

# Tendencia prospectiva de estudios superiores de administración de empresas en Antioquia

Juan Santiago Calle Piedrahita  
Gloria María Isaza Zapata

## RESUMEN

Las organizaciones académicas buscan generar conocimiento en las diferentes regiones del país, sujetas a un proceso de cobertura y transformación de la comunidad hacia el saber. El objetivo es indagar las características académicas y profesionales requeridas por los empresarios en las nueve regiones de Antioquia. Por tanto, se realiza una investigación cuantitativa, con cuestionario estructurado a 362 empresarios. En conclusión, la región de Urabá prima la maestría en finanzas y mercadeo internacional; Occidente requieren de especialización en mercadeo y talento humano; Oriente, solicitan especializaciones y maestría en finanzas y organizaciones; Norte, se enfocan en especializaciones además de maestrías en finanzas y administración agropecuarias; Nordeste requiere especializaciones en gerencia de organizaciones públicas; Bajo Cauca en especializaciones en administración agroindustrial y finanzas; Magdalena Medio prefieren especializaciones y maestrías en organizaciones, talento humano, industrial y mercadeo; por último, la región del Suroeste, los empresarios prefieren especializaciones y maestría en administración pública y gestión turística. Lo anterior se obtuvo de resultado de investigación del 2016.

**Palabras Claves:** posgrados, administración, maestría, especializaciones

## ABSTRACT

Academic organizations seek to generate knowledge in the different regions of the country, subject to a process of coverage and transformation of the community towards knowledge. The objective is a research on the academic and professional characteristics required by entrepreneurs in the nine regions of Antioquia. Therefore, a quantitative investigation is carried out, with a structured questionnaire to 362 entrepreneurs. In conclusion, the region of Urabá, they require the masters in finance and international marketing; The West region requires specialization in marketing and human talent; Orient region, apply for specializations and masters in finance and organizations; the North region, focus on specializations and masters in finance and agricultural management; Northeast region requires specializations in the management of public organizations; the region named, Bajo Cauca, requires specializations in administration of agriculture industrialization and finance; Magdalena Medio region, prefer specializations and masters in organizations, human talent, industrial and marketing; and finally the Southwest region, prefers specialization and master in public administration and tourism management. The above was obtained from research results for 2016.

**Keywords:** postgraduate, administration, masters, specializations

## INTRODUCCIÓN

El gobierno colombiano impulsa el desarrollo económico desde diversas estrategias, entre ellas, la educación superior, la cual aporta con una visión amplia para identificar los requerimientos de las

diferentes regiones según la estructura económica (cadenas productivas) que estas poseen. A su vez, contribuye a la transformación de los estilos de gerencia, administración y gestión de los recursos o capacidades de producción en pro de mejorar la calidad de la región y configurar oportunidades de crear empresas (Sánchez Jabba, 2013).

Este proceso educativo, a veces, no es atendido con la suficiente capacidad por algunas entidades gubernamentales, lo cual, fuerza a contratar personal adecuadamente capacitado. En consecuencia, bloquea el progreso a nuevas oportunidades de la región, máxime en Antioquia, que se ha caracterizado por ser un departamento emprendedor (Terán Rosero & León Gómez, 2010) en el cual han surgido empresas como: Compañía Nacional de Chocolate, Industria de Alimentos Zenú S.A.S, Corona, Compañía de Galletas Noel, Seguros Suramericana, Banco Industrial Colombiano (BIC), Corporación de Ahorro y Vivienda Conavi, John Restrepo A. y Cía. S.A. M, Isagen, Mineros S. A., Comercializadora Internacional Banacol de Colombia S. A., entre otras (Correa & Jaramillo, 2002).

La educación, como elemento para preparar los futuros gerentes de las organizaciones, es la base que tributa a ser mejor una región, empero se detectan falencias de educación superior en las regiones rurales, que se consideran de bajo perfil y las Instituciones de Educación Superior (IES) se centran en atender las ciudades capitalinas (Botero-Ospina, 2004). Se olvidaron de un potencial de estudiantes que desean progresar y prepararse mejor con estudios superiores en diferentes áreas del conocimiento para impulsar la región de donde son oriundos.

