

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.428>

Estado emocional y desempeño laboral: un estudio asociativo multivariante en profesores universitarios en teletrabajo bajo Covid-19

Emotional state and job performance: a multivariate associative study in teleworking university professors under Covid-19

Alexander Haro Sarango

Instituto Superior Tecnológico España
alexander.haro@iste.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-7398-2760>
Ambato -Ecuador

Diego Lara Haro

Universidad Técnica de Ambato
dm.lara@uta.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-8282-4032>
Ambato -Ecuador

Anderson Chilibingua García

Instituto Superior Tecnológico Vicente León
a.chilibingua@istvicenteleon.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-7273-6947>
Latacunga – Ecuador

Paúl Moina Sánchez

Universidad Técnica de Ambato
pv.moina@uta.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-5286-6787>
Ambato -Ecuador

Natali Lapo Lapo

Instituto Superior Tecnológico Vicente León
lnatalitiana@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-5256-2959>
Latacunga-Ecuador

Artículo recibido: 20 de febrero de 2023. Aceptado para publicación: 2 de marzo de 2023.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Las emociones comprenden una desarrollada variedad, debido a eso, se convierte en una variable compleja de análisis, porque viene ligada a experiencias fisiológicas y subjetivas. Por lo argumentado, el estudio tiene como objetivo: observar si la pandemia Covid-19 incidió en el estado emocional de los docentes y aquello se asocia con el desempeño laboral. Para su desarrollo se usa Alfa de Cronbach, Análisis de Componentes Principales y Análisis de Correspondencia Múltiple (ACM). Mediante el Análisis de Correspondencia Múltiple permite determinar que un bajo estado emocional no se vincula a una característica del ser, pero un elevado nivel de estado emocional se basa en la experiencia profesional como vivencial, por lo cual, el modelo ratifica que los docentes con posdoctorado y un rango etario de 41 en adelante tendrán una afinidad de estado emocional elevado. En términos de desempeño laboral, un elevado nivel de esta característica se asocia con el título de doctorado y, cuando el docente pertenece al área de ciencias pecuarias e informática y electrónica.

Palabras clave: estado emocional, desempeño laboral, análisis estadístico, docencia, universidad

Abstract

Emotions comprise a developed variety, therefore, it becomes a complex variable of analysis, because it is linked to physiological and subjective experiences. Therefore, the objective of the study is: to observe whether the Covid-19 pandemic had an impact on the emotional state of teachers and that is associated with work performance. Cronbach's Alpha, Principal Component Analysis and Multiple Correspondence Analysis (MCA) are used for its development. By means of the Multiple Correspondence Analysis it is possible to determine that a low emotional state is not linked to a characteristic of being, but a high level of emotional state is based on professional and experiential experience; therefore, the model ratifies that teachers with postdoctoral degrees and an age range of 41 and older will have a high emotional state affinity. In terms of job performance, a high level of this characteristic is associated with a doctorate degree and when the teacher belongs to the area of livestock sciences and computer science and electronics.

Keywords: emotional state, job performance, statistical analysis, teaching, university

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons .



Como citar: Haro Sarango, A., Lara Haro, D., Chiquinga García, A., Moina Sánchez, P., & Lapo Lapo, N. (2023). Estado emocional y desempeño laboral: un estudio asociativo multivariante en profesores universitarios en teletrabajo bajo Covid-19. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(1), 2430–2443. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.428>

INTRODUCCIÓN

Las emociones comprenden una desarrollada variedad, debido a eso, se convierte en una variable compleja de análisis, porque viene ligada a experiencias fisiológicas y subjetivas, en este aspecto, proponen que las emociones son métodos adaptativos que nacen dependiendo de los recursos y la situación del entorno, por ende, siempre estarán en cualquier lugar y tiempo (Frijda, 1993). Observando aquello, se puede ultimar que las diferentes perspectivas emocionales podrían influir en el desempeño y comportamiento (Lazarus y Folkman, 1986).

