



ANIVERSARIO

ISSN: 0798-1171 e-ISSN: 2477-9598

Depósito legal pp. 197402ZU34

Esta publicación científica en formato digital
es continuidad de la revista impresa



REVISTA DE FILOSOFÍA

Centro de Estudios Filosóficos
"Adolfo García Díaz"
Facultad de Humanidades y Educación
Universidad del Zulia
Maracaibo - Venezuela

Nº 102
2022 -3
Septiembre - Diciembre

Revista de Filosofía

Vol. 39, N°102, 2022-3, (Sep-Dic) pp. 462-472

Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela

ISSN: 0798-1171 / e-ISSN: 2477-9598

**Cognición social y su relación con el desempeño laboral en
instituciones universitarias**

*Social Cognition and its Relationship with Job Performance in University
Institutions*

Guillermo Pastor Morales Romero

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5686-7661>

Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – Lima – Perú
gmorales@une.edu.pe

Santiago Iván Restrepo Restrepo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2677-6870>

Corporación Universitaria Americana – Barranquilla - Colombia
srestrepo@americana.edu.co

Lupe Esther Graus cortez

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1511-5244>

Universidad César Vallejo – Lima – Perú
lgraus@ucv.edu.pe

Odoña Beatriz Panche Rodríguez

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1629-1776>

Universidad César Vallejo – Lima – Perú
opancher@ucv.edu.pe

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7047135>

Resumen

El presente escrito se extracta de la investigación “Relación entre las funciones ejecutivas y la cognición social con el desempeño laboral en la Corporación Universitaria Minuto de Dios seccional Bello” realizada en 2019. La cognición social como parte fundamental de los procesos cognitivos superiores y de la interacción Persona – Ambiente se presenta como actor protagónico en el trabajo y en sus manifestaciones, es decir, el nivel de desempeño laboral está íntimamente ligado a las habilidades de interacción social. En el artículo se trabaja con una población conformada por profesores universitarios de la ciudad de Medellín (Colombia) cuyo desempeño es variable pero dentro de los criterios aceptados por esa Institución educativa y que, además, no presentan alteraciones emocionales o enfermedades mentales categorizadas en el DSM-V. A dicha población se le aplican una serie de pruebas que se detallan a lo largo del escrito y se evidencia una relación directa entre cognición social y desempeño. Este trabajo investigativo promete gran aporte al mejoramiento, no solo del desempeño de los profesores, sino también a la calidad de vida de los mismos y sus familias y al posicionamiento y mejora continua de las IES (Instituciones de Educación Superior).

Recibido 16-06-2022 – Aceptado 24-08-2022

Palabras clave: Cognición social; Competencias laborales; Desempeño laboral; Instituciones universitarias; Neurociencia

Abstract

This paper is extracted from the research "Relationship between executive functions and social cognition with job performance in the Corporación Universitaria Minuto de Dios, seccional Bello" carried out in 2019. Social cognition as a fundamental part of higher cognitive processes and Person - Environment interaction is presented as a leading actor at work and in its manifestations, that is, the level of work performance is closely linked to social interaction skills. The article works with a population made up of university professors from the city of Medellín (Colombia) whose performance is variable but within the criteria accepted by that educational institution and who, in addition, do not present emotional alterations or mental illnesses categorized in the DSM -V. A series of tests are applied to this population that are detailed throughout the writing and a direct relationship between social cognition and performance is evidenced. This investigative work promises a great contribution to the improvement, not only of the performance of the teachers, but also of the quality of life of them and their families and the positioning and continuous improvement of the IES (Institutions of Higher Education).

Keywords: Social cognition; Labor competencies; Job performance; University institutions; Neuroscience

Introducción

Todas las disciplinas y acciones de las personas se han visto impactadas favorablemente por los avances de las neurociencias; es claro que los diferentes comportamientos humanos están mediados por la combinación de constructos psicológicos, aprendizajes culturales y neuro estructuras funcionales, y es desde allí, que se comienzan a entender los diferentes correlatos neuro-anatomo–funcionales que intervienen en todos los campos del quehacer social e individual, y en especial, en el ámbito laboral. Teniendo en cuenta lo anterior, es importante resaltar que, desde una mirada empírica, se identifican fenómenos asociados a la cognición social. De acuerdo a ello, se observan dichas manifestaciones en los directivos en particular, ya que su labor se constituye como fundamental para el logro de objetivos institucionales, cuyo desempeño exitoso estrazado tanto por factores internos del sujeto, como por factores eternos de la organización.