El Plan de Desarrollo de Antioquia - Antioquia Piensa En Grande -2016-2019, promulga en el numeral 9.2.2.9 Programa 9 “Educación para la nueva ruralidad” un desarrollo integral que aporte a mejorar la calidad de vida de las personas en la zona de influencia; también se enfoca en una “educación pertinente y de calidad que facilite la inclusión productiva” (Perez-Gutierrez, 2016, p. 234); así mismo, el Plan de Desarrollo del Presidente Santos –Todos por un nuevo País- expresa “... muestra las grandes ventajas económicas que pueden realizarse a partir de una educación más universal y de mejor calidad” (Santos, 2014, p. 26). Esto permite pensar en acciones concretas que pueden favorecer el avance de los diversos integrantes de las comunidades.

La educación superior aporta a la creatividad de enfrentar problemas empresariales y convertirlos en oportunidades; por tanto, configura la reacción holística de las capacidades requeridas por la actual sociedad. Esto impulsa el desarrollo macroeconómico de la región, lo cual genera nuevos empleos y seguridad; aporta a la triada de Universidad-Empresa-Estado para impulsar la investigación y desarrollo e innovación (I+D+i) (Fernández-Mesa, Alegre-Vidal, & Chiva-Gómez, 2012). En este orden de ideas, la educación superior permite definir las nuevas competencias requeridas por los empresarios al forzar la intervención de las IES en las regiones para proponer nuevos programas en relación a la formación que han de recibir los diversos estudiantes a nivel universitario, lo cual permite la internacionalización de la producción (Botero-Ospina, 2004) e incorporación en los mercados globalizados.

Los empresarios antioqueños en la búsqueda de expansión, conocimiento, experiencia y desarrollo, han buscado la forma de generar nuevos conocimientos para expandir la industria y posicionar mejor los sistemas productivos desde finales del siglo XIX (Ramírez, Cano, & Franco, 2011). Por tanto, se configura la oportunidad de llegar a las zonas rurales con nuevos posgrados, que impulsen la creatividad orientada a gerenciar y crear empresas con una mayor prospectiva de emprendimiento social (García & Quijano, 2014). A su vez, aportan en las competencias del administrador de empresas en las regiones para que logre una inteligencia emocional que le permita participar en las soluciones de las dificultades de la región (Isaza-Zapata, 2016) y a la innovación estructural del docente (Zapata & Piedrahita, 2014). En síntesis, las regiones configuran una

oportunidad de crear nuevos programas de educación superior para impulsar nuevas competencias y nuevos perfiles de los administradores de empresas en las nueve regiones de Antioquia.

## **MARCO TEÓRICO**

### ***EDUCACIÓN SUPERIOR***

La educación superior en Colombia se rige por la ley 30 de 1992 y aporta una visión a largo plazo de las características que esta debería tener. A su vez, conforma la guía para preparar mejor a los profesionales en las diferentes disciplinas. Sin embargo, la educación pos-gradual, se centra en las urbes como prioridad y deja en las zonas un limitado proceso de nuevos conocimientos y saberes; cuestión que aportarían a las soluciones de producción e industrialización del agro y las zonas de influencia.

El escenario universitario puede contribuir a la búsqueda de proporcionar “respuesta a problemas como el empleo, productividad de las empresas, entre otras (de Maldonado, Maldonado, & Uzcátegui, 2006). Por tanto, las competencias que se desarrollan aportan a una base para la auto-capacitación y para el diseño de carrera (Rodríguez Zambrano, 2007) profesional; lo cual impulsa a definir con claridad el tipo de profesional que se desea egrese de las Facultades, según las necesidades de la región. A su vez, se convierte en una forma de incluir posibilidades de educación en poblaciones que van avanzado en su desarrollo biológico “el concepto de educación permanente debe mucho a la educación de adultos” (Tünnermann Bernheim, 2010, 120) y que requieren de oportunidades diversas para acceder a la educación.