La teoría fraguada por Fisher (1998) discute que, el punto de partida para analizar las emociones en un contexto organizacional reside en estimar varios semblantes del ambiente laboral, así como las condiciones laborales, los roles asignados y el diseño del trabajo, aquellos sucesos se transforman en detonantes de emociones que funcionan sistemáticamente en las respuestas conductuales y actitudinales, pueden transgredir en la productividad y desempeño laboral.

Este contiguo de controversias forja un perjuicio significativo, no solo en la salud del trabajador, sino en los resultados y en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, en este aspecto, también puede transgredir en el comportamiento de los sujetos que lo rodean, por este motivo, arguyen que es un tema fundamental valorar el impacto de las emociones y la reacción al ambiente laboral mediante aplicaciones prácticas que condesciendan conocer la realidad de la organización y su talento humano, con el propósito de iniciar acciones que mitiguen problemáticas corrosivas para la empresa (Goleman, 2018).

En la actualidad, las empresas poseen a la mano un sinfín de instrumentales que permiten investigar dentro de la organización numerosos aspectos y contrastes, los cuales permitirán depurar el panorama sobre cualquier incógnita planteada, en contraste con lo mencionado, Haro y Vanegas (2021) desde la perspectiva de la innovación en las universidades argumentan que el conocimiento no es suficiente, más bien, es acertado trabajar ese conocimiento transmutándolo en estrategias que condesciendan un crecimiento constante, la misma investigación apunta que la innovación proviene del trabajo en equipo, comunicación, participación interna y la inclusión factores tecnológicos, en este sentido, confiere que la mejora continua no solo proviene de la tecnología, sino de la unificación del hombre con la máquina.

En consonancia con la anterior perspectiva, se puede postular que la base de una organización eficiente y eficaz radica en sus trabajadores, por tanto, su salud física y mental debe ser prioridad para un crecimiento sostenible. Pese a que cada entidad es disímil y constituye una gran diversidad en su nómina, existen varios autores que definen elementos para optimar el comportamiento organizacional, se proceden a mencionar algunos: comunicación asertiva (Beck, 2010), resolución de los problemas (Fineman, 2000), autoverbalización (Davis et al., 1988), paridad de género en las áreas (Haro y Naranjo, 2021), estructura organizativa formal y adecuada (Haro, 2021), modelaje cognitivo encubierto (Feldman y Blanco, 2006).

La introducción a un nuevo entorno ocasiona una gran cantidad de estímulos que surgen de la necesidad de adaptación; uno de los aspectos que surge en la adaptabilidad es el estrés, aunque este no es un aspecto totalmente negativo, debido a que es normal ante un escenario que genere perplejidad, el estrés se considera como un estímulo patológico ordinario (Zea Capa, 2018). Vilchez (2014) deduce que el estrés es una reacción a una situación externa, que se manifiesta mediante señales físicas como psicológicas, que perturban la estabilidad del individuo. Si bien el estrés es de carácter patológico e ingénito al ser humano, existe un punto en el cual esta condición se convierte en una problemática, conduciendo consecuencias significativas para el óptimo desempeño de la actividad laboral, el estrés se percibe a simple vista en la segregación acelerada del sudor, aumento del ritmo cardíaco, problemas de asertividad de lenguaje, dificultad en la conexión de las ideas y un desenfreno emocional que desestabiliza al sujeto.

En el campo de la pedagogía, Extremera et al. (2003) apunta que existen diferentes factores emocionales y cognitivos que pueden acarrear al desorden emocional y el padecimiento del síndrome de Burnout en los profesores, insinúa que mientras más tiempo y experiencia laboral mayor es la capacidad de reparación emocional, lo cual, permite un óptimo desarrollo del desempeño profesional, Ilaja y Reyes (2016) en su estudio del síndrome de Burnout en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) sede Ambato concluye que, existe una relación significativa entre aspectos del síndrome de Burnout y el desempeño laboral, además, asevera que una correcta salud emocional opera como una variable transcendental en el desempeño del docente, lo que consciente al aumento de la competitividad ante las demandas que representa el rol.