La investigación “Relación entre las funciones ejecutivas y la cognición social con el desempeño laboral en la corporación Universitaria Minuto de Dios, seccional Bello.” es de relevancia para el mejoramiento de las Organizaciones de educación superior. Este mejoramiento está enfocado al logro de sus objetivos institucionales y la calidad de vida de quienes las conforman. En este artículo se analiza con una mirada neurocientífica, el vínculo que existe entre la Cognición Social y la obtención de resultados organizacionales desde la operación directiva, que en pasos posteriores podrá verse reflejado en el diseño de modelos y técnicas efectivas de Neuroliderazgo y Neurocoaching. El capítulo uno de este escrito inicia con un recorrido teórico que va desde la revisión conceptual de la cognición social, su desarrollo, componentes, neurobiología y estrategias de evaluación; el capítulo dos presenta una mirada investigativa de corte cualitativo – descriptivo, donde se analizan una serie de

fenómenos en función de las relaciones humanas. Aquí se describen claramente los objetivos, hipótesis y metodología, con una óptica detenida en el análisis de los resultados y en las recomendaciones prácticas, dejando abierto el camino al desarrollo de un modelo de formación humana.

Cognición social

Los seres humanos viven en entornos altamente complejos. Para poder tener una representación relativamente articulada del mundo, es importante que los perceptores desarrollemos estrategias que permitan acomodarse a las capacidades a las diferentes demandas cognitivas, sobrevivir a la presión informativa y conformar una red de apoyo que nos proporcione el necesario ajuste social.

Butman y Allegri (2001), definen la cognición social como un proceso neurobiológico y psico-social por el cual se evalúa el entorno y se construyen vínculos sociales que sirven para conformar representaciones del medio ambiente de tal forma que se puedan brindar las respuestas más adaptativas según las circunstancias. La cognición social como proceso, se presenta gracias a la sumatoria de indicios que envía el entorno, mismos que son reflejados por las expresiones y micro expresiones faciales, movimientos corporales, movimientos oculares (Frith & Frith, 2007), procesos cognitivos activados por la relación con los demás, sean estos personas, animales o ambiente. La cognición social permite observar, evaluar y responder de forma adaptativa a las demandas del entorno, infiriendo los deseos, expresiones y emociones de los demás. Responder de manera adecuada a los mensajes externos nos ayuda como especie y como individuos a vivir en comunidad con todas las ventajas que esto trae.

Se puede entender la Cognición Social como la manera de construir representaciones adaptativas del entorno, de tal forma que permitan interactuar de una forma constructiva, tanto para la sociedad como para el individuo, siendo parte fundamental de la construcción de sociedad, entorno y cultura. Si se lleva la cognición social al contexto laboral, como lo plantea esta investigación, dicha lectura del entorno realizada por un líder, le podría a ayudar a interactuar mejor con sus coequiperos, “leyendo” sus motivaciones y sus reacciones ante las acciones propias de rol directivo.

Desarrollo de la cognición social

El desarrollo de la cognición social tiene fundamento en la teoría de la mente (ToM), es decir, en la adquisición de habilidades para representar la intencionalidad del otro y sus creencias, así como la empatía, definida ésta como la habilidad para compartir la emocionalidad de quienes nos rodean (Lieberman, 2007). Como ya se ha expuesto, la cognición social se puede expresar como la interacción conjunta de los diferentes procesos neurocognitivos trabajando al unísono para dar respuesta a las demandas de la interacción social, de tal forma que las personas puedan responder adecuada y adaptadamente a las circunstancias del entorno (Green, Olivier, Crawley, Penn y Silverstein, 2005).