### ***PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS***

La administración de empresas abarca diferentes saberes: derecho, contabilidad, economía, mercadeo, operaciones, finanzas, entre otras. A su vez, los administradores aprenden en las organizaciones a tomar decisiones para impulsar la gestión y lograr impactar el crecimiento del valor de la empresa (Luci, 2016). Por tanto, la diversidad además de la heterogeneidad (Castro, 2015) promueven el desarrollo de la profesión desde diferentes percepciones para generar crecimiento.

Los profesionales de hoy se preparan mejor al ingresar a estudiar una especialización o maestría o doctorados para ampliar el conocimiento y aplicarlo en las organizaciones; las cuales promueven una mejoría en la gestión de los diferentes profesionales (Restrepo, Correa, Arismendi, & Restrepo, 2016). A su vez, las organizaciones solicitan nuevos expertos con actitud de tomar decisiones, adaptarse a las exigencias del entorno, buscar prestigio o marca propia y estímulo de la jerarquía en la organización. Bernal & Cusi (2015, 129) expresan que la mayor falencia en el emprendimiento de sus egresados es el tema financiero: así mismo, los empresarios vinculan personal profesional en un “38.7 y el 34.6% son técnicos-tecnólogos.” En síntesis, los profesionales inician su actividad al egresar de la media técnica (administradores) para luego profundizar en la profesión, con la expectativa de estudiar una especialización o maestría.

### ***PROSPECTIVA DE LA EDUCATIVA SUPERIOR***

La educación superior se constituye en una apuesta en especial del estado por garantizar el acceso a nuevas, mejores y oportunas experiencias que re-direccionen las acciones que se pueden emprender desde los individuos en sociedad para alcanzar metas más sostenibles y de calidad (Torre & Zapata, 2012). En este ámbito la educación se especializa para obtener mejores formas de acceder a la comprensión del ser humano, sus contextos y en este caso las empresas (Martínez, 2010).

La interacción entre Universidad y empresa ha de fortalecerse desde una articulación basada en respeto, reconocimiento y sentido de potenciar en el otro, lo que cada una de las partes tiene como fortaleza para mejorar sus atributos dependiendo el tipo de servicio que se ofrezca (Gutiérrez, 2012). Así cada vez se incrementa el paso de los futuros profesionales por organizaciones que permiten acceder a identificar lo propuesto desde el medio universitario en un espacio de aplicación real como lo son las organizaciones en las cuales pueden tener posibles acciones laborales a futuro.

Establecer que la educación superior fomenta el desarrollo social, es atender a formas responsables de participar en los sistemas de calidad de la sociedad, con sentido de apropiación social del conocimiento y valoración por la trayectoria que se posee. Es encontrar un sentido al ejercicio profesional con compromiso para suscitar asociaciones pertinentes que aborden los retos que se generen en el gremio al que pertenecen.

Puigrós (1991), confirma que el currículo hace parte de la práctica social como elemento esencial para dar a conocer los estudios superiores; sin embargo, el conocimiento de posgrados registrados en los currículos es bajo en lugares rurales con respecto a zonas urbanas. En consecuencia, las personas se someten a establecerse en la ciudad, perdiendo de vista el regreso al campo a aplicar lo aprendido; hay un imaginario quien realiza un posgrado es para trabajar en la urbe, donde están los sueldos e ingresos sujetos al grado recibido en el posgrado. En consecuencia la gestión de la educación tiene un rol fundamental para crear organizaciones inteligentes para lograr los estándares de calidad en el servicio ofrecido (Garbanzo-Vargas, 2016). En síntesis, la educación superior es la palanca para mover el conocimiento hacia las personas que desea mejorar la calidad de vida de las personas del entorno donde habitan.

