



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

TEMA:

“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN GRUPO HERDOIZA EN LA CIUDAD DE AMBATO, EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo General de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Modalidad Proyecto de Investigación.

Autor

Palate Ramón Gissela Marisol

Tutor

Ps. Cl. Jorge Cisneros Mg.

AMBATO - ECUADOR

2018

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Palate Ramón Gissela Marisol, declaro ser autor del Proyecto de Tesis, titulado (a) “LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN GRUPO HERDOIZA EN LA CIUDAD DE AMBATO, EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”, como requisito para optar al grado de “Psicóloga”, autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los (días) del mes de (mes) de (año), firmo conforme:

Autor: Palate Ramón Gissela Marisol

Firma



Número de Cédula: 010525248-0

Dirección: Km 51/2 vía a Baños y calle 1.

Correo Electrónico: gisselapalate1994@gmail.com

Teléfono: 0958800104

APROBACION DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACION

Yo, Ps. Cl. Jorge Cisneros Mg., 180285802-5, en mi calidad de tutor del trabajo de titulación nombrado por el Comité Curricular de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Tecnológica Indoamérica:

Certifico:

Que el Trabajo de Titulación “LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN GRUPO HERDOIZA EN LA CIUDAD DE AMBATO, EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”, desarrollado por Palate Ramón Gissela Marisol, estudiante de la Carrera de Ciencias Psicológicas para optar por el Título de Psicólogo General ha sido revisado en todas sus partes y considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, para ser sometido a sustentación pública y evaluación por parte del tribunal Examinador.

Ambato, 14 de mayo del 2018

Ps. Cl. Jorge Cisneros Mg.

Declaración de autoría

El abajo firmante, en calidad de estudiante de la Carrera de Ciencias Psicológicas de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Tecnológica Indoamérica, declara que los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de su persona como autor de este Trabajo de Titulación.

Ambato, 14 de mayo del 2018



Palate Ramón Gissela Marisol

010525248-0

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Investigación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN GRUPO HERDOIZA EN LA CIUDAD DE AMBATO, EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”, previo a la obtención del Título de Psicólogo, reúne los méritos suficientes para ser sometido a disertación pública.

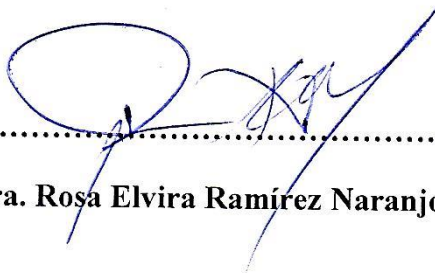
Para constancia firman:



Ps. Cl. Paola Estefanía Salinas Aguilar



Ps. Cl. Ana Cecilia Ortiz Paredes



Dra. Rosa Elvira Ramírez Naranjo

Ambato, 14 de mayo del 2018

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se plasmó gracias a Dios y el resultado de la constancia, lo comparto y dedico a quienes en alguna vez creyeron en mí, a aquellos que me dieron una palabra de aliento, y me motivaron a llegar donde hoy estoy. A mi Madre, quien nunca me dejó desistir, quien me motivó con su infinito amor. A mi hermano por su amistad y lealtad. A mis abuelito Cesar quien me enseñó los cantares del pueblo. A mi abuelita Rosita por su ternura.

Para ellos con mucho cariño.

Gissela Marisol Palate Ramón

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por sus bendiciones, a mi madre y mi hermano quienes son el pilar de mi vida. Extiendo un cordial agradecimiento a la “Universidad Tecnológica Indoamerica”, a los docentes que compartieron sus conocimientos y me inculcaron a ser un profesional de excelencia.

A mi tutor de tesis Ps. Cl. Jorge Cisneros Mg. Por su guía, ayuda constante, por ser excelente profesional.

A la Corporación Grupo Herdoiza y sus colaboradores por permitirme ingresar a esta y cumplir con mi trabajo de investigación.

INDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
Autorización por parte del autor	ii
Aprobacion del tutor del trabajo de titulacion.....	iii
Declaración de autoría.....	iv
Aprobación tribunal	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento.....	vii
Indice de contenidos.....	viii
Indice de tablas.....	xii
Indice de graficos	xii
Indice de cuadros.....	xii
Resumen ejecutivo	xiii
Abstract	xiv
Introduccion	xv

CAPITULO I

El problema.....	1
Contextualización.....	1
Antecedentes	3
Fundamentaciones.....	4
Fundamentación Epistemológica	4
Fundamentación Psicológica.....	5
Justificación.....	6
Objetivos.....	8
Objetivo General	8
Objetivos Específicos.....	8

Marco conceptual.....	9
Inteligencia emocional.....	9
Conceptualización.....	10
Teorías y modelos de la Inteligencia Emocional	12
Modelo de Daniel Goleman.	12
Modelo de Salovey y Mayer	14
Modelo de Bar-On.....	15
Modelo de Cuatro pilares	16
Emociones	17
Factores de desarrollo humano.....	18
La inteligencia emocional en la eficacia organizativa.	19
Necesidad de Autoestima.....	19
Necesidad de protección	20
Estilos de liderazgo.....	21
Liderazgo.....	21
Conceptualización liderazgo.	21
Funciones.	23
Características.	24
Procesos de liderazgo.....	25
Liderazgo y el clima organizacional.	26
Estilos de liderazgo	27
Estilos de liderazgo y la productividad.	29
La inteligencia emocional y el liderazgo	30
CAPITULO II	
Metodología.....	32
Diseño del trabajo	32

Área de estudio.....	33
Delimitación espacial.....	33
Población y muestra.....	34
Instrumentos de investigación.....	34
Inventario de Cociente Emocional y Social de BarOn (I-CE).	34
Confiabilidad.....	35
Validez.....	35
Interpretación de los resultados para el total los componentes y subcomponentes	36
Cuestionario de liderazgo de Blake y Mouton.....	39
Confiabilidad.....	39
Validez.....	40
Interpretación de los resultados.....	40
Actividades.....	41

CAPITULO III

Análisis de resultados.....	42
Análisis de los test aplicados al personal de la Corporación Grupo Herdoiza.....	42
Diagnóstico de la situación actual.....	42
Análisis e interpretación.....	43
Análisis e interpretación.....	44
Comprobación de las hipótesis.....	45
Nivel de significancia.....	48
Grados de libertad.....	49
Decisión:	49

CAPÍTULO IV

Conclusiones.....	50
-------------------	----

Recomendaciones.....	52
Discusión.....	53

CAPITULO V

Propuesta.....	55
Justificación.....	55
Objetivos	56
Objetivo general	56
Objetivos específicos	56
Estructura técnica de la propuesta.....	57
Argumentación teórica.....	58
Corriente cognitivo conductual.....	58
Role Playing	58
Entrenamiento asertivo: Técnica de procesar el cambio.....	59
Técnica de centramiento en soluciones.....	59
Feedback	60
Introspección.....	60
Inoculación del estrés.....	60
Planificación para la ejecución de la propuesta	62
Taller I.....	67
Taller II.....	72
Taller III	76
Bibliografía	78
Anexos.....	82

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población	34
Tabla 2: Inteligencia emocional en general.	42
Tabla 3: Estilos de liderazgo.	44
Tabla 4: Frecuencia observada.....	46
Tabla 5: Frecuencia esperada.....	46
Tabla 6: Chi cuadrado	47

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1: Población y muestra.....	34
Gráfico 2: Inteligencia emocional.....	43
Gráfico 3: Liderazgo	44
Gráfico 4: Cálculo del Chi Cuadrado.....	48

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Interpretación Estándares.....	36
Cuadro 2: Interpretación Cualitativa Factores.....	36
Cuadro 3: Interpretación Cualitativa Total.....	37
Cuadro 4: Interpretación Cuestionario de liderazgo de Blake y Mouton	40
Cuadro 5: Plan operativo	64
Cuadro 6: Taller 1.....	66
Cuadro 7: Taller 2.....	71
Cuadro 8: Taller 3.....	75

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

TEMA: “LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN GRUPO HERDOIZA EN LA CIUDAD DE AMBATO, EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

AUTOR: Palate Ramón Gissela Marisol

TUTOR: Ps. Cl. Jorge Cisneros Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación se basa en el estudio de la inteligencia emocional y su influencia en los estilos de liderazgo de los trabajadores de la Corporación Grupo Herdoiza. Para obtener la información se utiliza una muestra de 80 trabajadores; los instrumentos psicológicos que se emplearon son el Inventario de Cociente Emocional y Social de BarOn (I-CE) para medir inteligencia emocional y el Cuestionario de liderazgo de Blake y Mouton para identificar estilos de liderazgo. Los resultados demuestran que el 46% de la población posee inteligencia emocional promedio, casi las dos cuartas partes de la población tienen inteligencia emocional baja y marcadamente baja; mientras el 35% de la población presenta un estilo de liderazgo insuficiente. El análisis de resultados se obtiene el mediante el estadístico Chi cuadrado, concluyendo que, la inteligencia emocional no influye en los estilos de liderazgo de los trabajadores, por lo tanto se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. En consecuencia se plantea una propuesta dirigida para el fortalecimiento de la inteligencia emocional, proponiendo tres talleres con modelo psicoeducativo y un enfoque cognitivo conductual, que permita el desarrollo óptimo de la inteligencia emocional para contribuir con la competitividad y mejoramiento de los estilos de liderazgo.

PALABRAS CLAVES: Emoción, enfoque cognitivo conductual, inteligencia emocional, liderazgo, psicoeducativo.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

THEME: “THE EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ITS INFLUENCE IN THE LEADERSHIP STYLES ON EMPLOYEES AT HERDOIZA GROUP CORPORATION IN AMBATO IN TUNGURAHUA PROVINCE.”

AUTOR: Palate Ramón Gissela Marisol

TUTOR: Ps. Cl. Jorge Cisneros Mg.

ABSTRACT

The research is based on the study of emotional intelligence and its influence on the leadership styles on employees at Herdoiza Group Corporation. For data collection, a sample of 80 employees is used; the psychological instruments used were the BarOn Emotional and Social Quotient Inventory (I-CE) to measure emotional intelligence and the Blake and Mouton Leadership Questionnaire to identify leadership styles. The results show that 46% of the population has average emotional intelligence; almost the thirds of the population have low and markedly low emotional intelligence; mean while the 35% of the population has an insufficient leadership style. The analysis of results is obtained through of Chi square test, concluding that emotional intelligence has no influence to the leadership on employees; therefore, the null hypothesis was accepted and the alternative hypothesis was rejected. Consequently, a proposal aimed at strengthening emotional intelligence is proposed, suggesting three workshops with a psycho educational model and a cognitive behavioral approach, which permit the optimal development of emotional intelligence to contribute to the competitiveness and leadership styles improvement.

KEY WORDS: Cognitive behavioral approach, emotion, emotional intelligence, leadership, psycho educational.



INTRODUCCION

Al verificar el tema del presente estudio se define a la inteligencia emocional como el conjunto de destrezas emocionales, sociales, personales y destrezas que permiten adaptarse a las demandas del medio, el óptimo desarrollo está en reconocer, aceptar y saber expresar adecuadamente las emociones. En cuanto al liderazgo, este ha sido definido como la cualidad para poder influir en las actividades que realizan los demás y promover la obtención de logros empresariales y personales, el líder posee capacidades como administrar, tomar decisiones con asertividad, iniciativa, promover, motivar y evaluar el trabajo. La presente investigación está estructurada por diferentes capítulos son:

En el Capítulo I.- se encuentra la descripción de la problemática, contextualización en niveles macro, meso y micro, antecedentes de la investigación, fundamentaciones epistemológica y psicológica, justificación, objetivos y revisión teórico-conceptual de las diferentes posiciones teóricas de las dos variables de estudio inteligencia emocional y estilos de liderazgo.

En el Capítulo II.- este describe el marco metodológico, la revisión del diseño de trabajo, la investigación posee el enfoque cualitativo – cuantitativo, la modalidad de la misma es bibliográfica-documental y de campo, el tipo de estudio es tipo descriptiva y correlacional, la población estudiada fue de 80 colaboradores de la Corporación Grupo Herdoiza a quienes se aplicó reactivos psicológicos, el Inventario de Cociente Emocional y Social de BarOn (I-CE) para conocer los grados de inteligencia emocional y el cuestionario de Liderazgo para conocer el estilo de liderazgo.

El Capítulo III.- está integrado por el análisis de resultados producto de la aplicación de reactivos psicológicos, se describe y realiza la revisión de los datos estadísticos encontrados, análisis e interpretación, comprobación de la hipótesis mediante prueba estadística Chi² cuadrado y la correlación de variables.

El Capítulo IV.- muestra las conclusiones, recomendaciones respondiendo lo planteado en los objetivos y discusión mediante la fundamentación teórica.

En el Capítulo V.- se detalla la propuesta que consta de talleres formativos, estructurados con un tema central, justificación, objetivos, argumentación teórica y el diseño técnico de la misma.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Hoy en día el capital humano es un punto estratégico en un ímpetu relacionado con el alcance de los objetivos y metas trazadas por la organización. (Goleman, 2008, p. 128), afirma, la supervivencia de una empresa en el valle de la muerte depende de una sola cosa, la reacción emocional de la gerencia. Para la supervivencia de una organización se necesita un líder y que el mismo tenga inteligencia emocional; el liderazgo implica también una gestión de emociones propias y de otros.

Una carencia de estas dos facultades implica no solo poco o nulo desarrollo dentro de la organización; siendo una afectación personal. Aquellas personas que poseen inteligencia emocional definido por Goleman en 1995, se proponen ser positivos y sus estándares de desempeño son altos a nivel personal como profesional, de esta forma generan cambios positivos dentro de su área de trabajo y permiten crear una atmosfera apropiada para el desenvolvimiento de las actividades diarias, toman en cuenta sugerencias, forman equipos de trabajo eficaces y eficientes, logran enfrentar retos, etc. Es decir el liderazgo y la inteligencia emocional se plantean no solo como habilidades y destrezas sino como un generador de cambios positivos y adaptaciones para superar conflictos y llevar a la organización a un auge de producción superior.

Contextualización

Dentro del ámbito organizacional se encuentra en auge el término inteligencia emocional, se la considera como una nueva inteligencia la que permite identificar, regular las emociones propias y las de otros. (Revista Univisión Noticias, 2015). Este tipo de inteligencia contribuye con la satisfacción en la esfera personal y profesional, promoviendo un buen clima y cultura organizativa a través de la motivación, empatía, liderazgo y habilidades sociales.

El liderazgo dentro de América Latina va en crecimiento pues las empresas toman como prioridad que el personal guíe con éxito los objetivos de la organización y así lo demuestra (América Economía, 2014) con la educación ejecutiva haciendo referencia a un estudio realizado por la consultora la Mercer a más de 280 organizaciones “indican que la mayoría de organizaciones miran al liderazgo como un punto clave para el éxito”, algunas compañías sostienen no ser tan exitosas, por la carencia de tiempo y de recursos para desarrollar el liderazgo. El 51% de los ejecutivos indica que no se invierte suficiente tiempo en desarrollo del liderazgo.

En Ecuador tanto empresarios como áreas de Talento Humano consideran de vital importancia la estimulación de la inteligencia emocional, sin embargo al no existir una aplicación de estrategias que la potencien se perjudica cuantiosamente la eficacia de objetivos empresariales y la productividad pues tienden a subir o decaer. La inteligencia emocional en los últimos años ha estado en auge, es así que Ney Barrionuevo administrador de la consultora Inclusys, indica en la Revista Lideres (2013), que la comunicación positiva en una organización permite trabajar en equipo mejora la relación con los compañeros y los clientes, fomentando el ambiente de trabajo positivo; haciendo hincapié en que las competencias emocionales.

Por otro lado en la ciudad Ambato se encuentra ubicada la Corporación Grupo Herdoiza en donde existen varias problemáticas relacionadas con la carencia de empatía, falta de comunicación y los liderazgos mal orientados entre los empleados, cabe recalcar que en esta organización no se ha indagado sobre temas relacionados con la inteligencia emocional y estilos de liderazgo, así se hace notoria la necesidad de la implementación de una investigación referente a este tema.

Antecedentes

Previo a una indagación de las variables de estudio recaudo información relevante de la relación que guardan las dos variables con diferentes aspectos a través de repositorios de diferentes universidades y revistas científicas destacan las siguientes investigaciones:

En los repositorios de la Universidad Técnica de Ambato existe un estudio denominado “La Inteligencia Emocional en el Clima Laboral del Ilustre Municipio del Cantón Pelileo” cuyo autor es (Vargas, 2016), con el propósito determinar la incidencia entre estas dos variables, esta se sustenta en base a criterios de autores como Goleman, Bar On, Salovey y Mayer, quienes describen diferentes modelos y características de la inteligencia emocional orientados al manejo de las relaciones intrapersonales e interpersonales. En esta investigación se concluye que “en la población existe bajo nivel de la inteligencia emocional, guardando relación directa en el clima laboral, la productividad y las relaciones interpersonales” (p. 72). El aporte que hace esta investigación es considerar la diferentes teorías expuestas sobre inteligencia emocional y sus dimensiones, esto permite alimentar esta investigación para comprender como se puede potenciar el los estilos de liderazgo en los trabajadores de la organización.

Así también la investigación Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas, realizada por (Araujo y Leal, 2007) con el propósito determinar la relación entre estas variables, el estudio es descriptivo, cuantitativo correlacional. Las conclusiones del estudio evidencian que “La inteligencia emocional es muy alto, permitiendo a los sujetos reconocer las emociones propias y la de los otros, fomentando la excelencia personal y profesional.” (p. 143). Esta investigación aporta significativamente al manejar la misma variable y proponer objetivos similares; además proporciona una guía al investigador y le permiten hacer comparaciones entre las investigaciones.

En la revista científica Liderazgo: Teorías y aplicaciones, se encontró un artículo científico con el tema “La importancia del liderazgo en las organizaciones”. (López, 2013), el contenido describe que el personal a parte de cumplir con sus obligaciones debe poseer características de un buen líder y estas

combinarlas con actividades de planificación, control y toma de decisiones (Brown, 2010). Dentro de la presente investigación se define al liderazgo como el hecho de poder influir en un grupo, aporta significativamente en la redacción de la variable dependiente. (p.4)

En la reposito de la Universidad Técnica de Ambato se encontró una investigación sobre “El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua” cuyo autor es (González, 2017) este trabajo investigativo tiene como finalidad presentar la influencia entre las variable, cuyo resultado establece la existencia de liderazgo deficiente dentro de la organización, el mismo que afecta la comunicación entre el personal, formando un clima organizacional defectuoso; por otra parte el clima organizacional de la empresa es escaso estableciendo un ambiente de trabajo improcedente para el cumplimiento de objetivos y metas. (p. 78). Esta investigación contribuye con diferentes aportes teóricos realizados por autores para la construcción del marco referencial, de esta forma se tendrá una visión extensa del tema de estudio y conocer las consecuencias de un liderazgo negativo dentro de la organización.