Las emociones aparte de ser un análisis del entorno de la psicología y la psiquiatría, ha abordado un amplio campo en múltiples ciencias sociales, en este aspecto, estas variables procuran ser punto clave para pronosticar el proceder de las personas con respecto a un evento (Vallejo-Nágera y Olaizola, 1991). En relación a los elementos mencionados, Tatar y Ogun (2019) concluyen que las actitudes tienen una incidencia directa en el esfuerzo, interés y la cognición, aquellos compendios son congénitos al desempeño personal, laboral y académico. Por lo antes argumentado, el presente artículo se plantea como objetivo: observar si la pandemia Covid-19 incidió en el estado emocional de los docentes y aquello se asocia con el desempeño laboral.

MÉTODO

Diseño de la investigación

La extensión del estudio es *mixto* debido a que pretende evaluar el comportamiento del estado emocional con respecto a los niveles de desempeño laboral en la actividad docente en aspectos categóricos y, los mismos, escalados; el proceso estimulado es *medición de fenómenos* mediante modelos asociativos, el proceso que se lleva a cabo es *probatorio* y el beneficio generado es la *predicción del comportamiento* sobre las variables (Álvarez-Risco, 2020).

Técnicas de recolección de datos y cronología

La recolección de la información es primaria, debido a que se inducirá en el profesorado de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) en el primer trimestre del año 2022. En la institución en mención se encuentran 1006 docentes, mediante calculo muestral se determina en 279 sujetos de estudio con un 95% de nivel de confianza. Se detalla la herramienta:

Tabla 1

Instrumento de recolección de datos.

ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS				
Genero	Masculino ()	Femenino ()	Indistinto ()	
Rango etario	22 a 26 años ()	27 a 30años ()	31 a 40 años ()	41 en adelante ()
Nivel académico conseguido	Doctorado ()	Licenciatura o Ingeniería ()	Maestría o Especialización ()	Posdoctorado ()
Área desempeñada	Administración de Empresas ()	Ciencias Pecuarías ()	Ciencias ()	Informática y Electrónica ()
	Mecánica ()	Recursos Naturales ()	Salud Pública ()	

ESTADO EMOCIONAL			
DIRECCIÓN	COD.	PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT
-	EE1	Cuando comenzó la modalidad de teletrabajo percibí miedo ante la inexperiencia en el manejo de las TIC's.	
-	EE2	Siento molestia en la aplicación de las nuevas metodologías de enseñanza inducido por la pandemia COVID-19	
-	EE3	Me sorprende la gran cantidad de instrumentales pedagógicos que se pueden constituir en la modalidad virtual	
+	EE4	Me siento a gusto al realizar las actividades de docencia, investigación y gestión en teletrabajo	
-	EE5	Siento que el teletrabajo me produce tristeza, debido a la carencia de contacto físico con los miembros de la universidad	
-	EE6	Siento disgusto cuando existen fallas tecnológicas en el desarrollo de las clases virtuales	
-	EE7	Siento angustia por la carencia de contacto físico con sus compañeros docentes, estudiantes y personal administrativo	
-	EE8	Siento inseguridad en mi salud física y emocional por el efecto de la pandemia COVID-19	
+	EE9	Siento seguridad en mi salud general en la modalidad teletrabajo	
-	EE10	Siento mayor agotamiento, frustración y estrés en el desarrollo de las actividades académicas en teletrabajo	
-	EE11	Siento cansancio al laborar dando clases, reuniones con docentes y comisiones, entre otras, en modalidad virtual	
+	EE12	Siento satisfacción al realizar mis actividades de docencia, investigación y gestión	
-	EE13	Siento angustia, por la falta de interés de los estudiantes en las clases virtuales	
-	EE14	Siento cansancio emocional con el teletrabajo	
-	EE15	Siento estrés en la modalidad de teletrabajo.	
-	EE16	Siento fatiga emocional en mi jornada laboral en teletrabajo.	
-	EE17	Siento que la falta de contacto físico con los docentes, estudiantes y personal administrativo ocasiona despersonalización afectiva.	
+	EE18	La automatización de los procesos académicos en el sistema de la universidad favorece la labor docente.	
-	EE19	Siento insensibilidad al registrar las notas en el sistema de la universidad al no conocer presencialmente a los estudiantes	
+	EE20	Siento satisfacción al cumplir mis metas laborales diarias en teletrabajo	
+	EE21	Motivo y emocio a los estudiantes en el desarrollo de las actividades del sílabo, clases virtuales	
+	EE22	Incentivo a que todo el alumnado participe en las clases virtuales.	
+	EE23	Soy creativo/a en las dinámicas de clase y respondo enfáticamente a las dudas del alumnado	
+	EE24	Aplico la lógica y racionalidad en el desarrollo de los contenidos del sílabo en la modalidad virtual	
+	EE25	Soy sensible a los problemas socioeconómicos que presentan los estudiantes en modalidad virtual	