## METODOLOGÍA

La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, apoyado en un cuestionario estructurado por 21 preguntas a 362 empresarios de las nueve regiones (ver Tabla 1) y con la técnica estratificada, según la información otorgada por la Cámara de Comercio con corte a agosto de 2016. El departamento de Antioquia está dividido en 125 municipios y 9 subregiones las cuales son: Valle de Aburrá, Occidente, Oriente, Norte, Nordeste, Bajo Cauca, Magdalena Medio, Suroeste y Urabá. Esta se realizó durante el 2016-2.

Tabla 1 Número de empresario encuestados por Municipios

Región	Municipios	# Empresarios
<b>Oriente</b>	Rionegro	34
	Marinilla	23
	Santuario	25
<b>Occidente</b>	San Jerónimo	21
	Santa Fe de Antioquia	23
<b>Bajo Cauca</b>	Caucasia	25
<b>Norte</b>	Santa Rosa de Osos	19
	Valdivia	13
	Yarumal	16

<b>Suroeste</b>	Andes	24
<b>Nordeste</b>	Amalfi	13
	Segovia	15
<b>Valle de Aburrá</b>	Envigado	42
<b>Magdalena Medio</b>	Puerto Berrío	25
<b>Urabá</b>	Apartadó	28
	Turbo	16
<b>Total</b>	362 empresarios	

Fuente: elaboración por los autores

El 66% de los encuestados pertenecen al sector comercio y el 44% al sector servicios. Se aplicó la fórmula de población infinita según la siguiente fórmula:

<b>Fórmula Empleada</b>	$n = \frac{z^2 p *(1-p)}{e^2}$
-----------------------------	--------------------------------

**Donde:**

p= probabilidad de éxito = 50%

q= probabilidad de fracaso = 50%

e= error = 5,15%

z = nivel de confianza = 95% = 1,96.

n = muestra = ?

Los datos se analizaron según la estadística descriptiva, apoyadas en gráficas y tablas por área de conocimiento y región.

## RESULTADOS

La sociedad actual solicita romper paradigmas de la educación en el área de la administración para visualizar holísticamente, la aplicación de nuevo conocimiento otorgado en las universidades, pero desde los posgrados. Esto impulsa el desarrollo al contrastar el aprendizaje de sí mismo con la concepción de los sucesos del entorno. De igual modo, el aprendizaje está en constante construcción para configurar una visión sistemática e innovadora, que impacte los ambientes sociales. También, se requiere de pioneros y líderes en la forma de plasmar la arquitectura del saber profesional, la cual sea transmitida a las zonas rurales; sujeto de no perder viabilidad en el contexto social y se articule con las demandas sociales de la zona de influencia; a su vez, impulse el desarrollo organizacional para mejorar la tecnología y la innovación en las zonas rurales.