Fundamentaciones

Fundamentación Epistemológica

La presente investigación tiene su base epistemológica en el Cognoscitivismo, esta considera al ser humano como un *sujeto activo*, cuyos procesos cognoscitivos son su principal objeto de estudio, estos implican el pensamiento, memoria, percepción, transferencia y procesamiento de información, formación de conceptos, inteligencia, razonamiento lógico, solución de problemas. Entre los autores más destacados de esta teoría se encuentra a Piaget, quien afirma que el sujeto posee un rol activo en la construcción del conocimiento y el aprendizaje siendo estos un proceso social en donde influye el ambiente; también considera que los procesos psíquicos tienen origen orgánico – biológico. Esta teoría explica que el aprendizaje se construye en base a la realidad creada,

vinculando al ambiente y al ser humano; viéndolo así la inteligencia emocional se crea teniendo una percepción clara de la emoción vinculada al entorno es decir esta desenvuelve en base a experiencias significativas.

Fundamentación Psicológica

La presente investigación se desarrolla dentro de un enfoque cognitivo - conductual en donde cabe recalcar que a pesar de estar inmiscuida en el ámbito organizacional dicha corriente psicológica pretende establecer un equilibrio entre las acciones y pensamientos que en definitiva desencadena el desenvolvimiento dentro de las actividades laborales, las ideas que se plantea para un mejoramiento continuo y visión hacia un mismo objetivo para la mejora en la productividad y calidad de servicio que está a cargo del compromiso laboral, dentro de una organización ocasionalmente se omiten los aspectos individuales y conductuales, que son considerados importantes para un adecuado desempeño; por otro lado desde el punto de vista cognitivo los pensamientos positivos son desencadenantes para el progreso individual y colectivo de cada trabajador en donde al utilizar teorías del aprendizaje se logra la construcción de nuevos conocimientos para ser puestos en práctica conjuntamente con la motivación durante la jornada laboral y así permitir una mejora (Martínez, 2017).

“La terapia cognitiva es eficiente en proceso de recuperación emocional y cambio significativos de comportamiento” (s.n.p.). Entonces para relacionarlo a nivel organizacional frecuentemente estos casos dentro de la organización debería ser remitido al departamento de talento humano en donde el especialista en caso de dificultades que afecten clínicamente a sus actividades personales, laborales, sociales se requiere de manera individual con una atención a partir del ente clínico de modo personalizado para plantear acciones de mejora basadas en el equilibrio entre sus cogniciones, acciones y emociones ante las circunstancias a la que enfrente cada colaborador para el bienestar institucional como el personal que brinda el servicio.

JUSTIFICACIÓN

La inteligencia emocional cobra importancia cada día, sin embargo, conocer que las condiciones intelectuales no garantizan el éxito dentro del ámbito laboral, en la actualidad las organizaciones requieren que las personas tengan espíritu de líder y habilidades que permitan desenvolverse en el campo laboral, no basta solo con tener conocimientos, si no también poder transmitirlos de una manera clara, donde la clave será acoplar las características y la manera de construir grupos de trabajo de alto rendimiento que ayuden al cumplimiento de objetivos. El presente trabajo de investigación está basado en el análisis de la influencia que tiene la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo de los trabajadores de la Corporación Grupo Herdoiza, pues en los últimos meses se ha evidenciado que las relaciones laborales presentan conflictos, y la rotación del personal es alta, entendiéndose que los estilos de liderazgo no están correctamente direccionados.

La investigación es de importancia teórica y práctica por su aporte de contenido científico, así también contribuye al campo de la psicología organizacional, apoya al crecimiento personal y profesional, mejorando el desarrollo emocional vinculando a los colaboradores con la empresa orientando una mayor productividad, y previene daños físicos y emocionales. El interés de la investigación radica en mejorar los estilos de liderazgo mediante el uso de la inteligencia emocional, ya que los colaboradores de la organización podrán crear un clima laboral adecuado, más empático lo que permite un desarrollo personal y profesional, generando un cambio positivo dentro de la productividad de la organización y potenciando la calidad de vida.

Es considerada una investigación original porque dentro de la organización no se ha realizado este tipo de investigaciones, a pesar de ser un tema actual e importante, que busca favorecer las relaciones laborales, y estimula a alcanzar los objetivos planteados por la empresa. Como beneficiarios de la propuesta serán los empleados y empleadores de la Corporación grupo Herdoiza de la ciudad de Ambato en la provincia de Tungurahua, quienes se desenvolverán de manera óptima una vez que se aplique las propuestas para mejorar el problema detectado

en la organización, la inteligencia emocional bien guiada y aplicada ayuda a crear vínculos más saludables basándose en la comprensión de las habilidades de los otros, así se pueden potenciar un liderazgo centrado en las habilidades y destrezas y en como potenciar las mismas.

La investigación es factible porque se cuenta con el factor humano, material, tecnológico y financiero necesario; con la debida autorización del personal y autoridades de la organización; se cuenta además con la información necesaria y respaldo por parte de la Corporación Grupo Herdoiza, quien ha brindado la apertura a todo tipo de ayuda tanto para investigar, desarrollar y posterior implementar este proyecto.

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar la influencia de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo de los trabajadores de la Corporación grupo Herdoiza.

Objetivos Específicos

1. Identificar los grados de inteligencia emocional en los trabajadores de la Corporación grupo Herdoiza.
2. Conocer los estilos de liderazgo existentes en los trabajadores de la Corporación grupo Herdoiza.
3. Diseñar una propuesta para la problemática a identificar.

MARCO CONCEPTUAL

INTELIGENCIA EMOCIONAL

“La inteligencia emocional no es lo contrario a la inteligencia, no es el triunfo del corazón sobre la mente es esa intersección única entre ambos.”

David Caruso

La inteligencia es la capacidad integral de un individuo para desenvolverse con propósito, tener pensamiento razonado y relacionarse eficazmente con el medio en el cual se desarrolla, convirtiéndose en un mecanismo neural que se activa cuando se presentan determinados tipos de información ya sea interna o externa (Segovia, 2015).

La inteligencia emocional es el resultado del intento para definir a la inteligencia humana, explicando que esta no es un ente uniforme sino está asociado a procesos cognitivos. Sánchez (2015) enfatiza que “la inteligencia tiene como factor fundamental la cultura y propone la teoría de las inteligencias múltiples, estas serían inteligencia lingüística, inteligencia lógico-matemática, inteligencia espacial, inteligencia musical, inteligencia corporal y kinestésica, inteligencia naturalista, inteligencia interpersonal, inteligencia intrapersonal” (p. 6). La inteligencia emocional se ve vinculada únicamente a dos tipos de inteligencia estas son la inteligencia interpersonal que se cimienta en la habilidad de distinguir estados de ánimo, motivaciones y temperamentos de otros; la inteligencia intrapersonal que se enfoca en el autoconocimiento emocional, esta habilidad distingue diferentes emociones y recurre a las mismas con el fin de dirigir la conducta.

La inteligencia creativa facilita la integración de la información recolectada del contexto en el cual se desenvuelve el sujeto, esto por medio de experiencias, permitiendo imaginar e idear planes, por otra parte la inteligencia

práctica o contextual es esencial en la adaptación, permite realizar modificaciones al ambiente generando mayor posibilidad de sobrevivir (Mora y Martín, 2007).

Conceptualización

La inteligencia emocional, se vincula directamente a las emociones y se la asocia con el hecho del poder adaptarse y comprender a los demás, según Icaza (2015), la inteligencia emocional es “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos” (p. 38). Al existir motivación y correcto manejo de relaciones sociales se promueve clima laboral adecuado para facilitar el cumplimiento de metas organizacionales; gestionar las emociones promueve una mejor comunicación entre el personal que conforma una empresa.

Para Said (2013), la inteligencia emocional es “el conjunto de habilidades personales, emocionales, sociales y destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio” (p. 43). Este autor identifica a la inteligencia emocional desde un punto de vista no cognitivo pero que a su vez influye en la habilidad para poseer una correcta adaptación al afrontar los diferentes aspectos existentes en el medio ambiente; un líder que posea habilidades para adaptarse al medio y las utilice con direccionalidad al cumplimiento de metas y objetivos, potenciando las habilidades de sus seguidores desarrollara la productividad de la empresa y promoverá una mejora comunicación.

Se considera a la inteligencia emocional como una capacidad de controlar, guiar las emociones propias e identificarlas en otras personas. Las emociones, por tanto son reacciones del cuerpo ante diferentes circunstancias; sin embargo Goleman se guía más al reconocimiento de las emociones propias y de los demás y Bar-On por su parte habla de adaptación y de un constructo personal y social.

Según Bradberry y Greaves (2012), la inteligencia emocional “es la capacidad de reconocer y entender las emociones de uno mismo y las de los

demás, y utilizar esa información para gestionar el comportamiento y las relaciones” (p. 18). Por lo tanto mediante el uso de las habilidades emocionales se puede gestionar los pensamientos y sentimientos propios para generar una respuesta o modificarla ante un estímulo existente en el medio, es así que el líder que logré cumplir con esto facilitara la comunicación interpersonal con sus seguidores, escuchándolos y apoyándose en ellos para tomar decisiones a favor de la organización.

Acosta (2015), menciona que la inteligencia emocional “es la capacidad de sentir, entender, controlar y modificar los estados de ánimo en uno mismo y gestionar inteligentemente la relación con los demás” (p. 19). Entonces la inteligencia emocional se vincula a varios ejes fundamentados en las emociones y en la habilidad para identificar, comprender, gestionar las mismas; y así dar una respuesta conductual ante los estímulos del medio, un líder que desarrolle correctamente este tipo de inteligencia será capaz de influir y manejar de forma positiva un grupo, llegando a cumplir objetivo y metas comunes.

La práctica adecuada de la inteligencia emocional ayuda a tomar conciencia de las emociones propias, reconocerlas y modificarlas de tal forma que aporten positivamente en las relaciones interpersonales y la toma de decisiones adecuada. La inteligencia emocional posee varios principios básicos o competencias; dentro de estos existen ocho diferentes; iniciando con el autoconocimiento que ayuda a conocer los puntos fuertes o débiles propios; el autocontrol permite dominar impulsos y mantener la calma; la automotivación que ayuda a realizar actividades por voluntad propia sin la necesidad de que otros intervengan; la empatía que es un punto fundamental para intentar comprender a otros; además, las habilidades sociales relacionadas con la comunicación eficaz, aceptar las críticas y enfrentar los conflictos de forma adecuada, la asertividad permite defender las ideas propias respetando la de los demás; la proactividad asociada a la capacidad de tomar la iniciativa para solucionar problemas y aceptar oportunidades siendo responsable de las propias conductas; por último se encuentra la creatividad considerada como la destreza para observa el mundo desde una nueva perspectiva que permite afrontar y resolver los problemas

cotidianos. Estos principios puestos en práctica, ayudarán a tener una mayor o menor inteligencia emocional.

Teorías y modelos de la Inteligencia Emocional

A partir de su construcción histórica, han existido diferentes investigadores dentro del campo de la inteligencia emocional, destacando entre todos los estudios realizados cuatro modelos de esta teoría. La inteligencia emocional es un constructo psicológico y está compuesto por diversos factores característicos; es así que esta inteligencia vincula un conjunto de destrezas, actitudes, habilidades, competencias, conocimientos formando un grupo que especifican la conducta, estado mental y condiciones anímicas de una persona. Dentro del tipo de modelos se encuentran los modelos mixtos, modelo de habilidades y modelos que conjugan manejo de emociones.

El modelo mixto es el propuesto por Goleman y Bar-On que conjugan rasgos de personalidad como la motivación, manejo de estrés, estado de ansiedad, control de los impulsos, asertividad, tolerancia a la frustración, persistencia y confianza. El modelo de habilidades impuesto por Salovey y Mayer, guía el procesamiento de la información emocional; sin embargo este no incluye factores de personalidad; este se basa en habilidades cognitivas interviniendo principalmente los lóbulos prefrontales del neocórtex que guían la percepción, evaluación, expresión, manejo y autorregulación de las emociones y el bienestar a partir de dos sustentos las normas sociales aceptadas dependiendo de la cultura en donde se desenvuelva el ser humano y los valores éticos Trujillo (citado por Cervantes, 2017).

Modelo de Daniel Goleman.

Según Goleman, la inteligencia emocional se centra en cuatro competencias, subdivididas en competencias personales que definen el dominio de sí mismo estas son autoconciencia y autogestión y las competencias sociales que ayudan a instaurar el manejo de relaciones sociales que está constituida por la conciencia social y la gestión de relaciones. Para Goleman (citado por Aguiar,

2016) dentro de las competencias personales se encuentra la autoconciencia definida como la capacidad de autoconocimiento e identificación de las emociones en momentos determinados, y la autogestión que permite administrar las emociones y así controlar situaciones complicadas; las competencias sociales se vinculan con la conciencia social que permite al ser humano razonar y comprender las emociones y sentimientos de otros, en relación a la gestión de las relaciones se manifiesta que ayudan a la creación de vínculos de interacción social bidireccional más eficientes en cuanto a la identificación y manejo de las emociones.

Goleman describe diferentes dimensiones que caracterizan la inteligencia emocional; la primera dimensión es la autoconciencia que está caracterizada por la evaluación certera, autoconciencia emocional, confianza, las mismas ayudan a reconocer emociones propias y de otros, haciendo énfasis en la seguridad propia también en la valoración de puntos fuertes, habilidades y limitaciones; la segunda dimensión es la autogestión está conformada por el autocontrol emocional, transparencia, adaptabilidad, capacidad de triunfo, iniciativa, optimismo se define como la habilidad para mantener bajo control las emociones propias, habilidad de adaptarse a los cambios y desafíos, manteniendo una actitud positiva así mismo mejorar el estándar de logro en excelencia laboral mediante el emprendimiento de acciones eficaces y eficientes; la tercera dimensión es la conciencia social que vincula la empatía para comprender y sentir lo que los demás sienten, la conciencia organizativa cuyo objetivo es la prevención de acciones que afectan el comportamiento, desempeño y la dificultad para alcanzar los objetivos organizacionales, por otro lado el servicio que se entrelaza con un trato fundamentado en la amabilidad y cordialidad (Goleman, 2008).

Goleman (citado por Fragoso, 2015) mencionando “un individuo que posee un buen nivel de inteligencia emocional no necesariamente dominará diversas competencias emocionales”, como lo indica en el siguiente extracto: “Una competencias emocional es una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño sobresaliente”.

La competencia emocional se desarrolla a través de experiencias adquiridas que pueden ser entrenadas y fomentar cambio positivo para que el individuo posea un profundo conocimiento de las emociones propias, control de sentimientos instantáneos, las fortalezas y debilidades que influyen en el estado de ánimo así también el reconocimiento y manejo adecuado de las emociones de otros, conjugando todo esto para fortalecer lazos afectivos, manejo y liderazgo de trabajo en equipo.

Modelo de Salovey y Mayer

Los autores Salovey y Mayer en el año de 1990, fueron los primeros en definir “La inteligencia emocional como un subconjunto de la inteligencia social que comprende la capacidad de monitorear y regular los sentimientos propios y ajenos y de utilizar los sentimientos para guiar el pensamiento y la acción” (Céspedes, 2013). Para que un individuo tenga estabilidad emocional, sienta calma, confianza, optimismo y sea proactiva; existen cuatro habilidades fundamentales, la habilidad para percibir, asignarle un valor y expresar emociones, la habilidad para acceder a sentimientos que simplifiquen el pensamiento, la habilidad para comprender emociones de otros y la habilidad para regular las emociones propias en base a al crecimiento e intelectual.

Las habilidades la percepción emocional es la habilidad que poseen las personas para reconocer y explorar sentimientos y emociones propios y reconocer la de los demás, distinguiendo las diferentes emociones mediante la expresión corporal; la facilitación o asimilación emocional que comprende la habilidad para tener en cuenta los estados de ánimo y utilizarlos en todo proceso cognitivo con el propósito que facilite el razonamiento para la apropiada toma de decisiones; la comprensión emocional que consiste en la habilidad para comprender los estados de ánimo y su relación causa-efecto, permitiendo interpretar oportunamente el significado de las emociones para resolver conflictos; la regulación emocional siendo la capacidad para equilibrar emociones propias y ajenas, moderando las emociones negativas e poniendo más énfasis en las positivas de modo que se pueda sacar ventaja en función de su utilidad.

Modelo de Bar-On

La Inteligencia Emocional conjuga destrezas y habilidades emocionales, personales que influyen en la adaptación al ambiente y enfrentamiento de problemas (Roca, 2013).

Entre la principales dimensiones y habilidades del Bar-On, se encuentran la dimensión intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo, mientras que las habilidades se agrupan en el autoconocimiento y autoexpresión, la conciencia social y relaciones interpersonales, la gestión del cambio, la gestión y regularización emocional y automotivación Reuven (Citado por Jiménez, 2016).