DESEMPEÑO LABORAL			
DIRECCIÓN	COD.	PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT
+	DL1	Cumplo eficientemente mi jornada laboral en las horas especificadas	
+	DL2	Cumplo eficientemente la designación de las funciones de gestión en la jornada laboral	
-	DL3	Reflexiono que las horas designadas para el desarrollo de las actividades de investigación y vinculación son insuficientes	
-	DL4	La modalidad virtual ocupa mucho tiempo que no me permite dedicarme a otras actividades	
+	DL5	El ambiente laboral en casa es adecuado (iluminado y ventilado) en teletrabajo	
+	DL6	Al inicio del teletrabajo la universidad nos brindó capacitaciones para desarrollar de forma adecuada las actividades académicas	
+	DL7	Siento empoderamiento en la universidad	
-	DL8	Me siento desmotivado con el teletrabajo	
-	DL9	La pandemia ha provocado en mí incertidumbre sobre el futuro de las actividades académicas presenciales	
+	DL10	Siento que la remuneración como docente universitario es satisfactoria para estos tiempos de pandemia	
+	DL11	Tengo permitido innovar los contenidos del sílabo en la modalidad virtual	
-	DL12	Siento que se reduce mi energía laboral en el teletrabajo	
+	DL13	Siento control en la realización de mis actividades diarias	
+	DL14	Tengo la capacidad inherente de cumplir mis metas señaladas en la jornada laboral	
+	DL15	Participo efectivamente en grupos de investigación y vinculación declaradas en la jornada laboral	
+	DL16	Participo efectivamente en las comisiones asignadas por la autoridad competente	
+	DL17	El teletrabajo facilita la gestión con los grupos de investigación y comisiones	
+	DL18	El teletrabajo condesciende a realizar múltiples actividades al mismo tiempo	
+	DL19	Cumplo con mis obligaciones en lo que respecta a la docencia ajustado a la normativa institucional	

Fuente: Elaborado mediante premisas teóricas

Revisión preliminar

Alfa de Cronbach

Oviedo y Arias (2005) conceden que este descriptivo expresa la fuerza de la agrupación en valores de simetría, previa indagación y conceptualización del error, en efecto, se ostenta como la diferencia entre el valor real observado y la media de estos; se detalla la ecuación:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Donde;

- K = representa el número de ítems en la escala
- $\sigma_{Y_i}^2$ = varianza del ítem i
- σ_X^2 = varianza de las puntuaciones observadas de los individuos

Evaluación por componentes

En esta etapa, se analiza cómo se encuentra la distribución de los aspectos por medio de los elementos categóricos pertenecientes a los sujetos de estudio, por lo consiguiente, analizar aspectos desagregados. Se procede a definir los fundamentos estadísticos:

Análisis de Componentes Principales

Radica en un procedimiento algebraico-estadístico que pretende sintetizar y proveer una organización a la información obtenida; reside en homologar los datos en una matriz por medio de un espacio vectorial, el procedimiento procura estudiar ejes y dimensiones (Lozares Colina y López-Roldán, 1991). Las circunspecciones de esta metodología indaga el número de variables, la finalidad es comprimir a un número inferior; la resolución de este parámetro se fundamenta en la correlación, de esta manera, la exégesis está en observar los coeficientes y el signo que confiera el mismo (Gurrea, 2000). Los autores antes destacados discurren que este proceso confiere que:

- No se pierda la información inicial al conservar la varianza total.
- La falta de correlación afirma que sus componentes son linealmente independientes.