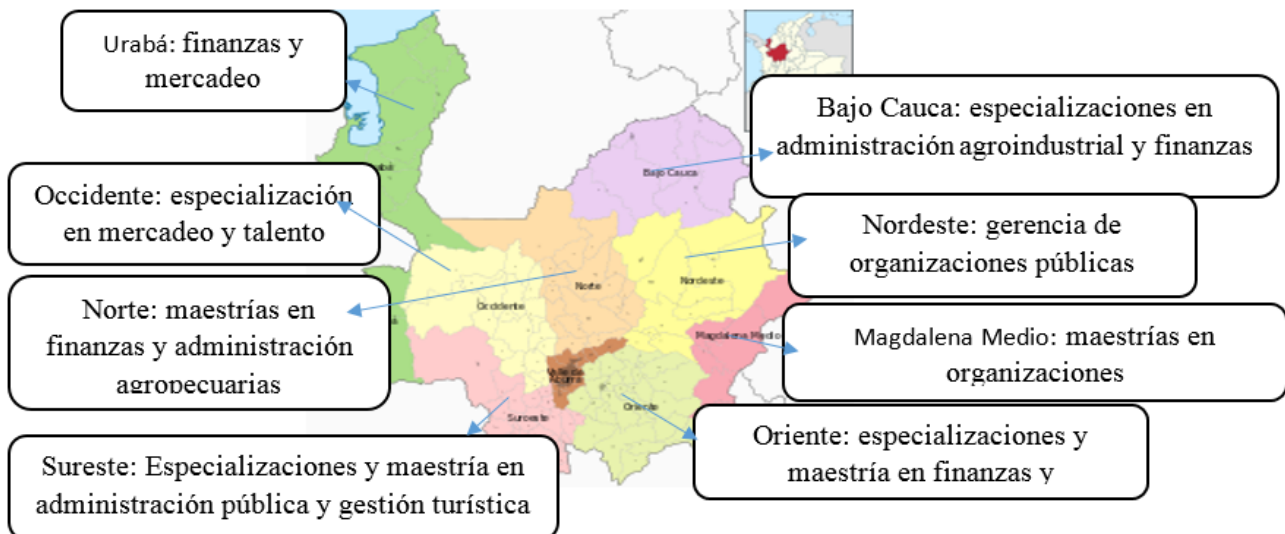
No obstante, se identificó que el 88% de los empresarios son de género masculino y el 12% son administradoras femeninas, lo que indica el progreso de la mujer en las actividades gerenciales en las zonas rurales; ellas eran consideradas amas de casa, para a las actividades del hogar y cuidar a los infantes.

El 85% de los encuestados, manifestaron el conocimiento como elemento esencial para impulsar las zonas rurales; sin embargo, el 66% considera que la innovación es solamente como elemento sujeto a la tecnología y se aplica en las grandes ciudades. A su vez, el 44% de los empresarios manifestaron en contratar personal joven pero capacitado, preferiblemente en áreas de: finanzas, mercadeo, talento humano y organizaciones. El 67% de los empresarios, expresaron que pagaría

entre un 10% y 15% a quienes tengan el título de especialistas; y entre un 21% y 35% demás en el salario a quienes tengan un título profesional maestría; siempre y cuando aporte a mejorar las condiciones de la organización, basados en la creación de valor organizacional.

Por consiguiente, en la zona de Urabá el 45% solicita especialización en finanzas, 35% en mercadeo y el 10% en comercio exterior; el cual es suplido con profesionales desde la ciudad de Medellín; pero, se denota que las condiciones de vida, transporte y progreso académico de la región, restringe la adquisición de estos profesionales. En el Bajo Cauca, se detectó el requerimiento de especialistas en administración agroindustrial (58%) y finanzas (36%), por ser una zona producción de ganado. El nordeste antioqueño, se detectó la necesidad de ofrecer especializaciones o maestrías en gerencia de organizaciones públicas (61%), para atender los planes de desarrollo de la región. En la zona del Magdalena Medio, requieren magister en organizaciones (44%) por la influencia de Ecopetrol y el oriente antioqueño en un 68% solicita especialista y magíster en finanzas y organizaciones. (Ver ilustración 2)

Ilustración 2 Mapa de nueve subregiones de Antioquia



Fuente: Elaboración de los autores, mapa tomado de la Cámara de Comercio de Medellín, 2016)

En la zona del sureste, el 63% de los empresarios desean especializarse en administración pública y en gestión turística por la influencia de zonas vacacionales. La región del nordeste, el 58%, requiere de magíster en finanzas y administración agropecuaria, por el predominio de la ganadería y el movimiento comercial de la zona. La región del occidente, prefiere especializarse en mercadeo (46%) y talento humano (35%) con énfasis en la gestión turística. En síntesis, la mayoría de las regiones hacen un énfasis en especializaciones o maestrías en finanzas, por una percepción de gestión de los recursos para generar valor en las organizaciones.

