de los estudiantes. La formación académica de los profesionales se convierte en el espacio para apropiar dinámicas que enfrentarán en el campo laboral.

Adicionalmente, es necesario ampliar las investigaciones que aborden las variables asociadas al significado

del trabajo en el contexto laboral de los profesionales de las ciencias de la salud como alternativa para la explicación y comprensión de dinámicas psicosociales que pueden incidir en su desempeño profesional.

Referencias bibliográficas

- Bar-On, R. (1988). *the development of an operational concept of psychological wellbeing*. [Tesis de doctorado. Rhodes University]. https://www.eiconsortium.org/reprints/bar-on_model_of_emotional-social_intelligence.htm
- Brackett, M. A., & Mayer, J. D. (2003). Convergent, discriminant, and incremental validity of competing measures of emotional intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(9), 147-158. <https://doi.org/10.1177/0146167203254596>
- Bresó, E., Rubio, M., y Andriani, J. (2013). La inteligencia emocional y la atención plena (mindfulness) como estrategia para la gestión de emociones negativas. *Psicogente*, 16(30), 439-450. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/1929>
- Campo, L. Cervantes, G., García, M. y Robles, G. (2008). inteligencia emocional percibida en los grumetes de la escuela naval de suboficiales a.r.c. "barranquilla". *Psicogente*, 11 (20), 145-151. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/download/2702/2727>
- Ciarrochi, K., Chan, A., y Caputi, P. (2000). A critical evaluation of the emotional intelligence construct. *Personality and Individual Differences*, 28(2000), 539-561. <https://josephciarrochi.com/wp-content/uploads/2011/08/Ciarrochi-Chan-PID-A-Critical>

[Evaluation of the Emotional Intelligence Construct 2000.pdf](#)

- Díaz, J. A. (2015). *Manejo de la inteligencia emocional en el ámbito laboral de la empresa de servicios temporales "humanos internacional EU" de la ciudad de Ibagué 2015*. [Trabajo de grado. Universidad Nacional Abierta y a distancia-UNAD escuela de ciencias sociales artes y humanidades programa de psicología CEAD IBAGUE].
- Espinosa, B. (2006). Transformaciones y continuidades en el mundo del trabajo: expectativas de los jóvenes en América Latina, en Weller, J. (2009). *Los jóvenes y el empleo en América Latina*. (pp. 31-46). CEPAL/ GTZ, Santiago de Chile.
- Ferrer, A y Bresó, E. (2015). Diseño de un programa de intervención para el desarrollo de la Inteligencia Emocional. *Ágora de Salud*, 1, (495-504). <https://doi.org/10.6035/AgoraSalut.2015.1.41>
- Flores Arocutipá, J. P., Manrique Nugent, M. A. L., Serna Silva, G. J. y Aybar Bellido, I. E. (2021). Liderazgo en tiempos de 4ta revolución industrial. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(96), 1096-1107. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.7>
- Gabel Shemueli, R., Peralta Rondan, V., Paiva Lozano, R. A., & Aguirre Huarcaya, G. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista Venezolana De Gerencia*, 17(58), 271-290 <https://doi.org/10.37960/revista.v17i58.10701>
- García, M. y Barrio, M. (1998). El significado del trabajo en Personas con patrón de conducta Tipo A. *Psicothema*, 11(2), 357-366.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional intelligence*. Bantam Books, p. 400.
- Gómez Rivadeneira, J. S., Bazurto Vínces, J., Saldarriaga Villamil, K. V., & Tarazona Meza, A. K. (2022). Gestión académica resiliente: Estrategias para el contexto universitario. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(97), 11-28. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.2>
- Gómez Vélez, M. A. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10(1), 103- 116.
- Gómez, C. E. (2017). *Inserción laboral de egresados: Un estudio comparativo entre Graduados en Programas de Formación Técnica y Universitaria en Colombia entre los años 2008 y 2013*. [Tesis de maestría. Universidad Santo Tomas. Colombia] <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/4087>
- Gracia, F., Martín, P., Rodríguez, I. y Peiró, J. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 17(2), 201-217.
- Hermida, P. D., Ofman, S. D., Feldberg, C., Tartaglino, M. F. y Stefani, D. (2019). Significado del trabajo: una actualización bibliográfica de la última década. *Anuario de Investigaciones*, 26, 55-61
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta Ed.). McGraw-Hill. Interamericana Editores.
- Lacolla, L. (2005). Representaciones sociales: una manera de entender