Según la investiga manifestada por De la Fuente (2011) concreta que el cálculo de esta metodología aborda por disponer de una muestra de tamaño n acerca de p variables X_1, X_2, \dots, X_p , primero correlacionadas, para subsiguientemente obtener a partir de ellas un número $k \leq p$ de variables incorrelacionadas Z_1, Z_2, \dots, Z_k que sean de composición lineal de las variables iniciales y que expliquen la mayor parte de su variabilidad. Dicha combinación se explica mediante la siguiente expresión:

$$Z_{1i} = u_{11}X_{1i} + u_{12}X_{2i} + \dots + u_{1p}X_{pi}$$

La matriz para el conjunto n observaciones, se representa de la siguiente forma:

$$\begin{bmatrix} Z_{11} \\ Z_{12} \\ \vdots \\ Z_{1n} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} X_{11} & X_{21} & \dots & X_{p+(n+1)} \\ X_{12} & X_{22} & \dots & X_{p+(n+1)} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ X_{1n} & X_{2n} & \dots & X_{pn} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} u_{11} \\ u_{12} \\ \vdots \\ u_{1n} \end{bmatrix} \quad \text{En notación abreviada: } Z_1 = Xu_1$$

Tanto si las X_j están tipificadas, como si están expresadas en desviaciones respecto de su media muestral, la media de Z_1 es cero, en otras palabras, $E(Z_1) = E(Xu_1) = E(X)u_1 = 0$; la varianza circundada será:

$$V(Z_1) = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n Z_{1i}^2 = \frac{1}{n} Z_1' Z_1 = \frac{1}{n} u_1' X' X u_1 = u_1' \left[\frac{1}{n} X' X \right] u_1 = u_1' V u_1$$

Evaluación categórica

Una vez teniendo en cuenta que los datos tienen la fiabilidad apropiada, se procede a estimar la asociatividad del estado emocional y desempeño laboral segmentado en cuartiles, en conjunto con la información brindada por los sujetos de estudio, entre estos aspectos tenemos: género, rango etario, nivel académico conseguido y área desempeñada; se detalla la metodología categórica a continuación:

Análisis de Correspondencia Múltiple (ACM)

Soria y Hugo (2016) insinúan que esta inventiva compone un instrumento avanzado de análisis de datos en espacios relacionales, el cual busca plasmar la multidiciplidad de forma analítica configurado mediante espacios. El primer parámetro de consideración es la evaluación de la métrica de proximidad entre valores; la ecuación es la siguiente:

$$d^2(i, i') = \sum_{j=1}^J \frac{1}{f_{+j}} \cdot \left(\frac{f_{ij}}{f_{i+}} - \frac{f_{i'j}}{f_{i'+}} \right)^2$$

El siguiente paso es evaluar mediante la tabla de correspondencias en la inserción de cada fila y columna en base a valores absolutos; A dichos valores se le denota genéricamente por n_{ij} , en el cual (i) representa las categorías de las filas, y (j) las columnas. El cálculo para la misma corresponde a la siguiente fórmula:

$$f_{ij} = \frac{n_{ij}}{N}$$

La discrepancia de las hipótesis al plantear este tipo de tablas reside en su asociatividad intrínseca, es decir, H_0 confiere que las variables son independientes, H_1 ratifica que existe una dependencia; el estadístico formulado es:

$$\chi^2 = \sum_i \sum_j \frac{(n_{ob} - n_{es})^2_{ij}}{(n_{es})_{ij}}$$

En la cual n_{ob} son las frecuencias absolutas y n_{es} las esperadas bajo la correspondencia de la hipótesis nula, las frecuencias esperadas son contempladas mediante esta ecuación:

$$n_{es} = \frac{n_{i.} \cdot n_{.j}}{N}$$

RESULTADOS

La revisión preliminar mediante Alfa de Cronbach indica que el valor óptimo y apropiado debe ser superior a 0,6; según lo percibido y plasmado en la (Tabla 1.) se determina un valor de 0,724 para 44 cuestionamientos, lo cual es adecuado.