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

Según la investigación, existe una brecha educativa entre el sector educativo rural y urbano; pero con un interés en que las universidades lleguen a las regiones rurales para impartir clases de posgrados (especializaciones o maestrías). Los empresarios rurales o de ciudades intermedias (no capitales) del departamento de Antioquia, desean personal capacitado, pero el sobre costo en los procesos educativos limita el acceso a la educación y genera deserción; lo cual configura un elemento desmotivador para salir de la zona; prefieren ayudar a sus padres en las actividades comerciales o de servicio. Además, las características de las zonas antioqueñas varían según la influencia de las actividades comerciales de los abuelos y la concentración de los procesos para

generar riqueza. Por tanto, la educación posgradual, aporta al mejoramiento de las condiciones de la gestión empresarial de la zona y generar valor a las organizaciones. Se detecta que las zonas influenciadas por el petróleo, requieren profesionales en organizaciones, como una oportunidad de emprender nuevos negocios que requiere la zona; las áreas geográficas influenciadas por la ganadería, prefieren profesionales con enfoque financiero para aportar la gestión de riqueza.

A su vez, es necesario para las organizaciones con el fin de garantizar sostenibilidad, ganancia y posicionamiento contar con profesionales altamente cualificados en el ámbito educativo según las necesidades de la región. Es decir, se reconoce que el profesional motivado participa más en la solución de problemas; a saber, que la empresa con una visión amplia vuelve el problema (crisis) en una oportunidad. Asimismo, la educación superior (posgrados) aporta a evaluar mejor el medio ambiente, reducir la brecha del desempeño, aportar a diagnosticar problemas organizacionales, articular una visión del futuro (prospectivo) y adaptarse a los cambios, cuando se coloca en práctica los planes de acción. La planeación de los profesionales de las zonas rurales de Antioquia, aportaría al desarrollo regional según las necesidades de los empresarios basados en una trayectoria comercial de la zona con personal comprometido y ético.

## CONCLUSIONES

Las subregiones de Antioquia, buscan transferir conocimiento a los actuales empresarios para impulsar el desarrollo económico social y empresarial en la región. Según las características de las cadenas productivas de la región se configura el tipo de profesional que se requiere. En otras palabras, se demanda de una mirada que permita desde la educación, participación de todos los actores tanto urbanos como rurales para leer contextos con sentido de identidad y de la búsqueda de desarrollo económico, social, tecnológico y financiero.

Los costos de los estudiantes rurales para acceder a procesos de formación pos-gradual se elevan debido a que estos, en su mayoría, deben desplazarse a otros lugares geográficos urbanos. Además, en las empresas prefieren contratar para el área administrativa de las organizaciones, gerentes con alta formación (especialistas o magíster). En conclusión, las universidades no han mirado las zonas rurales como potencial de ofertar posgrados; sin embargo, los empresarios requieren personal capacitado en especializaciones y maestrías para incrementar el valor de las organizaciones y de esta forma mejorar la calidad de vida, lo que impulsa a un crecimiento económico sostenible en la zona; esto se lograría al ajustar la oferta de programas de posgrados, según las necesidades de la región. En prospectiva, se podrían configurar nuevos estudios por los diferentes departamentos de Colombia.

## BIBLIOGRAFÍA

Bernal, L. D. P., & Cusi, M. L. A. (2015). Una mirada a las empresas de los estudiantes y egresados: el caso de la Universidad EAN. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 122–134.

Botero-Ospina, M.-H. (2004). Desarrollo regional e internacionalización de las regiones. *Facultades de Ciencia Política Y Relaciones Internacionales. Documento de Investigación*, 1692-8113; 3.  
Cámara de Comercio de Medellín. (2016). Cadenas Productivas de Antioquia. Retrieved from <http://www.camaramedellin.com.co/site/Cluster-y-Competitividad/Gestion-proyectos-regionales/Cadenas-Productivas.aspx>

Castro, L. A. O. (2015). Diversidad y heterogeneidad en redes de colaboración científica.: Un estudio de las escuelas de administración de américa latina. U. Externado de Colombia.