- las ideas de nuestros alumnos. *Revista Electrónica de la Red de Investigación Educativa*, 1(3), 1-17. <http://revista.iered.org/v1n3/pdf/llacolla.pdf> .
- López, M., Acosta, I., García, L., y Fumero, A. (2006). Inteligencia emocional en policías locales. *Ansiedad y estrés*, 12(2-3), 463-477. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/%20es/ibc-74898>
- Lotito, F. (2022). Liderazgo e inteligencia emocional: las emociones como parte relevante del negocio. *Revista Academia & Negocios*, 8(1), 71-86.
- Martínez, M. (2006). La Investigación Cualitativa. *Revista IIPSI*, 9(1), 123 – 146. https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v09_n1/pdf/a09v9n1.pdf
- Mayer, J.D., Caruso, D., & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267-298.
- Molero, L., Álava, H., Campuzano, J., y Dávila, J. (2021). Desempleo en América Latina y el Caribe: análisis bajo un enfoque de descomposición. *Eca Sinergia*, 12(1), 136-151. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/2937/3183>
- Ortiz, E. (2013). Las representaciones sociales: Un marco teórico apropiado para abordar la investigación social educativa. *Revista de ciencia sociales*, XIX(1), 183 – 193. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28026467006.pdf>
- Padrón López, G. A., & Sánchez de Gallardo, M. (1). Efecto de la motivación al logro y la inteligencia emocional en el crecimiento psicológico. *Revista Venezolana De Gerencia*, 15(49), 141-157. <https://doi.org/10.37960/revista.v15i49.10562>
- Peiró, J. M.; Prieto, F. y Roe, R. A. (1996). El trabajo como fenómeno psicosocial. En J. M. Peiró y F. Prieto (eds.): *Tratado de Psicología del Trabajo: Aspectos psicosociales del trabajo*, vol. II. Síntesis: Madrid.
- Rentería, E. (2005). Empleabilidad: una lectura psicosocial. *Revista de Estudios del Trabajo en Colombia*, 1(1), 39-56
- Revista Semana. (2021). Según el Dane, desempleo juvenil en Colombia superó el 23 % entre abril y junio. <https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/segun-el-dane-desempleo-juvenil-en-colombia-supero-el-23-entre-abril-y-junio/202129/>
- Román-Acosta, V., Aniceto-Vargas, P. F., y Román-Julián, R. (2021). Análisis documental de la inteligencia emocional como competencia esencial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 9939-9954.
- Salanova, M., Osca, A., Peiró, J.M, Prieto, F. Y Sancerni, M.D. (1991). Significado del Trabajo en los Jóvenes en la Transición e Incorporación al Mercado Laboral. *Revista. De Psicología General y Aplicada*, 44(1), 113-125. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2798991.pdf> .
- Salarios por profesión para graduados 2001-2011. *Revista Dinero*. <http://www.finanzaspersonales.com.co/calculadoras/articulo/salarios-profesion-para-graduados/4554110/11/14>.
- Sandoval, C. (1996). Investigación cualitativa. Programa de especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social. Medellín: Universidad de Antioquia.

Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para la investigación. *Revista Universum*, 24(2), 192-216.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762009000200011>

Suira, M. (2021). La inteligencia emocional y su relación con el estrés docente. *Revista científica Guacamaya*, 6(1), 83-95.