Visto de esta manera, se puede entender que la interacción neurocognitiva de las personas con su entorno, en aras de la adaptación y la funcionalidad, tiene como base de sustentación los procesos neurocognitivos (atención, percepción, memoria, lenguaje, funciones ejecutivas), puestas en escena para un adecuado funcionamiento global, es pues, de esta interacción que se desarrolla la *Cognición Social* como constructo básico para el funcionamiento de las personas en comunidad (Brekke y Cols, 2005).

Componentes de la cognición social

La cognición social de acuerdo a lo expuesto, es un conglomerado de interacciones neuro – sociales, producto tanto de la evolución ontogenética, como social y cultural, que dan como resultado tangible, habilidades empáticas y capacidad de valoración moral más allá de enseñanzas netamente sociales o comunitarias. Los componentes de la cognición social se pueden señalar así:

- **Procesamiento emocional:** Las emociones son respuestas neuroquímicas activadas por el cerebro a partir de cambios significativos en el entorno, por lo que este hecho se convierte en un proceso de gran validez adaptativa, cuya principal función es organizar, priorizar, planear y posteriormente ejecutar acciones de interacción social.
- **Teoría de la mente:** Se puede entender la Teoría de la Mente (ToM), como la habilidad para comprender y predecir la conducta de otras personas, sus deseos, sus valores, creencias e intenciones.
- **Percepción social:** La percepción social puede entenderse como el estudio de las influencias sociales sobre la percepción humana, y desde allí, entender que las diferencias entre una y otra persona, siempre estarán presentes e interactuantes de forma dinámica.
- **Sesgo atribucional:** La noción de sesgo cognitivo, precursor del sesgo de atribuciones, fue introducida por Daniel Kahneman y Amos Tversky en 1972, y surgió de observar cómo algunas personas con patrones diferentes de reacción ante situaciones en que los juicios y decisiones, diferían, no eran predecible según la teoría de la elección racional; esta situación la explicaron con términos heurísticos, pero que de forma común llevan a conclusiones equivocadas.

Neurobiología de la cognición social

De manera tradicional, el estudio de la neurobiología asociada a las emociones, ToM o la Cognición Social se ha basado en análisis psicopatológicos y de lesiones cerebrales. Con los instrumentos de última generación, se ha avanzado un poco en el entendimiento de los correlatos Neuro – anatomo – fisiológicos y los estilos de socialización e interrelación humana. Con la Resonancia Magnética Funcional (RMf) y la Tomografía por Emisión de Positrones (TEP) se han realizado hallazgos relevantes en el estudio de las emociones y los dilemas morales, donde de manera gruesa se corrobora lo ya sabido, la participación de redes límbicas, para-límbicas y corticales que incluyen la amígdala, el tálamo, la porción

superior del mesencéfalo, la corteza insular, la circunvolución frontal inferior, la corteza temporo-occipital-posterior y el surco intraparietal derecho.

Triada neurocognitiva

La triada cognitiva surge como producto de los trabajos realizados por Aarón Beck en relación a la Terapia Cognitiva. En la Psicoterapia Cognitiva no existe, como en otras escuelas, un cuerpo teórico unificado o un autor centralizador. Estas aproximaciones cognitivas, con la incorporación de las neurociencias, promueve la existencia de Estructuras, Procesos y Resultados cognitivos (neurocognitivos). Las estructuras cognitivas, pueden relacionarse con los esquemas y los procesos cognitivos, con la atribución de sentido que se da a partir de ellos mismos (los esquemas). Los resultados cognitivos se relacionan con las creencias, que son el resultado del proceso que se da entre los esquemas y la realidad.

La triada cognitiva, puede como se describió en el párrafo anterior, jugar un papel protagónico en la generación de emociones y posterior conducta. Un docente / directivo, por ejemplo, que presente una triada cognitiva negativa, puede llevar a pobre desempeño laboral, falta de productividad y deterioro en sus relaciones interpersonales. Caso contrario, podría presentarse en sujetos que observan mayor coherencia entre los estímulos del Mundo y del Sí mismo y sus atribuciones.

