



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL**  
**Y DERECHO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA**  
**OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICOLOGA**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA: LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU VINCULACIÓN EN**  
**LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL CUERPO**  
**ADMINISTRATIVO DEL GAD MUNICIPAL DE NARANJITO DEL**  
**2019”**

**Autores:**

Srta. Espinoza Anzules Jazmín  
Sra. Chaguay Martínez Vanessa

**Tutor:**

Mgtr. Espinel Guadalupe Johana Verónica

**Milagro, Septiembre 2019**

## ECUADOR

### DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.  
Fabricio Guevara Viejó, PhD.  
**RECTOR**  
**Universidad Estatal de Milagro**  
Presente.

Yo, Espinoza Anzules Jazmín Antonella en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la alternativa de Titulación – Proyecto de Investigación modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Proyecto de Investigación realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación ESTUDIOS BIOPSIICOSOCIALES DE GRUPOS VULNERABLES DE LA POBLACIÓN (ÁREA ORGANIZACIONAL) de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 27 de septiembre de 2019



Espinoza Anzules Jazmin Antonella  
Autor 1  
C.I: 0706813375

## DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabrizio Guevara Viejó, PhD.

**RECTOR**

**Universidad Estatal de Milagro**

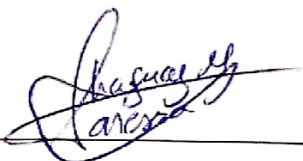
Presente.

Yo, Chaguay Martinez Vanessa Madelyne en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la alternativa de Titulación – Proyecto de Investigación modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Proyecto de Investigación realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación ESTUDIOS BIOPSIOSOCIALES DE GRUPOS VULNERABLES DE LA POBLACIÓN (ÁREA ORGANIZACIONAL) de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 27 de septiembre de 2019



Chaguay Martinez Vanessa Madelyne

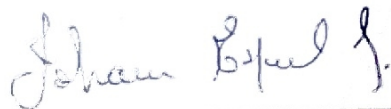
Autor 2

C.I: 0925713935

## **APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Yo, Espinel Guadalupe Johana Verónica en mi calidad de tutor del Proyecto de Investigación, elaborado por las estudiantes Espinoza Anzules Jazmin Antonella y Chaguay Martínez Vanessa Madelyne cuyo tema de trabajo de Titulación es LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU VINCULACIÓN EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL CUERPO ADMINISTRATIVO DEL GAD MUNICIPAL DE NARANJITO DEL, que aporta a la Línea de Investigación Organizacional previo a la obtención del Grado PSICOLOGA ; trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Proyecto de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 10 de agosto de 2019



---

Espinel Guadalupe Johana Verónica  
Tutor  
C.I: 0913610945

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Mgtr. Espinel Guadalupe Johana Verónica

Mgtr. Aguilar Pita Diana Vicky

Mgtr. Pincay Aguilar Iván Leonardo

Luego de realizar la revisión del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICOLOGA presentado por la estudiante Espinoza Anzules Jazmin Antonella

Con el tema de trabajo de Titulación: LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU VINCULACIÓN CON LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL CUERPO ADMINISTRATIVO DEL GAD MUNICIPAL DE NARANJITO DEL 2019”.

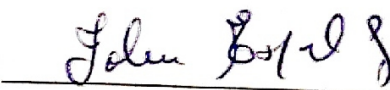


Otorga al presente Proyecto de Investigación, las siguientes calificaciones:

Estructura	[ 60 ]
Defensa oral	[ 40 ]
Total	[ 100 ]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Fecha: 27 de septiembre de 2019

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Espinel Guadalupe Johana Verónica	
Secretario (a)	Aguilar Pita Diana Vicky	
Integrante	Pincay Aguilar Iván Leonardo	

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Mgr. Espinel Guadalupe Johana Verónica

Mgr. Aguilar Pita Diana Vicky

Mgr. Pincay Aguilar Iván Leonardo

Luego de realizar la revisión del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICOLOGA presentado por la estudiante Chaguay Martinez Vanessa Madelyne

Con el tema de trabajo de Titulación: LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU VINCULACIÓN CON LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL CUERPO ADMINISTRATIVO DEL GAD MUNICIPAL DE NARANJITO DEL 2019”.

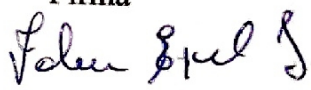


Otorga al presente Proyecto de Investigación, las siguientes calificaciones:

Estructura	[ 60 ]
Defensa oral	[ 40 ]
Total	[ 100 ]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Fecha: 27 de septiembre de 2019

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Espinel Guadalupe Johana Verónica	
Secretario (a)	Aguilar Pita Diana Vicky	
Integrante	Pincay Aguilar Iván Leonardo	

## **DEDICATORIA**

Dedicamos la siguiente investigación a Dios quien nos ha brindado la sabiduría y fuerza para no abandonar nuestro objetivo, de la misma manera lo dedicamos a nuestras familias por haber sido nuestro apoyo a lo largo de toda nuestra carrera universitaria y a lo largo de nuestras vidas.

A todas las personas especiales que nos acompañaron en esta etapa, aportando a nuestra formación tanto profesional y como ser humano. A nuestros hermanos (as) por estar siempre presentes, acompañándonos y por el apoyo moral, que nos brindaron a lo largo de esta etapa de nuestras vidas.

## **AGRADECIMIENTO**

En primera instancia agradecemos principalmente a Dios que nos ha dado sabiduría, paciencia y fe para poder llegar a nuestra meta también agradecemos a nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Ha sido un orgullo y un privilegio ser sus hijas, son los mejores padres.

Agradecemos a nuestros seres queridos tales como (esposo, hijos y hermanos) que de alguna manera han contribuido en alcanzar nuestro objetivo, por estar siempre presentes, acompañándonos y por el apoyo, que nos brindaron a lo largo de esta etapa de nuestras vidas.

Finalmente deseamos extender nuestro agradecimiento a todas aquellas personas (amigas (os) y docentes) que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.



## ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR .....	ii
DERECHOS DE AUTOR .....	iii
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ...	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	v
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	vi
DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO .....	viii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE GRAFICOS.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1 .....	12
MARCO TEÓRICO .....	12
CAPÍTULO 2 .....	19
METODOLOGIA.....	19
CAPÍTULO 3 .....	23
RESULTADOS OBTENIDOS .....	23
CAPÍTULO 4 .....	42
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	45
Bibliografía .....	45
ANEXOS .....	50

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Porcentaje de Nivel de Estudio.....	24
Gráfico 2 Porcentaje de Sexo.....	26
Gráfico 3 Porcentaje de Nivel de autoconciencia.....	28
Gráfico 4 Porcentaje de Nivel de Control de las Emociones.....	30
Gráfico 5 Porcentaje de Nivel de Relacionarse Bien.....	32
Gráfico 6 Porcentaje de Nivel de Automotivación.....	34
Gráfico 7 Porcentaje de Nivel de Asesoría Emocional.....	36
Gráfico 8 Porcentaje de Nivel de Dominancia.....	38
Gráfico 9 Porcentaje de Nivel de Calidez.....	40

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de estudio .....	23
Tabla 2 Porcentaje de sexo (masculino y femenino) .....	25
Tabla 3 Nivel de Autoconciencia.....	27
Tabla 4 Nivel de Control de las Emociones .....	29
Tabla 5 Nivel de Automotivacion.....	31
Tabla 6 Nivel de Relacionarse Bien.....	33
Tabla 7 Nivel de Asesoría Emocional.....	35
Tabla 8 Nivel de Dominancia .....	37
Tabla 9 Nivel de Calidez .....	39
Tabla 10 Correlaciones .....	41

# LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU VINCULACIÓN EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL CUERPO ADMINISTRATIVO DEL GAD MUNICIPAL DE NARANJITO DEL 2019”

## RESUMEN

Hoy en día las organizaciones buscan generar un buen clima laboral en sus trabajadores ya que las empresas no solo satisfacen las necesidades de los usuarios si no que buscan un desarrollarse económico y tecnológico, es decir que el presente proyecto de investigación se indago acerca del grado de relación que existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales con el objetivo de Describir la influencia que existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales del cuerpo administrativo del Gad Municipal de Naranjito a través de un análisis cuantitativo para mejorar el clima laboral, con una población total de 80 personas, trabajadores administrativos. Para la relación de las dos variables se utilizó el tipo de investigación con el método correlacional y un diseño no experimental, los instrumentos utilizados son: el Test De Inteligencia Emocional de Weisinger para medir los factores de Autoconciencia, Control de las emociones Automotivación, Relacionarse bien, Asesoría emocional y el Cuestionario de Evaluación de Personalidad (PAI) para medir la escala de las relaciones interpersonales. Como resultados se obtuvo que la inteligencia emocional influye de forma positiva en las relaciones interpersonales. En conclusión, el vínculo que se crea entre inteligencia emocional y relaciones interpersonales es esencial para el desarrollo biopsicosocial del individuo y beneficia de manera indirecta a las organizaciones para que de esta manera los colaboradores trabajen de manera eficiente y eficaz.

**PALABRAS CLAVE:** inteligencia emocional, relaciones interpersonales, clima laboral, comunicación , confianza,

# LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU VINCULACIÓN EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL CUERPO ADMINISTRATIVO DEL GAD MUNICIPAL DE NARANJITO DEL 2019”

## ABSTRACT

Nowadays organizations seek to generate a good working environment in their workers since companies not only meet the needs of users but also seek an economic and technological development, that is to say that this research project inquired about the degree of relationship that exists between emotional intelligence and interpersonal relationships with the objective of Describing the influence that exists between emotional intelligence and interpersonal relations of the administrative body of the Municipal Gad of Naranjito through a quantitative analysis to improve the work environment, with a Total population of 80 people, administrative workers. For the relationship of the two variables, the type of research was used with the correlational method and a non-experimental design, the instruments used are: Weisinger's Emotional Intelligence Test to measure the factors of Self-Consciousness, Control of Emotions, Self-motivation, Relating well , Emotional Counseling and the Personality Assessment Questionnaire, to measure the scale of interpersonal relationships. As a result, it was obtained that emotional intelligence positively influences interpersonal relationships. In conclusion, the link that is created between emotional intelligence and interpersonal relationships is essential for the biopsychosocial development of the individual and indirectly benefits organizations so that collaborators work efficiently and effectively

**KEY WORDS:** emotional intelligence, interpersonal relationships, work environment, communication, trust,

## INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional y las relaciones interpersonales son variables que se encuentran confederadas e influenciadas por el departamento administrativo y sus funciones. En la actualidad muchas instituciones públicas a nivel internacional y nacional investigan las necesidades que presenta una empresa para mejorar su clima laboral, con el fin de fortalecer y mantener un óptimo trabajo, para brindar un buen servicio a los usuarios. En la sociedad actual las personas que trabajan en áreas administrativas están expuestas a diversos cambios de paradigmas y el desarrollo de nuevas funciones, lo cual da que se vean impulsados a generar nuevos procesos y mecanismo de adaptación para ofrecer a sus colaboradores un correcto clima laboral. (Araujo & Leal, 2007).

Desde hace varias décadas atrás existen investigaciones realizadas libremente por decenas de expertos, de agencias gubernamentales y organizaciones no lucrativas de todo el mundo, parecen coincidir en subrayar el papel determinante que juega la inteligencia emocional en el desempeño óptimo de cualquier tipo de trabajo considerando que tiene la capacidad de obtener emociones positivas y las relaciones interpersonales son parte fundamental para el desarrollo del clima laboral, a su vez está constituida por actitudes, convivencia, comunicación verbal o el lenguaje corporal, empatías y todos esos aquellos factores que son capaces los seres humanos de expresar, el tipo de relación que mantienen las personas consigo mismas y con quienes les rodean constituye un tema central de esta investigación. (Goleman, 1998)

Goleman (1995), define la Inteligencia Emocional como la facultad para reconocer sentimientos en otros individuos y en si mismos, tiene la capacidad de auto-motivarse para mejorar las emociones internas en factores positivos, que conllevan a relacionarse con los demás de la mejor manera, y da lugar a tener la habilidad para potenciarse al trabajar con los

demás. De igual manera establece que, son sentimientos que afectan a los pensamientos, estados psicológicos, estados biológicos y voluntad de acción. (Goleman, 1996)

Carrión (2001), considera que la inteligencia emocional es, motivación, perseverancia, disciplina y comprensión hacia los demás, puesto que, las personas emocionalmente inteligentes son capaces de identificar sentimientos y emociones propias, de las demás personas y de sí mismo, también es capaz de gestionar sus emociones de una manera adaptativa a la hora de tomar decisiones o cuando se ve en la necesidad de relacionarse con las demás personas. Es consciente de sí mismo y no permite que alguna emoción altere o destruya su equilibrio. (Araujo & Leal, 2007).

Chiavenato (2010) define a las relaciones interpersonales como una interacción mutua entre dos o más personas. En sí se trata de las relaciones sociales que se encuentran reguladas por normas o leyes que nos rodean, en las relaciones interpersonales existen elementos como la comunicación, confianza, control, empatía. (Malpica & Dugarte, 2018).

Las relaciones interpersonales es una necesidad, tanto así que forma parte integral de un individuo, hay un sinnúmero de factores que influyen en las relaciones interpersonales, las más relevantes son la personalidad, el estado afectivo, las funciones cognitivas y el deseo. En el trabajo hay un factor fundamental que hace base en las relaciones interpersonales y es la confianza, puesto que es un facilitador de las relaciones y las actitudes afectivas con los demás individuos, al mismo tiempo la confianza establece un cuadro de confiabilidad e integridad y comunicación con los demás colaboradores. (Gallardo, Carmona, & Novales, 2010).