El éxito de la inteligencia emocional depende de reconocer, aceptar y saber expresar adecuadamente, este modelo está compuesto por cinco componentes principales, el primer componente es el intrapersonal integrada por la comprensión emocional de sí mismo; el segundo componente es el interpersonal sumando aquí la empatía como la habilidad para sentir y comprender los sentimientos y emociones ajenas, las relaciones interpersonales definiéndolas como la capacidad para establecer y mantener buenas relaciones afectivas; el tercer componente es la adaptabilidad conjugando la solución de problemas que consiste en la capacidad para afrontar situaciones adversas; el cuarto componente es el manejo del estrés englobando la tolerancia al estrés que es la capacidad para resistir situaciones estresantes y el control de los impulsos y el ultimo componente es el estado de ánimo en general que se centra en la felicidad como un estado emocional positivo que los individuos experimentan al cumplir sus propósitos y el optimismo. (Vargas, 2016)

Bar-On (citado por Armijo, 2016) afirma que la dimensión intrapersonal está compuesta por el autoconocimiento emocional siendo esta la habilidad para reconocer, entender los sentimientos y emociones propios, así mismo la asertividad, también la seguridad para expresar sentimientos y pensamientos, defender intereses firmemente, además el autoconcepto y autorrealización que se enfocan en el cumplimiento de objetivos y la independencia o capacidad de ser

autosuficientes; dentro de la dimensión interpersonal se habla de la empatía como factor fundamental para la conciencia social pues ayuda a identificar y comprender los sentimientos de los otros, además la responsabilidad social que ayuda a ser parte activa de un grupo social, también las relaciones interpersonales que permiten establecer y mantenerse relaciones sociales satisfactorias; así mismo la dimensión de adaptabilidad se enlaza con la prueba de la realidad enfocándose en la evaluación de sentimientos, pensamientos y emociones, con la realidad de modo que realiza un contraste entre la situación y las experiencias pasadas; al definir la dimensión de manejo de estrés, gestión y regulación emocional se relaciona con la gestión efectiva y constructiva de las emociones con el objetivo de disimular los impulsos, agregando a lo anterior la dimensión de estado de ánimo y la motivación se apoyan en el optimismo para mantener una actitud positiva ante la desdicha, la felicidad utiliza la capacidad para que la persona se sienta satisfechas.

La inteligencia socioemocional, por ser un conjunto de competencias y destrezas, determinan la eficiencia con la cual los individuos se entienden y comprenden a otros, expresan sus emociones y afrontan la vida cotidiana. Ser emocionalmente y socialmente inteligente es comprender las emociones propias para expresarlas correctamente logrando una buena relación con los demás. Esto se fundamenta en la capacidad que tiene cada persona para ser consiente de sí mismo y entender sus fortalezas y debilidades, así como la capacidad de expresar sus sentimientos y pensamientos de forma tal que no afecte a los demás. Ser emocional y socialmente inteligente es tener medios para tratar eficazmente un cambio personal, social y ambiental de tal manera que sea flexible y realista para hacer frente a una circunstancia inmediatamente resolviendo problemas personales e interpersonales, también facilita la toma de decisiones (Flores, 2016).

Modelo de Cuatro pilares

Según Pereira (2012), el modelo de los cuatro pilares de la inteligencia emocional establecido por Cooper y Sawaf plantean que el primer pilar se centra en crear un espacio de eficiencia personal y confianza, mediante honestidad

emocional, energía, retroinformación, intuición, responsabilidad y conexión; el segundo Pilar es la aptitud Emocional este pilar forma la autenticidad del individuo, su credibilidad y flexibilidad, ampliando su círculo de confianza y capacidad de escuchar, manejar conflictos; el tercer pilar es la profundidad Emocional en donde se exploran maneras de conformar la vida y trabajo con un potencial único respaldándose con integridad, y aumentando su influencia sin autoridad, el cuarto pilar es la alquimia Emocional que implica aprender a reconocer y dirigir las frecuencias emocionales o resonancias para producir una transformación (p. 22).

Es decir el primer pilar favorece a la comprensión emocional generando un ambiente de confianza, el segundo pilar comprende la aptitud emocional, el tercer pilar se vincula con la creatividad y la profundidad emocional, el cuarto pilar se centra en la solución de problemas.

Emociones

Bericat (2012), plantea la emoción como “una experiencia corporal viva, veraz, situada y transitoria que impregna el flujo de conciencia de una persona, que es percibida en el interior de y recorriendo el cuerpo, y que, durante el transcurso de su vivencia, sume a la persona y a sus acompañantes en una realidad nueva y transformada la realidad de un mundo constituido por la experiencia emocional” (p. 1).

La emoción repercute considerablemente en la toma de decisiones y ejecución de la conducta, al ser un proceso neuronal de corta duración, su resultado es una respuesta subjetiva al ambiente permitiendo que el individuo se adapte a lo que lo rodea, involucrando cogniciones, actitudes y creencias que percibe de una situación; estas están ligadas a reacciones fisiológicas que ponen en alerta al cuerpo ante un estímulo significativo y reacciones conductuales que van permitiendo conocer el nivel agrado o desagrado experimentado ante un estímulo (Camacho, 2015).

Las categorías básicas de las emociones según Plutchik (citado por Ramos, 2014) son las aceptación que juega un rol fundamental en el desenvolvimiento dentro del área social pues implica la comprensión positiva de los errores propios y de los demás llegando así a fortalecer las relaciones interpersonales; de igual manera la sorpresa implica reacciones de admiración o asombro ante un estímulo determinado; el temor conduce al miedo y provoca una reacción de huida ante el peligro, esta reacción se ve ligada con la seguridad propia y la conservación de la vida; por otra parte la alegría es una emoción positiva causando aumento energético, sensación de felicidad y satisfacción; también la curiosidad se ve ligada a la búsqueda satisfactoria de una solución ante los problemas sin embargo en ocasiones al estar ligada con la impulsividad produciendo que la conducta no sea adaptativa al medio; ahora bien existen emociones clasificadas como negativas estas son el disgusto que es una respuesta ante un evento repugnante; en esa misma línea se encuentra la tristeza que posee características como la melancolía, nostalgia, agobio, desesperación que se presentan generalmente luego de una situación negativa; y la ira que se relaciona con reacciones de enojo, disgusto, arrebato ante la presencia de un estímulo.

Factores de desarrollo humano

Según Maza (2011), los factores de desarrollo humano más relevantes son la herencia genética que consiste en la transmisión de características físicas de progenitores a retoños, además el medio ambiente cuya influencia en el individuo inicia desde su concepción, igualmente la madurez que consiste en el desarrollo óptimo del sistema nervioso y potenciar las capacidades, habilidades, destrezas; por otra parte el aprendizaje juega un rol fundamental en el desarrollo permitiendo la modificación de la conducta y conocimientos; así mismo la socialización permite adquirir pautas, patrones de conducta aceptadas en un grupo social.

Unos de los aspectos importantes para adquirir una inteligencia emocional es la motivación gracias a esta podemos permitirnos ser felices con nosotros mismos, y desarrollar la motivación intrínseca.

La motivación y el bienestar psicológico constituyen al desarrollo de la felicidad y la salud de las personas previniendo todo tipo de enfermedades (Cohen y Wills, 2012). La motivación juega un rol importante dentro de esta adquisición de nuevos conocimientos emocionales. La motivación se enlaza con el logro de las metas.

Navarro, Ceja, Curioso, y Arrieta (2014), señalan que la motivación laboral “constituye un paradigma de proceder adaptativo con el que se responde de manera eficiente a las demandas del trabajo” (p. 31). En tanto, la motivación laboral surge del impulso centrado en las propias necesidades, influenciado de forma externa, ayudando a alcanzar, establecer una meta y creando un ambiente satisfactorio.

La inteligencia emocional en la eficacia organizativa.

La inteligencia emocional incide directamente a nivel de la eficacia organizativa, afectando la concentración, desarrollo del talento, imposibilita el trabajar en equipo, compromiso, estado de ánimo y salud del empleado, innovación, productividad, eficacia, ventas, ingresos, calidad de servicio.

La motivación es de vital importancia pues actúa como el motor, impulsa al ser humano para que ejecute y logre sus objetivos, dado que el individuo es un ser racional y emotivo con inclinación a la autorrealización y a la materialización de logros que le permitan seguir creciendo en distintas facetas durante su vida. Los logros finalizados son aquellos factores que inciden en el avance y en la motivación para conseguir unos cuantos más. Siendo así, la motivación se basa en un ciclo constante de: necesidad, determinación, esfuerzo, desarrollo, ejecución de la acción y la meta de la misma.

Necesidad de Autoestima. El ser humano necesita poseer autoestima alta es decir valorarse positivamente pues la perturbación de esta provoca una relación contraria a su bienestar mental dando lugar a un desequilibrio de la conducta y bajo rendimiento en las actividades cotidianas; el desarrollo normal y saludable es una necesidad, así como, posee un valor para la supervivencia en la cotidianidad.

De acuerdo con Araya y Pedreros (2013) “la necesidad de autoestima, está compuesto por aspectos del trabajo que hacen a las personas sentirse bien consigo mismas” (p. 51).

Además, requiere de la autoaceptación, satisfacción personal, éxito personal o el reconocimiento de los demás en el lugar de trabajo, permitiendo el desempeño de manera eficaz y eficiente, así mismo, la oportunidad para realizar trabajos creativos. Para Arranz (2017), esta necesidad se divide en dos tipos una inferior que busca el respeto de los demás, la atención y el aprecio de la gente, se relaciona con la reputación que tienen las personas, su estatus y la posición que alcanzan en la sociedad y la necesidad superior que implica el cuidar, valorar, aceptar y comprender los propios pensamientos, es decir que se busca que exista una homeostasis entre la salud del individuo y su entorno laboral.

Necesidad de protección: para Ledesma (2015), “las necesidades de seguridad y protección incluyen las seguridades económicas, en el trabajo, emocional y espiritual; la protección personal y familiar de peligros y desastres” (p. 207). Es una búsqueda de sentirse seguro y protegido frente a situaciones amenazantes o peligrosas; no solamente hace alusión al contexto físico, sino a la estabilidad, orden, control de la vida propia y del ambiental, esto se consigue a través de un entorno seguro, armónico.

Educar sobre la inteligencia emocional dentro de las empresas debería ser prioritario para tener mejores relaciones entre individuos y grupos, tomando en cuenta todos los factores que conllevan a esta, como son la motivación interna concurrendo como una tarea necesaria para el dominio de estas habilidades que permiten el desarrollo evolutivo y socio afectivo.

ESTILOS DE LIDERAZGO

Liderazgo

Conceptualización liderazgo.

El liderazgo es la capacidad que posee un individuo para influir de forma positiva en las personas y los sistemas sociales, de tal manera que se genere una actitud determinada, bajo la autoridad y con un objetivo marcado para que se pueda alcanzar resultados determinados. El Liderazgo implica realizar cambios y consecuencias reales que reflejen la intención compartida entre el líder y los seguidores.

Marchesán (2012), “El liderazgo implica aprender a moldear el futuro, existe el liderazgo cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver con la creación de nuevas realidades” (p. 41).

Liderazgo significa poseer la habilidad para reunir, motivar y orientar a las personas a la ejecución de determinadas actividades, la responsabilidad de un líder se basa en transmitir seguridad al grupo para facilitar los procesos y la toma de decisiones. Un líder debe desarrollar su misión con base en la seguridad que brinda, la guía que proporciona, la sabiduría que debe tener y el poder que haga referencia a llevar a cabo acciones para superar acciones negativas.

Checa (2013), expone que el liderazgo “es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje entusiasmo, en el logro de metas y objetivos se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto” (p. 32).

Entonces el liderazgo es la habilidad que tiene una persona para influir sobre un grupo social, haciendo que estos trabajen en la toma de decisiones asertivas para llegar a cumplir una meta determinada, así mismo se enfoca en dos fundamentos importantes la parte humana y la meta conjugándolas en busca de un bien mayor.

García (2016), menciona que “los líderes se han convertido en una exigencia continua dentro de las organizaciones, ya que estos son los que, en términos administrativos, conducen al logro de la visión de la organización” (p. 158). Esto significa que un buen líder que está al frente de la organización es el encargado de direccionar hacia el éxito a la empresa; es importante fomentar el liderazgo en las diferentes áreas donde estén a cargo jefes con habilidades y destrezas adecuadas que permitan un mejor manejo del personal estableciendo objetivos en común que depende del accionar de cada individuo y el trabajo en equipo es decir la interacción tanto de conocimientos, experiencias en donde ambas partes tiene beneficios por el aprendizaje que deja el mismo, además un hincapié a tomar en cuenta que el liderazgo requiere un procedimiento en donde se empieza por las mejoras la potencialidad individual, debido a que todas las características no únicamente están enmarcadas al líder sino en el trabajo y compromiso de todos los colaboradores.

El Liderazgo es una relación influyente entre el líder y sus seguidores, con el propósito de llegar a realizar cambios reales que muestran los objetivos que comparten (Clemenza, Araujo, y Castro, 2012). El liderazgo es esencial dentro de una organización, involucra la influencia que ejerce una persona sobre un grupo cuya intención es realizar acciones de cambio ante la presencia de algún problema, implica encontrar soluciones y tomar decisiones en beneficio de otros. El líder está al pendiente de sus colaboradores y persiguen metas en común.

Un líder influye sobre los seguidores para que estos manifiesten soltura para el cambio, este cuenta con aptitudes que guían sus acciones. Estas aptitudes son instrumentos que motivan, dirigen y guían a los colaboradores de una organización hacia metas comunes (MDC, 2016). Es así que el liderazgo se puede analizar desde las cualidades que presenta un líder para interactuar con otros e

influenciar sobre estos y desde las funciones que ejerce en la empresa para alcanzar los objetivos en común.

Funciones.

El líder como sujeto activo dentro del desarrollo de sus correspondientes misiones debe prever, planear, organizar, decidir, coordinar, controlar y evaluar, en síntesis gestionar los procesos Adair (Citado por González, 2017). La prevención requiere que el líder posea metas y objetivos claros teniendo en cuenta sus posibilidades, obligaciones, actitudes e intereses y contando con los medios necesarios para superar imprevistos; en cuanto a la planeación este se debe asegurar que sus objetivos sean reales, claros, flexibles, viables teniendo en cuenta como se llevaran a cabo y el tiempo que se invertirá en ellos; en cuanto a organizar primero debe marcarse bien las obligaciones, responsabilidades de los seguidores y la confección de instrumentos que faciliten la organización del trabajo; ahora bien cuando se habla de decidir se debe comunicar las decisiones tomadas por el líder e implementar la órdenes del mismo; también al coordinar las tareas se debe procurar el desempeño del objetivo y la factibilidad de que sea exitoso; además se requiere controlar que sus seguidores desarrollen con eficiencia el plan establecido, principalmente se controla los cambios y el cumplimiento del trabajo, de igual manera la comunicación que debe ser bidireccional; por otra parte el evaluar se toma en cuenta en qué medida se cumplen los objetivos y la eficiencia que tuvieron las técnicas utilizadas para conseguir estos.

El liderazgo es fundamental dentro de una organización; si esta es positivo ayuda a cumplir propósitos y objetivos para un correcto funcionamiento y adaptación al entorno; el líder es el responsable de la coordinación, organización y motivación del personal para que este se desempeñe de forma eficiente con su trabajo, esto con lleva al cumplimiento exitoso de los objetivos planteados por la organización Vásquez (Citado por González, 2017). La tarea que realiza un líder es vital dentro de una organización para el cumplimiento de un objetivo en común y para llegar a ello usa la comunicación bidireccional centrada en la transmisión

de ideas y sentimientos, así también maneja la integración de los colaboradores para realizar labores conjuntas de forma eficiente. El liderazgo es clave para generar beneficios financieros, mejorar la productividad así también presentar soluciones en favor de la compañía, si el liderazgo es fuerte, positivo y consistente traerá resultados fructíferos dentro de la productividad de la misma, por el contrario si es negativo llegaría a perjudicar a los miembros de la empresa y su productividad.

Características.

Gavilanes (2016), puntualiza que “el papel del liderazgo en la eficiencia organizacional ha sido objeto de debate científico desde hace años, tanto en cuanto al tipo de liderazgo presente, como en relación con el papel del mismo en el desarrollo de las organizaciones” (p. 360). Entonces el líder posee un rol fundamental desde dos perspectivas diferente, la primera enfocada en las competencias profesionales y recursos que utiliza para poner a flote todos los conocimientos formales, habilidades, destrezas que posee en el puesto de trabajo; el segundo punto de vista se ve enmarcado en la dirección por la cual lleva a la organización en busca de una mejora constante y el tipo de colaboradores con los que este cuenta, enfocándose en el compromiso laboral de los mismos, proyectos, misión y visión y objetivo a largo o corto plazo de la empresa. Para Maxwell (citado por Machado, 2017) las principales características de un líder son la capacidad para enfrentar circunstancias que los desafíen pues tienden a ser valientes sin olvidar del compromiso y metas organizacionales; así mismo el carácter basado en el control de la emociones ayuda a llegar al éxito sacrificando las necesidades personales por llegar a la meta satisfactoriamente; por otra parte debe poseer carisma para que los otros se sientan atraídos hacia una meta en común procurando sentirte bien consigo mismo; ahora bien el compromiso juega un rol fundamental conjugando el esfuerzo y dedicación para lograr llegar a un objetivo trazado; otra característica es la comunicación efectiva que comprende la habilidad de planificar, simplificar, emitir un mensaje cuyo contenido debe ayudar a los seguidores a comprender las ideas o acciones del líder; de igual manera la

valentía se cree que es la mayor cualidad ya que garantiza la posición de liderazgo además la toma de decisiones.

Chiavenato (2017), considera “la toma deliberada y sistemática de decisiones para asumir riesgos, también se considera una anticipación hacia las dificultades que se pueden presentar en un futuro trabajándolas en el presente” (p. 9). Entonces el manejo de los múltiples factores biopsicosociales dentro de las empresas deben ser orientados para que el profesional se adapte a los cambios y exigencias en las diferentes áreas en las que se desempeña, también se debe hacer un hincapié respecto al organigrama de la institución y al perfil de puesto que esta maneja pues estos deben relacionar las actividades y funciones del personal, comprendiendo diferentes competencias que permitan potenciar el liderazgo, con esto fomentar la adecuadas toma de soluciones, transformando los problemas en oportunidades, aumentando el aprendizaje, desarrollo profesional y crecimiento continuo de la empresa.

Procesos de liderazgo.

El proceso de liderazgo dentro de una organización está fundamentado en las competencias profesionales es por ellos que se aplican mayores exigencias al personal que emprende nuevas ideas o proyectos, esto con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los colaboradores además generar mayores índices de productividad de la empresa, estos procesos se ven enmarcados en habilidades como la flexibilidad, adaptación a cambios y la afinidad con los grupo de trabajo para asumir riesgos cuando se requiera reflejando verdadero liderazgo, superando situaciones adversas con la utilización de recursos que estén disponibles. Es por eso que el autor Omar (2016), señalan que los “aspectos organizacionales ajusten su trabajo a estas nuevas tendencias y traten de mantener la competitividad empresarial, la evidencia empírica indica que para lograrla no es suficiente disponer de insumos e infraestructura, sino que se necesitan otros” (p. 34). Es importante conocer estos aspectos o variables influyentes en el liderazgo de los colaboradores, e identificar la fuerza que impulsa a cada uno realizar de manera eficiente y efectiva sus actividades laborales. Los procesos de liderazgo se puede

identificar en cada una de las organizaciones acorde a las exigencias y demandas de competitividad, perseverancia, continuidad, esfuerzo que conlleva a realizar cambios significativos y mejorar así aspectos personales, laborales y sociales, tomando en cuenta el modo de accionar del individuo y las relaciones interpersonales.