Desempeño laboral

El desempeño laboral, es un concepto que se ha construido teniendo presente la evaluación que se realiza de una labor determinada en una organización, algunos autores de la Administración, han trabajado este término con diferentes propuestas llegando a la misma temática y convergiendo en sus implicaciones. La gestión del desempeño involucra procesos que establecen metas para el desarrollo de las funciones que los empleados realizan en una organización. Estas labores implican el alcance de objetivos organizacionales que se han convenido con anterioridad al inicio de una contratación. Es importante resaltar que estas labores, son asignadas acorde con las competencias y el conocimiento de los empleados.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, Montenegro (2003), afirma que el sistema de evaluación que se realiza del desempeño en las instituciones, debe contener unos estándares, es decir, criterios para especificar la calidad del desempeño de un docente - directivo, que pueden convertirse en estrategias para la creación de políticas en la educación superior.

El desempeño laboral a partir de las metas en la organización de Educación Superior

El desempeño laboral en las organizaciones de Educación Superior, se establecen acorde a los lineamientos propios de la institución educativa, lo cual quiere decir, que tienen prioridad los procesos misionales de dicha institución, su razón de ser. Es de ahí, que las metas que se proponen en el desempeño laboral, están directamente alineadas con los objetivos organizacionales, y es por esto que el desempeño será medido acorde a ello.

Rodríguez (2004), explica que evaluar el desempeño, consiste en valorar la eficacia que presenta un empleado al ocupar su tiempo en las labores encomendadas, incluyendo la eficiencia y eficacia, además de sus capacidades.

Procesos implicados en el desempeño laboral.

El desempeño laboral, es una función que está inmersa en las dinámicas de la organización, cualquiera que ésta sea. En el caso objeto de esta investigación, el desempeño laboral, está relacionado con las actuaciones que los colaboradores, académico – administrativos, tienen al interior de la institución, y que se desempeñan como directivos. Es importante entonces resaltar, que algunos procesos implicados en el desempeño incluyen el reclutamiento y la selección del candidato más idóneo para realizar la labor, y que además cumpla con los requerimientos de los diferentes departamentos de la institución.

Metodología

Se plantea la pregunta ¿Cuál es la relación existente entre la cognición social (ToM) con el desempeño de personal académico – administrativo que labora en la universidad Minuto de Dios – sede Bello? Se busca en el proyecto identificar la relación existente entre la cognición social (ToM) con el desempeño de personal académico – administrativo y conocer la relación que existe entre el desempeño laboral de los directivos de UNIMINUTO y la capacidad de interpretar las emociones básicas de sus Colaboradores. La investigación plantea como hipótesis que los directivos que muestran alto nivel de desempeño en su evaluación laboral tendrán un nivel de pensamiento constructivo alto y un nivel en funciones ejecutivas sobre la media. El enfoque es totalizante; el tipo de investigación es descriptiva con un método cuasi experimental.

Como instrumentos de medición se toman la evaluación de la gestión del desempeño de la institución y las pruebas psicométricas del WICST y CTI. La población está compuesta por Colaboradores académico – administrativos de la Universidad UNIMINUTO sede Bello; no existe una muestra, en tanto la Población comprende el 100% de los directivos y personal con funciones directivas (la muestra es igual a la población). Los instrumentos se administraron en forma colectiva a la totalidad de los sujetos. Para el análisis de los datos se calcularon estadísticos descriptivos (media, desviación estándar, percentiles, asimetría, curtosis, valores mínimos y máximos), prueba t de Student (para establecer la existencia de diferencias significativas entre hombres y mujeres) y para indagar la existencia de asociación o correlación y su intensidad se aplicó el coeficiente de Correlación de Pearson para cada una de las variables consideradas en cada hipótesis.

Resultados

En el desarrollo de este apartado se presenta el análisis y discusión de los resultados, en el cual se pretende dar respuesta a la pregunta planteada: ¿Cuál es la relación existente entre la cognición social (ToM) con el desempeño de personal académico – administrativo que labora en la universidad Minuto de Dios – sede Bello?, esta inquietud obedece a los intereses particulares de la investigador acerca de la relación existente entre las funciones ejecutivas y la cognición social con el desempeño de los colaboradores académico – administrativos.