La siguiente investigación es de mucha importancia ya que existen factores en la inteligencia emocional como: autoconciencia, control de las emociones, automotivación, relacionarse bien y asesoría emocional, que juegan un papel importante en los individuos para obtener una adecuada y correcta conducta, con el propósito fundamental de determinar cuál es la

vinculación que mantiene con las relaciones interpersonales para corregir o establecer un correcto clima laboral.

En España un estudio realizado por (Fernández & Extrema, 2006) describen que la inteligencia emocional se asocia de forma negativa y positiva en el bienestar psicológico, es decir que si una persona se analiza en el factor de autoconciencia le permite reflexionar de sí mismo a su vez podrá obtener una buena conducta para relacionarse con las demás personas , sin embargo si una persona tiene inconvenientes con el control de sus emociones, se obtiene una conducta negativa, causando enojo, estrés y ansiedad.

A nivel de Latinoamérica existen varias investigaciones con temas similares y relacionados que vinculan la inteligencia emocional con las relaciones interpersonales. Según autores en Colombia (Duque, Garcia, & Hurtado, 2017) en Perú (Gallardo, Carmona, & Novales, 2010) y en Venezuela (Suarez & Mendoza, 2008) como resultado de sus investigaciones, describen que la inteligencia emocional establece relación con las relaciones interpersonales, ya que si sus emociones son expresadas de manera negativas sus relaciones interpersonales serán conflictivas.

En Ecuador (Heredia Vela & Torres Salguero, 2016) realizaron un estudio sobre la inteligencia emocional y dieron a conocer mediante su informe, que, a mayor inteligencia emocional, se obtendrá buenas relaciones sociales, clima familiar positivo y mejor calidad y satisfacción de vida.

La presente investigación está encuadrada por capítulos, de forma tal, que se desglosa por partes el análisis del estudio. En introducción, se describe la situación, los objetivos, el porqué del estudio y su delimitación. En el capítulo I, se desarrolla los antecedentes de la investigación y fundamentos teóricos.



Además en el capítulo II se enmarca la metodología del estudio, el tipo y diseño de la investigación seguido de la población y muestra, la técnica que se implementara para la recopilación de información, la validez y confiabilidad de los instrumentos, luego en el capítulo III se interpretan los resultados obtenidos mediante los dos test utilizados para medir la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales para luego hacer una descripción de las dos variables y se realiza el análisis de forma cuantitativa de los elementos a considerar, para optimizar el clima organizacional. Posteriormente, en el capítulo IV se presentan las conclusiones y recomendaciones pertenecientes al análisis obtenido en cuanto a las herramientas utilizadas, y así generar la búsqueda de mejoras en cuanto a la optimización del clima organizacional del cuerpo administrativo del Gad Municipal De Naranjito.

### **Preguntas**

- ¿Cuáles son los factores de la inteligencia emocional que intervienen y dificultan las relaciones interpersonales?
- ¿Midiendo la inteligencia emocional de los trabajadores se comprobará su relación con las relaciones interpersonales?
- ¿Cómo los elementos de la inteligencia emocional actúan de forma positiva en las relaciones interpersonales?

### **Planteamiento de problema.**

En el cantón Naranjito, funciona la Institución Pública, el Gad Municipal de Naranjito atendiendo en sus necesidades básicas y servicios a la población Naranjiteña y sus alrededores, siendo un cantón netamente agrícola y comercial, En la institución laboran alrededor de 300 personas distribuidas en distintos departamentos del Gad municipal. Parte de nuestra investigación la realizamos con los 80 trabajadores del departamento administrativo del Gad Municipal, los cuales están distribuidos en diferentes áreas administrativas. El personal

administrativo que labora 44 son mujeres y 36 son hombres y oscilan entre los 20 a 50 años de edad, los cuales se pueden asegurar que todos cuentan con un título de primer, otros con título de tercer nivel cuarto nivel, los cuales los hacen ser capaces para desempeñar el cargo que ejercen.

Es ineludible realizar el estudio de la inteligencia emocional y su vínculo con las relaciones interpersonales, a causa del mal clima laboral que se está formando en el departamento administrativo ya que se ha denotado, mala comunicación en los trabajadores, malas relaciones laborales y sociales, desconfianza, estrés, ansiedad y apatía.

Un estudio realizado en Venezuela por (Pelekais, Nava, & Tirado, 2006) existen algunos factores de la Inteligencia Emocional que sobre perturban el Clima Organizacional y se refiere a las habilidades sociales y motivación, los cuales si están en un nivel bajo no óptimos de acción, afectan directamente los niveles de responsabilidad y manejo de conflictos, causando, malas relaciones sociales, laborales y falta de comunicación, lo que influye sobre el Clima laboral y genera problemas laborales.

Elsa Orué (2017) recalca que la falta de inteligencia emocional dentro de una organización conlleva a un desequilibrio para ambas partes es decir para el colaborador y para quien maneja la organización puesto que crea deficiencia en distintos ámbitos como son la eficiencia y la eficacia que el colaborador aporta a la empresa y esta problemática con el tiempo desemboca en un quiebre emocional del sujeto afectando no sola la esfera laboral del sujeto si no también su entorno social y personal, en ocasiones estas problemática se reflejan a nivel físico y psíquico. (Orué Arias, 2017)

Daniel Goleman (1998) expresa que entre algunos errores que se cometen en el ámbito laboral es que los colaboradores en ocasiones se centran solo en el crecimiento profesional es decir que ponen más ímpetu en desarrollar la inteligencia cognitiva dejando a un lado la parte

emocional y esto conlleva hacer un problema a futuro puesto que no se preparan para la presión que causa el trabajo no manejen de forma adecuada sus emociones y se dejan llevar por sus impulsos. (Goleman, 1996)

Los conflictos que enfrenta un colaborador con falta de inteligencia emocional, destruye el canal de la comunicación entre jefe y colaborador creando un conflicto con las relaciones interpersonales del sujeto obstaculizando el progreso del colaborador y de la organización, estableciendo desmotivación y causando un desequilibrio emocional y físico puesto que en ocasiones quien no maneja de forma adecuada e inteligente la presión del trabajo se puede ver afectado por enfermedades psíquicas y físicas como la depresión, síndrome de fatiga crónica, estrés laboral, enfermedades psicosomáticas como dolores estomacales, lumbares, cefaleas entre otras enfermedades. (Orgambídez Ramos & Moura, 2017)

Estudios realizados en Ecuador, la inteligencia emocional resulta ser un elemento invaluable en las organizaciones, de manera que, el conocimiento de las emociones y al dejarse guiar por ellas con responsabilidad, en sí, va a permitir que las relaciones con los demás trabajadores se generen de forma positiva, a su vez forman un complemento con las habilidades individuales y por ende el conocimiento intelectual sea expresado y aplicado correctamente. Pero al tener escasos conocimientos y control de las emociones los trabajadores, las organizaciones se verán perjudicadas, existirá un bajo índice de relaciones laborales e interpersonales, lo cual causará, bajo rendimiento laboral, problemas sociales, desconfianza y desinterés de trabajo. (Allyson, Isidro, & Carlos, 2015)

Con todos los antecedentes investigados en los artículos anteriormente mencionados, conociendo las causas y las consecuencias que conlleva la falta de inteligencia emocional; el presente estudio sugiere analizar el tema como se vincula la inteligencia emocional en las relaciones interpersonales.

## **Formulación del problema**

¿Cuál es la vinculación que existe entre inteligencia emocional y las relaciones interpersonales del cuerpo administrativo del Gad Municipal de Naranjito?

## **Objetivo general**

- Describir la influencia que existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales del cuerpo administrativo del Gad Municipal de Naranjito a través de un análisis cuantitativo para mejorar el clima laboral.

## **Objetivos específicos**

- Identificar los factores de la inteligencia emocional que intervienen y dificultan las relaciones interpersonales.
- Medir la inteligencia emocional de los trabajadores para comprobar su relación con las relaciones interpersonales.
- Explicar cómo los factores de la inteligencia emocional actúan de forma positiva en las relaciones interpersonales.

## **Problema de la investigación**

Las Dificultades presentes en la productividad y decline del clima laboral, causados por la deficiencia del manejo de las relaciones interpersonales.

## **Justificación**

Como expresa el reporte Panorama Laboral de la organización internacional de trabajo (OIT) en el 2017, el desempleo aumentó en Latinoamérica, pasando de 7,9% a 8,4% al final del período, es decir que cerca de 26,4 millones de personas engrosaron las listas de desempleo en toda Latinoamérica. Desde esta perspectiva los factores de desempleo se deben a distintas causas como son: baja productividad, descontento laboral, desigualdad de género, mala calidad

del empleo, la informalidad, entre otros, que demuestran la falta de inteligencia emocional en las organizaciones. (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2017)

Según la organización internacional de trabajo (OIT) el diálogo social es uno de los elementos que se ve afectado en las organizaciones, perturbando la eficiencia y eficacia de la productividad. Teniendo en cuenta que el dialogo social en sí es la relación interpersonal que se crea entre colaborador y organización, es por ello que esta investigación se centra en la importancia del vínculo que se crea entre inteligencia emocional y relaciones interpersonales ya que la relación de ambas debería ser un medio para incrementar el progreso económico y social. (Organización Internacional De Trabajo, 2016)

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en el Ecuador explica que desde el 2009 al 2016, se presentan altos niveles de empleo inadecuado las causas son: el aumento de trabajadores, incrementó del subempleo y el riesgo ocupacional que produce estrés laboral, por ello es importante el estudio de la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los colaboradores puesto que es necesario mejorar las relaciones interpersonales entre colaborador y organización para juntos fortalecer el desarrollo de la inteligencia emocional de los colaboradores para que asuman de forma adecuada la presión a la que se enfrentan dentro del área laboral. Puesto que infortunadamente, la práctica de diálogo social en la mayoría de países de la región es débil, y varios países se caracterizan por un alto grado de conflictividad social y alta desconfianza en los gobiernos, en las instituciones públicas. (Olmedo, 2018)

Este trabajo investigativo se centra en buscar y describir el vínculo que existe entre inteligencia emocional y las relaciones interpersonales. Para proporcionar información útil para mejorar el manejo del capital humano para que de esta forma mejorar el descontento laboral, aumentar la productiva y mejorar el clima laboral. Es de vital importancia que las organizaciones busquen el desarrollo de sus colaboradores en todos los ámbitos. Imponiendo innovación en sus

empresas e impulsen a sus colaboradores al desarrollo de sus competencias, para que de esta forma se genere satisfacción en el trabajo que desempeñe. El desarrollo de la inteligencia emocional no solo es significativo en el progreso emocional de los individuos, si no también permite la satisfacción personal y profesional del ser humano, promoviendo motivación, empatía, liderazgo, habilidades sociales, elementos importantes para generar un buen clima y cultura organizativa. (Cooper & Sawaf, 1997)

El beneficio para la organización, es ayudar al área administrativa a que desarrolle la inteligencia emocional, fortaleciendo la salud psíquica y física, elementos fundamentales que contribuyen a mejorar las relaciones entre colaboradores buscando un impacto positivo en la eficacia y eficiencia de la organización. Teniendo en cuenta que las personas que mantienen habilidades emocionales desarrolladas de manera correcta, tienden a sentirse satisfechas en su vida, ya que poseen la capacidad de hacer conciencia de cómo reaccionar ante situaciones de conflicto, operando de manera adecuada los impulsos y las presiones del entorno, es por ello la inteligencia emocional es un instrumento que atribuye un valor positivo a la esfera social y laboral buscando el desarrollo del capital humano. (Cooper & Sawaf, 1997)

## CAPÍTULO 1

### MARCO TEÓRICO

La inteligencia y las emociones son dos factores que se complementan, teniendo en cuenta que la inteligencia es una capacidad mental que implica habilidad para razonar, planificar, resolver problemas, pensar de forma abstracta, comprender ideas complejas, aprender con rapidez y aprender de la experiencia. Mientras que las emociones son reacciones que todos los seres humanos experimentan tales como: alegría, tristeza, miedo, ira. (Richaud & Mesurado, 2016)

En ocasiones el ser humano no es conscientes del mal uso que emplea en las emociones por lo tanto es importante que se combine junto con la inteligencia para crear la inteligencia emocional la cual proporciona la capacidad de proporcionar una buena solución para las distintas problemáticas que afronta el ser humano en su esfera biopsicosocial. (Goleman, 1996)

James Dozier (1981) incorpora el concepto de inteligencia emocional expresando que las emociones son contagiosas, y una sola persona puede influir en el tono emocional de un grupo creando un modelo. Es decir que las habilidades que posee cada ser humano para manejar sus propias reacciones emocionales se transmiten con quien se relacione, enfatizando que la capacidad que posee el ser humano para percibir y expresar emociones, del mismo modo como son asimiladas e introduce en el pensamiento, para llegar comprenderlas y razonar antes de actuar. (Cherniss & Goleman, 2001).

