

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

*por* Jazmin Espinoza

---

**Fecha de entrega:** 12-ago-2019 01:02p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1159639156

**Nombre del archivo:** L\_CUERPO\_ADMINISTRATIVO\_DEL\_GAD\_MUNICIPAL\_DE\_NARANJITO\_2019.docx  
(115.7K)

**Total de palabras:** 7137

**Total de caracteres:** 42430



**8**  
**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL Y  
DERECHO**

**8**  
**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN  
DEL TÍTULO DE PSICOLOGA**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

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

**Autores:**

Srta. Espinoza Anzules Jazmin  
Sra. Chaguay Martinez Vanessa

**Tutor:**

Mgrtr. Espinel Guadalupe Johana Verónica

**Milagro, Agosto 2019  
ECUADOR**

## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL .....	2
INTRODUCCION .....	3
CAPÍTULO 1 .....	12
MARCO TEÓRICO.....	12
CAPITULO 2 .....	19
MARCO METODOLOGICO.....	19
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	23
BIBLIOGRAFÍA .....	26

## INTRODUCCION

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 <sup>2</sup> 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 <sup>2</sup> 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, <sup>2</sup> el tipo de relación que mantienen las personas consigo mismas y con quienes les rodean constituye un tema central de esta investigación. (Goleman, Inteligencia Emocional, 1996)

Goleman (1995), define la <sup>5</sup> Inteligencia Emocional como la facultad para reconocer sentimientos en otros individuos y en sí 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, Inteligencia Emocional, 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 & Extreña, 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, García, & 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) <sup>11</sup> 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 <sup>5</sup> 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 <sup>17</sup> factores de la Inteligencia Emocional que sobre perturban el Clima Organizacional y me refiero a las habilidades sociales y motivación, los cuales si están en un nivel bajo no óptimos de acción, afectan <sup>17</sup> 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, Inteligencia Emocional, 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. (Orgambidez Ramos & Moura, 2017)

(Allyson, Isidro, & Carlos, 2015) estudios realizados en Ecuador, la inteligencia emocional resulta ser un elemento invaluable en las organizaciones, de manera <sup>14</sup> 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 <sup>14</sup> 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.

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 <sup>13</sup> 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 si 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 <sup>4</sup> ser un medio para incrementar el progreso económico y social. (Organización Internacional De Trabajo, 2016)

<sup>8</sup> 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 <sup>4</sup> 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. En 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. <sup>11</sup> 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 <sup>6</sup> 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 consciente 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, Inteligencia Emocional, 1996)

James Dozier (1981) incorpora el concepto de inteligencia emocional expresando <sup>15</sup> 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 <sup>13</sup> 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, <sup>7</sup> 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 <sup>10</sup> el concepto de inteligencia emocional tenemos a Cooper y Sawaf (1997) los cuales definen a la <sup>3</sup> 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 <sup>12</sup> 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 <sup>10</sup> 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 <sup>3</sup> 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 que 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, Inteligencia Emocional, 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, <sup>5</sup> para el desarrollo de la **inteligencia emocional** dentro del ámbito **laboral** es necesario los siguientes elementos: Internos (los cuales se ocupan del <sup>16</sup> **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 Weisinger explica que para encaminar la inteligencia emocional en las relaciones interpersonales del sujeto es necesaria la comunicación por ello se basa en el <sup>3</sup> **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 <sup>9</sup> 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, <sup>16</sup> 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 <sup>1</sup> se trata de vínculos sociales que se encuentran reglamentadas por las leyes e instituciones. Dentro de las relaciones interpersonales <sup>1</sup> interviene la comunicación, que se centra en la capacidad del sujeto para obtener información en relación

<sup>1</sup> 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 <sup>1</sup> 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, mezclando 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, Forgiony Santos, Bonilla Cruz , & Rozo 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)

## CAPITULO 2

### MARCO METODOLOGICO

#### **Tipo de investigación.**

El presente estudio investigativo, acerca de “La Inteligencia Emocional Y Su Vinculación Con Las Relaciones Interpersonales Del Departamento Administrativo Del Gad Municipal” tiene como herramienta básica optimizar el clima laboral, se puede explicar que se trata de una investigación correlacional porque se buscó el grado de <sup>10</sup> 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