Relación entre desempeño laboral y pensamiento constructivo

Los objetivos específicos correspondientes a: Identificar la relación existente entre el desempeño laboral de directivos de UNIMINUTO sede Bello y la capacidad de pensamiento constructivo y conocer la relación que existe entre el desempeño laboral de los directivos de UNIMINUTO sede Bello y la capacidad de interpretar las emociones básicas de sus Colaboradores. Al aplicar el Inventario de Pensamiento Constructivo al personal académico - administrativo de la Universidad Minuto de Dios sede Bello se encontraron los siguientes datos (resultado promedio de las pruebas aplicadas a todos los empleados):

En los resultados globales observados tras la aplicación de los instrumentos, se observa lo siguiente en los aspectos más relevantes:

Es importante resaltar, que la población en su cotidianidad sostiene relaciones constructivas con su entorno que favorecen relaciones en comunidad, dado que orientan la percepción que los individuos tienen acerca de los eventos de la vida cotidiana, así como de las emociones que estos eventos despiertan en ellos Epstein (1998). Esta teoría sugiere, que las emociones de la vida diaria están producidas por la interpretación de los eventos, que se presentan por las condiciones particulares de la comunidad Uniminutense. Se identifica en los resultados que la población evidencia capacidad de autorregulación emocional y direccionamiento consciente y voluntario orientado a la solución de problemas y consecución de metas.

Ahora bien, la triada cognitiva enunciada por Aarón Beck, sintetiza la visión de Sí Mismo, del Futuro y del Mundo y las nombra “dimensiones” bajo el nombre de Tríada Cognitiva que, para contextualizar con la investigación realizada, se le incluye en prefijo “Neuro” dando alcance al correlato anatómico – funcional y su interacción con el entorno. La población, está en constante mejoramiento profesional, individual y social, manifestado en su interrelación con su labor en la universidad, identificando al ser humano como un constructor activo y permanente de su realidad, evidenciándose interdependencia entre cognición, emoción y conducta, esto se apoya en la teoría de la triada cognitiva propuesta por Belloch (1995).

Correlaciones entre los componentes objeto de la investigación

Para realizar las correlaciones entre los componentes de las variables estudiadas en la investigación, que hacen referencia a las funciones ejecutivas, la cognición social y el desempeño, se utilizó el software estadístico SPSS, dado que esta herramienta es de mayor confiabilidad para la lectura de los resultados. Inicialmente se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman y Kendall para relacionar rangos ordenados (Hernández, et al, 2006). El coeficiente de correlación puede presentar variaciones de -1.00 a 1.00 donde: -1.00 hace referencia a una correlación negativa, 0.00 hace referencia a que no existe correlación entre las variables y 1.00 es la correlación positiva perfecta (Hernández, 2006). En la siguiente tabla, se exponen las correlaciones encontradas con los coeficientes de correlación de Kendall y Spearman, las cuales indican que existe un nivel de correlación de significancia de 0,01.

Correlaciones				
			<i>Promedio1</i>	<i>Promedio2</i>
<i>Tau_b de Kendall</i>	<i>Promedio1</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	1,000	,966**
		<i>Sig. (bilateral)</i>	.	,007
		<i>N</i>	10	6
	<i>Promedio2</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	,966**	1,000
		<i>Sig. (bilateral)</i>	,007	.
		<i>N</i>	6	6
<i>Rho de Spearman</i>	<i>Promedio1</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	1,000	,986**
		<i>Sig. (bilateral)</i>	.	,000
		<i>N</i>	10	6
	<i>Promedio2</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	,986**	1,000
		<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	.
		<i>N</i>	6	6
**. <i> La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).</i>				

Las correlaciones positivas indican que las dos variables se mueven en la misma dirección, es decir que la correlación positiva entre funciones ejecutivas y desempeño laboral.

