



**EL PAPEL DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL  
IMPACTO QUE GENERA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS  
EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE  
CHIMBO DE LA PROVINCIA BOLÍVAR**

---

Joselyn Dayannara Chafla Silva

Director

MSc. Liliana Bermeo

Trabajo de grado para optar por el título de  
Tecnólogo Superior en Gestión del Talento Humano

Instituto Superior Tecnológico Internacional ITI  
Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

D.M Quito, 23 de octubre de 2024

## **Dedicatoria**

A mis padres y mi tía que siempre me han apoyado y nunca me han dejado sola en todo este recorrido, este proyecto de grado es un tributo y agradecimiento por la colaboración, paciencia y comprensión que me han brindado a lo largo de este viaje académico.

## **Agradecimiento**

Gracias a mi tutora Ing. Noemy Sandoval por ser mi guía y brindarme su ayuda incondicional a lo largo de este trabajo de investigación, sin duda alguna sin su colaboración no habría logrado culmina esta etapa en mi vida académica y profesional.

**Autoría**

Yo, Joselyn Chafla autora del presente informe, me responsabilizo por los conceptos, opiniones y propuestas contenidos en el mismo.

**Atentamente,**

Joselyn Dayannara Chafla Silva

**Quito, 23 de octubre de 2024**

Ing. Noemy Sandoval

**Director de trabajo de titulación**

**Certifica**

Haber revisado el presente informe de investigación, que se ajusta a las normas institucionales y académicas establecidas por el Instituto Tecnológico Internacional Universitario “ITI”, por tanto, se autoriza su presentación final para los fines legales pertinentes.

Ing. Noemy Sandoval

**Quito, 23 de octubre de 2024**

## **Declaración de cesión de Derechos de trabajo fin de carrera**

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 23 días del mes de octubre de 2024, firmo conforme: Conste por el presente documento la cesión de los derechos del trabajo de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA: Yo, Joselyn Dayannara Chafla Silva, bajo la dirección de MSc. Liliana Bermeo declaro ser el autor del trabajo de fin de carrera con el tema “El papel de la inteligencia emocional y el impacto que genera en la productividad de los empleados del GAD Municipal de San José de Chimbo de la provincia Bolívar.”, como requisito fundamental para optar por el título de, Ttecnóloga Superior en Gestión del Talento Humano en el Instituto Tecnológico Internacional Universitario ITI, a su vez autorizo a la biblioteca del Tecnológico Superior Internacional ITI, para que pueda registrar en el repositorio digital y difunda esta investigación con fines netamente académicos, pues como política del Tecnológico Superior Internacional ITI, los trabajos de fin de carrera se aplican, materializan y difunden en beneficio de la comunidad.

SEGUNDA: Los comparecientes MSc. Liliana Bermeo, en calidad de director del trabajo fin de carrera y el/la Sr. /Srta. Joselyn Dayannara Chafla Silva, como autor/a del mismo, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos del trabajo fin de carrera y conceden la autorización para que el ITI pueda utilizar este trabajo en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna. El Tecnológico Superior Internacional ITI no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

TERCERA: Las partes declaradas aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

**Msc. Liliana Bermeo**

**Joselyn Dayannara Chafla Silva**

**Quito, 23 de octubre de 2024**

## Índice de contenidos

Resumen.....	13
Introducción .....	15
Nombre del proyecto.....	15
Antecedentes .....	15
Problema de investigación .....	17
Formulación del problema de investigación .....	18
Definición del problema.....	18
Idea a defender .....	20
Justificación .....	21
Objetivos .....	24
General .....	24
Específicos .....	24
CAPITULO I.....	25
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	25
CAPITULO II .....	61
DIAGNOSTICO .....	61
CAPITULO III.....	91

PROPUESTA.....	91
Descripción de la Propuesta .....	91
Objetivos de la Propuesta.....	91
Objetivo General .....	91
Objetivos específicos .....	92
Viabilidad.....	92
Impacto.....	94
Plan de mejoramiento de clima laboral.....	96
Conclusión .....	108
Recomendación.....	110
Referencias.....	117

## Índice de tablas.

Tabla 1.....	43
Tabla 2.....	64
Tabla 3.....	66
Tabla 4.....	68
Tabla 5.....	70
Tabla 6.....	72
Tabla 7.....	74
Tabla 8.....	76
Tabla 9.....	78
Tabla 10.....	80
Tabla 11.....	82
Tabla 12.....	84
Tabla 13.....	86
Tabla 14.....	96
Tabla 15.....	102
Tabla 16.....	106
<b>Tabla 17.....</b>	<b>114</b>

## Índice de gráficos

GRAFICO 1 .....	65
GRAFICO 2 .....	67
GRAFICO 3 .....	69
GRAFICO 4 .....	71
GRAFICO 5 .....	73
GRAFICO 6 .....	75
GRAFICO 7 .....	77
GRAFICO 8 .....	79
GRAFICO 9 .....	81
GRAFICO 10 .....	83
GRAFICO 11 .....	85
GRAFICO 12 .....	87

## Tabla de ilustraciones

Ilustración 1.....	31
Ilustración 2.....	32
Ilustración 3.....	33
Ilustración 4.....	34
Ilustración 5.....	35
Ilustración 6.....	38

## **Resumen**

La investigación comienza con la identificación del problema sobre cómo la falta de manejo adecuado de la inteligencia emocional afecta la productividad de los empleados en el GAD municipal de San José de Chimbo.

El objetivo es explorar cómo la inteligencia emocional impacta el rendimiento laboral y cómo su desarrollo puede mejorar el ambiente laboral y la eficiencia organizacional. La hipótesis planteada es que un aumento de esta en los empleados reducirá el estrés, mejorará la comunicación y aumentará la productividad. Utilizando una metodología descriptiva, cualitativa, cuantitativa, recopilando datos a través de encuestas y entrevistas con 62 empleados del GAD.

Se empleó un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para analizar la relación entre la inteligencia emocional y la productividad. Los resultados indicaron que los empleados reconocen la importancia de la IE, en el entorno laboral, aunque también revelan áreas de mejora, como el manejo del estrés y el desarrollo de la empatía. La propuesta final se enfoca en la implementación de un plan de capacitación en inteligencia emocional para todos los empleados, centrado en mejorar habilidades como la autoconciencia, la autorregulación y la empatía, así como en la gestión efectiva del estrés.

Se espera que esta intervención no solo aumente la productividad, sino que también fomente un ambiente laboral más colaborativo y armonioso dentro de la institución.

**Palabras clave:**(inteligencia emocional, productividad, ambiente laboral, estrés, comunicación.)

## **Introducción**

### **Nombre del proyecto**

El papel de la inteligencia emocional y el impacto que genera en la productividad de los empleados del GAD Municipal de San José de Chimbo de la provincia Bolívar.

### **Antecedentes**

La siguiente investigación trata de la importancia de la inteligencia emocional en el GAD municipal de San José de Chimbo perteneciente a la provincia Bolívar, para lograr identificar los elementos que inciden en su rendimiento y tener más control sobre cómo se mejoran los procedimientos organizativos, determinar los elementos que inciden positiva o negativamente en el rendimiento laboral, determinar cómo gestionar la inteligencia emocional de los empleados, mejorar la toma de decisiones con respecto a las proyecciones futuras, reducir los índices de rotación de empleados, recortar gastos, etc.

El ámbito laboral ha evolucionado con el paso de tiempo y se ha visto de diversas perspectivas, al igual que los trabajadores, entre las que se encuentra la contribución al bienestar físico, mental y psicológico de los trabajadores, a fin de aumentar su motivación y satisfacción laboral. y psicológico de los trabajadores, a fin de aumentar su motivación y satisfacción laboral.

La inteligencia emocional en el ámbito laboral ha cobrado una relevancia significativa en los últimos años, emergiendo como un componente crucial para el éxito profesional y organizacional. Este concepto, que se refiere a la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones, así como de los demás, complementa las habilidades técnicas y el conocimiento especializado, ofreciendo una ventaja competitiva en entornos laborales cada vez más complejos y dinámicos.

Como dijo Peter Salovey: “Las personas con alta inteligencia emocional tienen más probabilidades de sentirse satisfechas y ser eficaces en sus vidas, dominando los hábitos mentales que fomentan su propia productividad.” Es una habilidad que requiere aprender a manejar conflictos, comunicar eficazmente, liderar con empatía y motivar a los equipos no solo mejora el clima laboral, sino que también incrementa la productividad y reduce la rotación de personal.

Este proyecto integrador de grado explora el papel de la inteligencia emocional en el entorno laboral en GAD municipal del cantón San José de Chimbo, examinando su impacto en diversos aspectos como el liderazgo, el trabajo en equipo y la toma de decisiones. A través de este proyecto se busca demostrar cómo las habilidades emocionales pueden ser desarrolladas y aplicadas para mejorar el desempeño individual y organizacional. En última instancia, se pretende proporcionar una comprensión más profunda de cómo la inteligencia emocional contribuye a crear ambientes de trabajo más saludables, eficientes y resilientes.

## **Problema de investigación**

*“Cualquiera puede enfadarse, eso es fácil, pero hay que enfadarse con la persona adecuada, en el nivel adecuado, en el momento adecuado”.*

*Definitivamente no es tan fácil si se hace con el propósito correcto y de la manera correcta.”*

En el ámbito laboral existe factores que siempre influye ya sea de manera positivamente o negativamente a los empleados, por ejemplo:

### **Factores positivos**

- Un buen ambiente laboral
- Reconocimiento y recompensas
- Oportunidades de desarrollo profesional
- Comunicación abierta y transparente

### **Factores negativos**

- Mala gestión y liderazgo
- Ambiente laboral pésimo
- Falta de recursos
- Falta de comunicación

El GAD municipal de Sn José de Chimbo no existe una forma en que los empleados puedan gestionar sus niveles de estrés y por lo tanto han generado desgaste emocional. De ahí nace el problema de investigación que hace referencia a cómo influye la inteligencia emocional en la productividad

de los empleados y cuáles son sus principales factores que generan un mayor impacto en su rendimiento laboral.

### **Formulación del problema de investigación**

¿Cómo influye la inteligencia emocional en la productividad de los empleados del GAD municipal de San José de Chimbo, y cuáles son los principales factores de la inteligencia emocional que tienen mayor impacto en su rendimiento laboral?

### **Definición del problema**

La falta de comprensión sobre cómo la inteligencia emocional impacta la productividad en el contexto específico del GAD municipal de San José de Chimbo.

Lleva a una subestimación de su importancia en la mejora del rendimiento laboral. Esto incluye no solo la capacidad de los empleados para manejar sus emociones, sino también cómo estas habilidades afectan su interacción con colegas, su capacidad para resolver conflictos, y su gestión del estrés y la motivación.

Asimismo, la inteligencia emocional desempeña un rol esencial en la administración del estrés y la solución de conflictos. La falta de habilidad para gestionar estas circunstancias de forma correcta puede provocar un clima laboral adverso, impactando la moral de los trabajadores y reduciendo su productividad. Cuando los trabajadores se encuentran motivados, demuestran un compromiso y dedicación más elevados, lo que se refleja en un incremento en los índices de productividad y en un ambiente laboral más favorable. En

general, la inteligencia emocional no solo potencia las relaciones interpersonales, sino que también potencia la habilidad de los trabajadores para afrontar retos y aportar al triunfo del GAD municipal.

**Factores Principales de la Inteligencia Emocional que Impactan el Rendimiento Laboral:**

**Autoconciencia**

Capacidad de reconocer y entender las propias emociones y cómo afectan el desempeño laboral.

**Impacto:** Mejora la capacidad de los empleados para identificar sus fortalezas y debilidades, lo que facilita el desarrollo personal y profesional.

**Autorregulación**

Habilidad para controlar las propias emociones y adaptar el comportamiento según las circunstancias.

**Impacto:** Permite a los empleados manejar mejor el estrés, adaptarse a los cambios y mantener un comportamiento profesional en situaciones difíciles.

**Motivación**

Impulso interno para alcanzar objetivos y mantenerse comprometido con el trabajo.

**Impacto:** Los empleados motivados son más productivos y tienen una actitud positiva que contribuye al ambiente de trabajo.

**Empatía**

Habilidad para comprender y empatizar con las emociones ajenas.

**Impacto:** Facilita la colaboración y la gestión de relaciones interpersonales, lo que mejora el trabajo en equipo y la resolución de conflictos.

### **Habilidades Sociales**

Competencia en manejar interacciones sociales de manera efectiva.

**Impacto:** Mejora la comunicación, la gestión de equipos y el liderazgo, contribuyendo a un entorno laboral más eficiente y armonioso.

En conclusión, la falta de una estrategia clara para desarrollar y aplicar habilidades de inteligencia emocional en el GAD municipal de San José de Chimbo puede limitar la capacidad de los empleados para colaborar eficazmente, manejar el estrés y resolver conflictos, lo que a su vez puede afectar negativamente la productividad. Identificar y abordar estos factores de inteligencia emocional es crucial para mejorar el rendimiento laboral y alcanzar los objetivos institucionales.

### **Idea a defender**

Este proyecto tiene como finalidad mejorar tanto el clima laboral como la inteligencia emocional de los empleados del GAD municipal de San José de Chimbo.

### **Sujeto de estudio**

Empleados del GAD municipal de San José de Chimbo.

### **Campo de acción**

Acciones que puedan realizarse para el mejoramiento de la inteligencia emocional como actividades constructivas y capacitaciones.

## **Justificación**

La inteligencia emocional se ha convertido en un factor crucial para el éxito organizacional, influyendo no solo en la forma en que los empleados manejan sus propias emociones, sino también en su capacidad para interactuar eficazmente con otros y enfrentar desafíos en el entorno laboral. En el contexto del GAD municipal de San José de Chimbo de la provincia Bolívar, comprender la relación entre la inteligencia emocional y la productividad de los empleados es fundamental por varias razones:

### **Mejora del Desempeño Laboral:**

La inteligencia emocional predice significativamente el rendimiento laboral ya que los trabajadores con un alto nivel de inteligencia emocional tienen más probabilidades de controlar el estrés, resolver las disputas de forma amistosa y mantener una actitud positiva, todo lo cual puede traducirse en un aumento del rendimiento y la eficacia en el trabajo.

### **Optimización de Recursos Humanos:**

Identificar cómo la inteligencia emocional impacta la productividad permitirá al GAD municipal diseñar intervenciones específicas para mejorar estas habilidades entre sus empleados. Esto no solo optimiza el rendimiento individual, sino que también contribuye a un ambiente de trabajo más colaborativo y armonioso.

### **Reducción del Estrés y Aumento de la Satisfacción Laboral:**

La inteligencia emocional juega un papel clave en la gestión del estrés y la mejora del bienestar emocional. Empleados que manejan adecuadamente sus emociones y comprenden las emociones de sus colegas están menos propensos a experimentar agotamiento y descontento, lo que se traduce en una mayor satisfacción laboral y menor rotación de personal.

### **Alineación con Objetivos Organizacionales:**

La productividad es crucial para alcanzar los objetivos del GAD municipal y proporcionar servicios eficientes a la comunidad. Al mejorar la inteligencia emocional de los empleados, se facilita una mayor alineación con los objetivos organizacionales, mejorando la calidad del trabajo y el cumplimiento de metas institucionales.

### **Desarrollo de Estrategias de Capacitación:**

Con una comprensión clara de cómo los diferentes componentes de la inteligencia emocional afectan la productividad, se pueden desarrollar programas de capacitación y desarrollo profesional más efectivos. Estos programas estarán dirigidos a fortalecer las habilidades emocionales específicas que impactan positivamente en el rendimiento laboral.

### **Beneficio para la Comunidad:**

Un ambiente laboral más productivo y eficiente en el GAD municipal se traduce en mejores servicios y atención para la comunidad de San José de Chimbo. La mejora en la capacidad de los empleados para gestionar sus

emociones y trabajar en equipo tiene un impacto directo en la calidad del servicio público.

## **Objetivos**

### **General**

Investigar la influencia de la inteligencia emocional en la productividad de los empleados del GAD municipal de San José de Chimbo en la provincia Bolívar, con el fin de identificar los componentes de la inteligencia emocional que tienen un mayor impacto en su desempeño laboral y proponer estrategias de mejora.