- Correa, F. C., & Jaramillo, J. G. C. (2002). El ethos antioqueño: Soporte moral para la creación, desarrollo y conservación de empresas. *Semestre Económico Universidad de Medellín*, 5(10).
- de Maldonado, I. P., Maldonado, M., & Uzcátegui, S. B. (2006). El análisis organizacional como fundamento para la mejora de la escuela. *Educare*, 10(3).
- Fernández-Mesa, A., Alegre-Vidal, J., & Chiva-Gómez, R. (2012). Orientación emprendedora, capacidad de aprendizaje organizativo y desempeño innovador. *Journal of Technology Management & Innovation*, 7(2), 157–170.
- Garbanzo-Vargas, G. M. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), 67–87.
- García, S. B., & Quijano, S. E. Q. (2014). Las dimensiones de capital social entre emprendedores incubados. *Magazín Empresarial*, 10(23), 59–64.
- Gutiérrez, C. (2012). Equidad en la educación superior: una propuesta de financiación para Colombia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez Y Juventud*, 10(1), 397–413.
- Isaza-Zapata, G. M. (2016). Un acercamiento a la comprensión del perfil de la Inteligencia Emocional\*/An approach to understanding Emotional Intelligence profiles/Uma abordagem para a compreensão do perfil de inteligência emocional. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez Y Juventud*, 14(1), 331–345.
- Luci, F. (2016). *La era de los managers. Hacer carrera en las grandes empresas*. Paidós Argentina.
- Martínez, J. (2010). *La universidad productora de productores: entre biopolítica y subjetividad*. Bogotá: Universidad de La Salle.
- Perez Gutierrez, L. (2016). Plan de desarrollo de Antioquia -“ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE” 2016-2019. Retrieved from [http://www.antioquia.gov.co/images/pdf/ORDENANZA\\_PLAN\\_DE\\_DESARROLLO\\_DE\\_ANTIOQUIA\\_2016-2019\\_FirmaEscaneada.pdf](http://www.antioquia.gov.co/images/pdf/ORDENANZA_PLAN_DE_DESARROLLO_DE_ANTIOQUIA_2016-2019_FirmaEscaneada.pdf)
- Puiggrós, A. (1991). *América Latina: crisis y prospectiva de la educación*.
- Ramírez, R. D. P., Cano, J. H. M., & Franco, S. C. (2011). Historia del empresarismo en EAFIT. *Revista Universidad EAFIT*, 45(154), 78–97.
- Restrepo, G. D., Correa, S., Arismendi, G., & Restrepo, G. (2016). Acerca del perfil profesional. *Revista Facultad de Ingeniería*, (2), 150–161.
- Rodríguez Zambrano, H. (2007). El paradigma de las competencias hacia la educación superior. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación Y Reflexión*, 15(1).
- Sánchez Jabba, A. (2013). The reinvention of Medellín. *Lecturas de Economía*, (78), 185–227.
- Santos, J. M. (2014). Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. Retrieved from [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PND/PND\\_2014-2018\\_Tomo\\_1\\_internet.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PND/PND_2014-2018_Tomo_1_internet.pdf)
- Terán Rosero, A. C., & León Gómez, G. (2010). Visión del emprendimiento desde el estado y la universidad: El plan de desarrollo de Antioquia visión 2020 con el programa de emprendimiento de



la UPB. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(23).

Torre, D., & Zapata, G. (2012). Impacto de procesos de aseguramiento de la calidad sobre las instituciones de educación superior: un estudio en siete países. *Aseguramiento de La Calidad En Iberoamérica: Educación Superior Informe*, 145–167.

Tünnermann Bernheim, C. (2010). La educación permanente y su impacto en la educación superior. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 1(1), 120–133.

Zapata, G. M. I., & Piedrahita, J. S. C. (2014). Inteligencia emocional del maestro: posibilidad para favorecer procesos de enseñanza-aprendizaje. *Infancias Imágenes*, 13(1), 140–142.