La competitividad se vincula con el liderazgo pues ayuda a conseguir las metas y objetivos organizacionales y en grupo, sin embargo las personas con carácter superior influyen mayormente sobre la población (Zoto, 2017).

Por tanto un líder efectivo no garantiza la efectividad de la empresa debido que existen múltiples factores que influyen en el desarrollo diario de actividades durante la jornada laboral, sin embargo su forma de influir en los otros determinara el compromiso con la organización y el cumplimiento de la tarea.

Liderazgo y el clima organizacional.

Pérez (2016) enfatiza que “el clima organizacional refleja las facilidades o dificultades que encuentra el trabajador para aumentar o disminuir su productividad o para encontrar su punto de equilibrio” (s.n.p.). Este se considera esencial para el aumento de la producción en las empresas, se enfoca en el equilibrio que debe poseer una persona dentro de las esferas cognitivas, conductuales y manejo emocional es importante codificar las deficiencias de los grandes líderes como las características encaminadas hacia una sola dirección introspectiva mejorando el comportamiento de cada colaborador. Dentro de todas las políticas de clima organizacional se ven inmiscuidos términos relacionados con el liderazgo como son la claridad, estándares de calidad, responsabilidad y flexibilidad.

Orellana (2014), afirma que “lo que más se resalta de los líderes es la práctica y velar por el desempeño de los subordinados que dependen específicamente de las prácticas en que el líder mejoren” (p. 120). El líder debe realizar acciones necesarias para que los colaboradores apoyen sus decisiones para que estas tengan resultados fructíferos; en mucho de los casos la forma de liderar

a cargo de la responsabilidad se influenciada en el clima organizacional y la percepción general de todos los colaboradores.

Estilos de liderazgo

Los estilos de liderazgo dependen de cada situación o instante al que se enfrente el líder, es fundamental diferenciar que estilo de liderazgo es el adecuado para utilizar, para conseguir los resultados que se requieren. La teoría del liderazgo de Grid Gerencial fue creado por Robert Blake y Jane Mouton y consta de dos intereses cuya predisposición será dirigido hacia la productividad de la organización y el interés por las personas o relaciones sociales, se caracteriza por poseer cinco diferentes tipos de liderazgo.

El líder orientado hacia las tareas tiene una única finalidad el cumplimiento de los objetivos de la organización mientras que el líder orientado hacia las personas se centra en el bienestar y satisfacción de los otros, sin embargo el líder será más eficaz al lograr un control óptimo entre estas dos orientaciones Horton y Farnham (como se citó Colino, 2014). La preocupación por la producción implica que el líder se centra en calidad de las decisiones y creatividad al realizar las labores, es meticuloso en la eficacia, eficiencia del proceso, calidad y nivel de la productividad, mientras en la preocupación por las personas el líder se centra en el compromiso, responsabilidad de sus trabajadores y en la satisfacción con la relaciones interpersonales y las condiciones laborales. Esta teoría da valor a cada estilo de liderazgo de acuerdo a una rejilla con nueve puntos, siendo el nueve un punto alto y el uno un punto de carencia, consta del eje horizontal que representa la orientación a la tarea y el eje vertical que representa la orientación por las personas.

Existen cinco tipos de liderazgo estos son dirección tipo club social, dirección en equipo, dirección equilibrada, dirección insuficiente, dirección autoritaria (Müch, 2011).

Estilo de liderazgo 1.1 empobrecido o insuficiente: Se caracteriza por su indiferencia hacia los colaboradores y un mínimo esfuerzo por el realizar el

trabajo como consecuencia de esto existe pocos resultados por parte del personal y se ve afectada la productividad, este líder evita las complicaciones sin embargo sigue reglas estrictamente para evitar riesgos innecesarios aunque elude responsabilidades al momento de existir alguna complicación culpa al personal, es reservado, no genera soluciones, es cerrado ante las quejas de otros, no crea un equipo de trabajo permitiendo que los colaboradores trabajen como lo crean necesario.

Estilo de liderazgo 9.1 autoritario se orienta a la eficiencia de la producción, toma decisiones sin consultar a los subordinados centrándose en dar órdenes, sus seguidores son sumisos y cumplen los deseos del líder sin oponerse o realizar reclamos, posee una mentalidad de ganar o perder se enfoca en el ritmo de trabajo y la eficiencia para alcanzar mayor productividad en un lapso de tiempo corto, la creatividad la utiliza en beneficio propio dependiendo de sus conocimiento y habilidades, existe poco interés por el personal, utiliza instrucciones claras para evitar errores no admite quejas.

Estilo de liderazgo 5.5 punto medio o equilibrado: busca que exista un adecuado desempeño en la producción sin dejar de lado al personal. Este líder es justo, persuasivo, crea compromiso, exige responsabilidad, es mediador de conflictos o quejas, implementa la participación activa de sus colaboradores incluso en la toma de decisiones, es creativo y aprecia los criterios de sus seguidores. La producción es buena sin embargo no es destacada, utiliza comunicación formal e informal, genera un clima de tranquilidad. Relaciona el trabajo y la moral.

Estilo de liderazgo 1.9 campestre o club social: se centra en las necesidades del personal procura la existencia de un ambiente adecuado y armonioso para garantizar el óptimo desarrollo de las labores dejando de lado los niveles de producción, escoge a su personal por la armonía que estos transmiten; este líder es amable, está preocupado por la comunicación con sus seguidores, sus instrucciones son indirectas, no culpa a nadie de los errores acepta quejas, soluciona los problemas con la ideas y opiniones de su equipo de trabajo sin

embargo la producción es bajo, no cumple con las metas de trabajo llegando a perjudicar a la organización.

Estilo de liderazgo 9.9 de Equipo: potencia los niveles de productividad y el interés por el grupo, crea propósitos comunes expresando ideas, comprende los errores, los asume y busca soluciones factibilidad en base a debates, este líder es innovador, apoya el desarrollo, crea un clima de confianza y respeto. La productividad y el compromiso de los empleados es elevada, los seguidores crea una alianza entre los objetivos personales y organizacionales, mantienen un buen ritmo de trabajo.

Estilos de liderazgo y la productividad.

La productividad está estrechamente relacionada con los estilos de liderazgo que emplea cada trabajador dependiendo su área de trabajo; por ello muchas empresas no satisfacen las necesidades individuales y colectivas esto por la forma de actuar de cada colaborador, sus pensamientos con barreras que impiden el crecimiento profesional (Choo, 2013). Un líder define la dirección teniendo en muy en cuenta la misión de la organización y la visión donde muestra aspectos como la proyección hacia un mejor futuro (Glisson, 2015). Para que una organización siga creciendo dependerá siempre del liderazgo, es por ello que un líder debe estar comprometido con la misión y visión de esta, también poseerá confianza en sí mismo e integridad personal, su comportamiento debe estar enmarcado con virtudes como moderación, fortaleza, sensatez y justicia para tomar decisiones a favor de la empresa.

En el proceso de reasignación de recursos productivos entre empresas, el primer factor es la transferencia de recursos a diferentes actividades en mercados que funcionan de manera flexible (Busso y Madrigal, 2013). Para que exista el aumento de la productividad se deben implementar mayores exigencias en la empresa; el personal debe ser eficiente además se debe promover campañas de información de los factores personales, ambiente de trabajo idóneo, fomentar interacciones bidireccionales dependiendo el organigrama de la organización y

realizar contribuciones al aumento de la calidad del servicio o producción economizando recursos.

Muñoz (2016), sugieren que “los líderes auténticos incrementan la identificación social de los seguidores con los principios organizacionales” (p. 172). Un líder debe poseer un equilibrio en las acciones, pensamientos e incluso emociones ya que son la base para promover al crecimiento de la empresa y construir un equipo de trabajo sólido que asume con responsabilidad las problemáticas dentro de la institución.

La inteligencia emocional y el liderazgo

El liderazgo emocional en las empresas se caracteriza porque el líder posee habilidades como la intuición que lo ayuda a estar un paso adelante ante situaciones adversas, inviste comunicación activa que ayuda a fomentar confianza y desarrollar comprensión y ayuda mutua, posee iniciativa, sentido del humor que crean un clima de entusiasmo, así mismo es integro al direccionar al grupo de personas, debe ser empático con los demás, también posee compromiso con la empresa y los trabajadores, igualmente es realista conociendo sus límites, la situación de la empresa y el mercado Ruiz (citado por Urizar, 2016).

Goleman (citado por Guamani, 2017) conceptualiza la emoción como el impulso necesario para realizar una acción y conducta. La emoción posee funciones adaptativas ayuda a que la conducta sea una respuesta adecuada ante un estímulo presente en el medio; también posee funciones sociales permitiendo reconocer el comportamiento de otros con referencia en las relaciones interpersonales y contiene funciones motivacionales pues establece la aparición de una conducta que posee un propósito y tiene intencionalidad.

La inteligencia emocional se concentra en la relación entre pensamiento y emoción, esto construye un conjunto de habilidades que ayudaran a la mejora del personal dentro de la organización. Al poseer inteligencia emocional se llega a identificar la emociones y cómo gestionarlas, éstas aplicadas al liderazgo ayudan a identificar fortalezas, debilidades propias así como del equipo de trabajo; la

autorregulación, la calidad así mismo el optimismo se vincula enfrentar retos diversos; por otra parte la empatía ayuda a que los equipos de trabajo se desarrollen con factibilidad, practiquen la escucha activa también la retroalimentación positiva, finalmente las habilidades sociales favorecen para la existencia de apoyo mutuo y comprensión.

Un líder eficaz busca relacionarse con otros y trabajar en conjunto, también debe poseer la habilidad de comprender las emociones y comprender como sus acciones afectan a otro dentro del entorno que los rodea, (Rodríguez, 2014).

CAPITULO II

METODOLOGÍA

Diseño del trabajo

La presente investigación posee un enfoque cualitativo – cuantitativo, que permite el análisis completo del problema de investigación; es cualitativo porque el investigador se involucra de forma directa con los actores dentro del ambiente y contexto en donde sucede la problemática enfatizando el proceso investigativo para lograr los resultados obtenidos que permitirá conocer la influencia de diferentes fenómenos sobre las variables previamente ya establecidas, así mismo se fundamenta en la recolección de la información teórico conceptual de las variables mediante la revisión bibliográfica y posterior construcción del marco teórico en donde se aprecian aportes de varios autores que explican la inteligencia emocional y el liderazgo desde un punto de vista organizacional. Posee un enfoque cuantitativo porque se realizará la recolección de información y análisis de datos a través de la aplicación de reactivos psicológicos que posteriormente serán procesadas estadísticamente lo que permitirá la comprobación de hipótesis y el establecimiento de conclusiones y recomendaciones de la investigación. La información será expresada de forma porcentual, permitiendo una visión general de los resultados sobre el problema planteado otorgando veracidad al proyecto investigativo.

La modalidad de investigación es bibliográfica-documental porque permite obtener información en concordancia con el problema de investigación, esta será de utilidad para sustentar el trabajo investigativo y además se acudirá a un acopio de conceptos, teorías, definiciones, clasificaciones según el criterio de varios autores, con datos que fueron obtenidos de fuentes como revistas, tesis, libros, informes, páginas web, manuales entre otros. Esta investigación es de campo pues permite al investigador tener contacto con la realidad en el sitio donde se lleva cabo el proceso de investigación.

También es de tipo Descriptiva; ayudará a conocer la situación en el nivel de inteligencia emocional y se determinará el estilo de liderazgo en la que se encuentran los colaboradores de la Corporación Grupo Herdoiza, mediante la aplicación de preguntas directrices, cuyos resultados se reflejarán en las conclusiones y recomendaciones que se establecen en esta investigación. Es una investigación correlacional se examinará la relación que existe entre las dos variables de estudio la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en la institución mencionada, para determinar de qué manera incide la una variable sobre la otra.

Área de estudio

Campo: Psicología

Área: Organizacional

Aspecto: Inteligencia emocional y los estilos de liderazgo.

Delimitación espacial

Provincia: Tungurahua

Cantón: Ambato

Lugar: Corporación Grupo Herdoiza

Delimitación Temporal: 2017-2018

Enfoque: Cognitivo - Conductual

Población y muestra

Tabla 1: Población

Empresas	Hombres	Mujeres	Total
Servicuarios	12	8	20
Internegos	36	6	42
Lo Justo	7	6	13
Justo Trans	5	0	5
Total	60	20	80

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Investigación de campo

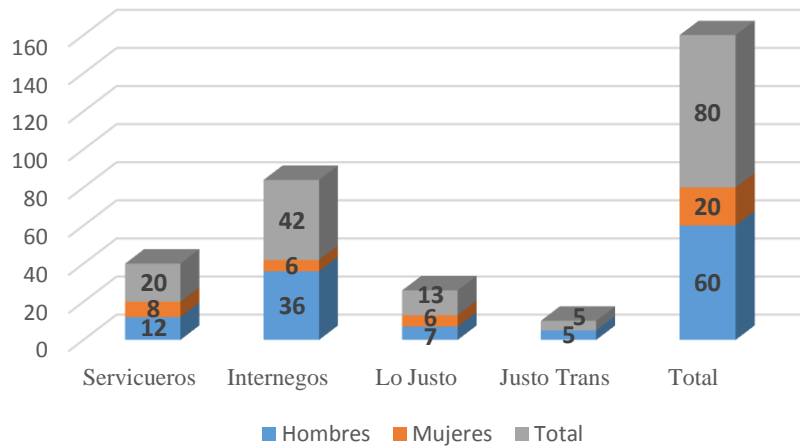


Gráfico 1: Población y muestra

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Investigación de campo

Instrumentos de investigación

Inventario de Cociente Emocional y Social de BarOn (I-CE).

El Inventario de Cociente Emocional y Social de BarOn (I-CE), el test fue creado por Reuven Bar-On, el nombre original es EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory, su procedencia es Toronto Canadá. Posee una adaptación peruana por parte de Nelly Ugarriza Chávez; su administración es individual o colectiva a sujetos de 16 años en adelante, la duración de aplicación varía entre 30 y 40 minutos, su calificación es manual o computarizada.

El inventario de Cociente Emocional y Social de BarOn (I-CE) proporciona un resultado global cociente emocional general y resultado parcial 5 cocientes emocionales formados en base a las puntuaciones de 15 subcomponentes. Los principales componentes conceptuales de la inteligencia emocional y social son el componente intrapersonal (CIA) que evalúa el yo interior y lo integran la comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoestima, autorrealización e independencia; en segundo lugar se encuentra el componente interpersonal (CIE) que reúne la empatía, comprensión de los sentimientos de los demás, relaciones interpersonales y responsabilidad social; encontramos también el componente de adaptabilidad (CAD) dentro de esta área se evalúa la adaptación a las exigencias del entorno, solución de problemas, flexibilidad para enfrentar situaciones problemáticas, prueba de la realidad; otro componente es el manejo del estrés (CME) se evalúa la habilidad para tolerancia al estrés y el control de impulsos y finalmente el componente del estado de ánimo en General (CAG) que valora la satisfacción de la vida, el disfrutar de esta y los factores que la conforman son la felicidad y optimismo (BarOn, 1997).

Confiabilidad

El Inventario de Cociente Emocional y Social de BarOn (I-CE), presenta estudios de confiabilidad centrados en la consistencia interna y re-test. El coeficiente alfa en promedio de Cronbach y los demás componentes son altos, el más bajo es Responsabilidad Social con 0.69 y el más alto es comprensión de sí mismo con 0.86. La confiabilidad para la muestra peruana en donde se observa que la consistencia interna es muy alta con un 0,93, algunos componentes del I-CE, oscila entre 0.77 y 0.91 (BarOn, 1997).

Validez

Los diversos estudios de validez del I-CE básicamente están destinados a demostrar cuán exitoso y eficiente es este instrumento, en la evaluación de los que se propone. Nueve tipos de estudio de validación: Validez de contenido, aparente, factorial, de constructo, convergente, de grupo – criterio, discriminante y validez predictiva ha sido conducida en seis países en los últimos 17 años (BarOn, 1997).

Interpretación de los resultados para el total los componentes y subcomponentes

Cuadro 1: Interpretación Estándares

Puntajes estándares	Pautas de Interpretación
130 y más	Capacidad emocional muy desarrollada: Marcadamente alta. Capacidad emocional Inusual.
115 a 129	Capacidad emocional muy desarrollada: Alta, Buena capacidad emocional.
86 a 114	Capacidad emocional adecuada: Promedio.
70 a 85	Necesita mejorar: Baja. Capacidad emocional por debajo del promedio
69 y menos	Necesita mejorar: Muy baja. Capacidad emocional extremadamente por debajo del promedio.

Fuente: Inventario de Cociente Emocional y Social de BarOn (I-CE)

Elaborado por: La investigadora

Cuadro 2: Interpretación Cualitativa Factores

Niveles	INTERPRETACIÓN CUALITATIVA
Cualitativos del Ice	
130 o más	Marcadamente alta. Capacidad emocional Inusualmente bien desarrollada.
120 a 129	Muy alta. Capacidad emocional extremadamente bien desarrollada.
110 a 119	Alta Capacidad emocional bien desarrollada.
90 a 109	Promedio. Capacidad emocional adecuada.
80 a 89	Baja. Capacidad emocional subdesarrollada,

70 – 79	Muy baja. Capacidad emocional extremadamente subdesarrollada.
Por debajo de 70	Marcadamente baja Capacidad emocional inusualmente deteriorada.