### **Específicos**

- Explorar el impacto de la inteligencia emocional en la eficiencia laboral de los empleados del GAD municipal.
- Determinar la correlación entre la autoconciencia emocional y la eficacia en la toma de decisiones utilizando métodos cuantitativos como análisis de regresión.
- Desarrollar recomendaciones y estrategias basadas en los hallazgos de la investigación, dirigidas a fortalecer las habilidades emocionales de los empleados y, en consecuencia, mejorar su productividad, satisfacción y compromiso con la institución.

## **CAPITULO I**

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

Instituto Tecnológico Internacional Universitario ITI

#### **Antecedentes históricos**

El cantón Chimbo cuenta con una población de 15.524 habitantes, según censo INEC 2022, los cuales 6.473 están en el área urbana y 15.524, habitan en el área rural, representando el 100%. La nación aborigen preincaica conocida como Chimbos, que ocupaba toda la zona de la actual provincia de Bolívar, es la responsable del nombre del cantón Chimbo.

La alcaldía de San José de Chimbo desde su inicio democrático ha contado con un sin número de autoridades han pasado por esta prestigiosa institución, hoy en la actualidad el cargo lo ostenta el Ing. José Arteaga, quien es el representante legal de la institución quien se encarga por velar el bienestar de la ciudadanía Chimbeña y sus alrededores su principal objetivo es generar el desarrollo sustentable a través de una planificación que enfatiza la optimización y eficiencia de los recursos proporcionados al gobierno autónomo descentralizado de la mano con una cooperación y puesta en marcha de actividades propuestas por la ciudadanía con la finalidad de alcanzar un desarrollo cooperativo de todos los derechos involucrados.

Integrado además por las parroquias rurales San Sebastián, Asunción, la Magdalena y Telimbela; el cantón Chimbo forma parte de la cordillera occidental y, a pesar de su clima generalmente gélido, también es muy

agradable y favorece las labores agrícolas a las que se dedica una parte importante de sus habitantes.

San José de Chimbo, al cumplir el centésimo Cuadragésimo Cuarto Aniversario de Cantonización, la administración municipal, presidida por el Ing. José Arteaga, alcalde del cantón, desarrolló diferentes actividades en Honor a la cantonización de Chimbo.

El pueblo de Chimbo fue fundado el 25 de noviembre de 1535 por el conquistador español Sebastián de Benalcázar, quien le dio el nombre de San José de acuerdo con la práctica española de bautizar los lugares con nombres de santos. Fue el segundo asentamiento español establecido en Ecuador. El jefe supremo de la República del Ecuador, Dr. Gabriel García Moreno, elevó el antiguo corregimiento de Chimbo a la categoría de cantón el 3 de marzo de 1860.

En el cantón Chimbo, el 6 de marzo de 1860 reunidos los señores concejales municipales y el jefe político Sr. Miguel Arregui que preside con el objeto de proceder a la elección de alcalde municipal, Alguacil Mayor, procurador síndico y demás funcionarios correspondientes, por ser este cantón de nueva creación por disposición del jefe supremo Sr. Gabriel García Moreno, posteriormente procedieron al a elección de alcalde primero municipio al resultado electo el Sr. Diego Terán, disponiendo de su cumplimiento el artículo N0 45 de la ley de régimen político.

El Gobierno Municipal del cantón Chimbo se encuentra ubicado en las calles 3 de marzo entre Bolívar y Chimborazo frente al parque central

La institución pública del municipio cuenta con cinco niveles administrativos detallados a continuación: Directivo.

- Ejecutivo.
- Asesor.
- Apoyo.
- Operativo.

El Gobierno Municipal del cantón Chimbo cuenta con 151 años en el mercado y a la vez no cuenta con un Plan de Marketing de Servicios que ayude a fortalecer la eficiencia en la atención al cliente.

El Gobierno Municipal del cantón Chimbo se rige a las siguientes leyes jurídicas:

- COOTAD (Código orgánico de organización territorial autonomía y descentralización).
- LOSCCA (Ley orgánica del servicio civil y carrera administrativa de unificación y homologación de las remuneraciones del sector público).
- LOSEP (La ley orgánica de servicio público).

## **MISIÓN**

Contribuir al bienestar de la sociedad del Cantón Chimbo a través de la dotación de obras y servicios públicos, desarrollo humano, social, turismo, interculturalidad, ambiental y productivo para promover el desarrollo integral sostenible y procurar el mejoramiento de la calidad de vida con participación ciudadana y equidad. (GAD Municipal San Jose de Chimbo, 2017)

## **VISIÓN**

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chimbo, se constituirá en un ejemplo de desarrollo local y contará con una organización interna eficiente generadora de productos y servicios compatibles con la demanda de la sociedad para convertir a Chimbo en un modelo de progreso, de manera sustentable, respetando el ambiente, promoviendo la interculturalidad, la inclusión social, el turismo y la equidad de género, generando productos y servicios públicos de calidad con un talento humano idóneo y capacitado. (GAD Municipal San Jose de Chimbo, 2017)

## **OBJETIVOS ESTRATEGICOS:**

Contribuir al fomento y protección de los intereses locales, mediante la aplicación de leyes, formulación, expedición e implementación de ordenanzas y resoluciones municipales

Impulsar el desarrollo físico del Cantón, ejecutando obras y prestando servicios

Fomentar la participación ciudadana y sus formas de expresión, para el funcionamiento de la democracia participativa

Elevar el espíritu de integración, el civismo y la confraternidad de los actores sociales y económicos para impulsar el compromiso ciudadano con el desarrollo del cantón.

Coordinar con otras entidades y organismos nacionales e internacionales, el desarrollo y mejoramiento de la salud, cultura y educación

Regular, prevenir y controlar la contaminación ambiental en el territorio cantonal de manera articulada con las políticas ambientales nacionales

Regular controlar y promover el desarrollo de la actividad turística cantonal

Promover los procesos de desarrollo económico local poniendo atención especial en la economía social y solidaria

Procurar la implementación de planes y programas de vivienda de interés social en el territorio cantonal.

Gestionar la atención a grupos prioritarios, procurando su protección integral

Fortalecer la seguridad ciudadana y gestión de riesgos, con la participación de organismos relacionados con estos temas:

- Orientar y controlar el gasto y la inversión.
- Proyectar el futuro financiero de la institución.
- Mejorar la presentación de servicios.

- Ampliar los canales de comunicación entre la institución, la comunidad y el poder central. (GAD Municipal San Jose de Chimbo, 2017)

## **Filosofía Organizacional**

### **Principios y valores**

**Voluntad política y liderazgo.** - Basándose en el consentimiento y los compromisos de las partes interesadas locales con los niveles de gobierno, esto se logrará mediante un rendimiento óptimo y una mejora continua para satisfacer las expectativas de los ciudadanos en el momento oportuno.

**Trabajo en Equipo.** - Es la cooperación, el compromiso, la comunicación, la confianza, la cohesión, la coordinación y la inventiva de los servidores públicos y las autoridades para el desarrollo y el fortalecimiento de las instituciones.

**Eficacia.** - Consiste en alcanzar los objetivos aprovechando al máximo los recursos disponibles.

**Eficiencia.** - Implica llevar a cabo las tareas designadas aprovechando al máximo el tiempo y los recursos, para lo cual se establecerán mecanismos de información, evaluación y control de resultados.

**Transparencia.** - será llevada a cabo por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Chimbo utilizando un sistema de información pública para llevar a cabo los procedimientos y acciones de rendición de cuentas.

**Honestidad.** - Es la adhesión a normas morales y éticas por parte de funcionarios y autoridades, que deben practicarse dentro de los parámetros de las leyes y normas actualmente vigentes.

**Equidad.** - Los derechos humanos deben garantizarse sin discriminación a través de las actividades de las autoridades y funciones municipales.

**Solidaridad.** - En el marco del respeto de la variedad y del ejercicio de los derechos individuales y colectivos, la solidaridad implica cooperar en pro de ideales compartidos y de un desarrollo justo, equilibrado y equitativo.

*Ilustración 1*

FODA Institucional de GAD municipal de San José de Chimbo

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de gestión local.</li> <li>• Infraestructura disponible</li> <li>• Descentralización</li> <li>• Conocimiento local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenio con instituciones privadas.</li> <li>• Actualización de información, uso de la tecnología (internet).</li> <li>• Creación de nuevos espacios de Relación con la comunidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deficiente gestión en el área de recursos humanos.</li> <li>• Falta de capacitación y con escasa formación en áreas claves como planificación y gestión de proyectos</li> <li>• Burocracia</li> <li>• Cambio continuo de personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dependencia del financiamiento central</li> <li>• Desastres naturales</li> <li>• Fuga de talentos</li> <li>• Cambios de políticas nacionales</li> </ul>

Nota: Elaborado por Joselyn Dayannara Chafra Silva

Ilustración 2

Organigrama organizacional del GAD municipal de San José de Chimbo

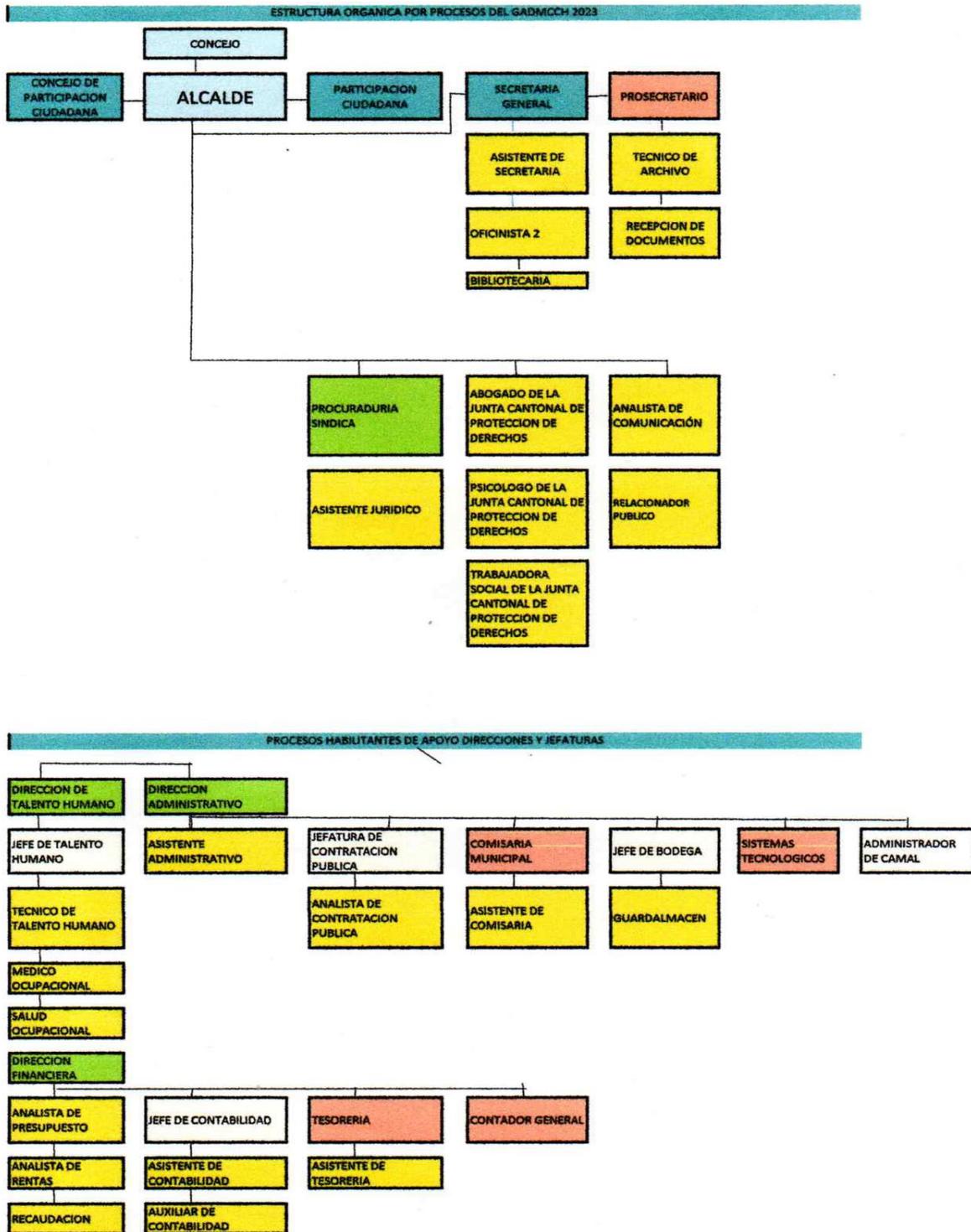
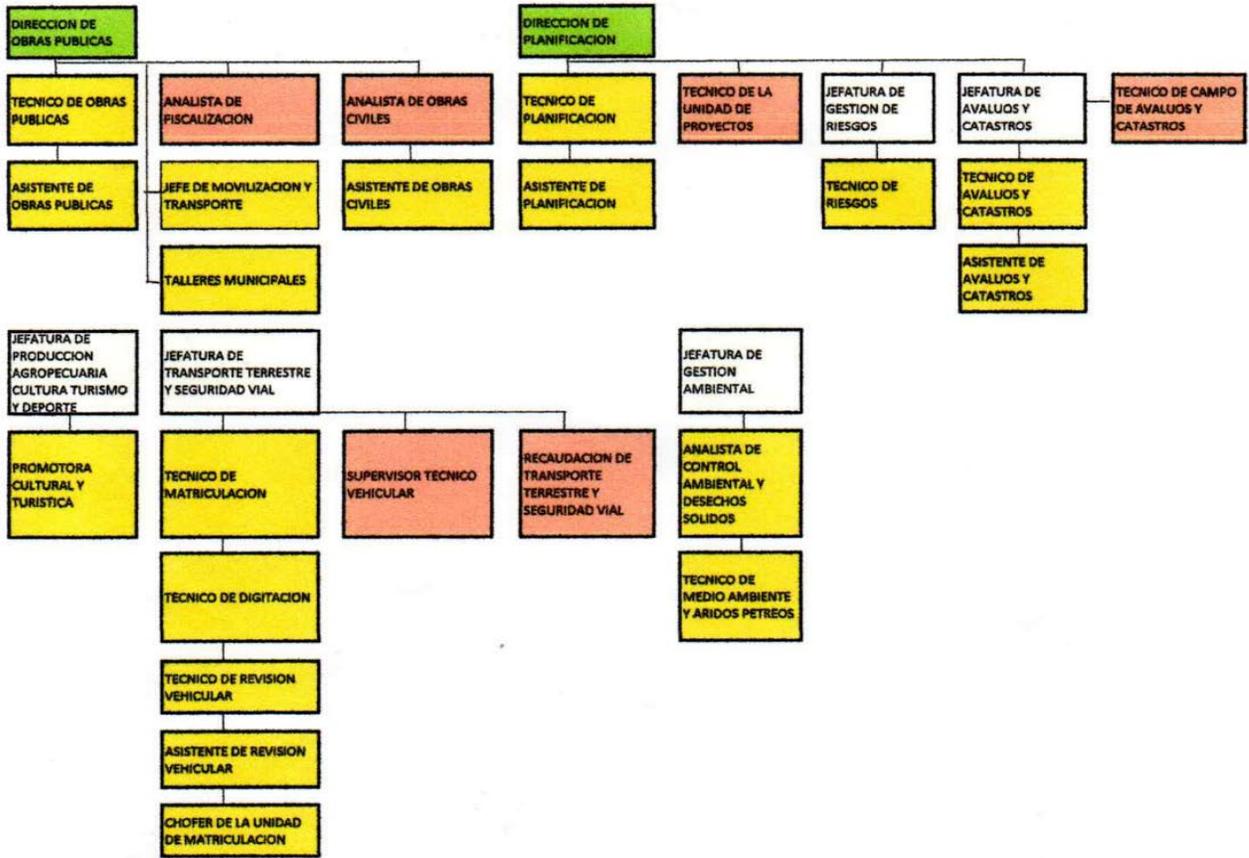


Ilustración 3



*Nota: Este organigrama fue otorgado por el municipio de san José de chimbo*

### **Análisis de la zona de estudio**

El GAD municipal de San José de chimbo está ubicado frente al parque central del cantón.