Tabla 2

Alfa de Cronbach.

ALFA DE CRONBACH	ALFA DE CRONBACH BASADA EN LOS ELEMENTOS TIPIFICADOS	N DE ELEMENTOS
0,724	0,730	44

Fuente: Elaborado mediante la distribución de las respuestas de los docentes en SPSS v.21.

Por lo consiguiente, se procede a desarrollar la sección de evaluación descriptiva por componentes y correlacional, en primera instancia se elabora el Análisis de componentes principales:

Tabla 3

Análisis de Componentes Principales.

VARIANZA TOTAL EXPLICADA								MATRIZ DE COMPONENTES
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Variable	Componente
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado		
1	11,734	26,668	26,668	11,734	26,668	26,668	DL18	0,501
2	3,934	8,942	35,610	3,934	8,942	35,610	DL10	0,424
3	2,827	6,425	42,035	2,827	6,425	42,035	DL13	0,383
4	2,034	4,622	46,657	2,034	4,622	46,657	DL17	0,292
5	1,515	3,443	50,100	1,515	3,443	50,100	EE7	0,277
6	1,302	2,960	53,060	1,302	2,960	53,060	EE11	0,272
7	1,173	2,666	55,726	1,173	2,666	55,726	DL14	0,172
8	1,153	2,621	58,348	1,153	2,621	58,348	DL15	0,142
9	1,069	2,430	60,778	1,069	2,430	60,778	DL5	0,141
10	1,032	2,345	63,123	1,032	2,345	63,123	EE6	0,141

Fuente: Elaborado mediante el software SPSS v. 21

Con base en la (Tabla 3.) de forma *prolectiva* se determina que el componente que se seleccionará será el quinto, debido a que la explicación de la varianza acumula el 50% de la valoración total, se categorizan las variables que posean como media mayor-igual 0,141, en esta revisión se determina tres elementos en estado emocional y siete en desempeño laboral. Por Consiguiente, se procede a desagregar la sección de evaluación categórica explicada por medio el Análisis de Correspondencia Múltiple:

Tabla 4

Fiabilidad y explicación de las dimensiones del ACM.

NÚMERO DE ITERACIONES	VARIANZA EXPLICADA		PÉRDIDA
	TOTAL	INCREMENTO	
47	9,040552	,000010	20,959448

DIMENSIÓN	ALFA DE CRONBACH	VARIANZA EXPLICADA		
		TOTAL (AUTOVALORES)	INERCIA	% DE LA VARIANZA
1	0,928	9,718	0,324	32,394
2	0,911	8,363	0,279	27,877
Total		18,081	0,603	
Media	0,920	9,041	0,301	30,135

Fuente: Elaborado mediante el software SPSS v. 21

Direccionado en la (Tabla 4.) el 100% de casos insertados se consideraron válidos; el proceso ha culminado cuando la prueba para la convergencia alcanzó las 47 interacciones, el alfa de Cronbach determina un valor para la primera dimensión de 0,928 y para la segunda de 0,911, lo cual ratifica que el instrumento y sus respuestas son confiables, las varianzas expresadas en cada dimensión son ligeramente diferentes promoviendo mayor confiabilidad en la primera dimensión con respecto a la segunda. Adicional a esto, los cálculos adjudican que la dimensión (1) es más confiable con una diferencia de 1,866% o 0,017 en valores absolutos.