Fuente: Inventario de Cociente Emocional y Social de BarOn (I-CE)

Elaborado por: La investigadora

Cuadro 3: Interpretación Cualitativa Total

Niveles	
Cualitativos del Ice	INTERPRETACIÓN CUALITATIVA
<p>130 o más</p> <p>Marcadamente alta.</p>	<p>Capacidad emocional Inusualmente bien desarrollada.</p> <p>Siempre evalúa el yo interior, las habilidades y el desempeño interpersonal, se adapta a todas las exigencias del entorno para enfrentar todas las situaciones problemáticas, resiste favorablemente a las tensiones, posee elevado control de los impulsos, disfrutar de la vida en su máxima expresión, su visión del mundo se centra en la felicidad y optimismo, posee sentimiento de contento general.</p>
<p>120 a 129</p> <p>Muy alta.</p>	<p>Capacidad emocional extremadamente bien desarrollada.</p> <p>Continuamente evalúa el yo interior, las habilidades y el desempeño interpersonal, se adapta favorablemente a las exigencias del entorno para enfrentar situaciones problemáticas, resiste adecuadamente a las tensiones, controla los impulsos, disfrutar de la vida, posee una visión del mundo centrado en la felicidad y optimismo, posee sentimiento de contento general.</p>
<p>110 a 119</p> <p>Alta.</p>	<p>Capacidad emocional bien desarrollada.</p> <p>Evalúa el yo interior, las habilidades y el desempeño interpersonal, tiende a adaptarse a las exigencias del entorno para enfrentar situaciones problemáticas, puede resistir a las tensiones, controla los impulsos, disfrutar de la vida, posee</p>

	<p>una visión del mundo centrado en el bienestar, posee sentimiento de contento general.</p>
	<p>Capacidad emocional adecuada.</p>
<p>90 a 109</p> <p>Promedio.</p>	<p>A veces evalúa el yo interior, las habilidades y el desempeño interpersonal, presenta leves dificultades para adaptarse a las exigencias del entorno, casi siempre enfrentar situaciones problemáticas, regularmente decae frente a las tensiones, presenta leve conflicto al controlar los impulsos, disfrutar de la vida pese a no ser tan optimista, comúnmente siente un contento general.</p>
	<p>Capacidad emocional subdesarrollada</p>
<p>80 a 89</p> <p>Baja.</p>	<p>Presenta dificultades en el conocimiento de sí mismo, no desarrolla habilidades, tiene bajo nivel de la asertividad, poco empatía, presenta contrariedad al controlar los impulsos, disminuida habilidad para resolver problemas, poco optimista, posee baja tolerancia al estrés, carente de independencia y flexibilidad.</p>
	<p>Capacidad emocional extremadamente subdesarrollada.</p>
<p>70 – 79</p> <p>Muy baja.</p>	<p>Serias dificultades en el conocimiento de sí mismo, no desarrolla habilidades, no es asertivo o empatía, incapaz de controlar los impulsos, se estanca al intentar resolver problemas, pesimista, cede al estrés, carente de independencia y flexibilidad.</p>
<p>Por debajo de 70</p> <p>Marcadamente baja</p>	<p>Capacidad emocional inusualmente deteriorada.</p> <p>Presencia de severas dificultad para establecer relaciones interpersonales, tomar decisiones y afrontar problemas de la vida cotidiana.</p>

Fuente: Inventario de Cociente Emocional y Social de BarOn (I-CE)

Elaborado por: La investigadora

Cuestionario de liderazgo de Blake y Mouton.

El cuestionario de Liderazgo fue creado por Robert Blake y Jane Mouton, los autores tuvieron como fundamento los estudios realizados por la Universidad Estatal de Ohio, fue publicado en 1964 y se posee una actualización en 1991. Posee una adaptación originaria de Guatemala por parte de Rubén Acajabón Pérez; tiene por objetivo identificar los estilos de liderazgo y los comportamientos de líderes; consta de 35 preguntas basadas en la rejilla Administrativa. Su administración es individual y su duración varía entre 10 y 15 minutos, su calificación es manual.

Este cuestionario posee una visión bidimensional, el liderazgo se direcciona hacia la preocupación por el personal y la preocupación por la producción, es decir el líder se orienta hacia las personas y tareas. La preocupación por las personas incluye elementos como el grado de compromiso del individuo con la organización, el logro de las metas, el mantenimiento de la autoestima, creación de condiciones de trabajo óptimas y satisfacción en las relaciones personales. La preocupación por la producción se relaciona con la calidad de decisiones dentro los procesos, procedimiento y políticas, calidad del servicio brindado, eficiencia dentro del área de trabajo, nivel de productividad. El cuestionario proporciona un único estilo de liderazgo, entre los que se encuentran la dirección tipo club social, dirección en equipo, dirección equilibrada, dirección insuficiente y dirección autoritaria (Acajabón, 2008).

Confiabilidad

Cuestionario de liderazgo de Blake y Mouton, presenta estudios de confiabilidad centrados en la consistencia interna. La confiabilidad para la muestra de Guatemala dentro de la consistencia interna de 0.74, por tanto el cuestionario posee un nivel de medición alto, y puede ser generalizado a todo el conjunto (Acajabón, 2008).

Validez

Los estudios de validez del Cuestionario de liderazgo de Blake y Mouton básicamente están destinados a demostrar cuán exitoso y eficiente es este instrumento, en la evaluación de grupos gerenciales dentro de la carrera laboral. Posee validez de contenido o criterial (Acajabón, 2008).

Interpretación de los resultados

Cuadro 4: Interpretación Cuestionario de liderazgo de Blake y Mouton

ESTILO DE LIDERAZGO	DESCRIPCIÓN
1,9 Dirección tipo club social	Excesiva importancia por las personas, este estilo de liderazgo posee una actitud paternalista, soluciona problemas y errores a favor de los miembros de la institución.
9,9 Dirección en equipo	Aprovecha a los colaboradores sin explotarlos, participa y se involucra en la consecución de objetivos de la organización. Implementa la comunicación bidireccional y utiliza eficientemente los recursos de sus colaboradores.
5,5 Dirección equilibrada	Existe una preocupación moderada por los colaboradores y por los niveles de productividad, utiliza comunicación formal e informal, utiliza la persuasión para vender sus ideas.
1,1 Dirección insuficiente	Mínima preocupación por los colaboradores y la producción; no asume responsabilidades sin embargo sigue normas y políticas para evitar problemas. Tramita órdenes y en caso de fallas culpa a los subalternos.
9,1 Dirección autoritaria	La prioridad es la producción, supone que los colaboradores prefieren ser dirigidos y toma decisiones por todos, planea para que otros ejecuten sus órdenes y se centra en dar instrucciones.

Fuente: Cuestionario de liderazgo de Blake y Mouton

Elaborado por: La investigadora

Actividades

Para determinar la incidencia de la Inteligencia emocional en los estilos de liderazgo, se realizó los oficios pertinentes dirigidos a la Corporación Grupo Herdoiza con la finalidad de confirmar el proceso de investigación con la temática antes mencionada, se continuó con una entrevista con Jefatura Administrativa para dar a conocer los objetivos de la investigación e instrumentos de recolección de datos que se aplicarían a los colaboradores de la organización que incluye dos instrumentos psicológicos el Inventario de Cociente Emocional y Social BarOn (I-CE) que mide los niveles de inteligencia emocional y el Cuestionario de Blake y Mouton que identifica los estilos de liderazgo y el comportamiento de los líderes, en esta reunión se aprobó la solicitud para recolección de datos; se estableció el lugar, fechas para la recolección de datos. Seguidamente se creó una planificación para la aplicación de los instrumentos psicológicos, la cual duraría 3 días.

La recolección de datos se dio en las jornadas de la mañana antes del horario de almuerzo de los colaboradores, quienes se mostraron atentos y participativos durante este proceso, la aplicación del Inventario de Cociente Emocional y Social BarOn (I-CE) fue colectiva y duro un día, mientras la aplicación del Cuestionario de Blake y Mouton se la realizó de forma individual y duro dos días.

Una vez obtenidos los datos se realizó el ingreso a una tabla de Microsoft Excel, se realizó una consolidación de los datos para su calificación e interpretación, posteriormente se realizó el cruce de variables utilizando el método estadístico chi cuadrado, el contraste de variables se lo hizo de forma digital a través del programa geogebra, luego se procedió a la toma de decisión en base a los objetivos planteados para la investigación y finalmente se realizó la propuesta.

CAPITULO III

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Análisis de los test aplicados al personal de la Corporación Grupo Herdoiza

Diagnóstico de la situación actual

Tabla 2: Inteligencia emocional en general.

INTELIGENCIA EMOCIONAL	TOTAL	PORCENTAJE
Marcadamente alta	0	0%
Muy Alta	0	0%
Alta	1	1,2%
Promedio	37	46,2%
Baja	8	10%
Muy Baja	18	22,5%
Marcadamente baja	16	20%
Total	80	100%

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Investigación de campo

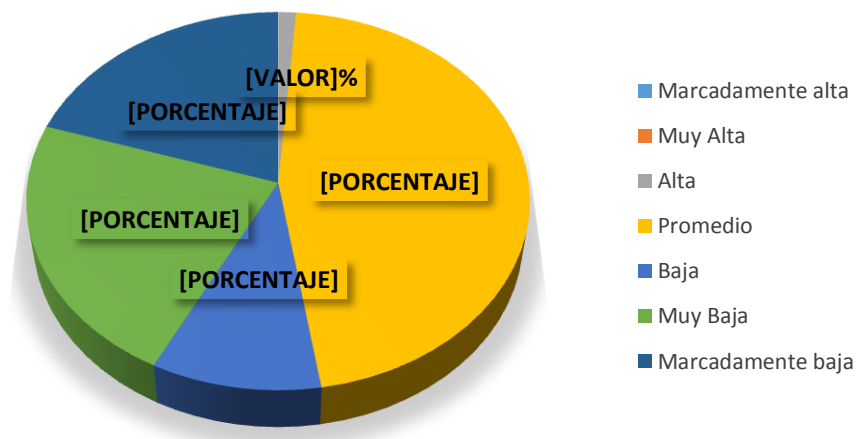


Gráfico 2: Inteligencia emocional
Elaborado por: La investigadora
Fuente: Investigación de campo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Dentro de los datos estadísticos obtenidos en la investigación, se observa que casi la mitad de la población presenta una inteligencia emocional promedio, lo que implica que a veces evalúa el yo interior, las habilidades y el desempeño interpersonal, presenta leves dificultades para adaptarse a las exigencias del entorno, casi siempre enfrentar situaciones problemáticas, regularmente decae frente a las tensiones, presenta leve conflicto al controlar los impulsos, disfrutar de la vida pese a no ser tan optimista, comúnmente siente un contento general; menos de la una cuarta parte del grupo posee inteligencia emocional muy baja lo que indica, serias dificultades en el conocimiento de sí mismo, no desarrolla habilidades, no es asertivo o empatía, incapaz de controlar los impulsos, se estanca al intentar resolver problemas, pesimista, cede al estrés, carente de independencia y flexibilidad; del mismo modo menos de la una cuarta parte de la población que posee inteligencia emocional marcadamente baja cuyas características son la presencia de severas dificultad para establecer relaciones interpersonales, tomar decisiones y afrontar problemas de la vida cotidiana; una minina parte tiene inteligencia emocional baja que señala dificultades en el conocimiento de sí mismo, no desarrolla habilidades, tiene bajo nivel de la asertividad, poco empatía, presenta contrariedad al controlar los impulsos, disminuida habilidad para resolver problemas, poco optimista, posee baja

tolerancia al estrés, carente de independencia y flexibilidad; un porcentaje mínimo de la población presenta inteligencia emocional alta lo que indica que la persona evalúa el yo interior, las habilidades y el desempeño interpersonal, tiende a adaptarse a las exigencias del entorno para enfrentar situaciones problemáticas, puede resistir a las tensiones, controla los impulsos, disfrutar de la vida, posee una visión del mundo centrado en el bienestar, posee sentimiento de contento general; ningún colaborador posee inteligencia emocional marcadamente alta o muy alta.

Tabla 3: Estilos de liderazgo.

ESTILO DE LIDERAZGO	TOTAL	PORCENTAJE
Dirección insuficiente	28	35 %
Dirección autoritaria	21	26,25 %
Dirección en Equipo	20	25 %
Dirección tipo Club social	8	10 %
Dirección equilibrada	3	3,75 %
Total	80	100

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Investigación de campo

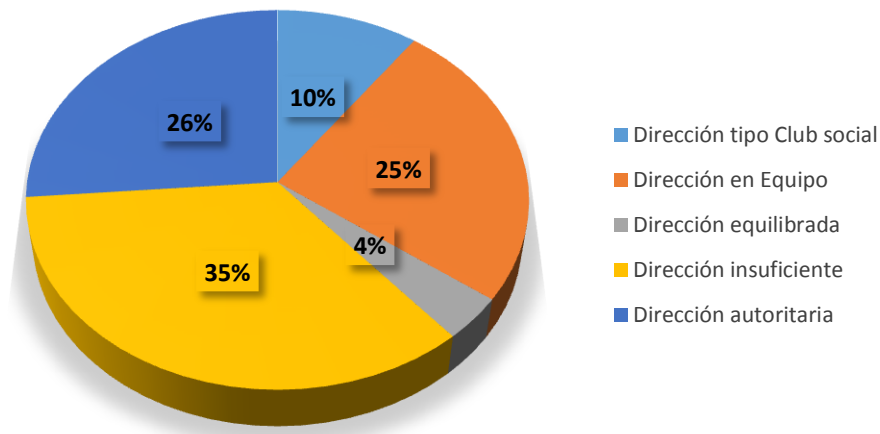


Gráfico 3: Liderazgo

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Investigación de campo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se puede apreciar que los colaboradores de la Corporación Grupo Herdoiza presentan diferentes estilos de liderazgo en donde un poco menos de la

dos cuartas partes de los trabajadores poseen liderazgo insuficiente caracterizado por presentar una mínima preocupación por los colaboradores y la producción, no asume responsabilidades sin embargo sigue normas y políticas para evitar problemas, tramita órdenes y en caso de fallas culpa a los subalternos; por otro lado un poco más de la primera cuarta parte posee liderazgo de dirección autoritaria cuya prioridad es la producción, supone que los colaboradores prefieren ser dirigidos y toma decisiones por todos, planea para que otros ejecuten sus órdenes y se centra en dar instrucciones; del mismo modo la cuarta parte también alcanza el estilo de dirección en equipo lo que implica que el líder aprovecha a los colaboradores sin explotarlos, participa y se involucra en la consecución de objetivos de la organización, implementa la comunicación bidireccional y utiliza eficientemente los recursos de sus colaboradores; apenas un pequeño grupo es decir la décima parte de la población posee dirección tipo club social que indica excesiva importancia por las personas, este estilo de liderazgo posee una actitud paternalista, soluciona problemas y errores a favor de los miembros de la institución; una mínima parte de la población posee liderazgo de dirección equilibrada, es decir existe una preocupación moderada por los colaboradores y por los niveles de productividad, utiliza comunicación formal e informal, utiliza la persuasión para vender sus ideas.

Comprobación de las hipótesis

Para comprobar las hipótesis se establecen una secuencia de pasos:

1. Identificar la hipótesis de trabajo y la hipótesis nula.

Hipótesis de trabajo:

H₁: La inteligencia emocional influye sobre los estilos de liderazgo de los trabajadores de la Corporación grupo Herdoiza.

Hipótesis nula es:

H₀: La inteligencia emocional no influye sobre los estilos de liderazgo de los trabajadores de Corporación grupo Herdoiza.

2. Comprobar la existencia de relación entre las variables mediante un estadístico de prueba, para ello se utilizó el estadístico chi cuadrado.

$H_0: O = E$

$H_1: O \neq E$

Dónde:

$\chi^2 =$ Chi cuadrado.

$\Sigma =$ Sumatoria.

O = Frecuencia observada.

E = Frecuencia esperada.

Tabla 4: Frecuencia observada

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS							
Inteligencia Emocional	Estilos de liderazgo	Dirección	Dirección	Dirección	Dirección	Dirección	Valores Marginales
		tipo Club social	n en Equipo	equilibrada	insuficiente	autoritaria	
Marcadamente alta		0	0	0	0	0	0
Muy Alta		0	0	0	0	0	0
Alta		0	0	0	0	1	1
Promedio		6	11	0	11	9	37
Baja		0	3	0	3	2	8
Muy Baja		0	4	3	10	1	18
Marcadamente baja		2	2	0	4	8	16
Valores		8	20	3	28	21	80
Marginales		8	20	3	28	21	80

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla 5: Frecuencia esperada

TABLA DE FRECUENCIAS ESPERADAS							
Inteligencia Emocional	Estilos de liderazgo	Dirección	Dirección	Dirección	Dirección	Dirección	TOTAL
		tipo Club social	en Equipo	equilibrada	insuficiente	autoritaria	
Marcadamente alta		0	0	0	0	0	0
Muy Alta		0	0	0	0	0	0

Alta	0,1	0,25	0,04	0,35	0,26	1
Promedio	3,7	9,25	1,39	12,95	9,71	37
Baja	0,8	2	0,3	2,8	2,1	8
Muy Baja	1,8	4,5	0,68	6,3	4,73	18
Marcadamente baja	1,6	4	0,6	5,6	4,2	16
TOTAL	8	20	3	28	21	80

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Investigación de campo

3. Para el cálculo del chi cuadrado se utilizó la siguiente fórmula:

$$X^2 = \frac{\sum(O - E)^2}{E}$$

Tabla 6: Chi cuadrado

TABLA CHI CUADRADO					
Dimensiones	O	E	O-E	(O - E)²	(O - E)²/ E
IE.MA/L.CS	0	0	0	0	0
IE.ML/L.CS	0	0	0	0	0
IE.AL/L.CS	0	0,1	-0,1	0,01	0,10
IE.PR/L.CS	6	3,7	2,3	5,29	1,43
IE.BJ/L.CS	0	0,8	-0,8	0,64	0,80
IE.MB/L.CS	0	1,8	-1,8	3,24	1,80
IE.MJ/L.CS	2	1,6	0,4	0,16	0,10
IE.MA/L.DE	0	0	0	0	0
IE.ML/L.DE	0	0	0	0	0
IE.AL/L.DE	0	0,25	-0,25	0,06	0,25
IE.PR/L.DE	11	9,25	1,75	3,06	0,33
IE.BJ/L.DE	3	2	1	1	0,50
IE.MB/L.DE	4	4,5	-0,5	0,25	0,06
IE.MJ/L.DE	2	4	-2	4	1,00
IE.MA/L.EQ	0	0	0	0	0
IE.ML/L.EQ	0	0	0	0	0
IE.AL/L.EQ	0	0,04	-0,04	0,002	0,04
IE.PR/L.EQ	0	1,39	-1,39	1,93	1,39
IE.BJ/L.EQ	0	0,3	-0,3	0,09	0,30