#### *Ilustración 4*

Ubicación geoespacial tridimensional



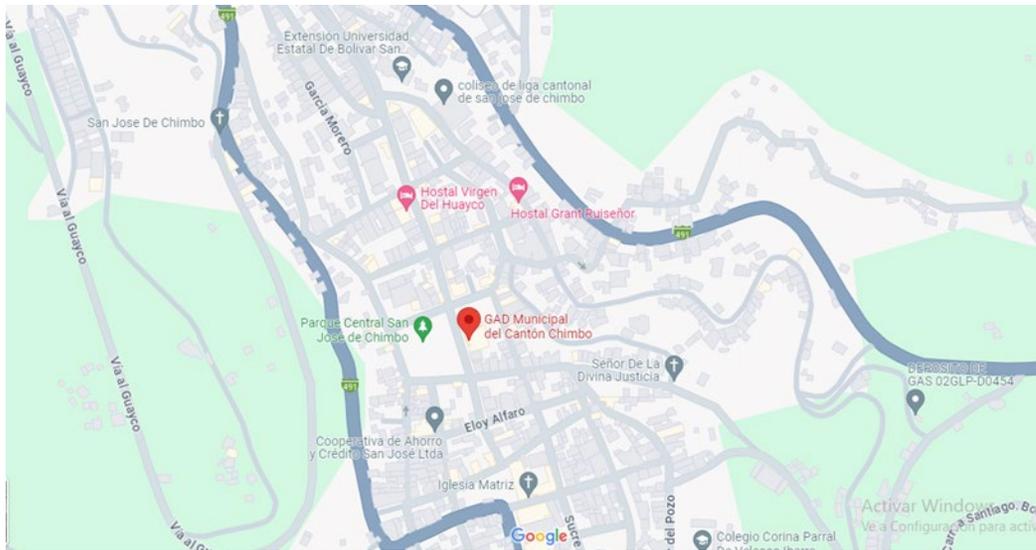
*Nota: Ubicación 1°41'00"S 79°01'32"W elevación 2,461.88 m tomada*

*de Google Earth*

El GAD municipal de San José de Chimbo pertenece a la provincia bolívar cuenta actualmente con 71 empleados de forma externa o remota y con 62 empleados de forma interna es decir que trabajar dentro de una oficina, es decir que institución cuenta con un total de 133 empleados actualmente.

### *Ilustración 5*

#### Ubicación GPS



*Nota: Ubicación tomada de Google Maps.*

## **Fundamentación Laboral**

### **Inteligencia emocional**

La inteligencia emocional es un concepto que ha tomado una gran relevancia durante estos años por su importancia e impacto en diversos ámbitos de la vida diaria de las personas.

La noción de inteligencias múltiples fue propuesta por el profesor de la Universidad de Harvard y célebre psicólogo Howard Gardner, que ha realizado importantes contribuciones en este campo.



Gardner sostiene que hay varias formas de inteligencia que se manifiestan de distintas maneras en cada persona y que la inteligencia no puede juzgarse únicamente por las capacidades verbales, lógicas y matemáticas, lingüística, lógico-matemática, espacial, musical, corporal-cinestésica, interpersonal, intrapersonal y naturalista son las ocho categorías de inteligencia que Gardner distingue en su hipótesis de las inteligencias múltiples. (Gardner, 1983)

Sin embargo, Gardner examina principalmente la inteligencia interpersonal e intrapersonal en sus estudios sobre la inteligencia emocional.

Gardner define la inteligencia emocional como la capacidad de identificar, comprender y controlar los sentimientos propios y ajenos. Esta habilidad es esencial para establecer relaciones sanas, tomar decisiones acertadas y alcanzar el éxito en diversos ámbitos de la vida.

Según Gardner, la inteligencia emocional es una habilidad que puede adquirirse a lo largo de la vida en lugar de ser innata. Considera que, puesto

que la educación proporciona a las personas los medios para desarrollar las capacidades emocionales necesarias, es esencial para el desarrollo de la inteligencia emocional.

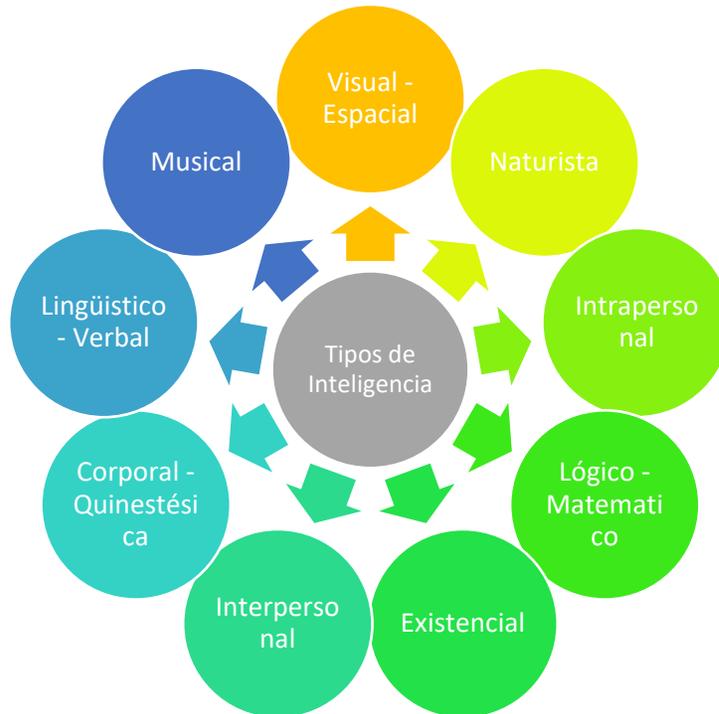
Gardner destaca el valor de la empatía, la introspección y el control emocional en su teoría de la inteligencia emocional. Estas habilidades ayudan a las personas a gestionar el estrés y a establecer relaciones sanas, ya que les permiten reconocer y reaccionar ante sus propias emociones y las de los demás. Otros autores reconocidos en este ámbito son Salovey y Mayer (1990),

Daniel Goleman (1995) y Pablo Román Lüscher (2022), todo tienen puntos distintos en cuanto a las emociones humanas y en cómo debemos manejarla, pero todos tienen en común y es que es una habilidad que se puede obtener de forma innata o por experiencia, es una habilidad que te ayuda a reconocer, regular y comprender las emociones, tanto en ti mismo como en los demás.

Tener un alto nivel de inteligencia emocional facilita el vínculo con los demás, el desarrollo de relaciones comprensivas, la comunicación clara, la solución de disputas y la manifestación de tus emociones.

## Ilustración 6

### Tipos de Inteligencia



*Nota: elaborado por Joselyn Dayannara Chafla Silva.*

#### **Visual – Espacial**

Este tipo de inteligencia destaca por la capacidad de tener certeza visual y espacial. Alguien que tiene estas características, será alguien que pueda representar las ideas gráficamente, utilizar bien los colores, las formas y los espacios requeridos.

Además, será una persona con una buena orientación. Se trabaja de formas tan divertidas como dibujar, ver cine y trabajar con diversos materiales tanto visuales como de artes plásticas. (editorialgeu, 2022)

### **Naturista**

Desarrollo de la distinción, clasificación, observación y utilización de los elementos de la naturaleza. Muy importante para profesionales que experimenten y reflexionen con el medio ambiente como pueden ser veterinarios, meteorólogos o geólogos.

Las actividades al aire libre son perfectas para trabajar la inteligencia naturalista, dejemos que los niños y niñas experimenten en la naturaleza y observen y aprendan de ella. (editorialgeu, 2022)

### **Intrapersonal**

Es la capacidad de comprenderse a uno mismo. Se refiere a tener una conciencia profunda de uno mismo, incluidos los sentimientos, los objetivos en la vida y los puntos fuertes y débiles.

### **Lógico – Matemático**

Su capacidad de resolución de problemas es muy llamativa y suele relacionarse con un tipo de inteligencia no verbal, es decir, puede conocer la solución de un determinado problema mucho antes de verbalizarla. (Los ocho tipos de inteligencia, 2020)

### **Existencial**

La capacidad de situarse en conexión con los aspectos más extremos del universo y con ciertos aspectos existenciales de la situación humana, así como la preocupación por las cuestiones «esenciales», se consideran aspectos cognitivos de lo espiritual.

### **Interpersonal**

Alude a la capacidad para la comunicación interpersonal eficaz, la empatía y la comprensión emocional. Esto permite a una persona con esta inteligencia responder de la forma más eficaz en función del estado emocional de la otra persona.

### **Corporal – Kinestésico**

Hablamos de los movimientos corporales. Pero, hay quienes destacan en ciertas cualidades cinestésicas como pueden ser la fuerza, la rapidez, la flexibilidad, coordinación, etc.

Combina muy bien con la musical, ya que es bueno realizar actividades como bailar o hacer deporte con música. (editorialgeu, 2022)

### **Lingüístico – Verbal**

Se trata de la capacidad de utilizar correctamente las palabras, la fonética, el lenguaje en general. Las personas que desarrollan más esta clase de inteligencia, les encanta crear historias, leer, los trabalenguas y los idiomas se le darán genial.

La mejor manera de trabajar esta inteligencia es la utilización de libros para leer, hacerlos escribir historias o cuentos, los juegos de mesa que usen palabras y la enseñanza de idiomas. (editorialgeu, 2022)

### **Musical**

La capacidad de seguir ritmos, percibir sonidos, timbre y tono de los instrumentos suele ser señal de este tipo de inteligencia. Sería genial

introducir música en las actividades que realizan para poco a poco incluso introducir algún instrumento musical básico como puede ser un tambor y poco a poco mejorar sus estudios y habilidades con la música y sus instrumentos. (editorialgeu, 2022)

### **Métodos de inteligencia emocional en el área laboral**

La inteligencia emocional en el ámbito laboral es clave para mejorar el ambiente de trabajo, aumentar la productividad, y fomentar relaciones saludables entre los empleados. Aquí te presento algunos métodos y prácticas para desarrollar y aplicar la inteligencia emocional en el trabajo:

#### **1. Autoconciencia**

Reflexión personal: Tomar tiempo para reflexionar sobre tus emociones y cómo estas afectan tu comportamiento y decisiones.

Diario emocional: Llevar un registro diario de tus emociones, identificando patrones y situaciones que desencadenan ciertas reacciones.

#### **2. Autorregulación**

Técnicas de manejo del estrés: Practicar la meditación, la respiración profunda, o el mindfulness para mantener la calma en situaciones de alta presión.

Pausa consciente: Antes de reaccionar ante una situación difícil, tomar un momento para evaluar la mejor respuesta en lugar de actuar impulsivamente.

### **3. Motivación**

Fijación de metas: Establecer objetivos claros y personales que alineen con tus valores y motivaciones internas.

Actitud positiva: Fomentar una mentalidad de crecimiento que permita ver los desafíos como oportunidades de aprendizaje.

### **4. Empatía**

Escucha activa: Practicar la escucha sin interrupciones, prestando atención a las palabras, el tono de voz, y el lenguaje corporal de los demás.

Comprensión de perspectivas: Esforzarse por ver las situaciones desde el punto de vista de otros, para entender mejor sus emociones y reacciones.

### **5. Habilidades sociales**

Comunicación efectiva: Desarrollar la habilidad de expresar pensamientos y sentimientos de manera clara y respetuosa.

Resolución de conflictos: Trabajar en la mediación y resolución de conflictos de manera constructiva, buscando soluciones donde todas las partes se sientan escuchadas.

### **6. Desarrollo continuo**

Formación en inteligencia emocional: Participar en talleres y programas de capacitación sobre inteligencia emocional y liderazgo.

Retroalimentación constructiva: Solicitar y ofrecer feedback de manera regular para mejorar las habilidades emocionales y el ambiente laboral.

## Ventaja y desventajas de la inteligencia emocional laboral

*Tabla 1*

*Ventaja y desventajas de la inteligencia emocional laboral*

<b>Ventajas</b>	<b>Conclusión</b>	<b>Desventajas</b>	<b>Conclusión</b>
Reducción del estrés y el agotamiento	Los empleados que gestionan mejor sus emociones y las de los demás son menos propensos a sufrir agotamiento, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más saludable.	Posible conflicto con la objetividad	En algunas situaciones, priorizar demasiado las emociones podría interferir con la toma de decisiones objetivas, especialmente en contextos donde se requiere un enfoque estrictamente racional.
Liderazgo más efectivo	Los líderes con alta inteligencia emocional pueden inspirar y motivar a sus equipos, gestionar conflictos de manera constructiva, y tomar decisiones equilibradas.	Sobrecarga emocional	En algunos casos, los empleados pueden sentir la presión de manejar las emociones de los demás, lo que puede llevar a un desgaste emocional, especialmente en roles de liderazgo o recursos humanos.
Mejora en la toma de decisiones	La inteligencia emocional permite evaluar las situaciones de manera más integral, considerando	Expectativas elevadas	Si una organización enfatiza demasiado la inteligencia emocional, puede crear una

	tanto los aspectos racionales como emocionales, lo que lleva a decisiones más acertadas.		expectativa poco realista de que los empleados deben manejar todas las situaciones emocionales a la perfección, lo que puede generar estrés adicional.
Mejora en las relaciones interpersonales	Fomenta una comunicación más efectiva y empática entre colegas, lo que facilita la cooperación y reduce los conflictos.	Manipulación	Si no se gestiona adecuadamente, la inteligencia emocional puede ser utilizada de manera manipulativa, donde alguien podría aprovechar su conocimiento de las emociones de otros para influir en sus decisiones o comportamientos de manera no ética.
Aumento en la productividad	Los empleados emocionalmente inteligentes pueden manejar mejor el estrés y las presiones del trabajo, manteniendo un enfoque positivo y productivo.	Dependencia excesiva en habilidades emocionales	Un énfasis desmedido en la inteligencia emocional podría desvalorizar otras habilidades igualmente importantes, como las competencias técnicas o el conocimiento especializado.
Mayor satisfacción laboral	Los trabajadores con alta inteligencia emocional suelen experimentar una mayor	Desigualdad en el desarrollo	No todos los empleados tienen la misma facilidad para desarrollar inteligencia emocional.

	satisfacción en su trabajo, lo que puede reducir la rotación de personal.		Aquellos que luchan con estas habilidades pueden sentirse desventajados o discriminados en entornos donde la inteligencia emocional es altamente valorada.
--	---	--	--

*Nota: La tabla muestra cómo la inteligencia emocional puede influir en el entorno laboral, evaluando tanto sus beneficios como sus posibles riesgos. Tomada de (Fidias, 2006)*

La inteligencia emocional en el ámbito laboral puede ser un poderoso recurso para mejorar el ambiente de trabajo, la productividad y la satisfacción laboral. Sin embargo, es importante implementarla de manera equilibrada, reconociendo sus limitaciones y asegurándose de que se aplique de manera ética y justa.

Una recomendación clave para aplicar la inteligencia emocional en el ámbito laboral es fomentar una cultura organizacional que valore tanto el bienestar emocional como el desempeño profesional. Esto se puede lograr mediante:

### **Integración de la Inteligencia Emocional en el Desarrollo Profesional**

Capacitación continua: Ofrecer programas de desarrollo que incluyan entrenamiento en inteligencia emocional como parte de la formación

profesional, para que todos los empleados, independientemente de su rol, puedan mejorar sus habilidades emocionales.

**Liderazgo ejemplar:** Promover líderes que no solo posean habilidades técnicas, sino que también demuestren una alta inteligencia emocional en su gestión. Estos líderes deben ser modelos a seguir en cómo manejar emociones propias y ajenas, y en cómo fomentar un ambiente de respeto y apoyo mutuo.

**Políticas de bienestar:** Implementar políticas que prioricen el bienestar emocional, como la flexibilidad laboral, programas de apoyo psicológico, y espacios para la desconexión y relajación.

### **Importancia de la inteligencia emocional en el campo laboral**

La inteligencia emocional en el ámbito laboral es crucial porque influye en diversos aspectos del entorno de trabajo, desde la calidad de las relaciones interpersonales hasta el rendimiento y bienestar general de los empleados. A continuación, se detalla la importancia de la inteligencia emocional en este contexto:

#### **1. Adaptabilidad al Cambio**

- **Resiliencia:** Los empleados con alta inteligencia emocional son más resilientes y capaces de adaptarse a los cambios y desafíos, lo que es crucial en entornos laborales dinámicos.