Tabla 5

Medidas de discriminación del ACM

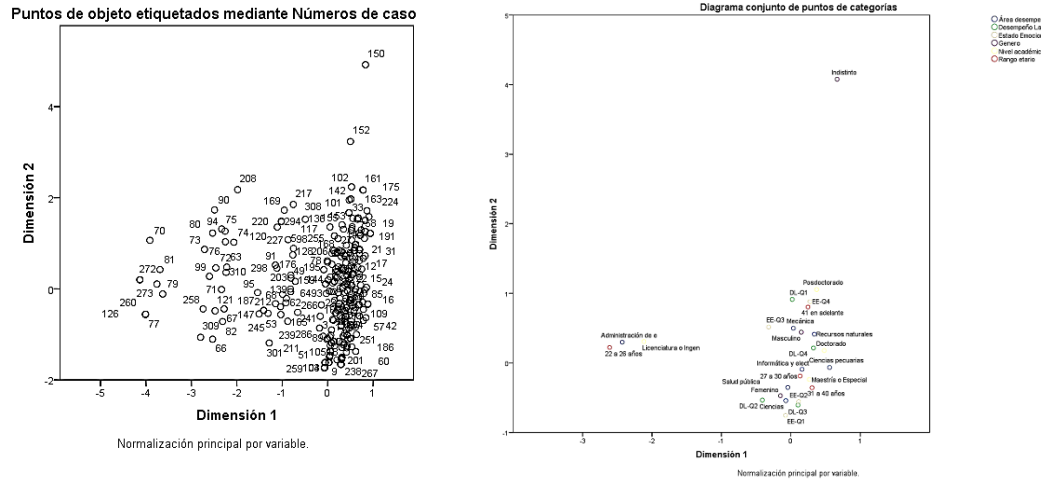
MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN				
	PONDERACIÓN DE LA VARIABLE	DIMENSIÓN		MEDIA
		1	2	
Genero	5	0,025	0,311	0,168
Rango etario	5	0,697	0,235	0,466
Nivel académico conseguido	5	0,709	0,111	0,410
Área desempeñada	5	0,392	0,155	0,274
Estado Emocional	5	0,048	0,475	0,261
Desempeño Laboral	5	0,073	0,387	0,230
Total activo ^a		9,718	8,363	9,041
% de la varianza		32,394	27,877	30,135

Fuente: Elaborado mediante el software SPSS v. 21

Basado en lo expresado en la (Tabla 5.) se puede argumentar que para la dimensión (1) la variable que adjudica la mayor explicación es el nivel académico conseguido, para la dimensión (2) infiere el estado emocional; direccionado en la media entre dimensiones aplicadas sugiere al rango etario.

Figura 1

Diagrama de dispersión por casos de estudio basado en dimensiones y de conjunto por categorías



Fuente: Elaborado mediante el software SPSS v. 21

Mediante un diagrama visualizado en la (Figura 1.) se determina una extensa concentración de los puntos por casos de los sujetos de estudio, catalogando un nivel de asimetría conforme según lo requerido en el modelo categórico. El resultado final esbozado por el Análisis de Correspondencia Múltiple visualizado mediante la (Figura 1.) determina lo siguiente:

- Cuartil (1) del estado emocional no presenta aspectos circundantes.
- Cuartil (2) del estado emocional se asocia con el género femenino y un rango etario entre 31 a 40 años y área de ciencias.
- Cuartil (3) del estado emocional se asocia con el área de mecánica y género masculino.
- Cuartil (4) del estado emocional se asocia con títulos académico de posdoctorado y un rango etario de 41 en adelante.
- Cuartil (1) del desempeño laboral se asocia con títulos académico de posdoctorado.
- Cuartil (2) del desempeño laboral se asocia con el género femenino y área de ciencias.
- Cuartil (3) del desempeño laboral no presenta aspectos circundantes.
- Cuartil (4) del desempeño laboral se asocia con el título académico de doctorado, áreas de ciencias pecuarias e informática y electrónica.

DISCUSIÓN

Extremera et al. (2003) asevera que la experiencia y la capacidad que adjudica un sujeto son factores elementales para mitigar el impacto de las emociones corrosivas; el estudio y su planteamiento estadístico aplicado mediante el Análisis de Correspondencia Múltiple permite determinar que un bajo estado emocional no se vincula a una característica del ser, pero un elevado nivel de estado emocional se basa en la experiencia profesional como vivencial, por lo cual, el modelo ratifica que los docentes con posdoctorado y un rango etario de 41 en adelante tendrán una afinidad de estado emocional elevado.