IE.MB/L.EQ	3	0,68	2,32	5,38	7,92
IE.MJ/L.EQ	0	0,6	-0,6	0,36	0,60
IE.MA/L.IN	0	0	0	0	0
IE.ML/L.IN	0	0	0	0	0
IE.AL/L.IN	0	0,35	-0,35	0,12	0,35
IE.PR/L.IN	11	12,95	-1,95	3,80	0,29
IE.BJ/L.IN	3	2,8	0,2	0,04	0,01
IE.MB/L.IN	10	6,3	3,7	13,69	2,17
IE.MJ/L.IN	4	5,6	-1,6	2,56	0,46
IE.MA/L.AU	0	0	0	0	0
IE.ML/L.AU	0	0	0	0	0
IE.AL/L.AU	1	0,26	0,74	0,55	2,11
IE.PR/L.AU	9	9,71	-0,71	0,50	0,05
IE.BJ/L.AU	2	2,1	-0,1	0,01	0,00
IE.MB/L.AU	1	4,73	-3,73	13,91	2,94
IE.MJ/L.AU	8	4,2	3,8	14,44	3,44
Total X2					28,44

Elaborado por: La investigadora
Fuente: Investigación de campo

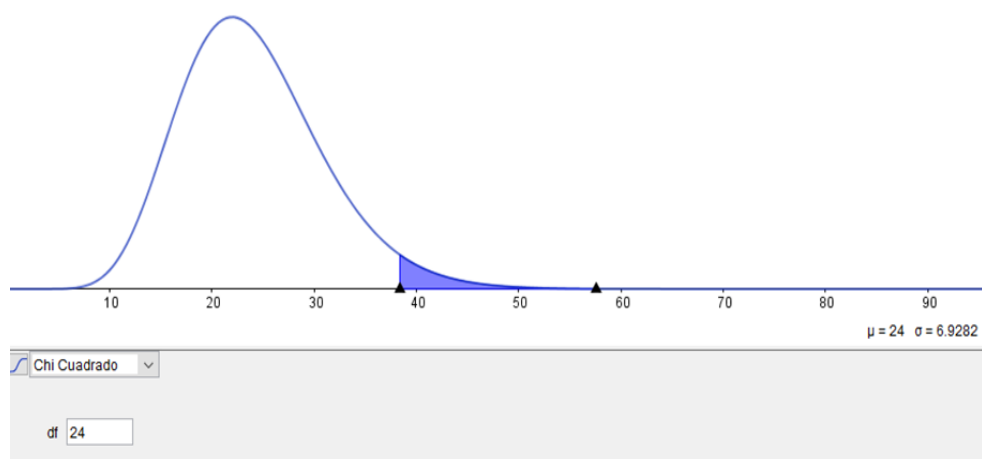


Gráfico 4: Cálculo del Chi Cuadrado

Elaborado por: La investigadora
Fuente: Investigación de campo

Nivel de significancia

El nivel de significación es del 5% equivalente al 0.05

Grados de libertad

Esto se determina aplicando la formula $Gl = (f - 1) (c - 1)$,

Donde:

Gl= grados de libertad

f= número de filas

c= número de columnas

$$Gl = (f-1) (c-1)$$

$$Gl = (5-1) (7-1)$$

$$Gl = (4) (6)$$

$$Gl = 24$$

El valor de Chi cuadrado tabular es 28,44.

$$Xc^2 = 36,41$$

$$X^2t = 28, 44$$

Decisión:

El valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 28, 44 menor que 36,41 se acepta la Hipótesis Nula. Dados los resultados de la investigación que corresponde a la “La inteligencia emocional y su influencia en los estilos de liderazgo de los trabajadores de la Corporación Grupo Herdoiza en la Ciudad de Ambato, en la Provincia de Tungurahua”, se evidencia mediante los datos estadísticos pertinentes que las variables no existe correlación significativa entre las mismas, es decir en la investigación planteada se acepta la hipótesis nula que menciona: La inteligencia emocional no influye sobre los estilos de liderazgo de los trabajadores de Corporación grupo Herdoiza, y se rechaza la hipótesis alterna que señala: La inteligencia emocional influye sobre los estilos de liderazgo de los trabajadores de la Corporación grupo Herdoiza.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. A través de la investigación realizada para conocer la influencia de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo, (tabla N° 6) y tras obtener los valores 28,44 total resultante del Chi2 cuadrado y 36,41 de valor crítico, se determinó que las variables no poseen correlación; por lo tanto se aprueba la hipótesis nula la inteligencia emocional no influye sobre los estilos de liderazgo de los trabajadores de la Corporación Grupo Herdoiza.
2. En la población prevalece la inteligencia emocional promedio y baja; lo que implica la falencia en el desarrollo las habilidades que componen este tipo de inteligencia; esto conlleva al deterioro de las relaciones sociales al no existir factores como la empatía, ni conocimiento de emociones y su manejo. (Tabla N° 2).
3. La población se direcciona hacia los estilos de liderazgo insuficiente y liderazgo autoritario, estos líderes dejan de lado el potencial humano creando una deficiencia en las relaciones interpersonales e intrapersonales. (Tabla N° 3).
4. A pesar de no existir correlación entre las variables se ha encontrado que la población que posee inteligencia emocional promedio presenta dos porcentaje similares uno que presentan liderazgo insuficiente y otro liderazgo en equipo, se evidencia que a pesar de existir habilidades emocionales, en una parte de la población están desarrolladas para generar

un estilo de liderazgo positivo orientado a desarrollar a su equipo de trabajo para el cumplimiento de las metas, mientras que la otra parte de la población no aplica sus habilidades emocionales y presentan un estilo de liderazgo negativo en donde no se toma en cuenta al personal a su cargo pero si existe el cumplimiento de las metas organizacionales, este líder carece de empatía y no se relaciona socialmente con su grupo de trabajo de lo cual se puede concluir que pueden haber factores adicionales que impiden la aplicación de las habilidades emocionales en los estilos de liderazgo.

5. La población que presenta inteligencia emocional marcadamente baja existen liderazgos negativos como son el liderazgo insuficiente y autoritario, a pesar de no existir correlación, estas variables poseen características comunes como la carencia de autoconciencia por tanto no reconoce emociones propias ni de otros, posee un nivel insuficiente de adaptabilidad y optimismo impidiendo la excelencia laboral y logro de metas de forma eficiente y eficaz, además existe falta de empatía y asertividad lo que repercute en la comprensión e identificación con las emociones de otros, así mismo debido al déficit de conciencia organizativa se impide el desempeño laboral y dificulta el logro de los objetivos de la empresa.
6. Luego de ser aceptada la hipótesis nula, se propone talleres enfocados en el desarrollo de la inteligencia emocional basada en la adaptabilidad, relación interpersonal e intrapersonal dirigidos especialmente al personal que puntuó promedio, bajo, muy bajo y marcadamente bajo en la valoración de la inteligencia emocional, también para quienes obtuvieron liderazgo insuficiente y liderazgo autoritario pues carecen de habilidades y destrezas emocionales.

RECOMENDACIONES

1. Partiendo de los resultados de la investigación y tras ser aceptada la hipótesis nula, se recomienda realizar una continuidad de esta investigación o ejecutar otras investigaciones de las variables de estudio, para conocer los diversos factores que se ven ligados al desarrollo de la inteligencia emocional y el uso de los diferentes estilos de liderazgo de los trabajadores de la Corporación Grupo Herdoiza.
2. Realizar nuevas investigaciones de las variables estudiadas para identificar los factores que impiden u obstaculizan la aplicación en la inteligencia en el liderazgo, así también conocer el contexto en el cual es fundamental la presencia de un líder dentro de una organización.
3. Promover talleres con el fin de dar a conocer a los trabajadores de la Corporación Grupo Herdoiza, información necesaria para potenciar y mejorar los niveles de inteligencia emocional, así también poseer una mejor asertividad, independencia, empatía; aprender a identificar los sentimientos, emociones propias y de otros; adaptarse a las exigencias del medio; poseer una óptima solución de problemas, tolerar mejor el estrés y controlar los impulsos.
4. Para mejorar el estilo de liderazgo es necesario potenciar cada una de las oportunidades que se presentan en el día a día de las actividades aumentando así la comunicación entre todos los niveles jerárquicos mediante la autorregulación de aspectos que aporten al crecimiento empresarial.
5. Realizar la implementación de los talleres propuestos permitiendo desarrollar habilidades y destrezas como identificar, controlar las emociones, resolución de problemas, con la finalidad de mejorar las

relaciones sociales, afrontamiento de situaciones estresoras beneficiando al desarrollo personal y adaptabilidad al medio.

DISCUSIÓN

En la investigación realizada a los trabajadores de la Corporación Grupo Herdoiza y tras relacionar las variables inteligencia emocional y estilos de liderazgo mediante análisis estadístico, se demuestra que casi la mitad de la población presenta una inteligencia emocional promedio teniendo leves dificultades en la adaptabilidad, controlar los impulsos, suele ser optimista, y disfruta de un contenido general y la mitad de la población presenta inteligencia emocional baja, muy baja y marcadamente baja lo que implica dificultades en el autoconocimiento, desarrollo de habilidades, asertividad, empatía, controlar los impulsos y resolución de problemas y flexibilidad, medido con el Inventario de Cociente Emocional y Social de BarOn (I-CE); mientras que los estilos de liderazgo que predominan en la dos cuartas partes de los trabajadores es el liderazgo insuficiente caracterizado por una mínima preocupación por los colaboradores y la producción; un poco más de la primera cuarta parte posee liderazgo autoritaria cuya prioridad es la producción se centra en dar instrucciones cuyo resultado se logró por medio del Cuestionario de liderazgo de Blake y Mouton. Es notorio que la población posee inteligencia emocional promedio y bajo, sin embargo esto no influye en los estilos de liderazgo no obstante los índices predominantes indican que la inteligencia emocional es promedio, no es óptima pues poseer habilidades emocionales no indica que estas sean usada de forma correcta, así lo expresa Goleman (citado por Luzuria, 2015) mencionando que “un individuo que posee un buen nivel de inteligencia emocional no necesariamente dominará diversas competencias emocionales, ya que el primer concepto sólo indica la potencialidad que tiene la persona para el uso de habilidades inter e intrapersonales”. Este criterio ayuda a tener un fundamento para realizar una propuesta enfocada en mejorar las habilidades interpersonales, intrapersonales y de flexibilidad ante problemas que presenten.

Así mismo respecto a los estilos de liderazgo existe deficiencia en las relaciones interpersonales entre el líder y sus seguidores, Bradberry y Greaves

(citado por Goena, 2015) mencionan “cuando los líderes conducen sus emociones de una forma positiva, pueden sacar lo mejor de sus seguidores. Sin embargo, cuando conducen emociones de manera negativa, impiden por completo que sus seguidores puedan brillar y alcanzar el éxito”. El liderazgo insuficiente y autoritaria están orientados a cumplir los niveles de productividad sin tomar en cuenta a sus seguidores, en este liderazgo se debe desarrollar habilidades intrapersonales centrado en la autogestión de las emociones y habilidades interpersonales para mejorar la empatía y comunicación entre los miembros de la organización.

En esta población se determinó que estas dos variables no poseen relación, sin embargo la deficiencia en la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo centrado en el cumplimiento de productividad comparten y demuestran una relación directamente proporcional a las deficiencias en las habilidades intrapersonal e interpersonal.

CAPITULO V

PROPUESTA

TEMA DE LA PROPUESTA

“Talleres para el fortalecimiento de la inteligencia emocional en los colaboradores de la Corporación Grupo Herdoiza en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua”.

JUSTIFICACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos se pudo evidenciar que la inteligencia emocional no influye en los estilos de liderazgo, sin embargo existe predominancia en un nivel promedio y bajo de inteligencia emocional, siendo esta un factor clave en las relaciones sociales, asertividad, empatía, solución de problemas, manejo de estrés, por lo que es conveniente que se realice una adecuada intervención que permita fortalecer la inteligencia emocional en los colaboradores de la Corporación Grupo Herdoiza. La propuesta posee originalidad pues los talleres y actividades no se han implementado con anterioridad y permiten encontrar la solución diferentes problemáticas, mejorar relaciones sociales, y comprender emociones de otros; esta se fundamenta en el aspecto cognitivo conductual. Al observar dentro de la población de estudio se puede mencionar que gracias a la realización de talleres se va a permitir dentro de la empresa una homeostasis emocional y conductual siendo así la implantación de conductas y el comprender nuestras emociones y las de los demás, logrando en los colaboradores la capacidad de resistencia a la frustración, a la confusión, o nuestra manera de reaccionar ante la adversidad, es así que la capacidad del personal va a estar ligada íntimamente a la inteligencia emocional.

OBJETIVOS

Objetivo general

- Planificar talleres para el fortalecimiento de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Corporación Grupo Herdoiza en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Objetivos específicos

- Elaborar talleres orientados a promover inteligencia emocional en las áreas intrapersonal, interpersonal y adaptabilidad.
- Estructurar actividades planteadas para promover inteligencia emocional en las áreas intrapersonal, interpersonal y adaptabilidad.

ESTRUCTURA TÉCNICA DE LA PROPUESTA

La propuesta se enfoca en talleres y actividades de fortalecimiento de la inteligencia emocional para promover el bienestar psicológico y emocional en los colaboradores de la Corporación Grupo Herdoiza, se encuentra distribuida en varias fases, cada una contiene varias actividades relacionadas con la inteligencia emocional, para que los colaboradores desarrollen habilidades para mejor calidad de vida y las relaciones sociales. Las actividades están direccionadas para trabajar en equipo y desarrollar integración grupal, fundamentadas en el aporte personal y predisposición de cada colaborador, para generar un cambio conductual creando el ambiente óptimo de desarrollo personal y social dentro y fuera de la organización.

La propuesta se fundamenta en el enfoque cognitivo conductual para promover cambios en el comportamiento de los colaboradores mediante el aprendizaje de actividades planteadas para mejorar la inteligencia emocional. Se encuentran tres talleres con una duración de una hora aproximadamente que están destinados al desarrollo intrapersonal e interpersonal y la adaptabilidad respondiendo a los objetivos planteados.

ARGUMENTACIÓN TEÓRICA

Corriente cognitivo conductual.

En la corriente cognitivo conductual redirecciona la conducta para así poder entablar nuevas relaciones que sean satisfactorias desde un aspecto socio-afectivo, Álvarez, Escoffie, Rosado y Sosa (2016), menciona que la eficacia de la técnica se logra a través del moldeamiento que permite observar, comprobar y perdurar de la conducta, se centra en la búsqueda rápida de soluciones eficaces. Este enfoque se centra en las dificultades más relevantes entendiéndolas desde lo complejo a lo simple, ayudando a comprender los aspectos relacionados a estas; trabaja las áreas que presenten problemas como pensamientos, emociones, sensaciones físicas para que existan cambios en la conducta, esto para lograr satisfacción. El enfoque cognitivo conductual procura la modificación de las habilidades sociales y que están determinadas por los factores ambientales y personales. Caballo (citado por Pita, 2017). Dentro de las habilidades sociales encontramos habilidades interpersonales, intrapersonales y flexibilidad que promueven una mejor inteligencia emocional procurando que exista una correcta identificación, gestión de las emociones propias y de otros, relación social mejor, y la adaptación al medio concuerde con un manejo adecuado de la toma de decisiones.

Role Playing

El Role Playing conocido como juego de roles es una técnica de dinámica de grupo que suele iniciarse con la presentación de un problema real o con características que ayuden al cumplimiento de un objetivo que será discutido al final, el cual debe ser imaginado o dramatizado por los participante cuya premisa es la actuación como si esta situación fuese real (Huici, Molero, Gómez y Morales, 2012).

El siguiente paso es designar a los participantes y dramatizar lo antes expuesto; para finalizar se realiza una discusión y reflexión de todos los acontecimientos suscitados (Consejería de Educación, Universidades y

Sostenibilidad, Gobierno de Canarias, 2015). Esta técnica estimula un clima de estudio, se enfoca en la comprensión de temas específicos mediante la práctica y generar estrategias para afrontar el problema presentado. Mediante esta técnica se crea un ambiente de confianza entre los participantes, logrando que todos colaboren y se integren en las actividades.

Entrenamiento asertivo: Técnica de procesar el cambio

La asertividad consiste en identificar y expresar las creencias, pensamientos, sentimientos de forma sensata, adecuada, directa y equilibrada, además implica conocer los propios derechos, defenderlos y respetar los de otros; implica la comunicación sin agresión, sin someterse a la voluntad de otros, es capaz de expresar sus ideas y sentimientos de forma consciente, congruente, clara, directa y equilibrada (Güell, 2012).

Esta técnica ayuda a expresar sentimientos y pensamientos con seguridad a través del autocontrol, escucha activa y respondiendo a las necesidades propias y de otros. Homs define a la técnica de procesar el cambio como el desplazamiento del foco de atención de la disputa hacia el análisis de la situación, tratando de dejar aparte el detonante del altercado (citado por Calderón, 2017).

Técnica de centramiento en soluciones

Esta técnica se centra en la identificación del momento actual que está más cercano hacia el futuro que se desea y examinar todas las variables respecto al mismo haciendo conciencia de los logros y habilidades utilizadas cuando existe una dificultad Venegas (Citado por Lazo, 2016).

El centramiento en soluciones se basa en las habilidades que la persona utiliza para resolver problemas cotidianamente, se analiza los recursos que se pueden aprovechar y se potencia los mismos.

Feedback

El feedback es la técnica utilizada para reforzar un comportamiento positivo que se desea que se repita en el tiempo (Iglesias 2014). Es utilizada dentro de un proceso educativo y se lo realiza a través de comentarios, preguntas, consejos, comentarios hasta evaluaciones. Dentro de un ambiente corporativo es un proceso de gestión de cada colaborador, que consiste en un intercambio de mucha información entre administradores y trabajadores. Esta técnica se la utilizara para reforzar los nuevos conocimientos, despejar dudas existentes acerca del tema, y para instaurar el comportamiento positivo y así exista un cambio real.

Introspección

La introspección según Rosenthal (citado por Mena, 2014) es el proceso mediante el cual se permite adquirir conciencia de los procesos y contenidos a nivel mental; esta difiere de la conciencia usada a diario. Está técnica de análisis intencional que consiste en la auto-reflexión y la necesidad de tomar autoconciencia de las emociones propias, requiere objetivar lo que sucede en el proceso de autoconsciencia. Con esta técnica se registran estímulos, se procesa una respuesta acorde a lo registrado, luego se realiza un análisis crítico y finalmente una reflexión que permite un cambio de actitud y de conducta.