- **Innovación:** Un ambiente emocionalmente inteligente fomenta la creatividad y la innovación, ya que los empleados se sienten seguros para expresar ideas y tomar riesgos calculados.

## 2. Creación de un Clima Laboral Saludable

- **Entorno positivo:** La inteligencia emocional ayuda a crear un ambiente de trabajo en el que los empleados se sienten seguros, valorados y comprendidos. Esto genera un clima organizacional donde la colaboración y el apoyo mutuo son la norma, lo que puede llevar a un aumento en la satisfacción laboral y una disminución de la rotación de personal.

- **Reducción del acoso y el conflicto:** Al fomentar una mayor comprensión y empatía, se pueden reducir situaciones de acoso laboral, tensiones entre compañeros, y otros conflictos interpersonales, promoviendo un entorno de respeto y dignidad.

## 3. Desarrollo de Equipos Altamente Eficientes

- **Sinergia en el equipo:** Los equipos compuestos por personas emocionalmente inteligentes tienden a trabajar mejor juntos, ya que son capaces de comunicarse abierta y efectivamente, resolver conflictos de manera constructiva y mantener un enfoque común en los objetivos del equipo.

- **Diversidad e inclusión:** La inteligencia emocional también juega un papel clave en la gestión de la diversidad, ayudando a los equipos a

valorar diferentes perspectivas y fomentar una cultura inclusiva donde todos los miembros se sienten respetados y valorados.

#### **4. Entorno multigeneracional**

El entorno multigeneracional en las organizaciones se refiere a la convivencia de diversas generaciones en el mismo espacio de trabajo. Esto trae consigo una mezcla de valores, comportamientos y motivaciones que influyen en la dinámica laboral. En general, las generaciones actuales que suelen estar presentes en las organizaciones son:

- **Baby Boomers (1946-1964):**
  - **Características:** Son disciplinados, comprometidos con el trabajo y valoran la estabilidad laboral. Prefieren la jerarquía y suelen tener una fuerte ética de trabajo.
  - **Motivaciones:** Valoran el reconocimiento por su experiencia y la seguridad laboral. Les motiva la estabilidad y suelen ser leales a una organización.
  
- **Generación X (1965-1980):**
  - **Características:** Son independientes, flexibles y valoran el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Aprendieron a trabajar en un entorno en constante cambio, lo que los hace adaptables.

- **Motivaciones:** Buscan autonomía en el trabajo y oportunidades de desarrollo personal. Prefieren un enfoque pragmático y directo a los problemas.
- **Millennials o Generación Y (1981-1996):**
  - **Características:** Son colaborativos, orientados a la tecnología y valoran la flexibilidad laboral. Están acostumbrados a trabajar en equipo y a la multitarea.
  - **Motivaciones:** Buscan un propósito en el trabajo, oportunidades de aprendizaje constante y un buen equilibrio entre la vida personal y laboral. Les atraen entornos laborales dinámicos y con tecnologías innovadoras.
- **Generación Z (1997-2012):**
  - **Características:** Son nativos digitales, altamente adaptables a las tecnologías emergentes y prefieren trabajar en proyectos cortos o independientes. Son pragmáticos y buscan inmediatez en los resultados.
  - **Motivaciones:** Se sienten atraídos por la innovación, la diversidad y la inclusión en el trabajo. Buscan autonomía y son altamente emprendedores, valorando el bienestar personal y la flexibilidad laboral.

## 5. Ventaja Competitiva

- **Innovación y creatividad:** Un entorno que promueve la inteligencia emocional es más propenso a la innovación, ya que los empleados se sienten libres de expresar ideas creativas y tomar riesgos calculados. Esto puede dar a la empresa una ventaja competitiva en el mercado.

- **Atracción y retención de talento:** Las organizaciones que valoran y fomentan la inteligencia emocional suelen ser más atractivas para los talentos top, que buscan entornos de trabajo donde se valore el bienestar emocional tanto como el desarrollo profesional.

## 6. Adaptación y Resiliencia Organizacional

- **Gestión del cambio:** En entornos laborales donde el cambio es constante, la inteligencia emocional ayuda a los empleados y líderes a gestionar la incertidumbre y adaptarse a nuevas circunstancias sin perder la motivación ni el enfoque.

- **Resiliencia ante crisis:** Las organizaciones con una cultura de inteligencia emocional son más capaces de resistir y recuperarse de crisis, ya que sus miembros están mejor equipados para manejar el estrés, mantener la calma y tomar decisiones estratégicas en situaciones adversas.

## 7. Aumento del Compromiso y la Motivación

- **Sentido de propósito:** Los empleados con alta inteligencia emocional suelen tener un mayor sentido de propósito y alineación con los valores y objetivos de la organización. Esto incrementa su compromiso y

dedicación, lo que se traduce en una mayor productividad y lealtad a la empresa.

- **Autonomía y empoderamiento:** La inteligencia emocional fomenta un entorno en el que los empleados se sienten empoderados para tomar decisiones y actuar con autonomía, lo que no solo mejora su rendimiento, sino también su satisfacción y bienestar personal.

### **Qué tipo de emociones afectan en el ámbito laboral.**

En el ámbito laboral, una amplia gama de emociones puede influir en el desempeño, las relaciones interpersonales y el clima organizacional. Estas emociones pueden ser positivas o negativas, y su impacto varía dependiendo de cómo se gestionen. Aquí se describen algunos tipos de emociones que afectan comúnmente en el entorno de trabajo:

#### **1. Emociones Positivas.**

**Alegría:** La alegría puede mejorar la moral y aumentar la productividad. Un ambiente laboral en el que se experimenta alegría promueve la creatividad, el trabajo en equipo y el compromiso con la empresa.

**Entusiasmo:** Esta emoción motiva a los empleados a asumir nuevos desafíos, innovar y buscar soluciones creativas a los problemas. El entusiasmo también puede ser contagioso, inspirando a otros a elevar su nivel de rendimiento.

**Satisfacción:** Sentirse satisfecho con el trabajo realizado puede aumentar la lealtad y reducir la rotación de personal. La satisfacción laboral se asocia con un mayor compromiso y una actitud positiva hacia la organización.

**Gratitud:** Expresar y recibir gratitud en el trabajo fomenta relaciones más fuertes y un sentido de comunidad. Los empleados que se sienten apreciados son más propensos a mantener un rendimiento alto y colaborar de manera efectiva.

**Confianza:** La confianza, tanto en uno mismo como en los colegas y líderes, es crucial para el desarrollo de relaciones laborales saludables y para la toma de decisiones efectivas. Fomenta un ambiente donde los empleados se sienten seguros para expresar ideas y asumir riesgos.

## **2. Emociones Negativas**

**Estrés:** El estrés es una emoción común en el entorno laboral y puede afectar negativamente la salud mental y física de los empleados, así como su rendimiento y satisfacción laboral. El estrés crónico puede llevar al agotamiento y a una mayor rotación de personal.

**Ansiedad:** La ansiedad, especialmente en situaciones de incertidumbre o alta presión, puede dificultar la toma de decisiones, reducir la productividad y afectar la calidad del trabajo. También puede generar un ambiente de trabajo tenso y poco colaborativo.

**Frustración:** La frustración surge cuando los empleados sienten que no pueden cumplir con sus expectativas o cuando se enfrentan a obstáculos

recurrentes. Esto puede llevar a una disminución de la motivación, el descontento y, en casos extremos, al abandono del trabajo.

**Enojo:** El enojo, si no se gestiona adecuadamente, puede causar conflictos interpersonales, afectar el trabajo en equipo y crear un ambiente laboral hostil. La ira también puede llevar a reacciones impulsivas que dañen las relaciones laborales.

**Aburrimiento:** El aburrimiento, a menudo resultado de la falta de desafíos o tareas repetitivas, puede disminuir la productividad y la motivación. Los empleados que experimentan aburrimiento pueden desconectarse de su trabajo y perder interés en su desarrollo profesional.

**Inseguridad:** Sentirse inseguro en el trabajo, ya sea por temor al fracaso, a perder el empleo o a no estar a la altura de las expectativas, puede paralizar la iniciativa y reducir la capacidad de innovar y colaborar.

**Celos:** Los celos entre compañeros de trabajo pueden crear rivalidades y tensiones que perjudican el trabajo en equipo y la cohesión del grupo. Esta emoción puede surgir en situaciones de competencia interna o favoritismo percibido.

### **Como manejar mejor las emociones**

#### **Desarrollar la Autoconciencia**

**Reconocer tus emociones:** Dedicar tiempo a identificar y entender tus emociones. Pregúntate a ti mismo cómo te sientes en diferentes situaciones laborales y qué desencadena esas emociones.

**Mantener un diario emocional:** Anota tus emociones y los eventos que las provocan. Esto te ayudará a identificar patrones y a tomar decisiones más conscientes sobre cómo manejarlas.

### **Practicar la Autorregulación**

**Respiración profunda y mindfulness:** Utiliza técnicas de respiración profunda o prácticas de mindfulness para calmarte en momentos de estrés o frustración. Esto te permite tomar decisiones más reflexivas en lugar de reaccionar impulsivamente.

**Tiempo de enfriamiento:** Si te sientes abrumado o enojado, tómate un breve descanso para alejarte de la situación. Caminar, tomar un vaso de agua, o simplemente cambiar de entorno puede ayudarte a recuperar la calma.

### **Fomentar la Empatía**

**Ponerse en el lugar de los demás:** Intenta entender las emociones y perspectivas de tus compañeros de trabajo. Esto te ayudará a manejar las interacciones de manera más compasiva y a resolver conflictos con mayor efectividad.

**Escucha activa:** Escuchar sin interrumpir y mostrar interés genuino en las preocupaciones de los demás puede mejorar la comunicación y reducir malentendidos.

### **Mejorar la Comunicación**

**Comunicación asertiva:** Descubre cómo transmitir tus sentimientos y requerimientos de forma precisa y con respeto.

**Uso de un lenguaje constructivo:** En lugar de culpar o criticar, utiliza un lenguaje que sea constructivo y enfocado en la solución, lo cual ayuda a mantener relaciones laborales saludables.

### **Establecer Límites Saludables**

**Manejo del tiempo:** Aprende a gestionar tu tiempo de manera que te permita cumplir con tus responsabilidades laborales sin sentirte abrumado. Establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal también es crucial para evitar el agotamiento.

**Decir "no" cuando sea necesario:** No temas rechazar tareas adicionales si sientes que no puedes manejarlas sin comprometer la calidad de tu trabajo o tu bienestar emocional.

### **Buscar Apoyo**

**Hablar con colegas o un mentor:** Si te sientes abrumado por una situación, busca el consejo o apoyo de un colega de confianza o un mentor. Hablar sobre tus emociones puede ayudarte a ver las cosas desde una nueva perspectiva.

**Recursos de la empresa:** Si tu empresa ofrece programas de apoyo psicológico o capacitación en inteligencia emocional, aprovéchalos para desarrollar mejores estrategias de manejo emocional.

### **Enfocar en Soluciones**

**Reenfocar tu energía:** En lugar de concentrarte en el problema o en las emociones negativas, busca soluciones prácticas y proactivas. Esto te permitirá sentirte más dominando lo que sucede.

**Metas alcanzables:** Establecer y alcanzar pequeñas metas te permite experimentar una sensación de logro y reduce el estrés acumulado.

### **Mantener un Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Personal**

**Tiempo de desconexión:** Asegúrate de desconectarte del trabajo durante tus tiempos libres para recargar energías y evitar el agotamiento emocional. Practicar hobbies o pasar tiempo con seres queridos puede ayudarte a mantener un equilibrio saludable.

**Autocuidado:** Prioriza actividades que promuevan tu bienestar físico y emocional, como el ejercicio regular, una dieta equilibrada, y dormir lo suficiente.

### **Desarrollo Continuo de la Inteligencia Emocional**

**Capacitación y aprendizaje:** Participa en talleres o cursos de inteligencia emocional para mejorar tus habilidades en este ámbito. También puedes leer libros o seguir a expertos en el tema para adquirir nuevas estrategias.

**Feedback constructivo:** Solicita y acepta retroalimentación sobre cómo manejas tus emociones en el trabajo. Utiliza esta información para mejorar y adaptarte a diferentes situaciones.

Manejar mejor las emociones en el trabajo requiere una combinación de autoconciencia, autorregulación, empatía, y habilidades de comunicación. Al aplicar estas estrategias, no solo mejorarás tu propio bienestar emocional, sino que también contribuirás a un ambiente laboral más positivo y productivo.

### **Fundamentación legal.**

La fundamentación legal de la "Ordenanza de Organización y Funcionamiento del Concejo Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chimbo" se basa en varios artículos de la Constitución de La nación ecuatoriana y en el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD). A continuación, te detallo los principales fundamentos legales:

#### **Constitución de la República del Ecuador:**

**Art. 6:** Establece que todos los ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos y garantías establecidas en la Constitución. (Constitución del Ecuador, 2008)

**Art. 226:** Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal, ejercerán solamente las competencias y facultades atribuidas en la Constitución y la Ley. (Constitución del Ecuador, 2008)

**Art. 227:** La administración pública se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación. (Constitución del Ecuador, 2008)

**(COOTAD) Código Orgánico de Organización Territorial,**

**Autonomía y Descentralización:**

**Art. 7:** Admite a los ayuntamientos la facultad de establecer reglas generales mediante ordenanzas, convenios y resoluciones pertinentes dentro de su jurisdicción territorial. (SOLIZ CARRION DORIS JOSEFINA, 2010)

**Art. 382:** Establece que los procedimientos administrativos no regulados en dicho código deben ser regulados por acto normativo, observando los principios de legalidad, celeridad, cooperación, eficiencia, eficacia, transparencia, participación, libre accesibilidad al expediente, carácter informático, rapidez, buena fe y confianza legítima. (SOLIZ CARRION DORIS JOSEFINA, 2010)

**Art. 57:** Confirma las atribuciones de los concejos municipales para regular su funcionamiento interno y dictar las normativas necesarias para el ejercicio de sus competencias.

**Decreto Ministerial 82 - Reglamentación para la Eliminación de la Discriminación en el Entorno Laboral:**

**Art. 2:** Define discriminación en el ámbito laboral.

**Art. 4:** Garantiza el derecho a participar en igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal.

**Art. 5:** Prohíbe la exigencia de ciertos requisitos discriminatorios en la selección de personal.

**Art. 6:** Enumera prohibiciones específicas de discriminación en el espacio laboral.

### **Ley Orgánica de Salud Mental (2024):**

Aunque no se proporcionan artículos específicos, esta ley reciente probablemente incluya disposiciones para proteger contra la discriminación por motivos de salud mental y promover la inclusión de personas con condiciones de salud mental.

### **Código del Trabajo:**

**Art. 79:** Establece el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación.

**Art. 42 y 220:** Obligan a los empleadores a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el trato de trabajadores.

### **Ley orgánica para impulsar la Economía Violeta**

**Artículo 6.-** Obligaciones del Estado. El Estado, mediante sus instituciones y entidades gubernamentales, junto con los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Metropolitanos y Parroquiales, tienen el deber de fomentar, salvaguardar, asegurar y respetar los derechos humanos de las mujeres en toda su diversidad desde una perspectiva de género y multiculturalidad, con su derecho a una vida libre de violencia, con libre acceso al empleo en igualdad de condiciones y la generación de beneficios que potencien sus habilidades y capacidades en los diferentes espacios productivos, mediante la adopción de medidas políticas, legislativas, judiciales, administrativas, de control y de cualquier otra índole que sea necesarias, oportunas y adecuadas para asegurar el cumplimiento de la presente Ley. (Asamblea Nacional, 2023)

**Artículo 12.-** Corresponsabilidad y coordinación conjunta. El sector público y privado, junto con los Gobiernos Autónomos Descentralizados de todos los niveles, asumirán responsabilidades compartidas y coordinarán acciones que favorezcan la implementación efectiva y cumplimiento de la presente Ley. (Asamblea Nacional, 2023)

**Artículo 17.-** Planes de igualdad. Las compañías tienen el deber de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el entorno de trabajo y deben implementar acciones orientadas a prevenir cualquier forma de discriminación en el trabajo entre mujeres y hombres. Para las compañías con cincuenta o más empleados, las acciones de igualdad mencionadas en el apartado anterior deberán enfocarse en la creación y ejecución de un plan de igualdad, con el alcance y contenido definidos en este capítulo, que también deberá ser objeto de negociación conforme a lo establecido en la ley laboral. (Asamblea Nacional, 2023)

## **CAPITULO II**

### **DIAGNOSTICO**

A continuación, se describirá el tipo de metodología se empleará en este proyecto integrador de grado.