Según Salovey y Mayer (1990), concuerdan que la inteligencia emocional reside en la habilidad para operar los sentimientos y emociones, y saberlos discriminar entre ellos para poder utilizar los conocimientos que se tienen y poder dirigirlos a los pensamientos y acciones. Es decir que la inteligencia emocional posee como elementos fundamentales la habilidad percibir, valorar y expresar las emociones; la habilidad de acceder y generar sentimientos facilitando

pensamientos; la habilidad de comprender y conocer la emoción; y la habilidad para regular las emociones y promover el crecimiento emocional e intelectual. ( Mérida López & Extremera, 2017)

Entre otros autores que resaltan el concepto de inteligencia emocional tenemos a Cooper y Sawaf (1997) los cuales definen a la inteligencia emocional como la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la intensidad de las emociones como fuente de energía humana. Es decir que la inteligencia emocional no solo se basa solo en sensaciones si no que va más allá de eso. Se crea la capacidad de comprender que para su buen uso se necesita la aptitud para captar, entender, y aplicar eficazmente la fuerza y la perspicacia de las emociones como fuente de energía humana, de información, de relaciones e influencia. (Isaza Zapata & Calle Piedrahíta, 2016)

Según Bar-On (1997) resalta que la inteligencia emocional se la comprende como la capacidad de entender y orientar las emociones para que trabajen para nosotros y no en contra, lo cual nos permite ser eficaces y a asumir un comportamiento distinto en aquellos problemas que se afronten. En si la inteligencia emocional es un conjunto de capacidades que influyen la habilidad de cada sujeto para tener éxito y afrontar las presiones. (Molero, Pantoja Vallejo, & Galiano Carrión, 2017)

Goleman afirma que numerosas evidencias apuntan a que la aptitud emocional es una capacidad aprendida que origina un desempeño laboral sobresaliente. Lo decisivo es saber manejarse a sí mismo, llevarse bien con los demás, de modo tal de poder trabajar juntos para obtener la meta común impuesta. Goleman traza un conjunto de cinco grupos de habilidades emocionales a las que denomina “aptitudes para el vivir”: conciencia de uno mismo (reconocer nuestros propios sentimientos), autodominio (ser capaces de autorregularnos), automotivación (ser proactivo ante las más diversas situaciones), empatía (reconocer los sentimientos de los



demás), y habilidades sociales (manejar adecuadamente nuestras relaciones con los demás). (Macías Fernández, Gutiérrez Castaneda, Carmona González, & Crespillo Vilchez, 2016).

la Inteligencia Emocional posee dos importantes áreas que son la parte personal y social. En la competencia personal establece el dominio de sí mismo, mientras que la competencia social establece un adecuado manejo de las relaciones con los demás. Para poder lograr el control de uno mismo es necesario el autoconocimiento, que involucra saber que emoción se está experimentando, que las provoca y de qué manera afectan el desempeño laboral. La competencia social contiene la capacidad de empatía, es decir, escuchar activamente y expresar de forma constructiva los sentimientos. (Cherniss & Goleman, 2001)

Goleman (1996) expresa que la inteligencia emocional posee cuatro etapas como: la consciencia de las propias emociones es decir que el sujeto identifica y comprende aquello que siente y el por qué lo siente y de qué forma su entorno afecta su esfera emocional; manejo de las propias emociones el individuo logra manejar de forma efectiva aquello que siente y lo que piensa, para de esta manera controlar sus impulsos y ser consciente de lo hace ;Consciencia de las emociones de los demás el individuo percibe como piensan y siente las personas de su entorno de la misma forma que analiza el comportamiento y las emociones de quienes lo rodean en el ámbito laboral; Manejo de las emociones de los demás en esta etapa los individuos adquiere plena consciencia de las emociones de quienes lo rodean permitiendo influir de forma positiva en las emociones de los demás colaboradores para crear un buen clima laboral. (Goleman, 1996)

Así mismo Goleman señala que los seres humanos somos especialmente jugadores de equipos y que nuestras relaciones sociales han sido una ventaja crucial para la supervivencia planteando que “la socialización moldea el cerebro”, en correspondencia con el alto nivel de interpretación y manejo de relaciones que se necesitan en la conducta de colaboración. Se debe tener en cuenta

que el proceder orientado a la tarea, el manejo tecnológico, ya no es suficientes en el campo de la productividad, las empresas se orientan también hacia el aprendizaje de las habilidades de comunicación y de relación interpersonal. Ya que administrar una empresa incluye la administración de los colaboradores. ( Cherniss & Goleman, 2001)

Todos los teóricos ya nombrados dentro de esta investigación concuerdan que la inteligencia emocional debe ser percibida, entendida luego asimilada, introducida en el pensamiento y expresadas, el doctor Hendrie Weisinger incorpora este concepto dentro de la esfera laboral puesto que expresa que la inteligencia emocional contribuye a orientar el pensamiento individual y colectivo para mejorar la producción. Por lo tanto, para el desarrollo de la inteligencia emocional dentro del ámbito laboral es necesario los siguientes elementos: Internos (los cuales se ocupan del desarrollo de la autoconciencia, el control de las emociones y la automotivación); relaciones con los demás (que se centra en el desarrollo de la capacidad de comunicación en forma eficaz, y el desarrollo de la experiencia interpersonal); y ayudar a los demás y ayudarse así mismo para llega al éxito de ambas partes. (Núñez , 2002)

Weisinger establece factores importantes que contribuyen a un equilibrio de la inteligencia emocional las cuales son: la automotivación, puesto que en este contexto se utilizar el sistema emocional para catalizar todo el proceso y mantenerlo en marcha, la motivación es el empleo de energía en una dirección específica. Así mismo explica que para encaminar la inteligencia emocional en las relaciones interpersonales del sujeto es necesaria la comunicación por ello se basa en el desarrollo de una comunicación eficaz, en el desarrollo de la experiencia interpersonal y en el ayudar a los demás y ayudarse a sí mismo, es así como la comunicación tiene gran valor en el ámbito laboral. En la asesoría emocional el autor en si explica que la inteligencia emocional dentro de la perspectiva laboral ayuda a mejorar la capacidad de aprender eliminando los filtros personales es decir que el individuo podrá confrontar su

comportamiento a través del conocimiento en sí mismo y la empatía hacia su semejante. (Rico Rico, 2002)

Entre estudios analizados sobre la teoría de Weisinger de la inteligencia emocional se recalca que es de vital importancia que el individuo tenga la habilidad de orientar y controlar sus emociones, puesto que la inteligencia emocional si influye en el comportamiento organizacional del individuo y no obtener una homeostasis provoca conflictos laborales, defectuosa comunicación, situaciones de trabajo inestable, relaciones interpersonales deficientes y problema en la resolución de conflictos. (Vargas Ramos & Aguiar Muñoz, 2016)

Actualmente la inteligencia emocional posee la misma importancia que la inteligencia cognoscitiva IC debido a que el individuo necesita estar bien y sentirse bien para efectuar sus labores, si la inteligencia emocional se desarrolla de manera apropiada esta última incrementa la eficiencia y eficacia en la productividad y proporciona una homeostasis en la esfera laboral del colaborador (Bocanegra Moreno, 2017)

La inteligencia emocional (I.E) es una pieza fundamental que se vincula con las relaciones interpersonales para obtener el éxito y resultados beneficiosos para ambas partes comprometidas a cumplir los objetivos de la organización, la inteligencia emocional interviene en las relaciones interpersonales desarrollando una comunicación eficaz con el grupo de trabajo en el cual se esté ubicado, con jefes y con los demás colaboradores, con clientes y proveedores la combinación de la inteligencia emocional contribuyendo a negociar intereses o resolver conflictos, a dirigir o guiar y a incentivar el espíritu de equipo. (Moral Jiménez, 2018)

Se debe tener en cuenta que la relación interpersonal se centra en una interacción bilateral entre dos o más individuos. Es decir que se trata de vínculos sociales que se encuentran reglamentadas por las leyes e instituciones. Dentro de las relaciones interpersonales interviene la comunicación, que se centra en la capacidad del sujeto para obtener información en relación

de su entorno y compartirla con el resto de individuos. Una comunicación exitosa depende de las habilidades del receptor el cual este en la capacidad de decodificar el mensaje e interpretarlo. Si algo falla dentro de este proceso, se reducen las posibilidades de fomentar una relación funcional. (Martínez, 2017)

Las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral es esencial para lograr los objetivos de la organización, aumentando las capacidades y recursos de los colaboradores, por lo tanto es importante promover relaciones interpersonales de forma saludables dentro de las organizaciones para encontrar una homeostasis factible para la organización y los colaboradores aportando un óptimo clima laboral, para de esta incrementar la productividad en la organización. (Porras Velásquez, 2017)

Es preciso recalcar que las relaciones interpersonales son necesarias para alcanzar las metas organizacionales, puesto que a través del contacto social que tengan los colaboradores, contribuirá a satisfacer las necesidades de los colaboradores para obtener los objetivos trazados. Teniendo en cuenta que las características que intervienen dentro de las relaciones interpersonales son la comunicación, el contacto y la relación que se construye entre los colaboradores. (Paredes Botina, 2017)

A través del proceso de la comunicación se constituyen a la formación de la personalidad y carácter del individuo siendo un elemento importante de las relaciones interpersonales. Es por ello que la teoría de la personalidad de Carl Rogers revela que la personalidad es producto del auto concepto de experiencias propias de la existencia y de la necesidad de ser mejores cada día. Es decir que se centra en ver al ser humano que como un elemento el cual interactúa de forma activa e innovativa con su medio y se desarrolla de distintas esferas, es decir que el sujeto comparte características con su entorno para adaptarse y poder relacionarse con los demás seres

vivos. (Rivera Porras, Hernandez Lalinde, Forgióny Santos, Bonilla Cruz , & Roza Sánchez, 2018)

Rogers expresa que el individuo está dotado de subjetividad, es decir que posee experiencias las cuales se almacena es por ello que de acuerdo aquello que percibe reacciona a la realidad. Y sostiene que el sujeto construye un concepto de sí mismo a través de la reflexión. Así mismo afirma que el ser humano tiende al crecimiento y la actualización de sus potencialidades. (Méndez López , 2016 )

Las relaciones interpersonales son altamente significativas puesto que existe una estrecha correlación entre autoconcepto y habilidad social inmersa en la psicología positiva propuesta por Rogers, reforzando la teoría de un autoconcepto concreto y homeostático aporta una estabilidad socioemocional a nivel de las habilidades sociales. Según la teoría de Rogers expresa que desde que el ser humano nace posee una serie de capacidades y potenciales a los cuales debe seguir desarrollando mediante la adquisición de nuevas destrezas. A esta capacidad Rogers la denomina tendencia a la realización; por otro lado, si el sujeto no desarrolla estas habilidades se vuelva una persona rígida, a la defensiva, impedido y a menudo se siente amenazado y ansioso. (Baquerizo Vega & Geraldo Rivera, 2016)

## **CAPÍTULO 2**

### **METODOLOGIA**

#### **Tipo de investigación.**

El presente estudio investigativo, acerca de “La Inteligencia Emocional y su Vinculación en las Relaciones Interpersonales del Departamento Administrativo del Gad Municipal de Naranjito” tiene como herramienta básica optimizar el clima laboral, se puede explicar que se trata de una investigación correlacional porque se buscó el grado de relación entre inteligencia emocional y las relaciones interpersonales.

#### **Diseño de la investigación.**

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, porque no se manipulo las variables, lo cual se tomarán los datos del test de la inteligencia emocional y del test Inventario de Evaluación de la Personalidad, con la finalidad de corroborar o rechazar las hipótesis planteadas en la investigación.

#### **Población y Muestra**

- **Población.**

El presente trabajo investigativo está dirigido a la población del departamento administrativo perteneciente al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Naranjito, teniendo como base el número de trabajadores pertenecientes a dicho departamento con una población de 80 empleados. Están conformados por: Sexo, mujeres 44, hombres 36 y nivel de estudio, bachiller 40, pregrado 28, maestría 12.

#### • Muestra

No se tomó marco muestral, se trabajó con toda la población por ser un número útil para la investigación.

#### **Hipótesis general**

Existe influencia entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales del cuerpo administrativo del Gad Municipal de Naranjito a través de un análisis cuantitativo para mejorar el clima laboral.

#### **Hipótesis específicas**

-Los factores de la inteligencia emocional intervienen y dificultan las relaciones interpersonales.

-La inteligencia emocional se relaciona con las relaciones interpersonales.

-Los Factores de la inteligencia emocional actúan de forma positiva en las relaciones interpersonales.

#### **Procedimiento**

Para la realización de este proyecto de investigación nos contactamos con el Alcalde del "Gad Municipal de Naranjito", por lo consiguiente, se le dio a conocer el tema de investigación y las variables a ser estudiadas con el personal administrativo de la institución.

Se procedió a la explicación de las 2 pruebas hacer tomadas a todo el personal administrativo y cuál era el objetivo del estudio a realizarse; la institución cuenta con un total de 80 trabajadores en el área administrativa. Una vez tomadas las pruebas se procedió al conteo de las 2 pruebas y a sacar las respectivas conclusiones y resultado del objeto de investigación.

## **Técnicas e Instrumentos**

### **Técnica.**

Psicométrica.

Esta técnica se utilizará al momento de aplicar los 2 test ya que su finalidad es medir y cuantificar las dos variables de la investigación.

### **Instrumentos.**

1. Test de inteligencia emocional ( TIE) , es una prueba realizada por Weisinger,(2001) consta de 45 preguntas y subdividido en factores. Autoconciencia, Control de las emociones, Automotivación, Relacionarse bien, Asesoría emocional. En cada pregunta se debe valorar, en una escala del 1 al 7, la capacidad descrita, las capacidades son: Grado alto. (5 al 7), Grado medio. (4) y Grado bajo. (1 al 3).