Conclusiones

Pensamiento constructivo global: El nivel de inteligencia emocional, se encuentra ubicado dentro de la media. Es posible que el grupo en ocasiones actúe de manera constructiva y en algunas pocas con relativa inmadurez. A veces es capaz de realizar un buen análisis de las demandas de las situaciones novedosas y complejas, mientras que otras veces se precipita y comete errores de valoración o actuación. Sus reacciones emocionales también pueden alternar entre momentos de estabilidad y flexibilidad y ocasiones en las que muestra bastante rigidez o se deja llevar de sus sentimientos. Todo esto corresponde a comportamientos normales.

Afrontamiento emocional: El grupo evaluado, muestra algunas limitaciones a la hora de manejar sus emociones, lo que puede llevarle a reaccionar de manera excesiva o, por el contrario, a no expresar sus emociones de acuerdo a las circunstancias. Puede costarle asumir y superar situaciones pasadas que le provocaron frustraciones por no ver cumplidas

sus expectativas. En algunas ocasiones puede necesitar apoyo del entorno (jefes o pares) para que le ayuden a encauzar sus emociones de forma algo más adaptativa. Puede que le cueste trabajar en un ambiente de incertidumbre o ambigüedad. Puede serle difícil sobreponerse a los fracasos o experiencias negativas y tiene tendencia a 'rumiarlos' más de lo que sería conveniente, pensando excesivamente en los aspectos que han ido mal.

Afrontamiento conductual: El nivel de afrontamiento conductual del grupo de trabajadores en Universidad Uniminuto está situado en la zona intermedia y representa un nivel normal. Esto significa que a veces reacciona de manera activa y responsable cuando se enfrenta a los problemas, mientras que otras veces los evita o los aborda de forma pasiva o negativa. Algunas veces acepta a los demás como son, mientras que otras veces se deja llevar por prejuicios. Puede tratar ciertos aspectos de forma realista y positiva, mientras que en otras ocasiones puede mostrar un optimismo ilusorio o un pesimismo injustificado.

Gestión del desempeño: En la gestión del desempeño, de igual manera se tienen presentes los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento y la teoría expuesta en el sustento teórico. Puchol (2007), explica que la evaluación del desempeño, es un procedimiento continuo, sistemático, orgánico y en cascada acerca del personal de una empresa en relación con el trabajo habitual. Además, que ésta debe ser mirada hacia atrás y hacia adelante, es decir con una óptica histórica y en prospectiva, para lograr que no se evalúe por criterios ocasionales sino de acuerdo con los objetivos del cargo. Con relación a los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento de gestión del desempeño propio de la institución, el mayor puntaje lo arroja el componente solución de problemas (4,8), el siguiente es misión y compromiso institucional con un (4,8), lo cual explica que los colaboradores académico – administrativos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, seccional Bello, anticipan a las situaciones que pueden presentarse en la institución y que además se identifican con los principios y la filosofía de la institución. Esto se constituye como una fortaleza de la institución.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados de la investigación, se pueden realizar las siguientes recomendaciones:

- Realizar una evaluación del desempeño para los colaboradores acorde a su cargo, funciones y competencias, para que puedan valorarse los logros de objetivos que cada uno tenga con respecto a los objetivos de la organización.
- Realizar capacitaciones periódicas que potencialicen las funciones ejecutivas en especial la flexibilidad cognitiva, la adaptabilidad y la memoria de trabajo.
- Promover espacios de intercambio docente – administrativo, que ayuden al mejoramiento de habilidades en cognición social y manejo de autorregulación emocional, además del control inhibitorio.