#### **Tipos de investigación**

##### **Exploratoria**

De acuerdo con (Fidias, 2006) la investigación exploratoria se realiza sobre un tema u objeto desconocido o poco investigado, por lo que sus hallazgos proporcionan una perspectiva aproximada de dicho objeto, o sea, un nivel básico de conocimiento. De tal manera, este tipo de investigación permite realizar un estudio sobre la inteligencia emocional de los empleados del GAD municipal de San José de Chimbo.

##### **Descriptiva**

El enfoque descriptivo, según lo describen autores como Tamayo y Tamayo (2006), se distingue por su concentración en la descripción, registro, análisis e interpretación de fenómenos, circunstancias o grupos de interés en su estado actual. De esta manera podremos recopilar datos u información sobre nuestro tema a interés que es la inteligencia emocional laboral en el GAD municipal de San José de Chimbo.

## **Métodos de Investigación**

### **Método cualitativo**

Se considera inductivo, lo que significa que "aprovecha la recopilación de datos para resolver las cuestiones de investigación o descubrir nuevas interrogantes durante el proceso de interpretación" (Hernández, Fernández y Baptista, 2014: 7). Dado que este tipo de investigación se basa en el juicio de los investigadores, éstos deben considerar cuidadosamente sus decisiones y presunciones. Es un método que se emplea con frecuencia en campos como la historia, la antropología, la sociología y la educación, entre otros, porque ayuda a comprender ideas difíciles, relaciones interpersonales y fenómenos culturales.

### **Método cuantitativo**

De acuerdo con el estudio cuantitativo, los datos tienen que ser imparciales y derivar de un método racional que evalúe teorías previamente formuladas a través de mediciones numéricas y análisis estadísticos inferenciales.

## **Técnicas e instrumentos de investigación**

### **Encuestas en línea**

Los sondeos en línea son una forma ágil y efectiva de recopilar datos de un numeroso conjunto de personas. Esta herramienta permite crear y distribuir la encuesta de manera sencilla. Además, los datos recolectados pueden integrarse automáticamente en un Excel facilitando el análisis y la toma de decisiones.

### **Observación**

Como su nombre sugiere, se trata del enfoque por el cual el investigador se vincula con la realidad y desarrolla una percepción lo más precisa posible sobre el tema en estudio a través de la observación. La herramienta seleccionada estará sujeta a la posibilidad de que esta técnica sea utilizada en el paradigma cualitativo.

### **Cuestionario**

Los cuestionarios son instrumentos organizados que los participantes llenan de forma individual. Resultan útiles para recoger información uniforme que puede ser fácilmente evaluada.

## Presentación Gráfica de Resultados

Encuestas a 62 empleados internos del GAD municipal de San José de chimbo perteneciente a la provincia Bolívar

*Tabla 2*

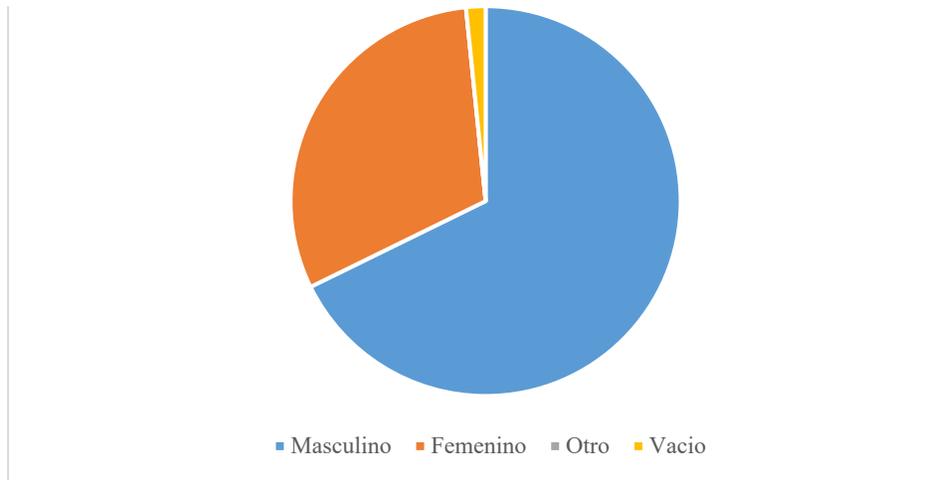
*Pregunta N° 1*

*Con que genero te identificas*

Variable	Encuestados
Masculino	42
Femenino	19
Otro	0
Sin responder	1
Total	62

*Nota: Elaborado por Joselyn chafra en base a las encuestas realizadas a los empleados de municipio de chimbo.*

GRAFICO 1



*Nota: grafico elaborado a base de los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del municipio de Chimbo.*

### **Análisis de resultados**

Los resultados muestran un claro predominio de encuestados masculinos frente a las encuestadas femeninas, con ausencia de otras identidades de género. Esto refleja una posible brecha de género en el grupo encuestado. Para mejorar la equidad y la inclusión, sería valioso analizar si hay políticas o prácticas que apoyen una mayor representación de las mujeres y otras identidades en el lugar de trabajo.

*Tabla 3*

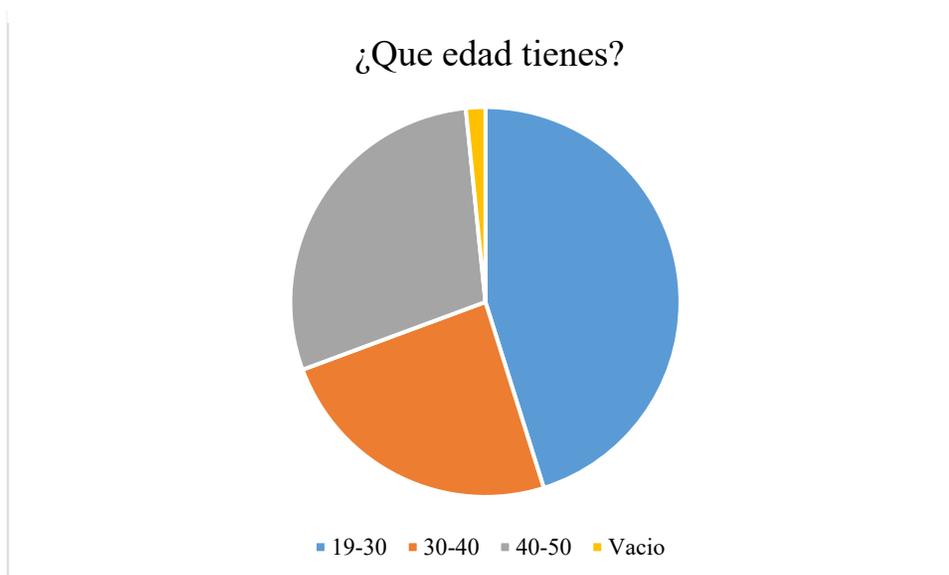
*Pregunta N° 2*

*Edad*

Variable	Encuestados
19 – 30	28
30 - 40	15
40 - 50	18
Sin responder	1
Total	62

*Nota: Elaborado por Joselyn chafla en base a las encuestas realizadas a los empleados de municipio de Chimbo.*

GRAFICO 2



*Nota: Grafico elaborado a base de los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del municipio de Chimbo.*

### **Análisis de resultados**

En conjunto, la muestra tiene una representación significativa de diferentes grupos de edad, lo que podría influir en las percepciones sobre el ambiente laboral, la gestión emocional y las necesidades de desarrollo profesional. Esta distribución de edades sugiere que existe una diversidad etaria en el grupo, lo que puede ser beneficioso para la creación de una cultura laboral rica en experiencias y perspectivas.

*Tabla 4*

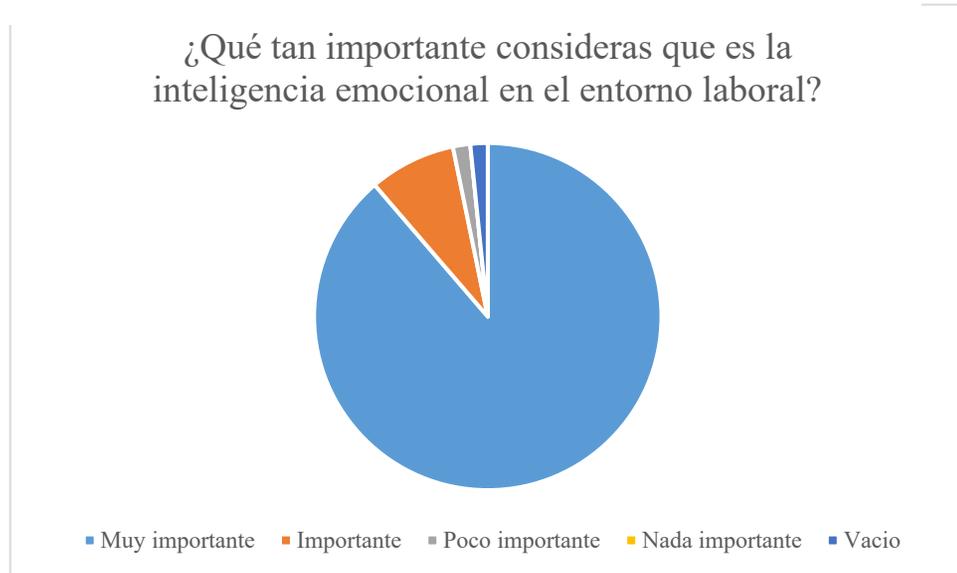
*Pregunta N°3*

*Importancia de la Inteligencia Emocional*

Variable	Encuestados
Muy importante	55
Importante	5
Poco importante	1
Nada importante	0
Sin responder	1
Total	62

*Nota: Elaborado por Joselyn chafla en base a las encuestas realizadas a los empleados de municipio de Chimbo.*

GRAFICO 3



*Nota: Gráfico elaborado a base de los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del municipio de Chimbo.*

### **Análisis de resultados**

Estos resultados indican una clara percepción positiva sobre la importancia de la inteligencia emocional en el entorno laboral. La mayoría de los encuestados creen que es fundamental para el bienestar y el rendimiento en el trabajo. Esto puede sugerir que, en el lugar de trabajo analizado, el personal está consciente de que la gestión emocional efectiva favorece un ambiente laboral saludable y productivo.

*Tabla 5*

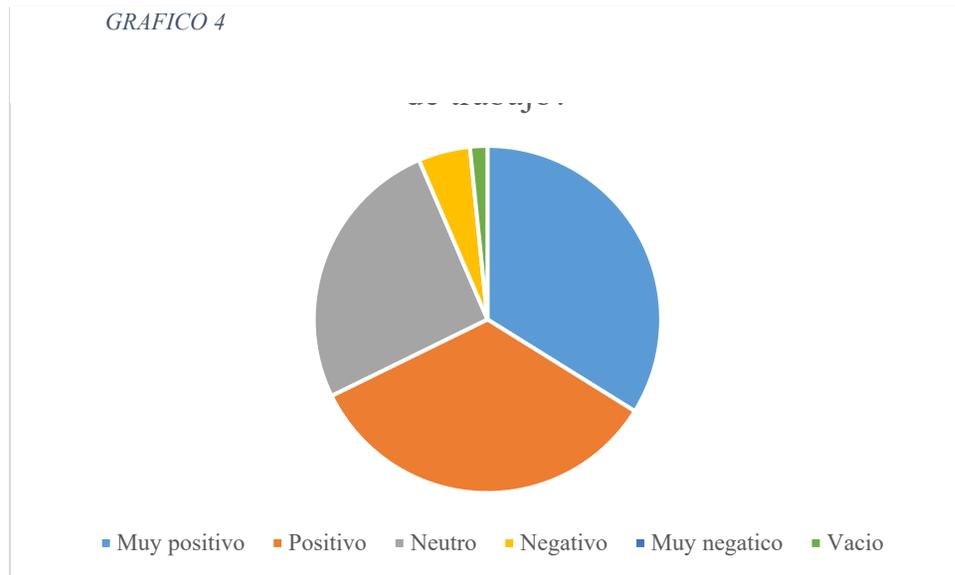
*Pregunta N°4*

*Clima Emocional*

Variable	Encuestados
Muy positivo	21
Positivo	21
Neutro	16
Negativo	3
Muy negativo	0
Sin responder	1
Total	62

*Nota: Elaborado por Joselyn chafla en base a las encuestas realizadas a los empleados de municipio de Chimbo.*

GRAFICO 4



*Nota: Grafico elaborado a base de los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del municipio de Chimbo.*

### **Análisis de resultados**

En general, los resultados indican que el clima emocional en el lugar de trabajo es mayoritariamente positivo, ya que el 67.74% de los encuestados lo perciben de manera favorable. Sin embargo, existe un grupo considerable que mantiene una posición neutral (25.81%), lo cual podría interpretarse como una oportunidad para mejorar ciertos aspectos que hagan que estas personas se sientan más involucradas o emocionalmente apoyadas. Las respuestas negativas son bajas (4.84%), pero su existencia sugiere que se deben abordar áreas de tensión para evitar que las percepciones negativas se extiendan.

*Tabla 6*

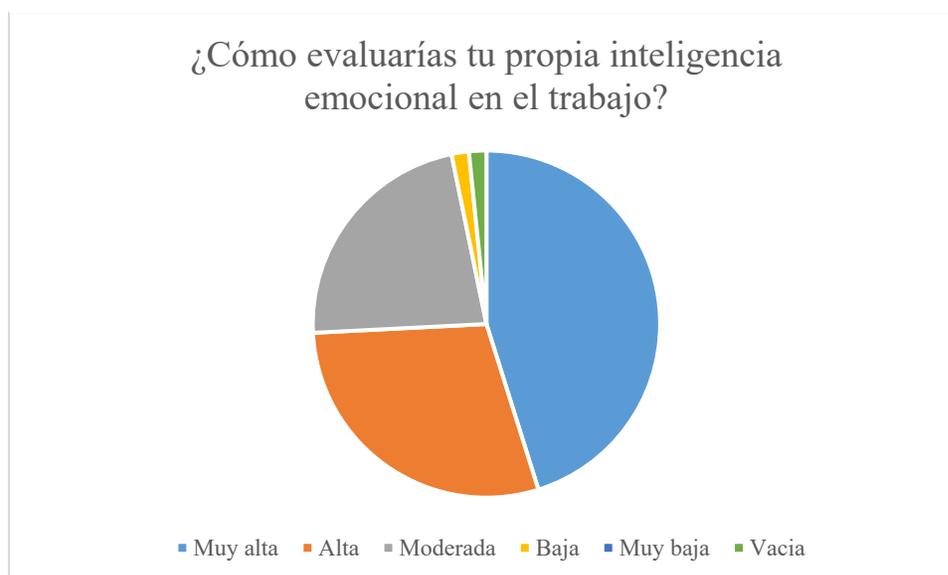
Pregunta N°5

Inteligencia emocional en el trabajo.

Variable	Encuestados
Muy alta	28
Alta	18
Moderada	14
Baja	1
Muy baja	0
Sin responder	1
Total	62

*Nota: Elaborado por Joselyn chafla en base a las encuestas realizadas a los empleados de municipio de Chimbo.*

GRAFICO 5



*Nota: Gráfico elaborado a base de los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del municipio de Chimbo.*

### **Análisis de resultados**

En general, la encuesta revela una percepción bastante positiva de la inteligencia emocional entre los encuestados. La mayoría se considera a sí misma competente en manejar sus emociones y relaciones en el entorno laboral. Sin embargo, hay un pequeño grupo que se autoevalúa con una inteligencia emocional moderada, lo que podría indicar áreas de desarrollo o autocrítica.