Inoculación del estrés

Esta técnica se enfoca en la reducción del estrés y en la adquisición de habilidades determinadas esto a través de un entrenamiento de ensayo y error. Cuenta con tres fases diferentes, la primera es la conceptualización o educativa en donde se identifican situaciones estresoras, se analiza la conducta consecuente a estas y se define que habilidades para afrontar esta situación planteando un plan de tratamiento; la segunda fase de adquisición que consiste en aprender las habilidades utilizando role playing realizando un ensayo de situaciones que generan estrés, también se cuenta con un conjunto propio de pensamientos de afrontamiento del estrés utilizados para neutralizar los pensamientos automáticos; la tercera fase es la

aplicación y seguimiento aquí se utiliza la relajación y respiración profunda y las técnicas antes aprendidas realizando ejercicios de ensayo y error Reynoso y Seligson (citado por Álvarez, 2017).

PLANIFICACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA

FASE	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
I Logística	Logística y planificación de actividades.	Determinar los temas a tratar en los talleres para los participantes.	-Recursos humanos -Materiales	1 Hora	Investigadora
	Preparación del espacio.	Gestionar el lugar en donde se realizara la aplicación de los talleres.	-Infraestructura -Tecnológicos		
II Socialización con la población	Socialización de los talleres.	Establecer empatía con el personal de la Corporación Grupo Herdoiza. Compartir información sobre la metodología que se utilizará.	-Recursos humanos -Materiales -Infraestructura -Tecnológicos	1 Hora	Investigadora
III Ejecución del taller I Entrenándome Intrapersonalmente.	- Bienvenida y presentación de la investigadora. - Generar empatía y rapport para generar un clima de confianza. -Conceptualización de emociones.	Comprender emociones y sentimientos.	-Recursos humanos -Materiales -Infraestructura -Tecnológicos	1H30	Investigadora

	- Comprensión situaciones estresoras.				
Ejecución del taller II Logrando un desarrollo Interpersonal.	- Bienvenida - Generar empatía y rapport para generar un clima de confianza. -Conceptualización de empatía. -Descripción de comprensión emocional. -Descripción de relaciones sociales.	Lograr en los colaboradores una integración para generar experiencias positivas.	-Recursos humanos -Materiales -Infraestructura -Tecnológicos	1H20	Investigadora
Ejecución del taller III La adaptabilidad.	-Bienvenida y presentación de la investigadora. - Generar empatía y rapport para generar un clima de confianza. -Resolución de	Adaptar diferentes estrategias para responder a las necesidades de una situación específica.	-Recursos humanos -Materiales -Infraestructura -Tecnológicos	1H15	Investigadora

	problemas.				
Finalización	Cierre	Conversatorio.	-Recursos humanos	30 minutos	Investigadora
	Acuerdos y compromisos	Lograr un cierre divertido y crear compromisos.	-Materiales -Infraestructura -Tecnológicos		

Cuadro 5: Plan operativo

Elaborado por: La Investigadora.

Fuente: Investigación bibliográfica.

Planificación del Taller I

Tema: Entrenándome Intrapersonalmente.

Objetivo: Comprender nuestros sentimientos y emociones.

Fase	Aspectos a trabajar	Técnica	Metas de resultados esperados	Tiempo	Responsable
Fase I Rapport	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida y presentación de la investigadora. - Generar empatía y rapport para generar un clima de confianza. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica “Bailando sobre el papel” 	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de empatía entre el investigador – colaboradores. - Integración grupal de los participantes para que estos trabajen como sujetos activos. 	15 min.	Investigadora
Fase II Introducción	<ul style="list-style-type: none"> -Conceptualización de emociones. - Comprensión situaciones estresoras 	<ul style="list-style-type: none"> -Expositiva teórica de los temas propuestos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización sobre el contenido respecto a las emociones. - Adquisición de conocimientos sobre el manejo de situaciones estresoras. 	30 min.	Investigadora
Fase III Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Comprensión emocional de sí mismo -Manejo de situaciones estresores. 	<ul style="list-style-type: none"> -Introspección -Técnica de inoculación del estrés. <li style="margin-left: 20px;">Fase 1: educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se pretende que la población aprenda a redireccionar la conducta. - La meta es que los participantes logren manejar las situaciones estresoras. 	30 min	Investigadora

		<p>Fase 2: entrenamiento o adquisición de habilidades.</p> <p>Fase 3: Implementación.</p>			
<p>Fase IV</p> <p>Cierre</p>	-Resolución de problemas.	- Feedback.	<p>- Compresión de temática expuesta.</p> <p>- Los participantes ejerciten y ejecuten las técnicas aprendidas.</p>	15 min.	Investigadora

Cuadro 6: Taller 1

Elaborado por: La Investigadora.
Fuente: Investigación bibliográfica.

TALLER I

Fase I – Rapport

Esta fase inicia con el saludo de bienvenida a los participantes, la investigadora dará a conocer su nombre y les pedirá a los participantes que se presenten. Se da a conocer el tema del taller “Entrenándome Intrapersonalmente”, y el objetivo principal con ello se pretende establecer rapport y empatía con los asistentes. Después los participantes compartirán sus expectativas. Se continúa con la dinámica:

Tema: “Bailando sobre el papel”

Objetivo: generar confianza e interacción grupal.

Tiempo: 15 minutos.

Materiales: Hoja en blanco

Procedimiento: Para iniciar con la dinámica se procede a escoger una pareja, mientras la investigadora coloca música, seguidamente los participantes bailaran sobre el papel, la investigadora parara la música de vez en cuando y cuando esto suceda los participantes deberán doblar la hoja por la mitad. Así irán aumentando las dificultades; abandona el juego la pareja que tenga alguna parte de su cuerpo fuera del papel. Al finalizar el juego el moderador preguntara como se sintieron los participantes.

Fase II – Introducción

1. La investigadora presentara diapositivas con la finalidad de conceptualizar las emociones, dentro de ello se abordará la siguiente temática:
 - ¿Qué es la emoción?
 - ¿Cuáles son las emociones positivas?
 - Listado de emociones negativas.
2. Se realizará un debate con el tema situaciones estresoras, con la participación de los asistentes se pretende:
 - Definir el estrés.

- Cuando se presenta el estrés en el lugar de trabajo.
 - Que siento cuando estoy estresado.
3. La investigadora brindará un aporte teórico y se realizará una comparación de ideas que brindarán los participantes.

Fase III – Procedimiento

Técnica de introspección:

1. La técnica de introspección se centra en la auto-reflexión para ello se utilizara un análisis F.O.D.A. personal, la investigadora pedirá que los participantes hagan un autoanálisis.
2. En una hoja en blanco escribir las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades personales.
3. A continuará con un análisis de cada área identificando las emociones positivas y negativas.
4. Para finalizar se deben construir objetivos para mejorar las fortalezas y disminuir las debilidades.

Técnica de inoculación del estrés:

1. Primera fase:
 - Esta técnica se centra en tres fases importantes, la primera fase de pide a los participantes que identifiquen una situación que les produce estrés con más frecuencia.
 - Se deberá escribir en una hoja las situaciones que producen estrés.
 - Analizar las consecuencias que produce el estrés y en base a las fortalezas idóneas, procurar buscar soluciones viables para afrontar la situación de estrés.
2. Segunda fase:
 - La investigadora pedirá que formen grupos de trabajo.
 - Los participantes deberán realizar un ejemplo vivido mediante que la preparación de una dramatización de la situación de estrés.
 - Después de identificar las habilidades para resolver este inconveniente.

- La investigadora pedirá que dramaticen el ejemplo que genera estrés, y seguidamente se realizarán comentarios acerca de lo expuesto.
3. Tercera fase: Finalmente la investigadora realizará ejercicios de respiración profunda durante tres ocasiones sosteniendo el aire por 15 segundos y después respirar más levemente por tres ocasiones, repitiendo esta serie cinco veces.

La estrategia de intervención beneficia al personal de la Corporación Grupo Herdoiza; mediante las técnicas se logra un autoanálisis que interviene en el autoconocimiento emocional, ayuda a detectar situaciones estresoras y combatirlas. Se requiere una guía por parte de la investigadora y los participantes deben tener predisposición para trabajar, sin embargo se requiere de práctica constante para que exista un cambio positivo, mejorando la calidad de vida.

Fase VI – Cierre.

- Al finalizar el taller, se despejarán las dudas de los asistentes a través de un conversatorio, para obtener comprensión total de los temas tratados, esto a través del Feedback.
- Tarea: Identificar las emociones de sus superiores inmediatos y escribirlas.
- La investigadora dará un discurso de agradecimiento por la colaboración.

Planificación del Taller II

Tema: Logrando un desarrollo interpersonal.

Objetivo: Lograr en los colaboradores una integración para generar experiencias positivas.

Fase	Aspectos a trabajar	Técnica	Metas de resultados esperados	Tiempo	Responsable
Fase I Rapport	- Bienvenida - Generar empatía y rapport para generar un clima de confianza.	- Dinámica “derechos asertivos”	-Creación de empatía entre el Investigador y los colaboradores. -Integración grupal de los participantes para que estos trabajen como sujetos activos.	15 min.	Investigadora
Fase II Introducción	-Conceptualización de empatía. -Descripción de comprensión emocional y las relaciones sociales.	-Expositiva teórica de los temas propuestos.	- Adquisición de conocimientos sobre la empatía – comprensión emocional y manejo de relaciones sociales.	15 min.	Investigadora
Fase III Procedimiento	-Comprensión emocional de otros. -Relaciones humanas y sociales.	- Role Playing -Entrenamiento asertivo: Técnica de procesar el cambio	-Sensibilización ante las emociones de otros. -Desarrollo de habilidades que permitan mejorar relaciones interpersonales.	40 min.	Investigadora
Fase IV	-Aclarar dudas e	- Feedback.	-Comprensión de temática	10 min.	Investigadora

Cierre	inquietudes. -Re direccionar pautas de comportamiento.		expuesta. -Los participantes ejerciten y ejecuten las técnicas aprendidas.		
--------	---	--	---	--	--

Cuadro 7: Taller 2

Elaborado por: La Investigadora.

Fuente: Investigación bibliográfica.

TALLER II

Fase I – Rapport

Esta fase inicia con el saludo de bienvenida a los participantes. Se da a conocer el tema del taller “Logrando un desarrollo interpersonal”, luego los participantes compartirán sus expectativas en cuanto al taller, con ello se establecer rapport y empatía con los asistentes. Se continúa con la dinámica:

Tema: “Derechos Asertivos”

Objetivo: Desarrollar asertividad con base en el autoconocimiento y autoconfianza.

Tiempo: 15 minutos.

Procedimiento:

La investigadora pedirá que cada participante identifique un derecho que tengan en su entorno social, laboral y familiar, posterior a ellos se realizaran grupos con similitudes de derechos hasta conformar 5 grupos diferentes los cuales explicaran su valor mediante una pequeña dramatización, posterior a ellos se analizara lo aprendido y se promueve un derecho de grupo.

Fase II – Introducción

1. Revisión de tarea enviada a los participantes.
2. La investigadora presentara diapositivas con la finalidad de conceptualizar la empatía, abordando la temática:
 - Definición de empatía.
 - Que es la empatía emocional.
 - Componentes de la empatía.
3. La investigadora preguntara opiniones acerca del material expuesto.
4. Posterior a ello se presentaran diapositivas con el tema relaciones sociales, y se abordaran conceptos de:
 - Interacción.
 - Comunicación.

- Asertividad.
5. Finalmente se realizará un conversatorio respecto al tema, en donde la investigadora debe moderar las opiniones compartidas por los participantes.

Fase III – Procedimiento

Role Playing

1. La investigadora elegirá a los participantes para una dramatización.
2. Después se expondrá un ejemplo vivido dentro de la organización, se representará una situación de incumplimiento con las metas diarias se tendrán 5 participantes, un jefe superior, un jefe inmediato y tres empleados que se encargan una actividad en específico, la situación se centra en la falta de comunicación de incumplimiento y las consecuencias de la misma.
3. Una vez finalizada la dramatización se preguntará a cada participante cómo se sintieron durante la dramatización.
4. Se realizará una lluvia de ideas que identifique las emociones positivas, negativas y cómo se re direccionará la conducta de cada persona para resolver el problema.
5. Al finalizar la técnica se pretende conseguir la identificación de las emociones de los otros.

Técnica de procesar el cambio

1. Para esta técnica se realizará una nueva dramatización guiada por la investigadora.
2. Se representará un conflicto de intereses entre el empleado y empleador.
3. Se discutirá los niveles de productividad bajos ocasionados por la inoperancia de una maquinaria de cortes.
4. Se darán dos posibles finales, uno de ellos carente de asertividad en donde los dos actores gritarán defendiendo sus ideales pero sin llegar a una solución y el otro usando la técnica asertiva que consiste en realizar un análisis crítico de la situación en este caso sería el arreglo inmediato de la maquinaria y encontrar

soluciones para mejorar la productividad, dejando de lado las discusiones y centrándose en la solución al conflicto.

5. Finalmente la investigadora pedirá a los participantes del taller que realicen grupos de trabajo de cinco personas y se pedirá que realicen un análisis del problema, piensen en otra posible solución y finalmente la expongan a los demás compañeros.

Mediante las técnicas se pretende la sensibilización ante las emociones de otros, creando un ambiente empático, es primordial que los participantes controlen primero sus propias emociones; también se enseña al participante a ser asertivo mediante la identificación y solución de problemas. El aprendizaje de estas técnicas requiere que el participante tenga predisposición al cambio. A corto plazo existe la mejora de las relaciones interpersonales mejorando así el ambiente en donde se desenvuelve y la comunicación.

Fase VI – Cierre.

- Al finalizar el ejercicio práctico, el moderador preguntara a los asistentes sus dudas y las resolverá a través de un conversatorio, para obtener comprensión total de los temas tratados, esto a través del Feedback.
- Tarea: Aplicar la técnica de procesar el cambio en situaciones familiares.
- La investigadora dará un discurso de agradecimiento por la colaboración.

Planificación del Taller III

Tema: La adaptabilidad.

Objetivo: Adaptar diferentes estrategias para responder a las necesidades de una situación específica.

Fase	Aspectos a trabajar	Técnica	Metas de resultados esperados	Tiempo	Responsable
Fase I Rapport	- Bienvenida y presentación de la investigadora. - Generar empatía y rapport para generar un clima de confianza.	- Dinámica “Las estatuas”	-Creación de empatía Investigador – colaboradores. -Integración grupal de los participantes para que estos trabajen como sujetos activos.	15 min.	Investigadora
Fase II Introducción	-Resolución de problemas.	-Expositiva teórica de los temas propuestos.	- Transmisión de conocimientos del contenido a trabajar.	15 min.	Investigadora
Fase III Procedimiento	- Resolución de problemas.	-Técnica de centramiento en soluciones.	-Identificación y solución de problemas.	30 min	Investigadora
Fase IV Cierre	-Aclarar dudas e inquietudes.	- Feedback.	-Compresión de temática expuesta.	15 min.	Investigadora

Cuadro 8: Taller 3

Elaborado por: La Investigadora.

Fuente: Investigación bibliográfica

TALLER III

Fase I – Rapport

Esta fase se da la bienvenida a los participantes, y se agradece por cumplir con la asistencia a los talleres, se da a conocer el tema del taller “La adaptabilidad”, luego los participantes compartirán sus expectativas en cuanto al taller, con ello se establecer rapport y empatía con los asistentes. Se continúa con la dinámica

Tema: “Las Estatuas”

Objetivo: eliminar las tensiones en el grupo, generando un clima de confianza.

Tiempo: 15 minutos.

Procedimiento

La investigadora pide que los asistentes se muevan por todo el espacio al compás de la música, siendo obligatorio mover brazos, piernas, cuello y cabeza. En un momento determinado la investigadora parara la música y dirá un palabra las cual debe ser representada por los asistentes, se repetirá la misma dinámica con variedad de términos.

Fase II – Introducción

- La investigadora expone una historieta en donde se solicita encontrar una solución al problema.
- Se realiza un foro sobre la resolución de problemas con el propósito de intercambiar opiniones e ideas de los participantes, será moderado por la investigadora.

Fase III – Procedimiento

Técnica de centramiento en soluciones

- La investigadora formara grupos de trabajo con 5 participantes cada uno.
- La investigadora plantea una problemática para cada grupo de trabajo.
- Este grupo debe realizar una descripción detallada de cómo le afecta el problemas en el área personal, y organizacional.

- Se realiza un análisis de antes, durante y después de la problemática y la razón por la cual sucedió.
- Una vez concluido esto, se plantea una lista de soluciones viables para resolver el problema.
- Finalmente se procede a comparar estas soluciones.
- Se elige solo una solución viable y porque debería aplicarse la misma.
- La investigadora debe moderar las soluciones de cada grupo.

La estrategia de intervención permite identificar problemas, el contexto en donde se desarrollan, y las habilidades necesarias para brindar una solución factible para resolverlos. La intervención en particular requiere que el participante tenga la mayor predisposición posible. Al realizar la aplicación de esta técnica mejora su contexto familiar y social, permitiendo adaptarse mejor al medio.

Fase VI – Cierre.

- Para la finalización este taller se realizaran preguntas sobre el tema tratado, también se realizara un conversatorio y una lluvia de ideas que ayude a reforzar los temas tratados.
- Palabras de agradecimiento por la colaboración en los talleres.

“Estar juntos es un comienzo. Mantenernos juntos, un progreso. Trabajar juntos, es un éxito”.

Henry Ford.

BIBLIOGRAFÍA

- Acajabón, R. (2008). El liderazgo de nivel gerencial como una herramienta para la competitividad en una Empresa Multinacional comercializadora de productos diversos. (Tesis de pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Acosta, J. (2015). Inteligencia Emocional desmotivando Tópicos. Madrid: Business y Marketing School.
- Aguiar, G. (2016). La inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Gobernación de Tungurahua. Tesis de pregrado. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial).
- Álvarez, M. (2017). Taller de Técnicas de Afrontamiento del Estrés para Médicos Tocoginecólogos. Tesis de pregrado. Córdoba, Argentina: Universidad Siglo XXI – Sede Río Cuarto. Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13758/ALVAR EZ%20MARIA%20SOL.pdf?sequence=1>
- América Economía. (3 de Noviembre de 2014). americaeconomia.com. Obtenido de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/el-74-de-las-empresas-en-latinoamerica-posee-una-estrategia-de-liderazgo>
- Araujo, M., y Leal, M. (2007). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en Las Instituciones de Educación Superior Públicas. CICAG, 12.
- BarOn, R. (1997). Development of the BarOn EQ-I: A measure of emotional and social intelligence. 105th Annual Convention of the American Psychological Association in Chicago.
- Barrionuevo Ney. (31 de noviembre de 2017). Las competencias ideales del ejecutivo. Líderes. Obtenido de <http://www.revistalideres.ec/lideres/competenciasideales-ejecutivo.html>
- Bericat, E. (2012). Emociones. Sociopedia.isa, 1.
- Bradberry, T., y Greaves, J. (2012). Inteligencia Emocional 2.0. Barcelona: PinguinRandomHouse.