Referencias bibliográficas

- Beer J S, Heerey E A, Keltner D, Scabini D, Knight R T: The regulatory function of self-consciousness: insights from patients with orbit frontal damage. *Jpers Soc Psychol*, 85:594-604, 2003.
- Bennett M, Matthews L. (2000) The role of second-order Belief-understanding and social context in children's self-attribution Of social emotions. *Social Development*, 9:126-130.
- Bergson H. (1996). *Las Dos Fuentes de la Moral y la Religión*. Altaza. España.
- Baddeley, A. (2000). The episodic buffer: a new component of working memory? *Trends in Cognitive Sciences*, 4(11), 417-423.
- Berrthoz S, Armony JL, Blair RJ, and Dolan RJ: An fMRI study of intentional and unintentional (embarrassing) Violations of social norms. *Brain*, 125:1696-1708, 2002.
- Blair R J, Morris J S, Frith C D, Perrett D I, Dolanrj. (1999). Dissociable neural responses to facial expressions of sadness And anger. *Brain*, 122(Pt 5):883-893.
- Botvinick M, JHA AP, BYLSMA LM, FABIAN SA y cols. Viewing facial expressions of pain engages cortical areas involved in the direct experience of pain. *Neuroimage*, 25:312-319, 2005.
- Beck, A. T., y Clark, D. A. (1978). "Anxiety and depression": An information processing perspective. *Anxiety Research*, 1, 23-36.
- Beck, A. T.; Rush, A. J.; Shaw, B. F., y Emery, E. (1983). "Terapia cognitiva de la depresión". Bilbao: DDB.
- Bear, M.F., Connors, B.W. (2002) *M.A. Neuroscienze (2ed)* Milano, Masson.
- Belloch. Y otros, (1995). "Manual de psicopatología". Volumen II, cap.XI. Editorial McGraw-Hill.
- Bora E, Harrison BJ, Yücel M, Pantelis C. (2010). *Psychol Med*. 2013 Oct;43(10):2017-26. doi: 10.1017/S0033291712002085. Epub 2012 Oct 26. Review.
- Blakeslee, S. (2003) Brain experts now follow the money. *New York. Times*, 17 Giugno 2003.
- Cajal, S. et al. (1995) *Histology of the Nervous System of Man and Vertebrates (History of Neuroscience, No 6)* Oxford University Press.
- Carruthers P, Suffering without subjectivity. *Philosophical Studies*, 121:99-125, 2004.
- Casebeer W D: Moral cognition and its neural constituents. *Nat Rev Neurosci*, 4:840-846, 2003.
- Coulson M: Attributing emotion to static body postures: Recognition accuracy, confusions, and viewpoint dependence. *J Nonverbal Behavior*, 28:117-139, 2004.
- Corsi, María, (2010). *Aproximaciones de las neurociencias a la conducta*. Segunda edición. Ed. Manual Moderno. México.
- Damasio A: *El Error de Descartes: La Razón de las Emociones*. Andrés Bello. Santiago de Chile, 1996.
- Damasio A R, Grabowski T J, Bechara A, Damasio H.: Subcortical and cortical brain activity during the feeling of self-generated emotions. *Nat Neurosci*, 3:1049-1056, 2000.
- DE Quervain D J, Fischbacher U, Treyer V, Schellhammer. The neural basis of altruistic punishment. *Science*, 305:1254-1258, 2004.
- Ekman P: Facial expression and emotion. *Am Psychol*, 48:384-392, 1993.
- Epstein, S. (1998). "Constructive Thinking: The key to emotional intelligence". Westport, CT: Praeger Publishers.
- Farrow T F, Zheng Y, Wilkinson I D, Spence S A y cols.: Investigating the functional anatomy of empathy and forgiveness. *Neuroreport*, 12:2433-2438, 2001.
- Fridja N: *Passions: Emotion and socially consequential behavior*. En: Kavanaugh R, Zimmerberg B, Fein S (eds). *Emotion: Interdisciplinary Perspectives*. Lawrence Erlbaum Associates, 1-28, Nueva Jersey, 1996.
- Flores, J. (2006). *Neuropsicología de los lóbulos frontales*. Universidad Autónoma de Tabasco. División Americana de Ciencias de la Salud. Primera Edición.
- Fuster, J.M. (2000). Executive frontal functions. *Experimental Brain Research*, 133, 66-70.
- Greene J, Haidt J: How (and where) does moral judgment work? *Trends CognSci*, 6:517-523, 2002.
- Greene J D, Sommerville R B, Nystrom L E, Darley J M, Cohen J D: An fMRI investigation of emotional engagement in moral judgment. *Science*, 293:2105-2108, 2001.
- Goleman, D. (1996). "La inteligencia emocional". Primera Edición. Barcelona. Javier Vergara Editor S.A.
- Glimcher, P. (2003) *Decisions, uncertainty, and the brain: The science of neuroeconomics*. Cambridge, ed. MA: MIT Press.