Dado que, aunque una persona requiera apoyo para gestionar su inteligencia emocional en su lugar de trabajo, este proyecto integrador representa el primer paso hacia la asistencia.

*Tabla 7*

*Pregunta N°6*

*Influencia*

Variable	Encuestados
En gran medida	49
En medida moderada	11
En poca medida	1
No influye	0
Sin responder	1
Total	62

*Nota: Elaborado por Joselyn chafla en base a las encuestas realizadas a los empleados de municipio de Chimbo.*

GRAFICO 6



*Nota: Gráfico elaborado a base de los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del municipio de Chimbo.*

### **Análisis de resultados**

La inteligencia emocional es ampliamente considerada como un factor clave en la productividad del equipo. La mayoría de los encuestados (79.0%) cree que tiene una influencia significativa, mientras que una minoría considera que su influencia es moderada o poca. Este consenso resalta la importancia de fomentar habilidades emocionales dentro de los equipos para mejorar la productividad y el desempeño general.

*Tabla 8*

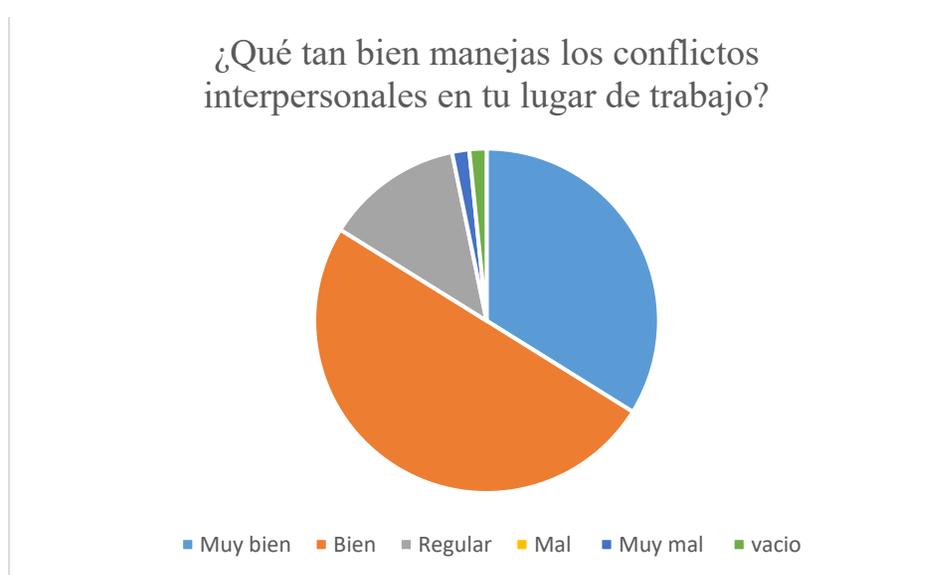
*Pregunta N°7*

*Conflictos Interpersonales.*

Variable	Encuestados
Muy bien	21
Bien	31
Regular	8
Mal	0
Muy mal	1
Sin responder	1
Total	62

*Nota: Elaborado por Joselyn chafla en base a las encuestas realizadas a los empleados de municipio de Chimbo.*

GRAFICO 7



*Nota: Gráfico elaborado a base de los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del municipio de Chimbo.*

### **Análisis de resultados**

Aunque los trabajadores del GAD municipal de San José de Chimbo indican tener un buen control sobre sus emociones, todavía hay retos relacionados con la gestión del estrés y la optimización del ambiente laboral. Por lo tanto, este estudio pretende examinar cómo la inteligencia emocional, junto con otros factores organizacionales, influye en el rendimiento laboral y qué tácticas se pueden aplicar para mejorarlo, lo que indica que hay espacio para mejorar en el manejo de conflictos para algunos miembros del equipo.

*Tabla 9*

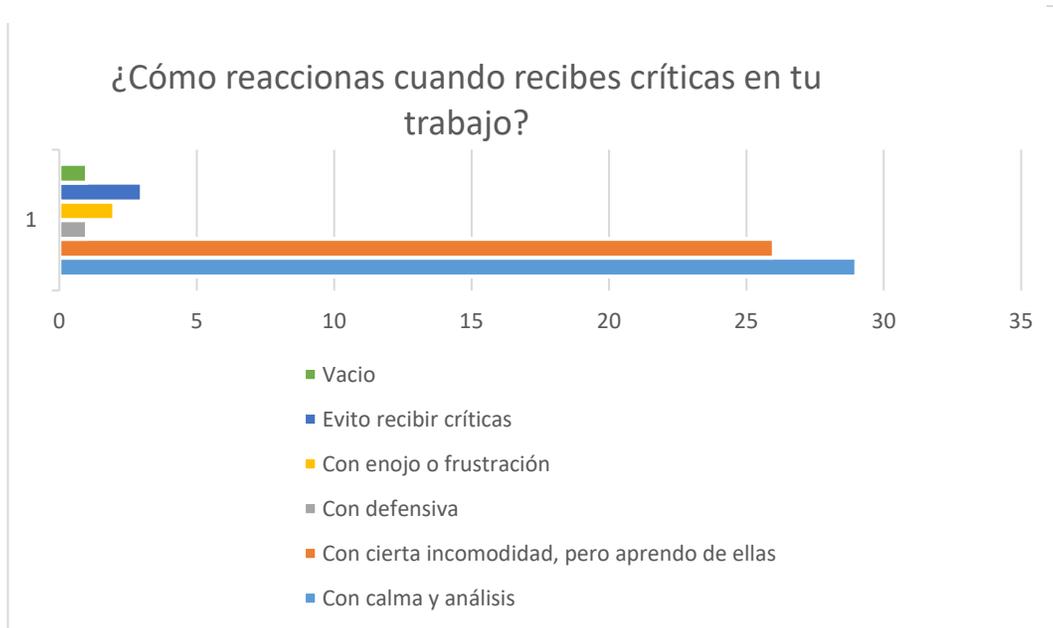
*Pregunta N°8*

*Criticas Laborables*

Variable	Encuestados
Con calma y análisis	29
Con cierta incomodidad, pero aprendo de ellas	26
Con defensiva	1
Con enojo o frustración	2
Evito recibir críticas	3
Sin responder	1
Total	62

*Nota: Elaborado por Joselyn chafla en base a las encuestas realizadas a los empleados de municipio de Chimbo.*

GRAFICO 8



*Nota: Grafico elaborado a base de los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del municipio de Chimbo.*

### **Análisis de resultados**

En resumen, los resultados son positivos en general, con una mayoría que maneja las críticas de manera constructiva, pero existe una pequeña fracción que podría beneficiarse de mayor apoyo para mejorar su capacidad de recibir y gestionar retroalimentación.

*Tabla 10*

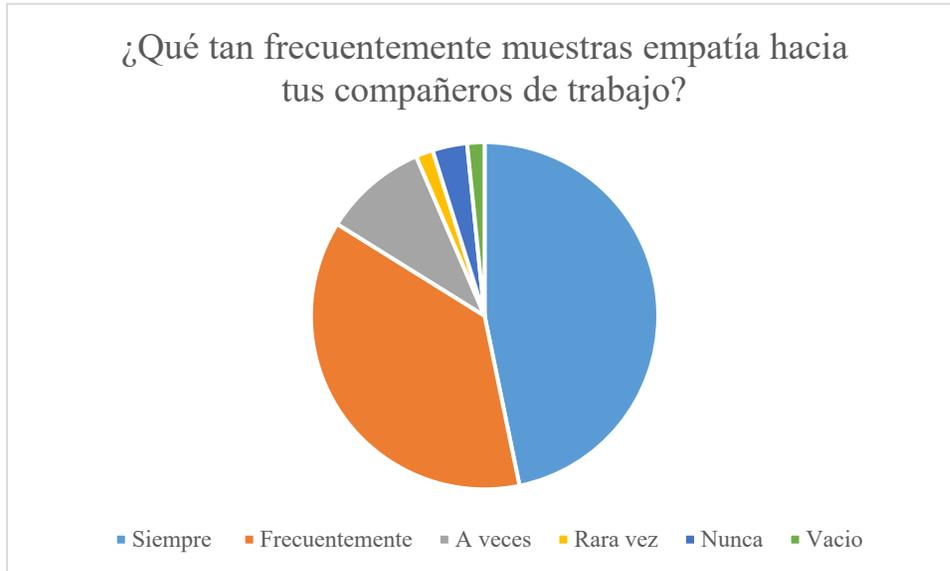
*Pregunta N°10*

*Empatía*

Variable	Encuestados
Siempre	29
Frecuentemente	23
A veces	6
Rara vez	1
Nunca	2
Sin responder	1
Total	62

*Nota: Elaborado por Joselyn chafla en base a las encuestas realizadas a los empleados de municipio de Chimbo.*

GRAFICO 9



*Nota: Gráfico elaborado a base de los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del municipio de Chimbo.*

### **Análisis de resultados**

Los resultados son en gran parte positivos, con una gran mayoría de encuestados que reportan experimentar el comportamiento con regularidad. Sin embargo, hay espacio para mejorar en la experiencia de una pequeña minoría que no tiene la misma frecuencia de interacción con esta conducta.

*Tabla 11*

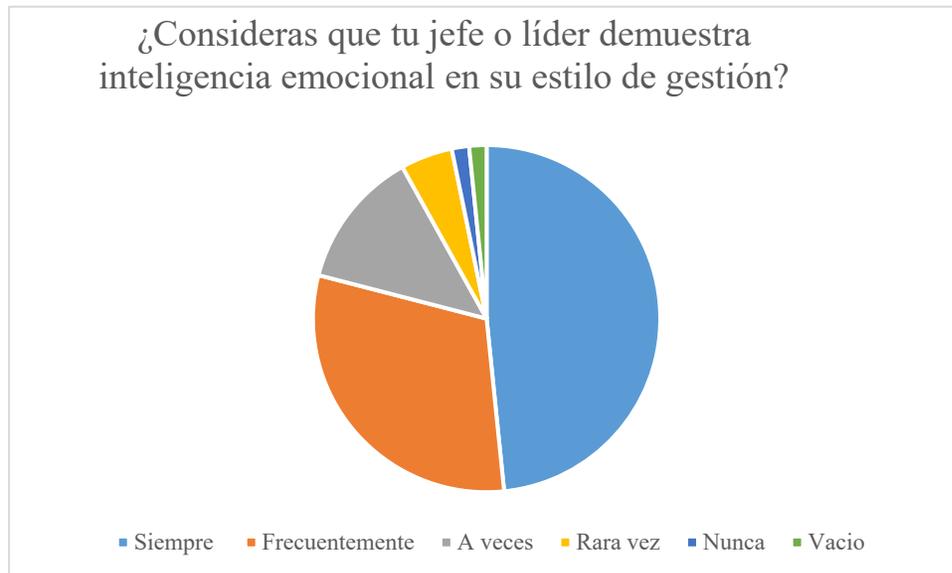
*Pregunta N°10*

*Liderazgo*

Variable	Encuestados
Siempre	30
Frecuentemente	19
A veces	8
Rara vez	3
Nunca	1
Sin responder	1
Total	62

*Nota: Elaborado por Joselyn chafla en base a las encuestas realizadas a los empleados de municipio de Chimbo.*

GRAFICO 10



*Nota: Grafico elaborado a base de los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del municipio de Chimbo.*

### **Análisis de resultados**

La mayoría de los encuestados tienen una percepción positiva sobre la capacidad de sus jefes para demostrar inteligencia emocional en su estilo de gestión. Esto sugiere que muchos líderes ya están aplicando estas habilidades, lo que es beneficioso para el ambiente laboral. Sin embargo, el hecho de que una porción significativa seleccionara "a veces" o "rara vez" muestra que todavía hay margen de mejora en la consistencia de la gestión emocional por parte de algunos líderes. Los resultados reflejan una necesidad potencial de reforzar estas habilidades de manera más sistemática en ciertos casos.

*Tabla 12*

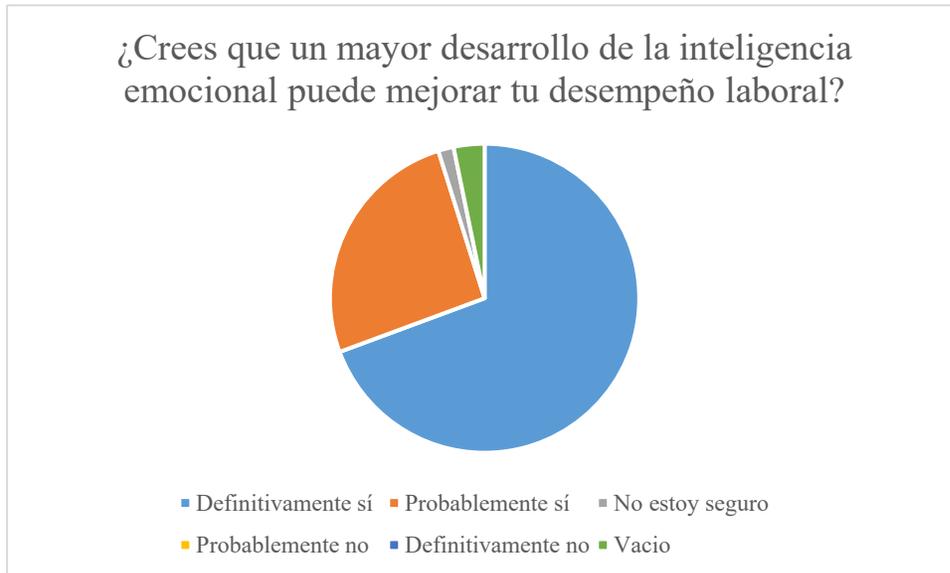
*Pregunta N°11*

*Desarrollo de la Inteligencia Emocional*

Variable	Encuestados
Definitivamente sí	43
Probablemente sí	16
No estoy seguro	1
Probablemente no	0
Definitivamente no	0
Sin responder	2
Total	62

*Nota: Elaborado por Joselyn chafla en base a las encuestas realizadas a los empleados de municipio de Chimbo*

GRAFICO 11



*Nota: Gráfico elaborado a base de los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del municipio de Chimbo.*

### **Análisis de resultados**

La gran mayoría de los encuestados creen que el desarrollo de la inteligencia emocional impactará de forma positiva su desempeño laboral. Esto demuestra una fuerte percepción de la relevancia de este tipo de habilidades en el contexto de trabajo. Solo una pequeña minoría se muestra insegura o con una opinión negativa, lo que sugiere que la mayoría está abierta a la idea de que la inteligencia emocional es un factor clave en el rendimiento laboral.

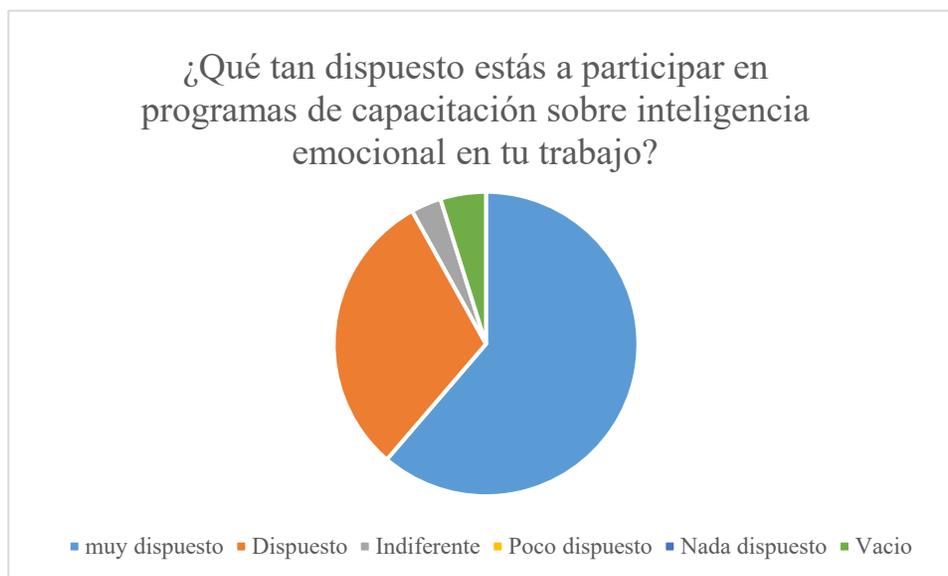
*Tabla 13*

*Pregunta N° 12*

*Capacitación de Inteligencia Emocional*

Variable	Encuestados
Muy dispuesto	38
Dispuesto	19
Indiferente	2
Poco dispuesto	0
Nada dispuesto	0
Sin responder	3
Total	62

*Nota: Elaborado por Joselyn chafla en base a las encuestas realizadas a los empleados de municipio de Chimbo*



*Nota: Gráfico elaborado a base de los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del municipio de Chimbo.*

### **Análisis de resultados**

En general, la mayoría de los encuestados (las porciones azul y naranja) muestran una alta disposición a participar en capacitaciones sobre inteligencia emocional, lo cual es un dato muy positivo. Los resultados indican que existe un buen nivel de apertura hacia el desarrollo de competencias emocionales, lo que podría traducirse en una mejora en el ambiente laboral si se implementan estas capacitaciones. Solo una minoría se muestra indiferente o reacia a participar, lo que sugiere que podría haber barreras específicas que deberían abordarse para incentivar a estos grupos.