Diana Carranco (2018) en su investigación titulada Evaluación del nivel de inteligencia emocional (I.E) y su influencia en el desempeño laboral de profesionales odontólogos del Distrito de Salud 10d01 Ibarra - Pimampiro – Urcuquí, que tiene como objetivo determinar el nivel de Inteligencia Emocional y su influencia en el desempeño laboral de profesionales odontólogos, la siguiente investigación tomo como muestra a 40 profesionales en odontología, los cuales pertenecen a las unidades operativas del Distrito de Salud 10D01 de los cantones Ibarra, Pimampiro, Urcuquí de la provincia de Imbabura, usando como herramienta para la investigación el test de IE de Weisinger (1998) y obteniendo el siguiente resultados: autoconciencia 72,5%, control emocional 57,5%, automotivación 87,5%, en cuanto al factor Relacionarse bien 70% y 82,5% se considera con un alto grado de empatía. Con estos resultados la investigación establece que la mayoría de la población estudiada presenta un nivel alto de Cociente emocional. ( Carranco Herrera, 2018).

2. PAI. Inventario de evaluación de la personalidad. Nombre original: PAI. Personality Assessment Inventory. Autor: Leslie C. Morey Procedencia: PAR, Psychological



Assessment Resources, 1991, 1997, 2007. Adaptación española: Universidad de Málaga, TEA Ediciones y Universidad Complutense de Madrid. La cual es una prueba de personalidad que cuenta con 344 ítems y sirve para medir variables de la personalidad de los evaluados. El PAI es una prueba de personalidad que cuenta con 22 escalas; en nuestra investigación nos enfocaremos en la escala de Relaciones Interpersonales que son: Dominancia y Calidez.

La forma de responder en las hojas de respuestas es de la siguiente manera: Absolutamente Falso: **AF**, Ligeramente Cierto: **LC**, Principalmente Cierto: **PC** y Muy Cierto: **MC**

## CAPÍTULO 3

### RESULTADOS OBTENIDOS

- **Análisis e Interpretación de Resultados**

Test de Inteligencia Emocional Weisinger e Inventario de Evaluación de la Personalidad (PAI) en personal administrativo del Gad Municipal del cantón Naranjito

**Tabla 1**

**Nivel de estudios de los Administrativos del Gad Municipal del cantón Naranjito**

*Tabla 1*

<b>Nivel de Estudios</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>BACHILLER</b>	40	50,0
<b>PREGRADO</b>	28	35,0
<b>MAESTRIA</b>	12	15,0
<b>Total</b>	80	100,0

**Fuente:** Test de Inteligencia Emocional Weisinger e Inventario de Evaluación de la Personalidad (PAI) en personal administrativo del Gad Municipal del cantón Naranjito

**Elaborado por:** Espinoza Jazmin y Chaguay Vanessa

*Gráfico 1*



**Fuente:** Test de Inteligencia Emocional Weisinger e Inventario de Evaluación de la Personalidad (PAI) en personal administrativo del Gad Municipal del cantón Naranjito

**Elaborado por:** Espinoza Jazmin y Chaguay Vanessa

**Interpretación:** En los niveles de estudio del personal administrativos en el Gráfico 1, se puede evidenciar que existe una predominancia de las personas solo con título de bachiller y en un menor porcentaje los que cuentan con educación de cuarto nivel que son maestrías, las cuales en su mayoría ejercen los trabajos administrativos.

**Tabla 2**

**Porcentaje de SEXO de los Administrativos del Gad Municipal del cantón  
Naranjito**

*Tabla 2*

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>MASCULINO</b>	36	45,0
<b>FEMENINO</b>	44	55,0
<b>Total</b>	80	100,0

**Fuente:** Test de Inteligencia Emocional Weisinger e Inventario de Evaluación de la Personalidad (PAI) en personal administrativo del Gad Municipal del cantón Naranjito

**Elaborado por:** Espinoza Jazmin y Chaguay Vanessa

Gráfico 2



**Fuente:** Test de Inteligencia Emocional Weisinger e Inventario de Evaluación de la Personalidad (PAI) en personal administrativo del Gad Municipal del cantón Naranjito.

**Elaborado por:** Espinoza Jazmin y Chaguay Vanessa.

**Interpretación:** Más del 50% de la población que es utilizada para la siguiente investigación son mujeres, mientras que un porcentaje del 40% son hombres los cuales forman parte del personal administrativo.

**Tabla 3**

**Niveles de AUTONCIENCIA de los Administrativos del Gad Municipal del cantón Naranjito**

*Tabla 3*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>BAJO</b>	16	20,0
<b>MEDIO</b>	25	31,3
<b>ALTO</b>	39	48,8
<b>Total</b>	80	100,0

**Fuente:** Test de Inteligencia Emocional Weisinger en personal administrativo del Gad Municipal del cantón Naranjito.

**Elaborado por:** Espinoza Jazmin y Chaguay Vanessa.

Gráfico 3



**Fuente:** Test de Inteligencia Emocional Weisinger en personal administrativo del Gad Municipal del cantón Naranjito.

**Elaborado por:** Espinoza Jazmin y Chaguay Vanessa.

**Interpretación:** La mayoría del personal administrativo analizado que forman parte de nuestra investigación, en el nivel de capacidad de Autoconciencia se interpreta que existe un nivel alto de autoconciencia, mientras que un porcentaje considerable manifestó tener un nivel bajo de autoconciencia, y es considerable tomar precauciones atención evitar problemas a futuro.

#### **Tabla 4**

### **Niveles de CONTROL DE EMOCIONES de los Administrativos del Gad Municipal del cantón Naranjito**

*Tabla 4*

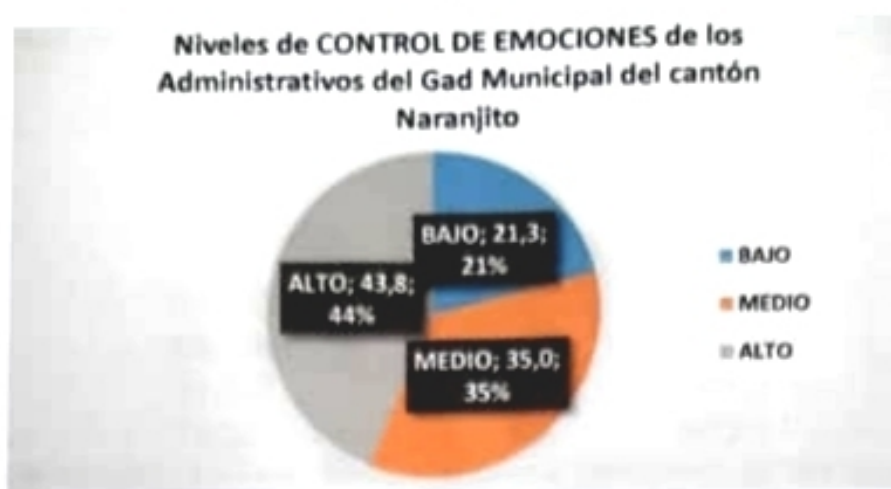
<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>BAJO</b>	17	21,3
<b>MEDIO</b>	28	35,0
<b>ALTO</b>	35	43,8
<b>Total</b>	80	100,0

**Fuente:** Test de Inteligencia Emocional Weisinger en personal administrativo del Gad Municipal del cantón Naranjito.

**Elaborado por:** Espinoza Jazmin y Chaguay Vanessa.



*Gráfico 4*



**Fuente:** Test de Inteligencia Emocional Weisinger en personal administrativo del Gad Municipal del cantón Naranjito

**Elaborado por:** Espinoza Jazmin y Chaguay Vanessa

**Interpretación:** La mayoría de la población del personal administrativo que forman parte de nuestra investigación, en el nivel de capacidad de control de emociones refirieron en sus pruebas tener un nivel alto de control de emociones, mientras que un porcentaje menor manifestó tener un nivel bajo de control de las emociones, lo que se considera como un punto importante de atención.

**Tabla 5**

**Niveles de AUTOMOTIVACION de los Administrativos del Gad Municipal del  
cantón Naranjito**

*Tabla 5*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>BAJO</b>	7	8,8
<b>MEDIO</b>	40	50,0
<b>ALTO</b>	33	41,3
<b>Total</b>	80	100,0

**Fuente:** Test de Inteligencia Emocional Weisinger en personal administrativo del Gad Municipal del cantón Naranjito

**Elaborado por:** Espinoza Jazmin y Chaguay Vanessa.

Gráfico 5



**Fuente:** Test de Inteligencia Emocional Weisinger en personal administrativo del Gad Municipal del cantón Naranjito

**Elaborado por:** Espinoza Jazmín y Chaguay Vanessa

**Interpretación:** En el siguiente gráfico del total de la población a la que se le aplicó el test de inteligencia emocional la mitad de la población representa un alto grado de capacidad de automotivación y en porcentaje menor se manifestó un nivel bajo de autoconciencia.

**Tabla 6**

**Niveles de RELACIONARSE BIEN de los Administrativos del Gad Municipal  
del cantón Naranjito**

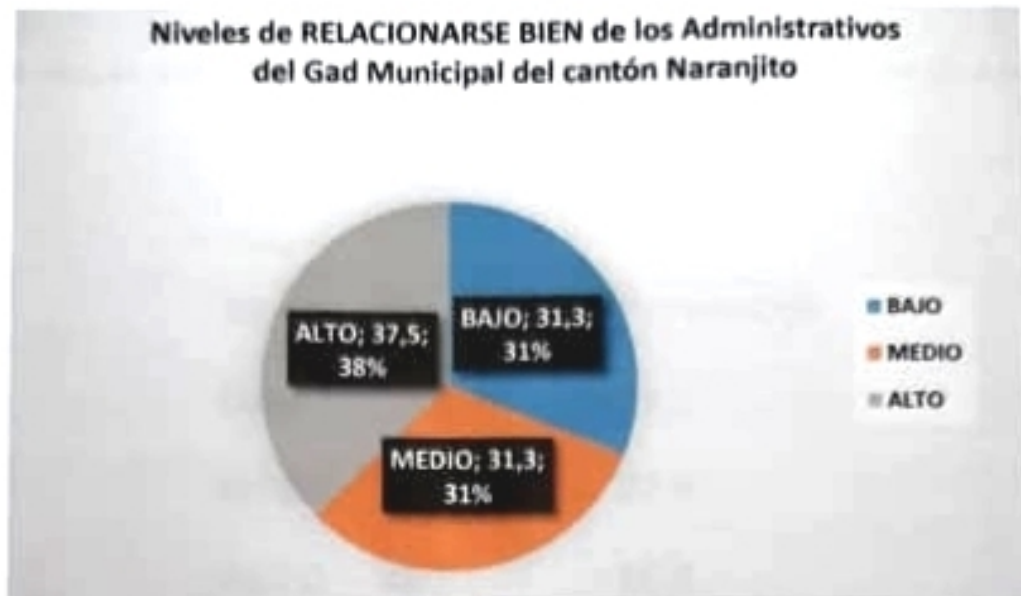
*Tabla 6*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>BAJO</b>	25	31,3
<b>MEDIO</b>	25	31,3
<b>ALTO</b>	30	37,5
<b>Total</b>	80	100,0

**Fuente:** Test de Inteligencia Emocional Weisinger en personal administrativo del Gad Municipal del cantón Naranjito

**Elaborado por:** Espinoza Jazmin y Chaguay Vanessa

Gráfico 6



**Fuente:** Test de Inteligencia Emocional Weisinger en personal administrativo del Gad Municipal del cantón Naranjito.

**Elaborado por:** Espinoza Jazmin y Chaguay Vanessa

**Interpretación:** Como se puede observar, se presenta un grado alto medio y bajo en porcentajes menores y de igualdad en cuanto a la capacidad de relacionarse bien, se puede interpretar que los trabajadores del personal administrativo mantienen una pequeña dificultad en relacionarse bien lo que se considera como un punto importante de atención para evitar problemas a futuro.