- Gould S J: Pathways of discovery. Deconstructing the «science wars» by reconstructing an old mold. *Science*, 287:253-255, 257-259, 261, 2000.
- Haidt J: The moral emotions. En: Davidson RJ, Scherer K, Goldsmith H (eds). *Handbook of Affective Sciences*. Oxford University Press, 852-870, Oxford, 2003.
- Hale LR, Goldstein D S, Abramowitz CS, Calamarige, Kosson D S: Psychopathy is related to negative affectivity but not to anxiety sensitivity. *Behav Res Ther*, 42:697-710, 2004.
- Hernández S. R., Fernández-Collado, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*, México, McGraw-Hill. Quinta Edición.
- Julio Cesar Flores, *Neuropsicología de los lóbulos frontales*, 2006
- Kagan J: Human morality and temperament. *NebrSympMotiv*, 51:1-32, 2005.
- Katz L D. *Evolutionary Origins of Morality: Cross-disciplinary Perspectives*. Imprint Academic. Thorvonton, 2000.
- Kosson D S, Suchy y, Mayer A R, Libby J: Facial affect recognition in criminal psychopaths. *Emotion*, 2:398-411, 2002.
- Kotler, P. (1986) *Marketing Management* trade. it. Torino, ISEDI, p.5 54
- Luecke, R. (2007). *Gestión del desempeño, evalúe y mejore la eficacia de sus colaboradores*. España: Ediciones Deusto.
- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1993). "The intelligence of emotional intelligence". *Intelligence* n° 17, 433-442.
- Miller, E.K. Cohen, J.D. (2001) an integrative theory of prefrontal cortex function, *Annual Review of Neuroscience*, Pp. 167-202.
- Münch, L. (2010). *Fundamentos de Administración*. México: Editorial Trillas
- Münch, L. Galicia, E. Jiménez, S. Patiño, F. Pedronni, F. (2012). *Administración de instituciones educativas*. México: Editorial Trillas.
- Neuromangement, como utilizar a pleno el cerebro en la conducción exitosa de las organizaciones*. Néstor Braidot. Ediciones Granica S.A. Montevideo 2012 ISBN 978-950-641-155-
- Peterson, R. (2003) Book review of *Decisions, Uncertainty, and the Brain: The science of neuroeconomics*. Cambridge, ed. MA: MIT Press.
- Peterson, R. (2003) Probing the brain of an investor: How advances in neuroscience are demystifying the markets. Ed. *Market psychology Consulting white paper*.
- Puchol, L. (2007). La importancia de la dirección de los recursos humanos En *Dirección y gestión de recursos humanos*, (p 81 – 85) España: Díaz de Santos.
- Quartz, S. (2002) *Liars, Lovers, and Heroes: What the New Brain Science Reveals About How We Become Who We Are*, William Morrow.
- Rodríguez Muñoz, F... Construcciones de la neurociencia al entendimiento de la creatividad humana. **Arte, Individuo y Sociedad**, Norteamérica, 23, ago. 2011. Disponible en: <<http://revistas.ucm.es/index.php/ARIS/article/view/36253/35103>>.
- Sánchez Herrera, Joaquín. *Nuevas tendencias en comunicación*. Ed.- ESIC. Madrid. 2010.
- Shimamura AP. *Memory retrieval and executive control processes*. In Stuss D, Knight RT, eds. *Principles of frontal lobe function*. New York: Oxford University Press; 2002. p.



REVISTA DE FILOSOFÍA N° 102 – 2022 – 3 - SEPTIEMBRE -DICIEMBRE

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en septiembre de 2022,
por el Fondo Editorial Serbiluz, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

**www.luz.edu.ve www.serbi.luz.edu.ve
www.produccioncientificaluz.org**