## **Análisis e interpretación de resultados**

Los resultados de la encuesta proporcionan una visión integral y matizada de la percepción de los empleados sobre la inteligencia emocional y su impacto en el entorno laboral. En general, la mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva sobre cómo se manejan los aspectos emocionales en el trabajo, lo que refleja una sólida base de competencias emocionales entre los empleados y líderes. Sin embargo, también se identifican áreas que requieren atención para mejorar aún más el ambiente laboral y la efectividad organizacional.

La percepción general de la inteligencia emocional como un factor clave para el bienestar y el rendimiento laboral es un hallazgo significativo. La mayoría de los encuestados reconoce que una gestión emocional efectiva contribuye a un ambiente laboral saludable y productivo. Este consenso subraya la necesidad de continuar promoviendo el desarrollo de habilidades emocionales a través de la capacitación y el apoyo. La inversión en programas que refuercen la inteligencia emocional puede potenciar el bienestar general y el desempeño de los empleados.

La alta autoevaluación en la gestión de emociones y relaciones laborales indica una fuerte percepción de competencia en esta área. Sin embargo, el grupo que se autoevalúa de manera moderada señala que aún hay espacio para el desarrollo. Las organizaciones deberían ofrecer recursos y oportunidades para el crecimiento continuo en habilidades emocionales,

ayudando a aquellos que se sienten menos seguros en su capacidad para manejar sus emociones y relaciones.

La alta proporción de encuestados que se perciben a sí mismos manejando los conflictos de manera efectiva sugiere una capacidad considerable en esta área. No obstante, el 14.5% que se considera con habilidades regulares o deficientes indica que todavía existen desafíos. Las organizaciones deben considerar la implementación de programas de formación en resolución de conflictos para fortalecer las habilidades en toda la fuerza laboral y asegurar una gestión efectiva de las disputas interpersonales.

Los empleados manejan las críticas de manera constructiva, lo que es positivo para el desarrollo personal y profesional. Sin embargo, la existencia de una pequeña fracción que podría beneficiarse de mayor apoyo sugiere que las organizaciones deben desarrollar estrategias para ayudar a estos empleados a mejorar su capacidad para recibir y utilizar la retroalimentación de manera efectiva.

Sin embargo, la falta de consistencia señalada por algunos encuestados indica que aún hay margen para mejorar. Reforzar las habilidades emocionales de los líderes de manera más sistemática puede asegurar una gestión emocional más consistente y beneficiosa en todos los niveles.

En resumen, los resultados de la encuesta muestran una percepción generalmente positiva sobre la inteligencia emocional y su impacto en el lugar de trabajo. Sin embargo, hay áreas específicas que requieren atención para mejorar la equidad, la formación y el apoyo en la gestión emocional. Abordar

estos aspectos puede contribuir a un ambiente laboral más inclusivo,  
equitativo y productivo.

## **CAPITULO III**

### **PROPUESTA**

#### **Descripción de la Propuesta**

La inteligencia emocional laboral es un aspecto fundamental para el desarrollo de un ambiente de trabajo positivo y eficiente, especialmente dentro de organizaciones gubernamentales como el GAD municipal de San José de Chimbo. En este contexto, la gestión adecuada de las emociones no solo contribuye al bienestar de los empleados, sino que también tiene un impacto directo en la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía. La propuesta se enfoca en la necesidad de implementar estrategias y programas de capacitación en inteligencia emocional, con el objetivo de fortalecer las habilidades emocionales de los empleados del GAD y optimizar su desempeño laboral.

#### **Objetivos de la Propuesta**

##### **Objetivo General**

Fomentar el desarrollo de la inteligencia emocional en los empleados del GAD municipal de San José de Chimbo, con el fin de mejorar el clima organizacional, la calidad de los servicios públicos y el bienestar laboral, promoviendo una gestión más efectiva y empática en sus interacciones internas y con los ciudadanos.

### **Objetivos específicos**

- Implementar programas de capacitación en inteligencia emocional para fortalecer las habilidades emocionales y sociales de los empleados, permitiéndoles gestionar mejor sus emociones y las de los demás.
- Mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales entre los empleados, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso, donde prevalezca el respeto y la empatía.
- Desarrollar estrategias para la gestión del estrés laboral, brindando herramientas a los empleados para afrontar las presiones diarias y mantener su bienestar emocional y mental.
- Potenciar las habilidades de liderazgo emocional en los directivos, para que estos puedan motivar, apoyar y gestionar equipos de trabajo de manera más eficaz, promoviendo un ambiente organizacional positivo.

### **Viabilidad**

Una buena inteligencia emocional en el ámbito laboral es altamente viable por varias razones:

Recursos humanos disponibles: El GAD cuenta con personal capacitado en recursos humanos, que puede gestionar y coordinar el diseño de programas de capacitación en inteligencia emocional. Además, se puede contratar consultores especializados en inteligencia emocional y desarrollo organizacional, lo que no requiere una inversión excesiva.

Costos moderados: La capacitación en inteligencia emocional no requiere una infraestructura compleja ni equipos costosos. Puede realizarse mediante talleres, seminarios y actividades grupales con la asistencia de profesionales en psicología organizacional o coaching emocional, lo que mantiene los costos controlados y accesibles para una entidad pública.

El municipio también cuenta con un sistema de transferencia, el cual representa la principal fuente de ingreso para el municipio, compuesto por transferencias provenientes de los ingresos permanentes y no permanentes, para financiar nuevas competencias. Adicionalmente, cuenta con acceso a ingresos externos, como la cooperación descentralizada reconocida constitucionalmente para financiar funciones, endeudamiento público y contratos publico privados e inversión extranjera.

Apoyo institucional: La iniciativa puede ser respaldada como parte de los esfuerzos del GAD para mejorar la calidad de los servicios y el bienestar de los empleados. Integrar la inteligencia emocional en la estrategia de desarrollo institucional será coherente con las metas de modernización y mejora del servicio público.

Disponibilidad de tecnologías de apoyo: Se pueden utilizar plataformas de capacitación en línea para complementar la formación presencial, lo que permite una implementación flexible y accesible. Esto es especialmente útil en el contexto actual, donde las herramientas digitales están más extendidas y accesibles.

Adaptabilidad a la cultura organizacional: El enfoque de inteligencia emocional es adaptable a cualquier tipo de organización y cultura. Además, el GAD ya se encuentra en un entorno donde la interacción interpersonal es clave, lo que facilita la aceptación y adopción de prácticas relacionadas con la inteligencia emocional.

### **Impacto**

La implementación de un programa de inteligencia emocional en el GAD municipal de San José de Chimbo tendrá un impacto positivo tanto a nivel organizacional como en la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

Con un programa de inteligencia emocional laboral los empleados que desarrollen habilidades de inteligencia emocional serán más productivos, podrán manejar mejor sus emociones y mantener un enfoque claro en sus tareas, lo que incrementará la eficiencia en el trabajo diario.

Al contar con herramientas para gestionar el estrés y las emociones, los empleados se sentirán más satisfechos y valorados en su lugar de trabajo. Esto reducirá la rotación de personal y el ausentismo, lo que a largo plazo beneficiará al GAD en términos de retención de talento.

También se mejorará la comunicación y la empatía entre los empleados, se reducirá significativamente el número de conflictos y tensiones dentro del equipo de trabajo, lo que contribuirá a un ambiente más armonioso y colaborativo.

Al mejorar las relaciones dentro de la organización y la calidad de la atención al ciudadano, el GAD podrá contribuir de manera más efectiva al desarrollo de la comunidad de San José de Chimbo, ofreciendo servicios públicos de mayor calidad y una gestión más cercana y humana.

### **Desarrollo de la Propuesta**

***La inteligencia emocional y el impacto que genera en la productividad de los empleados del GAD municipal de San José de Chimbo de la provincia Bolívar.***

Esta propuesta tiene dos ámbitos de acción para los empleados del GAD municipal de San José de Chimbo perteneciente a la provincia Bolívar, con enfoque en el mejoramiento del clima laboral y un mejor manejo la inteligencia emocional laboral.

Los dos ámbitos de acción perciben establecer en una primera parte una mejora en la comunicación interna, en segundo lugar, un programa de capacitación a los empleados de la institución sobre la importancia de la inteligencia emocional en el ámbito laboral.

Tabla 14

Plan de mejoramiento de clima laboral

<b>Plan de mejoramiento de clima laboral</b>			
<b>Objetivo</b>	<b>Acciones</b>	<b>Responsables</b>	<b>Temporalidad</b>
<b>Obtener una comprensión detallada de las áreas de mejora y las necesidades específicas del personal.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar encuestas adicionales y entrevistas con empleados para profundizar en los resultados de la encuesta inicial y obtener información cualitativa sobre áreas problemáticas.</li> <li>Revisar datos sobre la diversidad de género, edad y otras</li> </ul>	Área de talento humano	Septiembre 2024

	<p>variables demográficas para identificar brechas y oportunidades de mejora.</p>		
<p><b>Promover un entorno de trabajo inclusivo y equitativo para todos los empleados.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar programas de sensibilización y formación sobre diversidad e inclusión para todos los empleados.</li> <li>• Asegurar que las políticas de contratación y promoción sean inclusivas y promuevan la equidad de género y la representación de otras identidades.</li> <li>• Establecer un comité de diversidad que incluya representantes</li> </ul>	<p>Área de talento humano</p>	<p>Octubre 2024</p>

	de diferentes géneros, edades y grupos para supervisar las iniciativas de inclusión.		
<b>Asegurar que las iniciativas de mejoramiento sean efectivas y hacer ajustes según sea necesario.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar ajustes y mejoras en las políticas y programas basados en los resultados de las evaluaciones y la retroalimentación recibida.</li> <li>• Monitorear el progreso de las iniciativas y evaluar su impacto mediante encuestas de seguimiento y análisis de desempeño.</li> <li>• Recoger retroalimentación continua de los empleados para identificar nuevas áreas de mejora.</li> </ul>	Área de talento humano	Septiembre 2024

<p><b>Fomentar el crecimiento profesional y mejorar las habilidades de los empleados.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrecer una variedad de oportunidades de capacitación, tanto interna como externa, para el desarrollo de habilidades técnicas y blandas.</li> <li>• Crear planes de desarrollo personalizados para los empleados, basados en sus intereses y necesidades de formación.</li> <li>• Realizar evaluaciones de desempeño regulares y proporcionar retroalimentación constructiva para apoyar el crecimiento profesional.</li> </ul>	<p>Área de talento humano</p>	<p>Noviembre 2024</p>
<p><b>Mejorar la forma en que los</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar a los empleados y líderes en</li> </ul>	<p>Área de talento humano</p>	<p>Noviembre 2024</p>

<p><b>empleados reciben y utilizan la retroalimentación para su desarrollo.</b></p>	<p>técnicas efectivas de dar y recibir retroalimentación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer canales de comunicación abiertos para que los empleados puedan proporcionar y recibir retroalimentación de manera continua y constructiva.</li> <li>• Proveer apoyo a aquellos empleados que tienen dificultades para manejar la retroalimentación, mediante coaching o asesoría.</li> </ul>		
<p><b>Mejorar las habilidades emocionales de los empleados</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrecer talleres y capacitaciones en inteligencia emocional para todos los empleados,</li> </ul>	<p>Área de talento humano</p>	<p>Diciembre 2024</p>

<p><b>para favorecer un ambiente laboral saludable y productivo.</b></p>	<p>incluyendo técnicas para la gestión del estrés, la empatía y la comunicación efectiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proveer sesiones de coaching para empleados que deseen desarrollar habilidades emocionales específicas.</li> <li>• Proporcionar recursos y materiales sobre inteligencia emocional, como libros, artículos y acceso a cursos en línea.</li> </ul>		
--	--	--	--

*Nota: Mejorar el clima laboral mediante acciones específicas que promuevan un entorno inclusivo, equitativo y de crecimiento profesional, asegurando que las iniciativas implementadas sean efectivas y sostenibles. Tomada de (Fidias, 2006)*

Tabla 15

Plan de capacitación para colaboradores del GAD municipal de San José de

Chimbo

<b>Plan de capacitación para colaboradores del GAD municipal de San José de Chimbo</b>			
<b>Objetivo</b>	<b>Acciones</b>	<b>Responsables</b>	<b>Temporalidad</b>
Comprender los fundamentos de la inteligencia emocional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición y componentes de la inteligencia emocional (autoconciencia, autorregulación, empatía, habilidades sociales).</li> <li>Importancia de la inteligencia emocional en el entorno laboral. Beneficios individuales y organizacionales de la inteligencia emocional.</li> </ul>	Área de talento humano	Octubre 2024
Desarrollar la capacidad de reconocer y entender las propias emociones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Técnicas para identificar emociones y su impacto en el trabajo.</li> <li>Herramientas para el autodiagnóstico emocional (diarios de emociones, evaluaciones de autoevaluación).</li> <li>Reflexión personal y</li> </ul>	Área de talento humano	Noviembre 2024

	ejercicios prácticos.		
Mejorar la capacidad para comprender y compartir los sentimientos de los demás.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición e importancia de la empatía en el trabajo.</li> <li>• Técnicas para la escucha activa y la comprensión emocional.</li> <li>• Ejercicios prácticos para mejorar la empatía y la comunicación.</li> </ul>	Área de talento humano	Diciembre 2024
Aprender a gestionar las propias emociones de manera efectiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias para controlar impulsos y mantener la calma en situaciones difíciles.</li> <li>• Técnicas de manejo del estrés y autocontrol.</li> <li>• Prácticas de autorregulación y su impacto en el desempeño laboral.</li> </ul>	Área de talento humano	Enero 2025
Desarrollar habilidades para una comunicación efectiva y la construcción de relaciones laborales positivas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias para una comunicación clara y asertiva.</li> <li>• Técnicas para el establecimiento de relaciones y el trabajo en equipo.</li> <li>• Manejo de la retroalimentación y el reconocimiento de logros.</li> </ul>	Área de talento humano	Enero 2025

<p>Aplicar la inteligencia emocional para manejar y resolver conflictos de manera constructiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas de mediación y resolución de conflictos.</li> <li>• Estrategias para abordar desacuerdos y mantener relaciones laborales armoniosas.</li> <li>• Simulaciones y role-playing para la resolución de conflictos.</li> </ul>	<p>Área de talento humano</p>	<p>Febrero 2025</p>
<p>Aplicar la inteligencia emocional en roles de liderazgo y gestión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características de líderes emocionalmente inteligentes.</li> <li>• Estrategias para inspirar y motivar a los equipos.</li> <li>• Prácticas de liderazgo empático y apoyo al desarrollo del equipo.</li> </ul>	<p>Área de talento humano</p>	<p>Febrero 2025</p>
<p>Desarrollar habilidades para gestionar el estrés y adaptarse a los cambios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas para la reducción del estrés y la construcción de resiliencia.</li> <li>• Estrategias para mantener el equilibrio entre la vida laboral y personal.</li> <li>• Actividades prácticas para fortalecer la resiliencia emocional.</li> </ul>	<p>Área de talento humano</p>	<p>Febrero 2025</p>
<p>Desarrollar un plan de acción</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Casos prácticos y estudios de caso</li> </ul>	<p>Área de talento humano</p>	<p>Marzo 2025</p>

para la aplicación continua de la inteligencia emocional.	<p>sobre la aplicación de la inteligencia emocional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de un plan personal de mejora en habilidades emocionales.</li> <li>• Herramientas para la autoevaluación y el seguimiento del progreso.</li> </ul>		
Celebrar los logros y reforzar el compromiso con la inteligencia emocional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resumen de aprendizajes clave y logros del programa.</li> <li>• Ceremonia de cierre y entrega de certificados de participación.</li> <li>• Reflexión final y establecimiento de metas para el futuro.</li> </ul>	Área de talento humano	Marzo 2025