#### Nivel de estudio

- Bachiller 40
- Pregrado 28
- Maestría 12

#### • **Muestra**

No se tomó marco muestral, se trabajó con toda la población por ser un numero 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, 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)
- 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 <sup>9</sup> 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. 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 que son:

- Dominancia
- Calidez

La forma de responder en las hojas de respuestas es de la siguiente manera:

- Absolutamente Falso: **AF**
- Ligeramente Cierto: **LC**
- Principalmente Cierto: **PC**
- Muy Cierto: **MC**

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

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

<sup>9</sup> 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, <sup>3</sup> 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 <sup>11</sup> 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).

## 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 abiertodel 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., Carmona 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 INTELIGENCIA EMOCIONAL Y BURNOUT EN EL PROFESORADO POR PAÍSES, AÑO DE PUBLICACIÓN, CICLOS EDUCATIVOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN. *Revista de Currículum y Formación de Profesordo*, 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 estrategico 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 EDUCACION SUPERIOR PUBLICAS. *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. (junio de 2006). la investigacion de la inteligencia emocional en españa. *Researchgate*, 139-153. Obtenido de file:///C:/Users/User-Pc/Documents/LA%20INVESTIGACION%20DE%20LA%20INTELIGENCIA%20EMOCIONAL%20EN%20ESPA%C3%91A.pdf
- Francisca., A. (2011). RELACION INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SALUD MENTAL. *aacademica*. Obtenido de <https://www.aacademica.org/000-052/275.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. (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairos.
- Goleman, D. (1998). *la practica de la inteligencia emocional*. BARCELONA: KAIROS S.A. Obtenido de <http://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- 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 chimborao. *Repositorio Digital Universidad Nacional de Chimborazo*, 1 - 114.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2017). *Panorama Laboral 2017*. Ecuador: Panorama Laboral y Empresarial. 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.
- Marquéz, O. (2002). *El proceso de la investigacion en los procesos sociales*. Venezuela : Universidad Ezequiel Zamora .
- 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. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. *Friedrich Eberto Stifung Ecuador*, 1 - 48. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>
- Orgambidez 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. (2016). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 1 - 147. 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 Martin 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 de <http://ojseditorialumariana.com/index.php/BoletinInformativoCEI/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 de <file:///C:/Users/User-Pc/Downloads/Dialnet-InteligenciaEmocionalYSuInfluenciaEnElClimaOrganiz-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 de <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/1169>
- 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.
- Sampieri, R. H. (1991). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN*. México : McGraw\_Hill.
- 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>

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

## INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<b>Submitted to Universidad Abierta para Adultos</b> Trabajo del estudiante	1%
2	<b>www.docstoc.com</b> Fuente de Internet	1%
3	<b>unachi-psc-org-ggp.blogspot.com</b> Fuente de Internet	1%
4	<b>www.oitcinterfor.org</b> Fuente de Internet	1%
5	<b>pt.scribd.com</b> Fuente de Internet	1%
6	<b>en.calameo.com</b> Fuente de Internet	<1%
7	<b>inteligenciaemocionalmaestria.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<1%
8	<b>Submitted to Universidad Catolica De Cuenca</b> Trabajo del estudiante	<1%

9	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
10	Submitted to Universidad Militar Nueva Granada Trabajo del estudiante	<1%
11	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
12	<a href="http://biblioteca.unirioja.es">biblioteca.unirioja.es</a> Fuente de Internet	<1%
13	Submitted to Universidad Santo Tomas Trabajo del estudiante	<1%
14	Submitted to ECCEI Trabajo del estudiante	<1%
15	<a href="http://www.psicosoluciones sistemicas.es">www.psicosoluciones sistemicas.es</a> Fuente de Internet	<1%
16	<a href="http://calidadlatina.com">calidadlatina.com</a> Fuente de Internet	<1%
17	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 19 words

Excluir bibliografía

Activo