**Tabla 7**

**Niveles de ASESORIA EMOCIONAL de los Administrativos del Gad Municipal del cantón Naranjito**

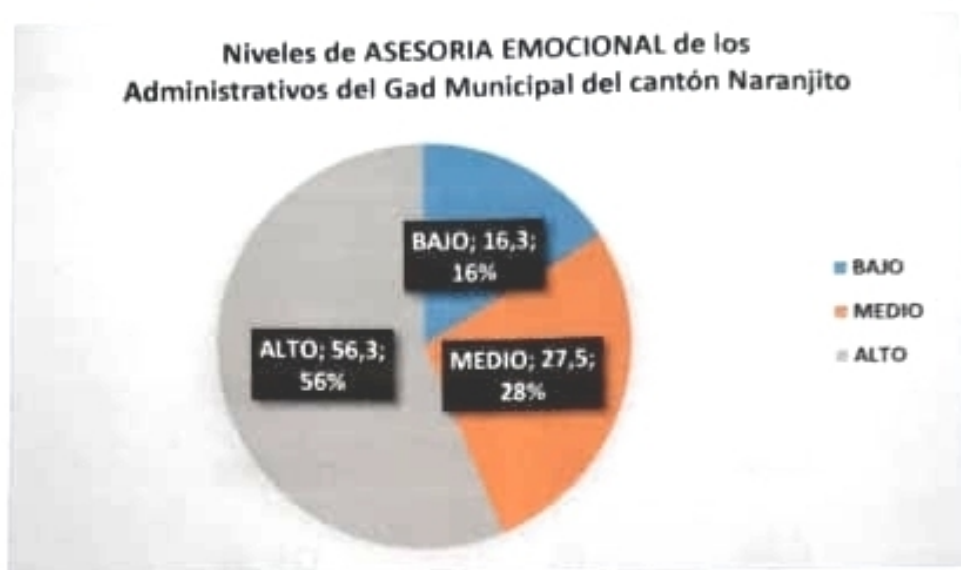
*Tabla 7*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>BAJO</b>	13	16,3
<b>MEDIO</b>	22	27,5
<b>ALTO</b>	45	56,3
<b>Total</b>	80	100,0

**Fuente:** Test de Inteligencia Emocional Weisinger en personal administrativo del Gad Municipal del cantón Naranjito.

**Elaborado por:** Espinoza Jazmin y Chaguay Vanessa.

Gráfico 7



**Fuente:** Test de Inteligencia Emocional Weisinger en personal administrativo del Gad Municipal del cantón Naranjito.

**Elaborado por:** Espinoza Jazmin y Chaguay Vanessa

**Interpretación:** En el gráfico presente nos indica que la mayoría de la población tiene un grado alto en la capacidad de asesoría emocional, y en un porcentaje bajo tienen menor capacidad de asesoría emocional, lo que determina que la mayor parte de la población puede brindar asesoría emocional.

### **Tabla 8**

#### **Niveles de DOMINANCIA de los Administrativos del Gad Municipal del cantón Naranjito**

*Tabla 8*

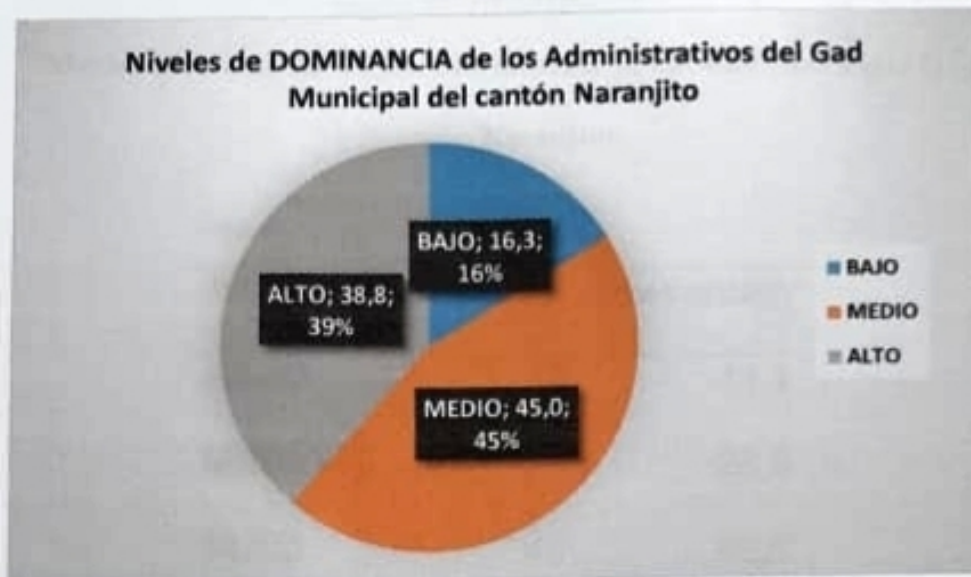
<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>BAJO</b>	13	16,3
<b>MEDIO</b>	36	45,0
<b>ALTO</b>	31	38,8
<b>Total</b>	80	100,0

**Fuente:** Inventario de Evaluación de la Personalidad (PAI) en personal administrativo del Gad Municipal del cantón Naranjito.

**Elaborado por:** Espinoza Jazmin y Chaguay Vanessa.



Gráfico 8



**Fuente:** Inventario de Evaluación de la Personalidad (PAI) en personal administrativo del Gad Municipal del cantón Naranjito

**Elaborado por:** Espinoza Jazmin y Chaguay Vanessa

**Interpretación:** El siguiente gráfico demuestra que la mayoría de la población, existe un nivel medio de dominancia perteneciente a los elementos de las relaciones interpersonales y un número considerable existe nivel alto de dominancia que inciden en los factores de la inteligencia emocional.

**Tabla 9**

**Niveles de CALIDEZ de los Administrativos del Gad Municipal del cantón  
Naranjito**

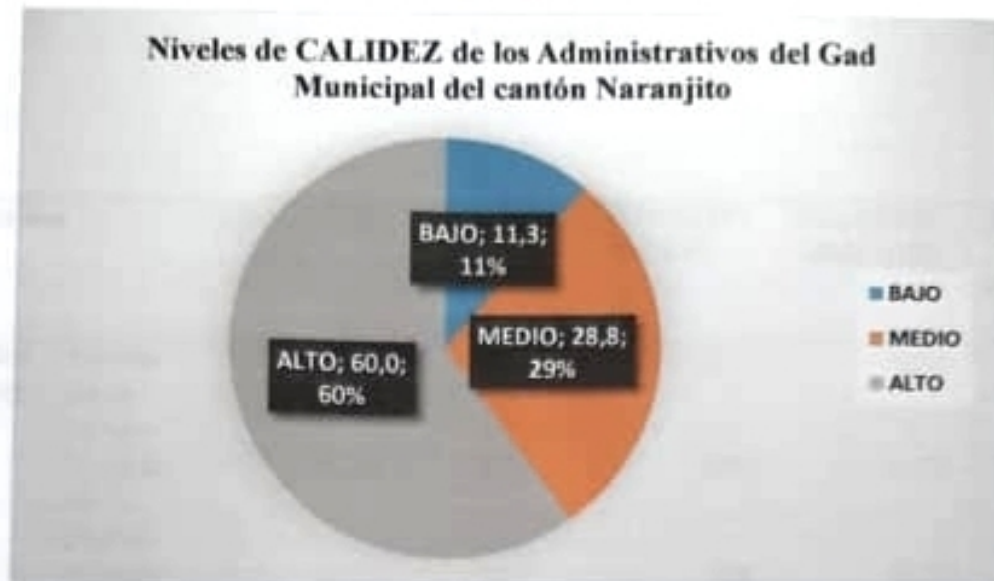
*Tabla 9*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>BAJO</b>	9	11,3
<b>MEDIO</b>	23	28,8
<b>ALTO</b>	48	60,0
<b>Total</b>	80	100,0

**Fuente:** Inventario de Evaluación de la Personalidad (PAI) en personal administrativo del Gad Municipal del cantón Naranjito

**Elaborado por:** Espinoza Jazmín y Chaguay Vanessa.

*Gráfico 9*



**Fuente:** Inventario de Evaluación de la Personalidad (PAI) en personal administrativo del Gad Municipal del cantón Naranjito.

**Elaborado por:** Espinoza Jazmín y Chaguay Vanessa.

**Interpretación:** Del grupo analizado del personal administrativo, se establece que la mayoría mantiene un nivel de calidez alto y la población restante mantiene un nivel medio-bajo de calidez y lo cual se relaciona con la inteligencia emocional ya que calidez es un elemento de las relaciones interpersonales y entre mayor calidez su inteligencia emocional será de manera positiva, relacionándose bien y obteniendo control de sus emociones

**Tabla 10**  
**Correlación**

*Tabla 10*

Correlaciones		AUTOCONCIENCIA	CONTROL DE LAS EMOCIONES	AUTOMOTIVACION	RELACIONARSE BIEN	ASESORIA EMOCIONAL
NIVEL DE ESTUDIOS	Correlación de Pearson	-0,043	-0,127	,222*	0,016	-0,018
EDAD	Correlación de Pearson	-0,164	-0,201	0,077	-0,076	-0,088
SEXO	Correlación de Pearson	-0,021	,263*	,228*	0,099	0,147
DOMINANCIA	Correlación de Pearson	,428**	,342**	,483**	,575**	,419**
CALIDEZ	Correlación de Pearson	,322**	,263*	,414**	,363**	,372**

**Fuente:** Test de Inteligencia Emocional Weisinger e Inventario de Evaluación de la Personalidad (PAI) en personal administrativo del Gad Municipal del cantón Naranjito

**Elaborado por:** Espinoza Jazmín y Chaguay Vanessa

**Interpretación:** En la correlación de los datos, como resultado obtenemos que la inteligencia emocional si influye de forma positiva en las relaciones interpersonal, es decir que se corrobora la hipótesis planteada, que los elementos de la inteligencia emocional actúan de forma positiva en las relaciones interpersonales.

## CAPÍTULO 4

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la investigación realizada se ha llegado a las siguientes conclusiones.

Se concluye que la inteligencia emocional influye de forma positiva en el cuerpo administrativo del Gad Municipal de Naranjito, puesto que en los colaboradores se denota un déficit al momento de comunicarse entre sí, por ello el papel que juega la inteligencia emocional es fundamental para mejorar las relaciones interpersonales y ayuda a que los colaboradores desarrollen la habilidad de orientar y controlar sus emociones para que de esta forma afronte de manera positiva las situaciones de conflicto, operando de manera adecuada los impulsos y las presiones dentro y fuera del entorno laboral. (Vargas Ramos & Aguiar Muñoz, 2016)

Como resultado de la investigación en los datos de correlación, la inteligencia emocional influye de forma positiva en las relaciones interpersonales, es decir se corrobora la hipótesis, que los factores de la inteligencia emocional actúan de forma positiva en las relaciones interpersonales, por lo tanto, a mayor nivel de inteligencia emocional, las relaciones interpersonales se darán de forma positiva, pero a menor nivel de la inteligencia emocional, las relaciones interpersonales se darán de forma negativa causando mal clima laboral, mala comunicación, desconfianza, apatía, estrés y ansiedad.

También se concluye que el vínculo que se crea entre inteligencia emocional y relaciones interpersonales es esencial para el desarrollo biopsicosocial del individuo y beneficia de manera indirecta a las organizaciones para que de esta manera los colaboradores trabajen de manera eficiente y eficaz. Por lo tanto, se debería mejorar y reforzar los vínculos de ambas variables, puesto que la inteligencia emocional es un instrumento que atribuye un valor positivo en la esfera social y profesional, reforzando el vínculo entre inteligencia emocional y relaciones interpersonales el sujeto desarrollara una comunicación adecuada, eficiente y eficaz,

para el desarrollo de la experiencia interpersonal, teniendo en cuenta que la comunicación tiene valor significativo en el ámbito laboral. (Cooper & Sawaf, 1997)

Por lo tanto, la inteligencia emocional interactúa con las relaciones interpersonales a través de sus factores como la autoconciencia la cual se centra en el conocimiento de las emociones del individuo y la habilidad de comunicarlas para poder relacionarse con su entorno desarrollando la capacidad de sentir empatía por el otro, el control de las emociones que se traducen en controlar los impulsos para no actuar de forma apresurada usando la inteligencia emocional para filtrar aquellos impulsos que dañen al individuo o a su entorno, el relacionarse bien entre colaboradores y con sus subordinados y la forma que se asesora emocionalmente, buscando el desarrollo del capital humano. (Rico Rico, 2002)

En conclusión, los beneficios de la siguiente investigación se centran en ayudar al área administrativa a que desarrollen la habilidad de manejar de manera paulatina la relación entre inteligencia emocional y relaciones interpersonales puesto que es necesario para fortalecer y mantener un clima laboral tranquilo y organizado puesto que estudios han demostrado que los individuos que desarrollen de manera correcta la vinculación entre inteligencia emocional y relaciones interpersonales se sienten satisfechas en su vida profesional, ya que poseen la capacidad de hacer conciencia de cómo reaccionar ante situaciones de conflicto para de esta manera obtener eficiencia y eficacia en el servicio que brindan a los ciudadanos naranjiteños. (Cooper & Sawaf, 1997)

### **Recomendaciones.**

Se recomienda incentivar el desarrollo de la inteligencia emocional de los colaboradores para de esta manera puedan reconocer y expresar las emociones de manera positiva y de forma asertiva, para que de esta forma pueda mantener una homeostasis emocional dentro y fuera de la esfera laboral.

El afianzar el vínculo entre inteligencia emocional y relaciones interpersonales contribuirán a facilitar la toma de decisiones de manera adecuada y a obtener un buen manejo de las relaciones sociales. Se recomienda también que la organización desarrolle programas de capacitación orientados a la inteligencia emocional con la intención de que los colaboradores se conozcan a sí mismos, y de forma positiva controlen sus impulsos, y mantengan una actitud empática con sus compañeros.

Es de vital importancia fortificar las relaciones interpersonales en los distintos departamentos del GA municipal para que de esta manera perfeccionar las relaciones interpersonales, mejorar el ambiente laboral y resolver los conflictos laborales, para que los colaboradores y la organización se sientan motivados y comprometidos con la meta organizacional. (Ramírez Wong, 2019).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Bibliografía

- Carranco Herrera, D. E. (2018). Evaluación del Nivel de Inteligencia Emocional (Ie) y su influencia en el desempeño laboral de profesionales odontólogos del distrito de salud 10d01 Ibarra - Pimampiro - Urcuquí. Red De Repositorios de Acceso Abierto del Ecuador, 99. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/16603>
- Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). Inteligencia Emocional en el trabajo. (C. C. Goleman, Ed.) Los Ángeles, California, Estados Unidos : Kairós, S.A.
- Macías Fernández, A., Gutiérrez Castaneda, C., Carnona González, F. J., & Crespillo Vilchez, D. (2016). Relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria costa del sol. Elsevier, 301-307. Obtenido de <file:///c:/users/compaq/downloads/1-s2.0-s0212656715002462-main.pdf>
- Mérida López, S., & Extremera, N. (2017). Estado de la Cuestión Sobre la Inteligencia Emocional y Burnout en el Profesorado por Países, Año de Publicación, Ciclos Educativos e Instrumento de Evaluación. Revista de Currículum y Formación de Profesores, 370 - 389. Obtenido de <file:///c:/users/compaq/downloads/59803-191875-1-pb.pdf>
- Richaud, M. C., & Mesurado, B. (2016). Las emociones positivas y la empatía como promotores de las conductas prosociales e inhibidores de las conductas agresivas. Scielo, 31-42.
- Allyson, C., Isidro, F., & Carlos, S. (2015). La inteligencia emocional como elemento estratégico de una empresa. Revista Ciencia Unemi, 119-125. Obtenido de <file:///c:/users/user-pc/downloads/dialnet-lainteligenciaemocionalcomoelementoestrategicoenla-5269475.pdf>
- Araujo, M., & Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Dialnet, Vi. obtenido de [file:///c:/users/usuario-pc/downloads/dialnet-inteligenciaemocionalydesempenolaboralenlasinstitu-3218188%20\(2\).pdf](file:///c:/users/usuario-pc/downloads/dialnet-inteligenciaemocionalydesempenolaboralenlasinstitu-3218188%20(2).pdf)



- Baquerizo Vega, B. M., & Geraldo Rivera, E. (2016). Autoconcepto y habilidades sociales en los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa puerto pizana. *Revista De Investigación Apuntes Psicológicos*, 49 - 58. Obtenido de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/upeu/580>
- Bocanegra Moreno, J. D. (14 De Septiembre De 2017). Implementación de una Estrategia Metodológica para el afianzamiento de la Seguridad Emocional A Partir de la Educación Física en el Curso 201 del Colegio Tabora sede B Jornada Mañana. 24 - 82. Bogota, Santa Fe, Colombia. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11834/entrega%20final%20proyecto%20de%20grado%20pdf.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1997). *La Inteligencia Emocional Aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones*. New York: Norma S.A.
- Duque, J. L., Garcia, M., & Hurtado, A. (2017). Influencia de la Inteligencia Emocional sobre las Competencias Laborales. *Crossmark*, 250-260. Obtenido de <file:///c:/users/user-pc/downloads/influencia%20de%20la%20inteligencia%20emocional%20sobre%20las%20competencias%20laborales.pdf>
- Fernández, P., & Extrema, N. (26 De Junio De 2006). La Investigacion de la Inteligencia Emocional en España. *Ansiedad y Estres*, 139-153. Obtenido de researchgate: <file:///c:/users/user-pc/documents/la%20investigaci%3%93n%20de%20la%20inteligencia%20emocional%20en%20espa%3%91a.pdf>
- Gallardo, R. Y., Carmona, M. A., & Novales, M. R. (2010). El Impacto de las Relaciones Interpersonales en la Satisfaccion Laboral. *Scielo*, 193-202. Obtenido de <File:///c:/users/user-pc/downloads/el%20impacto%20de%20las%20relaciones%20interpersonales%20en%20la%20satisfaccion%20laboral.pdf>
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairos.
- Goleman, D. (1998). *La Practica de la Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós S.A.

- Heredia Vela, M. J., & Torres Salguero, K. M. (2016). Inteligencia Emocional y Estrés por Inestabilidad Laboral en la Oficina Técnica Provincial del Registro Civil de Chimborazo. Repositorio Digital Universidad Nacional de Chimborazo , 1 - 114.
- Instituto Nacional De Estadística Y Censos. (2017). Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador . Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador , 1 - 124. Quito, Ecuador : Ecuador en cifras. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/bibliotecas/libros/panorama%20laboral%202017.pdf>
- Isaza Zapata, G. M., & Calle Piedrahíta, J. S. (2016). Un Acercamiento a la Comprensión del perfil de la Inteligencia Emocional. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez Y Juventud,, 331-345. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v14n1/v14n1a23.pdf>
- Malpica, A., & Dugarte, A. (2018). La Dinámica de Grupos, Un Encuentro intra e interpersonal en las Relaciones Humanas. Revista De Postgrado Face-Uc., 523-528.
- Martínez, R. A. (2017). Las Relaciones Interpersonales en la Empresa. Realidad Empresarial, 37-38. Obtenido de <https://doi.org/10.5377/reuca.v0i3.5999>
- Méndez López , M. (17 De April De 2016 ). La Teoría de la Personalidad de Carl Rogers. (Apunte De Cátedra. Postitulo En Psicoterapia Humanista Transpersonal, Universidad Diego Portales). Obtenido de researchgate: <https://www.researchgate.net/publication/301749346>
- Molero, D., Pantoja Vallejo, A., & Galiano Carrión, M. (2017). Inteligencia Emocional Rasgo En La Formación Inicial Del Profesorado. Contextos Educativo, 43-56. Obtenido de <http://doi.org/10.18172/con.2993>
- Moral Jiménez, M. (2018). Influencia de la Inteligencia Emocional en la Satisfacción Laboral en Trabajadores Españoles. Psicología Desde El Caribe, 18 - 32.
- Núñez , P. (2002). Inteligencia Emocional en las Entidades de Información. Cómo Encauzar los Afectos en bien de la Organización. Revista Cubana De Información En Ciencias De La Salud, 77 - 82. Obtenido de revista cubana de información en ciencias de la salud:[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1024-94352002000100006&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1024-94352002000100006&lng=es&tlng=es).

- Olmedo, P. (Mayo De 2018). El Empleo en el Ecuador - Una Mirada a la Situación y perspectivas para el Mercado Laboral Actual. El empleo en el Ecuador - una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual, 1 - 48. Quito, Ecuador . Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>
- Orgambídez Ramos, A., & Moura, D. (2017). Estrés de rol y Empowerment Psicológico como antecedentes de la Satisfacción Laboral. *Revista de Psicología*, 257-278. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/16101/16522>
- Organización Internacional De Trabajo. (16 De Marzo De 2016). Riesgos Psicosociales, Estrés y Violencia en el Mundo del Trabajo. *Riesgos Psicosociales, Estrés y Violencia en el Mundo del Trabajo*, 1 - 147. Ginebra, Suiza: Servicio de Producción, impresión y distribución de documentos y publicaciones (Prodoc) De La Oit. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_553931.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf)
- Orué Arias, E. (2017). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Empresa Peruana. *Ciencia Empresariales de la Universidad De San Martín De Porres*, 79-95. Obtenido de <http://www.sme.usmp.edu.pe/index.php/sme/article/view/24/18>
- Paredes Botina, L. C. (2017). Relaciones interpersonales en el bienestar laboral. *Boletín informativo cei*, 18 - 23. Obtenido: <http://ojseditorialumariana.com/index.php/boletinformativocei/article/view/1364>
- Pelekais, C. D., Nava, A., & Tirado, L. (2006). Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las pymes. *Revista De Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 266-288. Obtenido: <file:///c:/users/userpc/downloads/dialnetinteligenciaemocionalysuinfluenciaenelclimaorganiz-6436385.pdf>
- Porras Velásquez, N. R. (2017). Relaciones de poder y subjetividades laborales: una reflexión desde la perspectiva de Foucault. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 93-102. Obtenido: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/169>
- Ramírez Wong, L. (12 de Enero de 2019). Relaciones Interpersonales en el Ámbito Laboral. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente. Tlaquepaque, Jalisco,

Mexico; Repositorio Institucional del Iteso. Obtenido de  
<http://hdl.handle.net/11117/5802>

- Rico Rico, C. A. (2002). La Inteligencia Emocional en el Trabajo. De Hendrie Weisinger. Revista Facultad de Ciencias Económicas, 101-104. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90910213>
- Rivera Porras, D. A., Hernandez Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Roza Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la Motivación Laboral en el Clima Organizacional y las Relaciones Interpersonales en los Funcionarios del Sector Salud. Espacios, 17- 35.
- Suarez, I., & Mendoza, B. (2008). Desarrollo de la Inteligencia Emocional y de la Capacidad para establecer Relaciones Interpersonales e Intrapersonales. Redalyc, 14(27), 76-95. Obtenido de <file:///c:/users/user-pc/downloads/76111892005.pdf>
- Vargas Ramos, M. F., & Aguiar Muñoz, G. I. (1 de Mayo de 2016). "La Inteligencia Emocional en el Comportamiento Organizacional de los Servidores Públicos de la Gobernación de Tungurahua", Ambato, Tungurahua, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25417>

ANEXOS

Cuadro De Operacionalización

TEMA	VARIABLES	CONCEPTUAL	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	INDICADORES	ITEMS	DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
La Inteligencia Emocional y su vinculación con las Relaciones Interpersonales del Cuerpo Administrativo del Gad Municipal de Naranjito del 2019 <sup>7</sup>	Variable independiente: la inteligencia emocional	Se define a la inteligencia emocional (IE) como la capacidad de reconocer los sentimientos propios y ajenos, motivarse y manejar sus emociones de manera adecuada, y los efectos en su comportamiento y en la relación con los demás. (Goleman, Inteligencia Emocional, 1996)	Test de la inteligencia emocional de Weisinger es una prueba que, consta de 45 preguntas y subdividido en factores como: autoconciencia, control de las emociones, automotivación, relacionarse bien y asesoría emocional. En cada pregunta se debe valorar, en una escala del 1 al 7, la capacidad descrita. Las capacidades son: grado alto, grado medio y grado bajo.  Inventario de Evaluación de la Personalidad (PAI), la cual es una prueba de personalidad que cuenta con 344 ítems y sirve para medir variables de la personalidad de los evaluados. El PAI es una prueba de personalidad que cuenta con 22 escalas; en nuestra investigación nos enfocaremos en la escala de Relaciones Interpersonales. La forma de responder en las hojas de respuestas es de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Absolutamente Falso: AF</li> <li>&gt; Ligeramente Cierto: LC</li> <li>&gt; Principalmente Cierto: PC</li> <li>&gt; Muy Cierto: MC</li> </ul>	-Autoconciencia -Control De Las Emociones - Automotivación -Relacionarse Bien -Asesoría - Emocional	Test de inteligencia emocional: -Relajarnos en situaciones de presión -Saber como interpretamos los acontecimientos -Conocer que sentimientos usamos actualmente  Inventario de Evaluación de la personalidad  -Soy una persona muy sociable -Me resulta fácil entrar nuevos amigos -Distinto de la compañía de otras personas	- Edad - Sexo - Estado Civil - N. de Hijos - Nivel de Educación - Sector - Tipo de Contrato

Elaborado por: Espinoza Jazmin y Chaguay Vanessa



Milagro, 15 de agosto del 2019

## REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS

Inicio: 28-11-2018 Fin 30-09-2019

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES, EDUCACION COMERCIAL Y DERECHO

CARRERA: PSICOLOGÍA

Línea de Investigación: ESTUDIOS BIOPSIOSOCIALES DE GRUPOS VULNERABLES DE LA POBLACIÓN (ÁREA ORGANIZACIONAL) 1S2019

TEMA: LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU VINCULACIÓN CON LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL CUERPO ADMINISTRATIVO DEL GAD MUNICIPAL DE NARANJITO 2019

ACOMPAÑANTE: ESPINEL GUADALUPE JOHANA VERONICA

N°	FECHA	HORA		N° HORAS	DETALLE
1	13-06-2019	Inicio: 15:00 p.m.	Fin: 17:00 p.m.	2	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL TRABAJO DE TITULACIÓN
2	12-07-2019	Inicio: 08:17 a.m.	Fin: 09:17 a.m.	1	REVISIÓN DE INTRODUCCIÓN
3	17-06-2019	Inicio: 11:15 a.m.	Fin: 13:15 p.m.	2	REVISIÓN DE VARIABLES Y TEMA
4	09-07-2019	Inicio: 15:30 p.m.	Fin: 17:30 p.m.	2	INTRODUCCIÓN
5	26-07-2019	Inicio: 08:26 a.m.	Fin: 09:26 a.m.	1	REVISIÓN DE METODOLOGÍA
6	30-07-2019	Inicio: 15:25 p.m.	Fin: 17:25 p.m.	2	RESULTADOS
7	02-08-2019	Inicio: 10:30 a.m.	Fin: 11:30 a.m.	1	REVISIÓN DE RESULTADOS
8	06-08-2019	Inicio: 15:25 p.m.	Fin: 17:25 p.m.	2	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
9	09-08-2019	Inicio: 11:24 a.m.	Fin: 12:24 p.m.	1	REVISIÓN DE TESIS FINAL
10	16-07-2019	Inicio: 15:24 p.m.	Fin: 17:24 p.m.	2	JUSTIFICACIÓN Y MARCO TEÓRICO
11	19-07-2019	Inicio: 15:25 p.m.	Fin: 16:25 p.m.	1	REVISIÓN DE JUSTIFICACIÓN Y MARCO TEÓRICO
12	23-07-2019	Inicio: 15:22 p.m.	Fin: 17:22 p.m.	2	METODOLOGÍA
13	13-08-2019	Inicio: 15:01 p.m.	Fin: 17:01 p.m.	2	REVISIÓN DE PORCENTAJE DE PLAGIO
14	14-08-2019	Inicio: 12:04 p.m.	Fin: 13:04 p.m.	1	REVISIÓN Y APROBACIÓN DE TRABAJO

ESPINEL GUADALUPE JOHANA VERONICA  
PROFESOR(A)

ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER  
DIRECTOR(A)

Dirección: Cda. Universitaria Km. 1 1/2 vía km. 26  
Conmutador: (04) 2715081 - 2715079 Ext. 3107  
Telefax: (04) 2715187  
Milagro • Guayas • Ecuador

**VISIÓN**  
Ser una universidad de docencia e investigación.

**MISIÓN**  
La UNEMI forma profesionales competentes con actitud proactiva y valores éticos, desarrolla investigación relevante y oferta servicios que demanda el sector externo, contribuyendo al desarrollo de la sociedad.



Universidad Estatal de Milagro  
Facultad Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho  
CARRERA PSICOLOGÍA



Milagro, 15 de julio de 2019

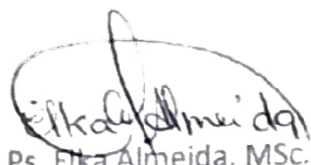
MSc.  
Máximo Betancourt Valarezo  
ALCALDE DEL GAD MUNICIPAL DE NARANJITO.

En su despacho.-

Me dirijo a usted para brindarle un cordial saludo, a la vez solicitarles a la apertura a los estudiante **Jasmin Antonella Espinoza Anzule** CI.: 0706813375 y **Vanessa Madelyne Chaguay Martinez** con C.I: 0925713935, egresado de la Carrera de Psicología, para realizar la investigación en el Proyecto de Grado previo a la obtención del Título, con el Tema: **"la inteligencia emocional y su vinculación con las relaciones interpersonales del cuerpo administrativo del Gad Municipal de Naranjito 2019."** Cuyo tutor de trabajo de investigación es Msc. Johana Verónica Espinel Guadalupe, donde serán beneficiados el grupo en estudio y las egresadas para la culminación de su carrera.

Esperando que la petición tenga acogida favorable, le agradezco de antemano.

Atentamente,

  
Ps. Elka Almeida, MSc.

DIRECTORA DE LA CARRERA

G.A.D. MUNICIPAL DEL CANTÓN NARANJITO  
**RECIBIDO**

22 JUL 2019

01:14  
HORA

  
DPTO. SECRETARÍA

ANEXO  
Proceso de tesis



**Fuente:** Universidad Estatal de Milagro. Biblioteca

**Elaborado por:** Espinoza Jazmín y Chaguay Vanessa.



**Fuente:** Universidad Estatal de Milagro. Biblioteca

**Elaborado por:** Espinoza Jazmín y Chaguay Vanessa.



## Test Para Evaluar La Inteligencia Emocional

Edad \_\_\_\_\_ Sexo: Masculino \_\_ Femenino \_\_ Hijos: \_\_\_\_\_ Estado Civil \_\_\_\_\_  
 Escolaridad: Primaria \_\_ Bachiller \_\_ Pregrado \_\_ Maestría \_\_ Sector: Administrativo \_\_ Servicio \_\_  
 Tipo De Contrato: Eventual \_\_ Nombramiento \_\_

### PRIMERA PARTE

En cada frase debes valorar, en una escala del 1 al 7, la capacidad descrita. Antes de responder, intenta pensar en situaciones reales en las que has tenido que utilizar dicha capacidad.

Capacidad en grado bajo			Capacidad en grado alto		
1	2	3	4	5	6
1. Identificar los cambios del estímulo fisiológico					
2. Relajarnos en situación de presión					
3. Actuar de modo productivo cuando estamos enfadados					
4. Actuar de modo productivo en situaciones de ansiedad					
5. Tranquilizarnos rápido cuando estamos enfadados					
6. Asociar diferentes indicios físicos con emociones diversas					
7. Usar el diálogo interior para controlar estados emocionales					
8. Comunicar sentimientos de modo eficaz					
9. Pensar en sentimientos negativos sin angustiarnos					
10. Mantener la calma cuando somos el blanco del enfado de otros					
11. Saber cuándo tenemos pensamientos negativos					
12. Saber cuándo nuestro "discurso interior" es positivo.					
13. Saber cuándo empezamos a enfadarnos					
14. Saber cómo interpretamos los acontecimientos					
15. Conocer qué sentimientos utilizamos actualmente					
16. Comunicar con precisión lo que experimentamos					
17. Identificar la información que influye sobre nuestras interpretaciones					
18. Identificar nuestros cambios de humor					
19. Saber cuándo estamos a la defensiva					
20. Calcular el impacto que nuestro comportamiento tiene sobre los demás					
21. Saber cuándo no nos comunicamos con sentido					
22. Ponernos en marcha cuándo lo necesitamos					
23. Recuperarnos rápido después de un contratiempo					
24. Completar tareas a largo plazo dentro del tiempo previsto					
25. Producir energía positiva cuando realizamos un trabajo poco interesante					
26. Abandonar o cambiar hábitos inútiles					
27. Desarrollar pautas de conductas nuevas y más productivas					
28. Cumplir con lo que decidimos					
29. Resolver conflictos					
30. Desarrollar el consenso con los demás					
31. Mediar en los conflictos de los demás					
32. Utilizar técnicas de comunicación interpersonal eficaces					
33. Expresar los sentimientos de un grupo					
34. Influir sobre los demás de forma directa o indirecta					
35. Fomentar la confianza en los demás					

36. Montar grupos de apoyo	
37. Hacer que los demás se sientan bien	
38. Proporcionar apoyo y consejo a los demás cuando sea necesario	
39. Reflejar con precisión los sentimientos de las personas	
40. Reconocer la angustia en los demás	
41. Ayudar a los demás a controlar sus emociones	
42. Mostrar comprensión hacia los demás.	
43. Entablar conversaciones íntimas con los demás	
44. Ayudar a un grupo a controlar sus emociones	
45. Detectar congruencias entre las emociones o sentimientos de los demás y sus conductas.	

Nombre: Inteligencia Emocional Test Tomado De Weisinger, H. (2001).

## Test PAI

Edad \_\_\_\_\_ Sexo: Masculino \_\_\_ Femenino \_\_\_ Hijos: \_\_\_\_\_ Estado Civil \_\_\_\_\_  
Escaridad: Primaria \_\_\_ Bachiller \_\_\_ Pregrado \_\_\_ Maestría \_\_\_ Sector: Administrativo \_\_\_ Servicio \_\_\_  
Tipo De Contrato: Eventual \_\_\_ Nombramiento \_\_\_

Si el significado de la oración es Absolutamente falso, rellene AF

Si el significado de la oración es Ligeramente cierto, rellene LC

Si el significado de la oración es Principalmente cierto, rellene PC

Si el significado de la oración es Muy cierto, rellene MC

1. Mis amigos/as están a mis disposición si los/as necesito
2. Tengo luchas internas que me causan problemas
3. Mis condiciones de salud han restringido mis actividades
4. Estoy tan tenso en ciertas situaciones que tengo gran dificultad en manejarlo
5. Tengo que hacer algunas cosas de cierta manera y me pongo nervioso
6. Casi todo el tiempo estoy triste sin ninguna razón
7. A menudo pienso y hablo tan rápido que la otra gente no puede seguirme
8. Se puede confiar en casi toda las personas que conozco
9. A veces no me acuerdo quién soy
10. Tengo algunas ideas que otros piensan que son raras
11. Normalmente me porto/portaba bien en la escuela
12. Por años he ido a muchos médicos
13. Soy una persona muy sociable
14. Puedo cambiar de humor muy de repente
15. A veces me siento culpable por lo mucho que bebo (alcohol)
16. Soy una persona que me enfrento a la vida
17. Mi actitud acerca de mí mismo/a cambia mucho
18. Las personas se sorprenderían si le gritara a alguien
19. Mis relaciones han sido atormentadas
20. A veces quisiera estar muerto/a
21. Las personas tiene miedo de mi genio
22. A veces uso drogas para sentirme mejor
23. He probado casi todo tipo de drogas

24. A veces dejo que me molesten mucho cosas de poca importancia
25. A menudo tengo problemas concentrándome porque estoy nervioso
26. A menudo tengo miedo de meter la pata y decir algo malo
27. Creo que he quedado mal con todos
28. Tengo muchas ideas brillantes
29. Algunas personas se salen de su camino para molestarme
30. Parece que no me relaciono muy bien con las personas
31. He pedido prestado dinero sabiendo que no iba a pagarlo
32. Casi todo el tiempo me siento bien
33. Con frecuencia me siento con miedo
34. Sigo reviviendo algo terrible que me pasó
35. Casi todo el tiempo no me siento bien
36. Puedo ser muy exigente cuando quiero que las cosas se hagan rápido
37. Por lo común la gente me trata justamente
38. Mi pensar se ha puesto confuso
39. Me fascina hacer cosas peligrosas
40. Me encantan las películas violentas
41. Me gusta estar junto con mi familia
42. Necesito hacer algunos cambios importantes en mi vida
43. He tenido enfermedades que los médicos no podían explicar
44. No puedo hacer algunas cosas bien debido al nerviosismo
45. Tengo impulsos fuertes y lucho para controlarlos
46. Se me ha olvidado lo que es estar contento/a
47. Me echo tantas responsabilidades encima que no puedo con ellas
48. Tengo que estar en alerta a la posibilidad de que las personas me sean infieles
49. Tengo visiones en las que me veo forzado a cometer delitos
50. A veces, otras personas me ponen ideas en la cabeza
51. A propósito he dañado la propiedad de otra persona
52. Mis problemas de salud son muy complicados
53. Me resulta fácil encontrar nuevos amigos
54. Mis estados de ánimo se vuelven muy intensos
55. Tengo problemas controlando la bebida alcohólica
56. Soy un líder de nacimiento
57. Algunas veces me siento terriblemente vacío/a por dentro

58. Les digo todo lo que pienso a las personas cuando lo merecen
59. Quiero que ciertas personas sepan cuánto me han lastimado
60. He pensado en las formas en que puedo matarme
61. Algunas veces me da rabia y me descontrolo completamente
62. Las personas me han dicho que tengo problemas con las drogas
63. Nunca uso drogas para ayudarme a desenvolverme en la vida
64. Algunas veces evito verme con alguien que no me gusta nada
65. Con frecuencia me es difícil divertirme porque me preocupo de las cosas
66. Tengo temores exagerados
67. Algunas veces siento que no valgo nada
68. Tengo algunos talentos especiales que pocos otros tienen
69. Algunas personas hacen cosas para hacerme quedar mal
70. No tengo mucho que decirle a nadie
71. Me aprovecho de los demás si me dan la oportunidad
72. Sufro de mucho dolor
73. Me preocupo tanto que a veces siento que voy a desmayarme
74. Pensamientos acerca de mi pasado, con frecuencia me molestan cuando estoy pensando en otra cosa
75. No tengo problemas para dormir.
76. Me irrita mucho cuando la gente trata de impedir que alcance mis objetivos.
77. Parece que tengo tanta suerte en la vida como los demás.
78. Mis ideas me confunden algunas veces.
79. Hago muchas cosas alborotadas por el simple placer de hacerlo.
80. Algunas veces recibo anuncios en el correo o e-mail que en verdad no quiero.
81. Si tengo problemas, tengo con quien hablar.
82. Tengo que cambiar algunas de mis cosas, aunque me duelan.
83. No puedo explicarme por qué he tenido falta de sentido en partes de mi cuerpo.
84. A veces tengo miedo sin ninguna razón.
85. Me molesta cuando las cosas están fuera de su lugar.
86. Todo parece requerir un esfuerzo grande.
87. Recientemente he tenido mucha más energía de lo común.
88. La mayoría de la gente tiene buenas intenciones.

89. Desde el día en que nací estaba destinado/a a ser desdichado/a.
90. A veces parece que mis pensamientos se anuncian para que los otros puedan oírlos.
91. He hecho algunas cosas que no eran del todo legales.
92. Es una lucha para mí hacer las cosas con los problemas médicos que tengo.
93. Me gusta conocer gente nueva.
94. Mi temperamento es muy uniforme.
95. Ha habido momentos en que he tenido que limitarme en la bebida.
96. Yo sería bueno/a e un trabajo donde le dijera qué hacer a los demás.
97. Me preocupa mucho que otras personas me dejen.
98. Cuando me enojo con los otras personas desconocidas en la calle, se los hago saber.
99. Algunas personas que antes eran buenas amistades, han quedado mal conmigo.
100. He planeado cómo matarme.
101. A veces soy muy violento/a.
102. El uso de drogas me ha causado problemas de dinero.
103. Nunca he tenido problemas en el trabajo por las drogas.
104. A veces me quejo demasiado.
105. Con frecuencia estoy tan preocupado/a y nervioso/a que apenas puedo aguantarlo.
106. Me pongo muy nervioso/a cuando tengo que hacer algo delante de los demás.
107. No tengo ganas de hacer más esfuerzos.
108. Mis planes me harán famoso/a algún día.
109. Me son fieles las personas a mi alrededor.
110. Soy solitario/a.
111. Estoy dispuesto/a a hacer casi todo si considero que vale la pena.
112. Estoy bien de salud.
113. Algunas veces me siento mareado/a cuando he estado bajo mucha presión.
114. Hace mucho tiempo que me molestan los recuerdos de una mala experiencia.
115. Es raro que tenga problemas durmiendo.
116. Algunas veces me enojo porque los demás no entienden mis planes.
117. He dado bastante pero no he recibido mucho a cambio.
118. Algunas veces tengo problemas distinguiendo entre ideas diferentes.
119. Mi comportamiento a veces es alborotado.
120. Mi evento deportivo favorito es el salo alto.

121. Paso casi todo el tiempo solo/a.
122. Necesito ayuda para enfrentarme con problemas importantes.
123. He tenido episodios de visión doble o de visión borrosa.
124. No soy el tipo de persona que se asusta fácilmente.
125. Puedo relajarme aun cuando mi casa este desordenada.
126. Nada parece darme mucho placer.
127. A veces mis ideas se mueven rápidamente.
128. Normalmente supongo que la gente dice la verdad.
129. Creo que tengo tres o cuatro personalidades completamente diferentes dentro de mí.
130. Los demás pueden leer mis pensamientos.
131. Decía muchas mentiras para salir de apuros.
132. Mis problemas médicos siempre parecen difíciles de solucionar.
133. Soy una persona calurosa.
134. No controlo muy bien mi humor.
135. La bebida parece causarme problemas en mis relaciones con los demás.
136. Me es difícil defender mis intereses.
137. Con frecuencia me pregunto lo que debo hacer con mi vida.
138. No tengo miedo de gritarle a alguien para que me entienda.
139. Es raro que me sienta solo/a.
140. Recientemente he estado pensando en el suicidio.
141. algunas veces rompo cosas cuando estoy enojado/a.
142. Nunca uso drogas ilegales.
143. A veces hago las cosas tan impulsivamente que me meto en líos.
144. A veces soy demasiado impaciente.
145. Mis amigos/as dicen que m preocupo mucho.
146. No me meten miedo con facilidad.
147. Parece que no puedo concentrarme muy bien.
148. He hecho algunas cosas extraordinarias.
149. Alguna gente trata de evitar que yo progrese.
150. No tengo relaciones estrechas con nadie.
151. Hablando puedo salirme de cualquier apuro.
152. Casi nunca me quejo de cómo me siento físicamente.

153. A menudo siento el corazón latiéndome duro.
154. No parece que pueda olvidarme de algo del pasado.
155. Estoy moviéndome mas despacio que de lo normal.
156. Tengo grandes planes y me irrita que la gente trate de meterse en ellos.
157. La gente no aprecia lo que he hecho por ellos.
158. Algunas veces parece que alguien esta bloqueando mis pensamientos.
159. Si me canso de un lugar, simplemente recojo y me voy.
160. la mayoría de la gente prefiere ganar que perder.
161. La mayoría de mis amistades me apoyan.
162. Me da curiosidad porque me porto como me porto.
163. Ha habido momentos en que la vista se me ha puesto mala y después ha mejorado otra vez.
164. Soy una persona muy calmada y relajada.
165. La gente dice que soy un/a perfeccionista.
166. He perdido interesen las cosas que antes me gustaban.
167. Mis amigos/as no pueden alcanzarme en las actividades sociales.
168. La gente generalmente esconde sus motivos verdaderos.
169. La gente no entiende cuanto sufro.
170. He oído voces que nadie mas podía oír.
171. Me gusta saber hasta que punto puedo salirme con la mía
172. Solamente he tenido los problemas de salud que la mayoría de la gente tiene
173. Tardo un poco en acercarme a la gente
174. Siempre he sido una persona bastante feliz
175. La bebida me ayuda a compartir situaciones sociales
176. Me siento mejor en situaciones en el (la) que soy el líder
177. No puedo aguantar bien la separación de aquellos que están cerca de mí
178. Si puedo siempre evito discusiones
179. He cometido verdaderos errores con la gente que escojo como amigos
180. He pensado en el suicidio por mucho tiempo.
181. He amenazado con hacerle daño a la gente.
182. He usado recetas médicas para ponerme alegre ("high")
183. Cuando estoy disgustado(a) normalmente hago algo para hacerme daño



184. No acepto nada bien el que me critiquen
185. No me preocupo por las cosas más que la mayoría de las otras personas
186. No me molesta manejar en autopistas
187. No importa lo que yo haga, nada sirve
188. Creo que sé la solución de algunos problemas muy importantes
189. Hay gente que quiere hacerme daño
190. Disfruto de la compañía de otras personas
191. No me gusta estar atado(a) a otra persona
192. Tengo la espalda mala
193. Es fácil para mí relajarme
194. He tenido algunas experiencias terribles que me hacen sentir culpable
195. A menudo me despierto temprano por la mañana y no puedo dormirme otra vez
196. Me molesta cuando la gente es demasiado lenta para entender mis ideas
197. Normalmente me ha reconocido todo lo que he hecho
198. Mis pensamientos tienden a cambiar rápidamente de una cosa a la otra
199. La idea de "echar raíces" nunca me ha atraído
200. Mis pasatiempos favoritos son la **arquiería** y el coleccionar sellos de correos
201. Las personas que conozco me tiene aprecio
202. Me siento cómodo (da) con mi persona tal como soy
203. He tenido episodios en que he perdido el sentido en las manos
204. A menudo siento que algo terrible está a punto de pasar.
205. Normalmente estoy consciente de objetos que tienen muchos gérmenes.
206. No tengo ningún interés en la vida
207. Siento que tengo que mantenerme activo(a) y no descansar
208. La gente piensa que soy muy desconfiado(a)
209. De vez en cuando pierdo completamente la memoria
210. Hay gente que trata de controlar mis pensamientos
211. Nunca me expulsaron o me suspendieron de la escuela cuando era joven
212. He tenido algunas enfermedades fuera de lo común
213. A la gente le lleva tiempo conocerme
214. Ha habido momentos en que he estado tan enfadado(a) que no podía hacer todo lo que quería para expresar toda mi ira.

215. Algunas personas a mi alrededor piensan que tomo demasiado alcohol
216. Prefiero dejar que otros tomen las decisiones
217. No me aburro fácilmente
218. No me gusta levantar la voz
219. A la vez que alguien se hace mi amigo(a) nos quedamos amigos(as)
220. La muerte sería un alivio
221. De adulto(a) nunca he empezado una pelea física
222. No puedo controlar el uso de las drogas
223. Soy demasiado impulsivo(a) para mi propio bien
224. A veces dejo las cosas para última hora
225. No me preocupo por las cosas que no puedo controlar
226. No tengo miedo a las alturas
227. Creo que me pasarán cosas buenas en el futuro
228. Creo que sería un(a) bueno(a) humorista
229. La gente casi nunca me trata mal a propósito
230. Si puedo me gusta estar junto con otras personas
231. No me gusta estar en una relación amorosa por mucho tiempo
232. Soy de estómago débil
233. Cuando estoy bajo mucha presión, algunas veces tengo problemas con la respiración.
234. Sigo teniendo pesadillas acerca de mi pasado
235. tengo buen apetito
236. No tengo paciencia con la gente que trata de detenerme en mi progreso
237. Las personas con éxito generalmente se ha ganado el éxito
238. Algunas veces me pregunto si me están robando los pensamientos
239. Me gusta manejar rápido
240. No me gusta comprar cosas que están a sobre-precio
241. En mi familia discutimos más de lo que hablamos
242. Muchos de mis problemas son de mi propia causa
243. Ha habido veces en que las piernas las tenía tan débiles que no podía caminar
244. Casi nunca me siento ansioso(a) o tenso(a)
245. Las personas me ven como alguien que pone mucha atención en los pequeños detalles
246. Últimamente eh estado contento(a) casi todo el tiempo

247. Recientemente he necesitado menos sueño de lo normal
248. Las cosas casi nunca son como parecen por afuera
249. Algunas veces lo veo todo en blanco y negro
250. Tengo un sexto sentido que me dice lo que va a pasar
251. Nunca he tenido problemas con la justicia
252. Para mi edad, tengo bastante buena salud
253. Trato de incluir a la gente que parece estar aislada
254. Algunas veces lo primero que hago por la mañana es tomarme una bebida alcohólica
255. La bebida me ha causado problemas en casa
256. Digo lo que tengo en la mente
257. Normalmente hago lo que otras personas me dicen
258. Tengo mal genio
259. Aguanto mucho antes de enfadarme
260. He pensado lo que diría en una nota suicida
261. No se me ocurre nada para seguir viviendo
262. He tenido problemas de salud por usar drogas
263. Gasto dinero demasiado fácilmente
264. Algunas veces hago promesas que no puedo cumplir
265. Normalmente me preocupo de las cosas más de lo que debo
266. No subo a aviones
267. Puedo contribuir algo de valor
268. Recientemente me siento tan confiado(a) de mí mismo(a) que creo que puedo realizar cualquier cosa.
269. La gente me la tiene jurada
270. Entablo amistad fácilmente
- 271- Me preocupo primero de mí mismo, que los otros se cuiden a sí mismos.
- 272- Me dan más dolores de cabeza que a la mayoría de las personas.
- 273- Me transpiran las manos a menudo.
- 274- Desde que tuve una mala experiencia no me interesan más las cosas que antes disfrutaba.
- 275- Con frecuencia me despierto a mitad de la noche.
- 276- A veces estoy muy resentido/a y fácil de disgustar.
- 277- No soy el tipo de persona que guarda resentimientos.

- 278- Las ideas de pronto se me van de la cabeza.
- 279- No soy una persona que evita provocaciones arriesgadas.
- 280- La mayoría de las personas anticipan con agrado la visita al dentista.
- 281- Le dedico poco tiempo a mi familia.
- 282- Puedo resolver mis problemas por mí mismo/a.
- 283- A veces se me han paralizado partes del cuerpo.
- 284- Me asusto fácilmente.
- 285- Me mantengo bajo un control absoluto.
- 286- Casi siempre soy una persona feliz y positiva.
- 287- Casi nunca compro cosas por impulso.
- 288- La gente tiene que ganarse mi confianza.
- 289- No tengo ningún buen recuerdo de mi niñez.
- 290- No creo que haya gente pueda leer la mente.
- 291- Nunca me he llevado o apropiado de cosas que no fueran mías.
- 292- Me gusta hablar con la gente de sus problemas médicos.
- 293- Soy una persona afectuosa.
- 294- Nunca manejo o manejaría en estado de ebriedad.
- 295- Casi nunca tomo alcohol.
- 296- La gente escucha mis opiniones.
- 297- Si recibo mala atención en un comercio, se lo digo al gerente o jefe.
- 298- Mi carácter nunca me mete en problemas.
- 299- La ira nunca se me va de las manos.
- 300- He pensado en cómo los demás reaccionarían si me matara.
- 301- He tenido muchos incentivos para vivir.
- 302- Mis mejores amigos/as son aquellos con los que uso drogas.
- 303- Soy una persona desenfrenada.
- 304- Ha habido momentos en que podría haber sido más considerado/a de lo que fui.
- 305- Algunas veces me pongo tan nervioso/a que temo que voy a morir.
- 306- No me importa viajar en micro o por tren.
- 307- Tengo mucho éxito en lo que hago.
- 308- Nunca podría imaginarme ser famoso/a.
- 309- Soy víctima de una conspiración.

- 310- Me mantengo en contacto con mis amigos/as.
- 311- Cuando hago una promesa, en verdad no necesito cumplirla.
- 312- Con frecuencia tengo diarrea.
- 313- Nunca me tiemblan las manos.
- 314- Evito ciertas cosas que me traen malos recuerdos.
- 315- Tengo poco interés en el sexo.
- 316- Tengo poca paciencia con aquellos que no están de acuerdo con mis planes.
- 317- El ser servicial con los demás resulta de provecho al final.
- 318- Ahora puedo concentrarme tan bien como antes.
- 319- Nunca me arriesgo si puedo evitarlo.
- 320- En mi tiempo libre podría leer, mirar televisión o simplemente relajarme.
- 321- Tengo muchos problemas económicos.
- 322- Mi vida no se puede anticipar.
- 323- Ha habido muchos cambios en mi vida recientemente.
- 324- No hay mucha estabilidad en casa.
- 325- Las cosas no van bien dentro de mi familia.
- 326- Estoy contento con mi situación laboral.
- 327- Me preocupa el poder tener suficiente dinero para vivir.
- 328- Mi relación con mi esposa/o o compañera/o o amigo/a más íntimo/a no va bien.
- 329- Tengo severos problemas psicológicos que empezaron de repente.
- 330- Soy el tipo de persona que siente simpatía por los demás.
- 331- Las relaciones amorosas son importantes para mí.
- 332- Soy muy impaciente con la gente.
- 333- Tengo más amigos/as que la mayoría de la gente que conozco.
- 334- La bebida nunca me ha metido en problemas.
- 335- La bebida me ha causado problemas en el trabajo.
- 336- No me gusta decirles a las personas si estoy en desacuerdo con ellas.
- 337- Soy una persona muy independiente.
- 338- Cuando me enfado, me cuesta mucho calmarme.
- 339- La gente cree que soy agresivo/a.
- 340- Estoy pensando en suicidarme.
- 341- Las cosas nunca han estado tan mal como para pensar en suicidarme.

342- El que yo use drogas nunca me ha causado problemas con mi familia o mis amigos/as.

343- Tengo cuidado al gastar dinero.

344- Es raro cuando me pongo de mal humor

Nombre: PAI. Inventario de evaluación de la personalidad. Nombre original: PAI. Personality Assessment Inventory. Autor: Leslie C. Morey Procedencia: PAR, Psychological Assessment Resources, 1991, 1997, 2007. Adaptación española: Universidad de Málaga, TEA Ediciones y Universidad Complutense de Madrid.