*Nota: Fortalecer las competencias técnicas y habilidades blandas de los colaboradores del GAD para mejorar su desempeño en la gestión pública. Tomada de (Fidias, 2006)*

*Tabla 16*

***Presupuesto***

<b>Actividad</b>	<b>Costo</b>
Implementar una campaña de sensibilización sobre la importancia de la inteligencia emocional a través de carteles, folletos, videos y redes internas del municipio.	250,00
Capacitación en manejo del estrés en el entorno laboral.	100.00
Crear un foro sobre el impacto de la inteligencia emocional entre los colaboradores y los líderes.	40.00
Establecer pausas activas diariamente de 5-10 minutos de respiración profunda o mindfulness en el trabajo para mejorar la regulación emocional.	0.00
Colocar un buzón donde los empleados puedan dejar sugerencias o comentarios sobre cómo mejorar el clima laboral desde el aspecto emocional.	30,00
Implementar un sistema de “reto emocional del mes” donde cada reto esté enfocado en desarrollar una habilidad emocional, como la resiliencia, la autoconciencia o la escucha activa.	20,00
Capacitación en escucha activa para mejorar la habilidad de escuchar de manera atenta y comprensiva en el entorno laboral.	80.00

Jornada de Team Building con enfoque en Inteligencia Emocional dirigido a todo el personal.	1.225,00
Taller de autorregulación emocional para manejar las propias emociones de manera efectiva y evitar reacciones impulsivas.	90.00
Creación de un comité de apoyo emocional dentro del GAD municipal de san José de Chimbo.	70.00
<b>Total</b>	<b>1905,00</b>

*Nota: Elaborado por Joselyn Dayannara Chafra Silva*

## **Conclusión**

El estudio realizado sobre "El papel de la inteligencia emocional y su impacto en la productividad de los empleados del GAD municipal de San José de Chimbo" ha permitido identificar de manera clara la importancia de desarrollar habilidades emocionales en el entorno laboral. Los resultados, obtenidos a través de encuestas y análisis cuantitativos, confirman que la inteligencia emocional, a través de sus componentes clave (autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales), tiene un impacto significativo en la productividad, la satisfacción laboral y la capacidad de los empleados para manejar el estrés y los conflictos. Por ejemplo, el 78% de los empleados encuestados reportaron que la inteligencia emocional les ha ayudado a mejorar su desempeño laboral.

En el análisis de los datos, se observó que los empleados con niveles más altos de inteligencia emocional tienden a trabajar en equipos más cohesionados, comunicarse de manera más efectiva y resolver conflictos de forma constructiva. Además, se identificó una correlación positiva entre la inteligencia emocional y la motivación individual y colectiva, lo que se traduce en un incremento del 15% en la eficiencia en la realización de tareas. Estos hallazgos respaldan la idea de que un ambiente laboral emocionalmente inteligente fomenta un mejor desempeño y una mayor satisfacción entre los empleados.

Uno de los hallazgos más relevantes es la percepción positiva de los empleados sobre la importancia de la inteligencia emocional. El 85% de los

encuestados consideró que estas habilidades son esenciales para lograr un ambiente de trabajo armonioso y alcanzar los objetivos organizacionales (ver Tabla 3). Sin embargo, también se identificaron áreas de mejora. Por ejemplo, el 40% de los empleados manifestó dificultades en la gestión del estrés, y el 35% reconoció tener un nivel bajo de empatía, lo que sugiere la necesidad de implementar programas de capacitación en estas áreas.

El estudio también resalta el papel crucial de los líderes en la promoción de la inteligencia emocional dentro del GAD municipal. Los líderes que demostraron altos niveles de inteligencia emocional fueron percibidos como más efectivos en la gestión de equipos, la resolución de conflictos y la motivación de los empleados. Este hallazgo refuerza la importancia de desarrollar programas de formación en inteligencia emocional dirigidos específicamente a los líderes, ya que su influencia es determinante en la creación de un clima laboral positivo.

## **Recomendación**

A partir de los resultados de la investigación, se proponen las siguientes recomendaciones:

- **Implementación de programas de capacitación en inteligencia emocional:** Es fundamental que el GAD municipal desarrolle programas de formación continua que aborden temas como la gestión de emociones, la empatía y la resolución de conflictos. Estas capacitaciones deben estar dirigidas a todos los niveles de la organización, desde empleados operativos hasta líderes y directivos, para asegurar una aplicación efectiva de estas habilidades en el día a día laboral.
- **Fomento del liderazgo emocional:** Los líderes deben ser entrenados específicamente en el desarrollo de la inteligencia emocional, ya que juegan un rol crucial en la creación de un clima laboral positivo. Un liderazgo basado en la empatía, la comunicación asertiva y la motivación emocional es clave para el éxito organizacional. Se recomienda la creación de un plan de desarrollo de liderazgo emocional que permita a los líderes gestionar sus equipos con una mayor sensibilidad hacia las necesidades emocionales de sus colaboradores.
- **Estrategias para la gestión del estrés y el bienestar emocional:** Dado que el estrés y la presión laboral son factores que pueden afectar negativamente la productividad, se recomienda implementar programas que ayuden a los empleados a manejar el estrés de manera efectiva.

- **Promover una cultura organizacional inclusiva y empática:**

Es importante que el GAD municipal fomente una cultura organizacional donde la empatía, la colaboración y el apoyo mutuo sean valores fundamentales. Esto puede lograrse a través de actividades de integración, dinámicas de equipo y el reconocimiento de comportamientos emocionalmente inteligentes en los empleados.

- **Monitoreo y evaluación continua del clima emocional:** Para asegurar que las iniciativas implementadas tengan el impacto deseado, es recomendable establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua del clima emocional dentro del GAD. Esto permitirá realizar ajustes oportunos en las estrategias y asegurar que los empleados se sientan emocionalmente apoyados y valorados.

En conclusión, el desarrollo de la inteligencia emocional no solo mejorará el ambiente laboral en el GAD municipal de San José de Chimbo, sino que también contribuirá a un aumento en la productividad, la satisfacción laboral y la calidad de los servicios prestados a la comunidad. Implementar estrategias claras para fortalecer estas habilidades emocionales es una inversión que beneficiará tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

## Informe del sistema anti-plagio

# proyecto de grado joselyn chafla (28012025).docx

 Instituto Superior Tecnológico Internacional

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::11830:424460850

Fecha de entrega

28 ene 2025, 5:03 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

28 ene 2025, 5:05 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

proyecto de grado joselyn chafla (28012025).docx

Tamaño de archivo

4.5 MB

118 Páginas

13,377 Palabras

77,893 Caracteres



Página 1 of 121 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid:::11830:424460850

## 9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

### Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**Tabla 17**

*Esquema de definición del problema*

<b>Problema</b>	<b>Causas</b>	<b>Efecto</b>	<b>Solución</b>
La falta de comprensión sobre cómo la inteligencia emocional impacta la productividad en el contexto específico del GAD municipal de San José de Chimbo	Desconocimiento en el tema de la inteligencia emocional en el ámbito laboral	Dificultad en la toma de decisiones, ya que las emociones no son consideradas adecuadamente.	La inteligencia emocional y el impacto que genera en la productividad de los empleados del GAD municipal de San José de Chimbo de la provincia Bolívar.
	Débiles procesos de gestión del talento humano	Reducción de la productividad y el compromiso del personal.	
	Falta de interés en las emociones de los empleados de la institución	Disminución de la satisfacción laboral, lo que reduce la motivación y la creatividad.	
		Mayor probabilidad de conflictos y malentendidos entre los empleados y sus superiores.	
Mal manejo de las políticas de la institución	Inequidades en el trato hacia los empleados, lo que puede aumentar el descontento y la percepción de injusticia.		

## Anexo 2

### Encuesta realizada a los empleados del GAD municipal de San

### José de Chimbo

<p>El papel de la inteligencia emocional y el impacto que genera en la productividad de los empleados del GAD municipal de San José de Chimbo.</p> <p>Encuesta de mi Proyecto Integrador de Grado</p> <p>joselyn.chaffa0722@gmail.com <a href="#">Cambiar cuenta</a></p> <p>No compartido</p>	<p>¿Qué tan importante consideras que es la inteligencia emocional en el entorno laboral?</p> <p><input type="radio"/> Muy importante</p> <p><input type="radio"/> Importante</p> <p><input type="radio"/> Poco importante</p> <p><input type="radio"/> Nada importante</p>
<p>Con que genero te identificas</p> <p><input type="radio"/> Femenino</p> <p><input type="radio"/> Masculino</p> <p><input type="radio"/> Otro</p>	<p>¿Cómo describirías el clima emocional en tu lugar de trabajo?</p> <p><input type="radio"/> Muy positivo</p> <p><input type="radio"/> Positivo</p> <p><input type="radio"/> Neuto</p> <p><input type="radio"/> Negativo</p> <p><input type="radio"/> Muy negativo</p>
<p>¿Que edad tienes?</p> <p><input type="radio"/> 19 - 30</p> <p><input type="radio"/> 30 - 40</p> <p><input type="radio"/> 40 - 50</p>	<p>¿Cómo evaluarías tu propia inteligencia emocional en el trabajo?</p> <p><input type="radio"/> Muy alta</p> <p><input type="radio"/> Alta</p> <p><input type="radio"/> Moderada</p> <p><input type="radio"/> Baja</p> <p><input type="radio"/> Muy baja</p>

<p>¿En qué medida crees que la inteligencia emocional influye en la productividad del equipo?</p> <p><input type="radio"/> En gran medida</p> <p><input type="radio"/> En medida moderada</p> <p><input type="radio"/> En poca medida</p> <p><input type="radio"/> No influye</p>	<p>¿Qué tan frecuentemente muestras empatía hacia tus compañeros de trabajo?</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Frecuentemente</p> <p><input type="radio"/> A veces</p> <p><input type="radio"/> Rara vez</p> <p><input type="radio"/> Nunca</p>
<p>¿Qué tan bien manejas los conflictos interpersonales en tu lugar de trabajo?</p> <p><input type="radio"/> Muy bien</p> <p><input type="radio"/> Bien</p> <p><input type="radio"/> Regular</p> <p><input type="radio"/> Mal</p> <p><input type="radio"/> Muy mal</p>	<p>¿Consideras que tu jefe o líder demuestra inteligencia emocional en su estilo de gestión?</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Frecuentemente</p> <p><input type="radio"/> A veces</p> <p><input type="radio"/> Rara vez</p> <p><input type="radio"/> Nunca</p>
<p>¿Cómo reaccionas cuando recibes críticas en tu trabajo?</p> <p><input type="radio"/> Con calma y análisis</p> <p><input type="radio"/> Con cierta incomodidad, pero aprendo de ellas</p> <p><input type="radio"/> Con defensiva</p> <p><input type="radio"/> Con enojo o frustración</p> <p><input type="radio"/> Evito recibir críticas</p>	<p>¿Crees que un mayor desarrollo de la inteligencia emocional puede mejorar tu desempeño laboral?</p> <p><input type="radio"/> Definitivamente si</p> <p><input type="radio"/> Probablemente si</p> <p><input type="radio"/> No estoy seguro</p> <p><input type="radio"/> Probablemente no</p> <p><input type="radio"/> Definitivamente no</p>
<p>¿Qué tan dispuesto estás a participar en programas de capacitación sobre inteligencia emocional en tu trabajo?</p> <p><input type="radio"/> Muy dispuesto</p> <p><input type="radio"/> Dispuesto</p> <p><input type="radio"/> Indiferente</p> <p><input type="radio"/> Poco dispuesto</p> <p><input type="radio"/> Nada dispuesto</p> <p style="text-align: right;"> <input type="button" value="Enviar"/> <input type="button" value="Borrar formulario"/> </p>	

**Link:** <https://forms.gle/Ks1k1iaNKjHmc4WV9>

**Aplicación:** Google Forms

**Fecha:** lunes 23 de agosto de 2024

## Referencias

(2006).

Aristóteles. (s.f.). *Ética a Nicómaco*.

Asamblea Nacional. (20 de enero de 2023). *LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA*.

Constitución del Ecuador. (28 de 10 de 2008). Obtenido de

[https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

*editorialgeu*. (3 de Enero de 2022). Obtenido de

<https://www.editorialgeu.com/blog/los-8-tipos-de-inteligencia-de-gardner-y-como-potenciarlos/>

Fidias. (2006).

*GAD Municipal San Jose de Chimbo*. (17 de 11 de 2017). Obtenido de

<http://www.gadchimbo.gob.ec/index.php/municipalidad>

*Los ocho tipos de inteligencia*. (17 de 03 de 2020). Obtenido de iberostar.com:

<https://www.iberostar.com/inspiration-guide/wellness/ocho-tipos-de-inteligencia/>

SOLIZ CARRION DORIS JOSEFINA, M. L. (19 de 10 de 2010). *CODIGO*

*ORGANICO DE ORGANIZACION TERRITORIAL*,. Obtenido de

[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_org.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org.pdf)

Tesis y Másters. (n.d.). *Técnicas de investigación: Qué son, tipos y ejemplos*.

<https://tesisymasters.com.co/tecnicas-de-investigacion/>

Universidad de Colima. (n.d.). El portal de la tesis.

<https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php>

QuestionPro. (n.d.). ¿Qué es la investigación descriptiva?

<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/>

Tesis y Másters. (n.d.). Técnicas de investigación: Qué son, tipos y ejemplos. <https://tesisymasters.com.co/tecnicas-de-investigacion/>

Universidad de Colima. (n.d.). El portal de la tesis.

<https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php>

QuestionPro. (n.d.). ¿Qué es la investigación descriptiva?

<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/>

Bharwaney, G. (2010). Vida emocionalmente Inteligente: estrategias para incrementar el coeficiente emocional: (ed.). Editorial Desclée de Brouwer.

<https://elibro.net/es/lc/itiecuaador/titulos/47931>

Olvera López, Y. Domínguez Trejo, B. & Cruz Martínez, A. (2002).

Inteligencia emocional: manual para profesionales en el ámbito industrial:

(ed.). Plaza y Valdés (México).

<https://elibro.net/es/lc/itiecuaador/titulos/75474>

Romero González, R. E. (2008). Comportamiento organizacional:

nuevos retos: (ed.). Editorial Miguel Ángel Porrúa.

<https://elibro.net/es/lc/itiecuaador/titulos/76054>

Martínez Herrera, H. (2010). Responsabilidad social y ética empresarial: (ed.). Ecoe Ediciones.

<https://elibro.net/es/lc/itiecuaador/titulos/69172>

Facilitador Impulsa. (2021, 2 de mayo). Los 8 tipos de inteligencia según Howard Gardner. Medium.

<https://medium.com/@facilitadorimpulsa/los-8-tipos-de-inteligencia-seg%C3%BAAn-howard-gardner-69550ff61632>

Crehana. (s.f.). Tipos de inteligencia emocional. Crehana.

<https://www.crehana.com/blog/desempeno/tipos-de-inteligencia-emocional/>

Autor(es) del artículo. (Año). Título del artículo. Nombre de la Revista, Volumen (Número), Páginas.

<https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056601004.pdf>

Trabajo, M. D. (2017). **NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL**. In Acuerdo Ministerial 82 (MDT-2017-0082).

Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ. Bantam Books.

Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (2011). Handbook of Occupational Health Psychology. American Psychological Association.

Kabat-Zinn, J. (2005). Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness. Delta.

Bandura, A. (1977). Social learning theory. Prentice-Hall.

Mayer, R. E. (2009). Multimedia learning (2nd ed.). Cambridge University Press.