- Cervantes, K. A. (2017, 6 de Febrero). Modelo de inteligencia emocional adaptado a la Benemérita Escuela Normal Nocturna del Estado, en Mexicali, Baja California. Ciencia y Futuro. Recuperado de: http://revista.ismm.edu.cu/index.php/revista_estudiantil/article/view/1349
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). Planeación estratégica. McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41563102/planeacion_estrategica_1.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1521815044&Signature=fry28BVS0GNE8g98LCfLaIKSbnc%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DPlaneacion_estrategica_Objetivos_de_la_1.pdf
- Colino, M. (2014). Conductas de liderazgo y Satisfacción Laboral. (Tesis de pregrado). España: Universidad de León.
- Fragoso, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *universia*, 7.
- Gavilanes, J., & Basurto, C. A. M. (2016). Influencia del liderazgo en la relación entre cultura y eficiencia organizacional. *Revista Publicando*. Recuperado de: https://www.rmlconsultores.com/revista/index.php/crv/article/view/264/pdf_180
- García, M. (2016). Papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías de liderazgo organizacional. *Revista Apuntes del CENES*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/4795/479547211007/>
- Goena, A. (2015). “La inteligencia emocional y su impacto en el liderazgo”. Tesis pregrado. Universidad Pontificia Comillas. Madrid: España.
- Goleman, D. (2008). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Editorial Kairos.
- González, J. (2017). *El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

- Güell, (2012). ¿Porque he dicho blanco si quería decir negro? Técnicas asertivas. España. GRAÓ, de IRIF, S.L.
- Iglesias, P. (2014). ¿Qué tal lo hago? La importancia del feedback, Coaching Personal y Ejecutivo – Formadora. Recuperado de www.coachingparaelexito.com
- Haro García, J. M., y García-Izquierdo, M. (2015). Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en una muestra de directivos españoles: un estudio exploratorio. *Ansiedad y Estrés*. Recuperado de:
 - https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/40431984/ContentServer_2.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1522025361&Signature=IjEAcPUjFVxN6FYdzzBhI4u98Z0%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DContent_Server_2.pdf
- Hinojosa, D. J. M., Muñiz, R. C. R., y Cabezas, R. F. C. (2016). Inteligencia Emocional y Liderazgo. *Revista Publicando*, 3(7), 417-427. Recuperado de:
 - https://rmlconsultores.com/revista/index.php/crv/article/view/268/pdf_152
- Icaza, P. (2015). La inteligencia emocional como factor influyente en la conducta agresiva de los choferes y colaboradores de la compañía de transporte urbano Latacunga S.A. situada en la ciudad de Latacunga durante el segundo semestre del año 2012. Latacunga: Universidad Técnica Indoamérica.
- López, E. (2013). La importancia del liderazgo en las organizaciones. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Luzuria, R. (2015). La inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior. ¿Un mismo Concepto? Scielo, 116.
- Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, F. (2016). Liderazgo, confianza y flexibilidad laboral como predictores de identificación organizacional: un estudio con trabajadores argentinos. *Pensamiento Psicológico*.
- Orellana, B., & Portalanza, C. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de negocios*. Recuperado de https://ac.els-cdn.com/S2215910X14700266/1-s2.0-S2215910X14700266-main.pdf?_tid=f83bdb4b-b7d1-4d12-ad28-

b25c6aae2125&acdnat=1521812300_bcffda2c671478fbee4903cd487cc87
f

- Pereira, S. (2012). “Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral” (estudio realizado con el personal de la Empresa Servipuertas S.A. de la Ciudad Quetzaltenango). (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Pérez, A. & Perea, L. P. (2016). El Clima organizacional en el desarrollo de los Sistemas Organizativos. Revista INFODIR, (4). Recuperado de: <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/236/282>
- Revista Univisión Noticias. (2015). univision.com. Obtenido de <http://www.univision.com>
- Roca, E. (2013). Inteligencia emocional y conceptos afines: autoestima sana y habilidades sociales. Congreso de inteligencia emocional y bienestar.
- Rodríguez, E. (14 marzo de 2014). La inteligencia emocional en el liderazgo. Recuperado de <https://lamenteesmaravillosa.com/inteligencia-emocional-en-el-liderazgo/>
- Said, E. (2013). Habilidades Cognitivas y Socioemocionales. (tesis de pregrado). Barranquilla: Universidad del Norte.
- Sánchez, L. (2015). La teoría de las inteligencias múltiples en la educación. Sección de investigaciones.
- Trujillo, M. (2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales.
- Urizar, S. (2016). “Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz”. (Tesis de pregrado). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Vargas, J. (2016). La inteligencia emocional en el clima laboral del ilustre municipio del cantón Pelileo. (tesis de pregrado). Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Veliz, R. (2016). Retroalimentación (feedback) positiva para el mejoramiento del entrenamiento (coaching) y liderazgo. Tesis de

pregrado. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Veliz-Dulce.pdf>

ANEXOS

Foto N°1



Socialización de test.

Foto N°2



Población estudio

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

Apellidos y Nombres: Capuz Guapisaca Edwin Patricio

Edad: 19 Sexo: M Ocupación: Obrero Fecha: 31/07/2017

INSTRUCCIONES

Los siguientes ítems describen modalidades de la conducta de liderazgo. Usted tiene cinco opciones, que se detallan a continuación. Lea detenidamente y una vez decida su respuesta, marque con una X en UN solo casillero de acuerdo a cómo le gustaría actuar si fuese líder de un grupo de trabajo. Por favor responda con total honestidad

Escoja UNA de las 5 alternativas:

1 NUNCA 2 RARA VEZ 3 OCASIONALMENTE 4 FRECUENTEMENTE 5 SIEMPRE

1	2	3	4	5	
				5	1. Me gustaría mucho actuar como portavoz del grupo
				3	2. Fomentaría el trabajo en jornadas extras
				4	3. Favorecería una completa libertad de trabajo por parte de los miembros del grupo.
				5	4. Favorecería el uso de procedimientos normalizados
				4	5. Permitiría que los miembros del grupo utilicen su propio criterio en la solución de problemas.
				5	6. Exigiría que el grupo se mantuviera a la cabeza entre los grupos competidores
				5	7. Hablaría como representante del grupo
				5	8. Incitaría a las personas a que se esforzaran más
				5	9. Sometería a prueba mis ideas en el grupo
				5	10. Permitiría que los miembros del grupo hicieran su trabajo de acuerdo con lo que ellos piensen que es lo mejor
				5	11. Trabajaría duro para obtener una promoción o ascenso
				5	12. Sería capaz de tolerar la incertidumbre y la postergación
				4	13. Hablaría al grupo en presencia de visitas
				5	14. Mantendría un ritmo rápido de trabajo al grupo
				4	15. Permitiría rotar libremente a los miembros del grupo en un trabajo y los dejaría ejecutarlo
				5	16. Me gustaría analizar y disminuir los conflictos que hubieran en el grupo
				5	17. Me sumergiría en los detalles
				4	18. Representaría al grupo en reuniones de otras unidades u organizaciones
				4	19. Sería reticente a permitir cualquier libertad de acción en los miembros del grupo
				5	20. Decidiría lo que debe hacerse y cómo se debe hacer
				4	21. Presionaría para aumentar la producción
				4	22. Dejaría que algunos miembros tuvieran autoridad como la que yo mantendría
				5	23. Me gustaría que las cosas salieran tal como yo las haya predicho
				5	24. Permitiría en el grupo un alto grado de iniciativa
				4	25. Asignaría a algunas personas del grupo tareas especiales
				4	26. 6Estaría dispuesto a hacer cambio
				3	27. Pediría a los miembros del grupo que trabajaran más duro
				4	28. Confiaría en que las personas del grupo aplicarían su buen juicio
				5	39. Programaría el trabajo que debe hacerse
				1	30. Me negaría a dar explicaciones de mis actos
				4	31. Me gustaría convencer a los demás del beneficio de mis ideas
				3	32. Permitiría que el grupo siguiera su propio ritmo
				5	33. Animo al grupo a superar sus propios records
				3	34. Actuaría sin consultar al grupo
				5	35. Pediría que los miembros del grupo sigan y cumplan las normas y reglas

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

HOJA DE RESPUESTAS DEL INVENTARIO EMOCIONAL BarOn

Apellidos y Nombres: Capoz Guabasca Edwin P Edad: 19 Sexo: M Ocupación: Obrero Fecha: 31/07/2017

Escoja UNA de las 5 alternativas:

1 NUNCA	2 POCAS VECES	3 A VECES	4 MUCHAS VECES	5 SIEMPRE
---------	---------------	-----------	----------------	-----------

1	1	2	3	4	5
2	1	2	3	4	5
3	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	5
7	1	2	3	4	5
8	1	2	3	4	5
9	1	2	3	4	5
10	1	2	3	4	5
11	1	2	3	4	5
12	1	2	3	4	5
13	1	2	3	4	5
14	1	2	3	4	5
15	1	2	3	4	5
16	1	2	3	4	5
17	1	2	3	4	5
18	1	2	3	4	5
19	1	2	3	4	5
20	1	2	3	4	5
21	1	2	3	4	5
22	1	2	3	4	5
23	1	2	3	4	5
24	1	2	3	4	5
25	1	2	3	4	5
26	1	2	3	4	5
27	1	2	3	4	5
28	1	2	3	4	5
29	1	2	3	4	5
30	1	2	3	4	5
31	1	2	3	4	5
32	1	2	3	4	5
33	1	2	3	4	5
34	1	2	3	4	5
35	1	2	3	4	5
36	1	2	3	4	5
37	1	2	3	4	5
38	1	2	3	4	5
39	1	2	3	4	5
40	1	2	3	4	5
41	1	2	3	4	5
42	1	2	3	4	5
43	1	2	3	4	5
44	1	2	3	4	5
45	1	2	3	4	5
46	1	2	3	4	5
47	1	2	3	4	5
48	1	2	3	4	5
49	1	2	3	4	5
50	1	2	3	4	5
51	1	2	3	4	5
52	1	2	3	4	5
53	1	2	3	4	5
54	1	2	3	4	5
55	1	2	3	4	5
56	1	2	3	4	5
57	1	2	3	4	5
58	1	2	3	4	5
59	1	2	3	4	5
60	1	2	3	4	5
61	1	2	3	4	5
62	1	2	3	4	5
63	1	2	3	4	5
64	1	2	3	4	5
65	1	2	3	4	5
66	1	2	3	4	5
67	1	2	3	4	5
68	1	2	3	4	5
69	1	2	3	4	5
70	1	2	3	4	5
71	1	2	3	4	5
72	1	2	3	4	5
73	1	2	3	4	5
74	1	2	3	4	5
75	1	2	3	4	5
76	1	2	3	4	5
77	1	2	3	4	5
78	1	2	3	4	5
79	1	2	3	4	5
80	1	2	3	4	5
81	1	2	3	4	5
82	1	2	3	4	5
83	1	2	3	4	5
84	1	2	3	4	5
85	1	2	3	4	5
86	1	2	3	4	5
87	1	2	3	4	5
88	1	2	3	4	5
89	1	2	3	4	5
90	1	2	3	4	5
91	1	2	3	4	5
92	1	2	3	4	5
93	1	2	3	4	5
94	1	2	3	4	5
95	1	2	3	4	5
96	1	2	3	4	5
97	1	2	3	4	5
98	1	2	3	4	5
99	1	2	3	4	5
100	1	2	3	4	5
101	1	2	3	4	5
102	1	2	3	4	5
103	1	2	3	4	5
104	1	2	3	4	5
105	1	2	3	4	5
106	1	2	3	4	5
107	1	2	3	4	5
108	1	2	3	4	5
109	1	2	3	4	5
110	1	2	3	4	5
111	1	2	3	4	5
112	1	2	3	4	5
113	1	2	3	4	5
114	1	2	3	4	5
115	1	2	3	4	5
116	1	2	3	4	5
117	1	2	3	4	5
118	1	2	3	4	5
119	1	2	3	4	5
120	1	2	3	4	5
121	1	2	3	4	5
122	1	2	3	4	5
123	1	2	3	4	5
124	1	2	3	4	5
125	1	2	3	4	5
126	1	2	3	4	5
127	1	2	3	4	5
128	1	2	3	4	5
129	1	2	3	4	5
130	1	2	3	4	5
131	1	2	3	4	5
132	1	2	3	4	5
133	1	2	3	4	5



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO: La Inteligencia emocional y su influencia en los estilos de liderazgo de los trabajadores de la Corporación Grupo Herdeira en la Ciudad de Ambato en la Provincia de Tungurahua
 INSTRUMENTO A VALIDAR: Test de liderazgo de Blake y Mouton

OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia de la Inteligencia emocional en los estilos de liderazgo de los trabajadores de la Corporación Grupo Herdeira

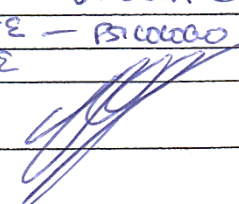
OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Identificar los grados de Inteligencia emocional en los trabajadores de la Corporación G.H.
2. Conocer los estilos de liderazgo existentes en los trabajadores de la Corporación Grupo Herdeira.
3. Realizar una propuesta grupal que permita mejorar los estilos de liderazgo buscando una fundamentación en la Inteligencia emocional que resulte favorable para los trabajadores de la Corporación Grupo Herdeira.

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLOGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El análisis de validación recomienda el manejo del presente instrumento SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE: JOHNNY PAUL VADELA CH.
 PROFESION: DOCENTE - PSICOLOGO LABORAL - ORGANIZACIONAL
 OCUPACION: DOCENTE
 FIRMA DEL EVALUADOR: 
 FECHA: _____



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO: La inteligencia emocional y su influencia en los estilos de liderazgo de los trabajadores de la Corporación Grupo Heredia en la Ciudad de Ambato, en la Provincia de Tungurahua.
 INSTRUMENTO A VALIDAR: Inventario de Cociente Emocional de BarOn-ICE

OBJETIVO GENERAL: determinar la influencia de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo de los trabajadores de la Corporación Grupo Heredia

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Identificar los grados de inteligencia emocional en los trabajadores de la Corporación G.H.
2. Conocer los estilos de liderazgo existentes en los trabajadores de la Corporación Grupo Heredia.
3. Diseñar una propuesta general que permita mejorar los estilos de liderazgo buscando una fundamentación en la inteligencia emocional que resulte favorable para los trabajadores de la Corporación Grupo Heredia.

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLOGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El análisis de validación recomienda el manejo del presente instrumento

SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE JHONNY PAUL VARELA CH.

PROFESION PSICOLOGO LABORAL - ORGANIZACIONAL

OCUPACION DOCENTE

FIRMA DEL EVALUADOR

FECHA: _____

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
 FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
 UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO: La inteligencia emocional y su influencia en los estilos de liderazgo de los trabajadores de la Corporación grupo Herdiza en la ciudad de Ambato.
 INSTRUMENTO A VALIDAR: Inventario de Cociente Emocional de Baron-Ice

OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia de la Inteligencia emocional en los estilos de liderazgo de los trabajadores de la corporación Grupo Herdiza.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 1 Identificar los grados de Inteligencia emocional en los trabajadores de la C.G.H.
- 2 Conocer los estilos de liderazgo existentes en los trabajadores de la Corporación G.H.
- 3 Diseñar una propuesta grupal que permita mejorar los estilos de liderazgo buscando una fundamentación en la inteligencia emocional que resulte favorable para los trabajadores de la corporación Grupo Herdiza.

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLOGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El análisis de validación recomienda el manejo del presente instrumento SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE: Verónica Freire Palacios
 PROFESION: Psicóloga Clínica
 OCUPACION: Docente

FIRMA DEL EVALUADOR:

FECHA: 30/11/2017



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO: La inteligencia emocional y su influencia en los estilos de liderazgo de los trabajadores de la Corporación Grupo Herdizco en la Ciudad de Ambato en la Provincia de Tungurahua
 INSTRUMENTO A VALIDAR: Test de liderazgo de Blake y Mouton.

OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo de los trabajadores de la Corporación Grupo Herdizco
 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Identificar los grados de inteligencia emocional en los trabajadores de Corporación Grupo Herdizco.
2. Caracterizar los estilos de liderazgo existentes en los trabajadores de la Corporación Grupo Herdizco.
3. Diseñar una propuesta grupal que permita mejorar los estilos de liderazgo buscando una fundamentación en la inteligencia emocional que resulte favorable para los trabajadores de la Corporación Grupo Herdizco.

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLOGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El análisis de validación recomienda el manejo del presente instrumento SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE: Jerónima Freire
 PROFESION: Psicóloga Clínica
 OCUPACION: Docente

FIRMA DEL EVALUADOR:

FECHA: 30/11/2017

OFIC 0277/ FCHS/2017
Ambato, 29 de junio del 2017

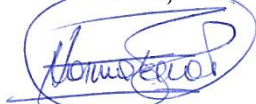
Ec.
Francisco Herdoiza
GERENTE GENERAL CORPORACIÓN GRUPO HERDOIZA
Presente.-

De mi consideración:

Permítame ser la portadora de un saludo cordial y afectuoso, en representación de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Tecnológica Indoamérica, y a la vez conocedora de su alto espíritu de colaboración, me permito solicitarle se sirva autorizar la aplicación de los instrumentos para recolección de información del proyecto de investigación **“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN GRUPO HERDOIZA EN LA CIUDAD DE AMBATO EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”** autorizado para su ejecución por la señorita **Palate Ramón Gissela Marisol**, los datos recabados se manejarán con total confidencialidad. El informe de resultados y su interpretación se entregará a usted con la intención de que la información sea beneficiosa para su institución.

Por la atención que se sirva dar a la presente anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,



Dra. Norma Escobar
COORDINADORA FCHS

AMBATO

Dirección: Bolívar 20-35 y Guayaquil
Telfs: (03) 2421 452/ 2421713



www.uti.edu.ec



Ing. Mariana Gavilanes
TALENTO HUMANO
el 7/2017

QUITO

Dirección: Machala y Sabanilla
Telfs: (593)23826970/3826971/3826972/2826973