En términos de desempeño laboral, un elevado nivel de esta característica se asocia con el título de doctorado y, cuando el docente pertenece al área de ciencias pecuarias e informática y electrónica; indudablemente este resultado es coherente, en épocas de Covid-19 era transcendental el uso y manejo óptimo de la tecnología y sus fundamentos para llevar de correcta forma las clases y conferencias virtuales, por lo tanto, los docentes del área de informática por su formación en tecnología tendrán mayor facilidad en el manejo de múltiples herramientas, lo cual, es una ventaja en un entorno donde el uso de este tipo de instrumentales son la clave.

REFERENCIAS

Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Repositorio Institucional - Ulima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>

Beck, J. S. (2010). Cognitive therapy. The Corsini encyclopedia of psychology, 1–3.

Davis, M., McKay, M., & Eshelman, E. R. (1988). Técnicas de Autocontrol Emocional. México. DF: Ediciones Roca.

De la Fuente, S. (2011). Análisis componentes principales. Universidad Autónoma de Madrid, 20(2), 34. https://www.estadistica.net/Master-Econometria/Componentes_Principales.pdf

Extremera, N., Fernández-Berrocal, P., & Durán, A. (2003). Inteligencia emocional y burnout en profesores. Encuentros en psicología social, 1(5), 260–265.

Feldman, L., & Blanco, G. (2006). Las emociones en el ambiente laboral: Un nuevo reto para las organizaciones. Revista de la Facultad de Medicina, 29(2), 103–108.

Fineman, S. (2000). Emotion in organizations. Sage.

Fisher, C. D. (1998). Emotional experiences at work: Do personality and demographic differences matter. First Conference on Emotions and Organizational Life. San Diego, CA.

Frijda, N. H. (1993). Moods, emotion episodes, and emotions.

Goleman, D. (2018). Inteligencia emocional en la empresa (Imprescindibles). Conecta.

Gurrea, M. (2000). Análisis de componentes principales. Proyecto e-Math Financiado por la Secretaría de Estado de Educación y Universidades (MECD).

Haro, A. F., & Vanegas, C. (2021). Evaluación de las capacidades de innovación. Avances de investigación, 8(1), 7–24.

Haro-Sarango, A. (2021). Estructura de Gobierno Corporativo: Un aplicativo para la transparencia y mejora empresarial en Ecuador. Revista científica en ciencias sociales - ISSN: 2708-0412, 3(2), Art. 2. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/03.02.2021.111>

Haro-Sarango, A., & Naranjo-Cedeño, N. M. (2021). Decisiones financieras y desempeño organizacional: La influencia de la mujer en la generación de valor. Revista Científica Multidisciplinaria de la Universidad de El Salvador-Revista Minerva, 4(2), 43–55.

Ilaja, B., & Reyes, C. (2016). Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores. Psicología desde el Caribe, 33(1), 31–46.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Ed. Martínez-Roca,.

Lozares Colina, C., & López-Roldán, P. (1991). El análisis de componentes principales: Aplicación al análisis de datos secundarios. Papers: revista de sociología, 37, 031–063.

Oviedo, H. C., & Arias, A. C. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. Revista colombiana de psiquiatría, 34(4), 572–580.


Soria, A., & Hugo, V. (2016). El "Análisis de Correspondencias Múltiples" como herramienta metodológica de síntesis teórica y empírica. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 6, no 1. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/54585>

Tatar, A., & Ogun, M. N. (2019). *Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment*. LAP LAMBERT Academic Publishing.

Vallejo-Nágera, J. A., & Olaizola, J. L. (1991). *La puerta de la esperanza*. BibliotecaOnline SL.

Vilchez, S. (2014). Comunicación organizacional y estrés laboral en empresas mixtas del sector petrolero. *Forum Humanes*, 3(2), 1–8.

Zea Capa, I. D. (2018). *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestion Educativa Local Mariscal Nieto*, 2018.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .