



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

TEMA:

“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LOS EQUIPOS DE TRABAJO COLABORATIVO EN LOS ESTUDIANTES DEL PRIMER SEMESTRE DE LA CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO EN LA FACULTAD DE GESTIÓN, DESARROLLO Y SECRETARIADO EJECUTIVO. AÑO 2016”

AUTORA:

Evelyn Georgina Vite Cedeño

FACULTAD DE GESTIÓN, DESARROLLO Y SECRETARIADO EJECUTIVO

CARRERA DE SERVICIOS GERENCIALES

MANTA, OCTUBRE DEL 2016

TEMA

Inteligencia Emocional y los equipos de Trabajo Colaborativo en los estudiantes del primer semestre de la carrera de Secretariado Ejecutivo en la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo. Año 2016.

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Una vez revisado y corregido el proyecto “Inteligencia Emocional y los equipos de Trabajo Colaborativo en los estudiantes del primer semestre de la carrera de Secretariado Ejecutivo en la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo. Año 2016”, realizado por la señorita EVELYN GEORGINA VITE CEDEÑO, autorizo su impresión final y encuadernación respectiva para que sea entregado a las autoridades de la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Manta, septiembre de 2016.

Mg. SONIA SIÓN GARCÉS

TUTORA

AUTORÍA

El contenido desarrollado en el proyecto investigativo, se ha emitido en base a una investigación bibliográfica integra, respaldada en las citas que se anexan en la bibliografía y es de exclusiva responsabilidad de la autora.

Evelyn Georgina Vite Cedeño

DEDICATORIA

El presente trabajo dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. A mi esposo por brindarme su apoyo y por creer en mi capacidad, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre ha estado brindándome su comprensión, cariño y amor.

Para mis padres y mi abuelita por su apoyo, consejos, comprensión, amor, me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

Evelyn Georgina Vite Cedeño

“La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar y alguna cosa que esperar”. Thomas Chalmers

RECONOCIMIENTO

A la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí y a la Facultad Gestión Desarrollo y Secretariado Ejecutivo por permitirme ser partícipe de ella y poder culminar mi carrera profesional.

A los docentes; por haber impartido cada conocimiento en las aulas de clases, con el único interés de formar profesionales con ética.

A mi tutora A.S. Sonia Sion Garcés Mg.Sc quien ha sido una guía y un apoyo incondicional en la realización del proyecto de investigación, que con gentileza, paciencia y amor guió cada uno de mis pasos para lograr culminar con éxito mi trabajo de titulación. Muchas gracias.

Evelyn Georgina Vite Cedeño

INDICE

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	I
AUTORÍA.....	II
DEDICATORIA.....	III
RECONOCIMIENTO.....	IV
INDICE.....	V
1. DATOS GENERALES	1
1.1 Título del Proyecto.....	1
1.2 Tipología del proyecto de investigación.	1
1.3 Área del conocimiento.	1
1.4 Duración del proyecto.....	1
2. OBJETIVO GENERAL	1
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	1
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROYECTO	2
4.1 Introducción.....	2
4.2 Marco Teórico.	8
4.2.1 Antecedentes Investigativos.	8
4.2.2. Fundamentación Legal.	10
4.2.3. Fundamentación filosófica.	11
4.2.4. Fundamentación Teórica.....	14
4.2.4.1 Inteligencia Emocional.	14
4.2.4.1.1 Elementos de la Inteligencia Emocional.....	15
4.2.4.1.2 La Inteligencia Emocional en la Educación.	17
4.2.4.2 Trabajo Colaborativo.	19
4.2.4.2.1 Trabajo Colaborativo en la educación.	19
4.2.4.2.2 Equipos de trabajo colaborativo.	21
4.3 Preguntas de Investigación.....	26
4.4 Justificación.	26
4.5 Metodología.....	28
4.6 Resultados Esperados.....	29
5.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
5.1 Web grafía.....	31
6.- ENUNCIACIÓN DE LA PROPUESTA	33

1. DATOS GENERALES

1.1 Título del Proyecto.

Inteligencia Emocional y los equipos de Trabajo Colaborativo en los estudiantes del primer semestre de la carrera de Secretariado Ejecutivo en la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo. Año 2016.

1.2 Tipología del proyecto de investigación.

Investigación bibliográfica.

1.3 Área del conocimiento.

Ciencias sociales, educación comercial y derecho

Sub área: educación comercial y administración.

1.4 Duración del proyecto.

Fecha inicial: diciembre 2016

Fecha culminación: junio 2017

2. OBJETIVO GENERAL

Realizar una revisión bibliográfica sobre Inteligencia Emocional y Trabajo Colaborativo, para el diseño de un proyecto de investigación y enunciación de la propuesta, dirigido a los estudiantes del primer semestre de la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los elementos que caracterizan la Inteligencia Emocional.
- Describir las características de los equipos de Trabajo Colaborativo.

- Explicar cómo optimizar el resultado de los equipos de trabajo colaborativo que realizan los estudiantes del primer semestre de la carrera de Secretariado Ejecutivo, mediante el desempeño con Inteligencia Emocional.

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROYECTO

4.1 Introducción.

El término Inteligencia Emocional se originó en una conferencia realizada en la Universidad de Minnesota por Otto Rank, disidente de la escuela psicoanalítica en el año de 1938, más tarde en los años 40, Carl Ranson Rogers un profesor de psicología adoptó la ideología de Rank y aplicó las bases freudianas de la psicoterapia estadounidense para ayudar a los militares que regresaban de la Segunda Guerra Mundial.

La inteligencia emocional es un concepto definido por Mayer, citado en un estudio de Martínez (1990), como "una habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y las de los demás, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual".

Actualmente el éxito de todo organismo radica no sólo en que los miembros de la misma posean un alto coeficiente intelectual, sino además que sepan guiar su forma de pensar y comportamiento, así mismo la capacidad de

motivarse a sí mismo, todo lo cual conduciría a lograr estabilidad emocional.

Bizquera (2005) define el control emocional como: “Un proceso educativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo emocional como complemento indispensable del desarrollo cognitivo, constituyendo ambos los elementos esenciales del desarrollo de la personalidad integral”. Propone además que se debe trabajar en “el desarrollo de conocimientos y habilidades, sobre las emociones, con el objeto de capacitar al individuo para afrontar mejor los retos que se presenten en la vida cotidiana”. Todo esto con la finalidad de aumentar el bienestar personal y social.

Por su parte Greeberg (2000) sostiene que “la inteligencia emocional será necesaria en las Universidades y, también, en los hogares, que se fomente el tipo de entorno emocional que ayude a las personas a desarrollarse emocionalmente, del mismo modo en que se han creado entornos físicos que fomentan el desarrollo corporal e intelectual”.

Harvard Business Review ha llegado a calificar a la inteligencia emocional como un concepto revolucionario, una noción arrolladora, una de las ideas más influyentes de la década en el mundo empresarial. Revelando de forma esclarecedora el valor subestimado de la misma, ha puesto de relieve que

muchos profesionales son contratados por su capacidad intelectual y su experiencia comercial y despedida por su falta de inteligencia emocional.

Daniel Goleman, psicólogo estadounidense, adquirió fama mundial a partir de la publicación de su libro *Emotional Intelligence* (Inteligencia Emocional) en 1995, sorprendido ante el efecto devastador de los arrebatos emocionales y consciente, al mismo tiempo, de que los tests de coeficiente intelectual no arrojaban excesiva luz sobre el desempeño de una persona en sus actividades académicas, profesionales o personales, investigó sobre qué factores determinan las marcadas diferencias que existen, por ejemplo, entre un trabajador “estrella” y cualquier otro ubicado en un punto medio, o entre un psicópata asocial y un líder carismático.

Goleman (1997) manifiesta que “la inteligencia emocional permite tomar conciencia de las emociones propias, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que se soportan en el trabajo, acentuar la capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que brindará mayores posibilidades de desarrollo personal”.

El Trabajo Colaborativo es un término que ha incursionado tanto en el ámbito laboral como en el de la enseñanza. En particular una definición presentada por Cabero y Márquez (2004), señala que el trabajo

colaborativo es “una estrategia de enseñanza-aprendizaje en la que se organizan pequeños grupos de trabajo; en los que cada miembro tiene objetivos en común que han sido establecidos previamente y sobre los cuales se realizará el trabajo”. Felder y Brent (2007), citan a Vygotsky y Piaget, quienes promovieron un tipo de enseñanza activa y comprometida, al plantear que las funciones psicológicas que caracterizan al ser humano, y por lo tanto, el desarrollo del pensamiento, surgen o son más estimuladas en un contexto de interacción y cooperación social.

Estos autores manifiestan que el trabajo colaborativo responde a un modelo pedagógico, que pone el acento en la interacción y la construcción colectiva de conocimientos, que sin duda se optimizan cuando se combinan con el trabajo en red. La colaboración en el contexto del aula invita a docentes y estudiantes a caminar juntos, sumando esfuerzos, talentos y competencias. Incentiva el aprender haciendo, el aprender interactuando, el aprender compartiendo.

Goleman utiliza la palabra flujo para referirse “al estado de ánimo que nos impulsa a realizar nuestro mejor esfuerzo ante cualquier desafío, es la situación donde al surgir todas nuestras habilidades naturalmente, todo parece fácil, los desafíos son motivantes, aquí la tarea personal o del grupo o equipo”.

Por lo que conociendo las emociones propias y la de los demás, y sobre todo aprendiendo a reaccionar con inteligencia emocional ante cualquier situación en el campo laboral, contribuirá a que las relaciones entre los miembros de equipos que desarrollan trabajos colaborativamente puedan alcanzar los objetivos de la mejor forma, sin que se presenten inconvenientes en el campo de las relaciones interpersonales.

Fainstein (1997) señala que “El motivador es el desafío creativo, el estímulo del trabajo en sí y la posibilidad de continuar aprendiendo personalmente y en equipo. Una buena tarea que comienza con una extraordinaria sensación de bienestar sin duda terminará de una manera exitosa”.

La Inteligencia Emocional aplicada por todos los miembros de un equipo que trabaja colaborativamente, permitirá que la comunicación fluya en todos los sentidos, enriqueciendo el producto final que se esté elaborando, ya que la sensación de bienestar en el equipo será un gran motivador para alcanzar los desafíos que se propongan lograr.

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, es una Institución de Educación Superior, que la integran varias carreras de diferentes áreas del

conocimiento, que cada año incorporan a la sociedad nuevos profesionales que ingresan al mercado laboral. La Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo, tiene como misión formar profesionales altamente competentes y efectivos de acuerdo a los nuevos estándares de la Educación Superior. En esta Unidad Académica se forman profesionales en Secretariado Ejecutivo y Secretariado Bilingüe. Hasta el año 2014 en Servicios Gerenciales.

Para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, los docentes que imparten las diferentes asignaturas, aplican técnicas que contribuyen a la construcción de conocimientos de una manera activa y colaborativa.

Una de las técnicas es la conformación de equipos de trabajo colaborativo, con la intención de que de una manera colectiva se vaya desarrollando una tarea específica y se vaya generando una discusión académica que enriquezca el nuevo conocimiento.

Sin embargo, debido a que los estudiantes tienen diferentes personalidades y por lo tanto se tienen grupos muy heterogéneos, surgen inconvenientes relacionados con las interpretaciones a los temas tratados, generando roces entre los participantes, lo que impide el enriquecimiento colectivo y el avance de las actividades para el logro del objetivo planteado. Muchas veces los estudiantes se les hace difícil respetar y aceptar los

diferentes criterios de sus compañeros, obstaculizando el debate académico.

El presente proyecto de investigación, busca explorar y describir como actuando con inteligencia emocional, se puede fortalecer el trabajo colaborativo de los equipos que se conforman para el desarrollo de trabajos académicos, durante el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes del primer semestre de la carrera de Secretariado Ejecutivo.

4.2 Marco Teórico.

4.2.1 Antecedentes Investigativos.

En los portales de la web se revisó el trabajo de investigación desarrollado por Valeria Fernanda Carvajal Poaquiza con el tema “Inteligencia Emocional y Trabajo cooperativo en los sextos grados a y b de educación básica en la Unidad educativa Juan Montalvo de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua”. La autora presenta como conclusiones del trabajo desarrollado las siguientes:

Los estudiantes se encuentran envueltos directa e indirectamente en los problemas familiares por tal motivo no se concentran, no atienden a clases, no presenta sus tareas de forma adecuada ocasionando dificultades escolares en el aula, produciendo en los estudiantes un grado de autoestima bajo, debido a sus dificultades hogareñas ya que no

saben cómo reaccionar y manejar diferentes situaciones negativas, que se les presenta con sus compañeros en el aula de clases.

En las aulas de clases los estudiantes manifiestan que los docentes no aplican en su metodología, el trabajo colaborativo, volviendo las clases tradicionales y expositivas en las que el docente realiza trabajos monótonos en sus clases, desmotivando el proceso de enseñanza de los estudiantes que han manifestado desinterés de aprender la materia.

Por otro lado se revisó el trabajo de investigación “El Control Emocional y el Trabajo en Equipo en los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de los paralelos A, B, C Y D promoción 2013-2015 de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano Vencedores del Cenepa de la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua” desarrollado por Solis Grijalva Diana de las Mercedes, en el año 2014. Quien presentó las siguientes conclusiones:

La mayor parte de aspirantes se deja llevar por el primer impulso, muchas veces no son tolerantes ante las reacciones de los demás, podemos destacar como factor principal el entorno donde ellos se encuentran, además los problemas familiares, económicos y afectivos, esto afecta a su rendimiento y a su interrelación con los demás, ya que

su estado anímico se degenera y produce baja autoestima, ansiedad, respondiendo con agresividad ante una situación. Existen dificultades para llevar a cabo trabajo en equipo de forma eficaz ya que no todos los aspirantes participan, colaboran y la mayoría se imponen con sus criterios para realizar alguna actividad lo que dificulta la toma de decisiones y la resolución de conflictos dentro del grupo. Todo esto indica que no existe una comunicación activa, ya que las opiniones de cada integrante no son valoradas, respetadas y tomadas en cuenta por sus compañeros.

4.2.2. Fundamentación Legal.

En la Constitución de la República del Ecuador, en lo referente al Régimen del Buen Vivir, Art. 351 señala que : El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

En el Reglamento de Régimen Académico aprobado por el CES, en lo relacionado a las Actividades de Aprendizaje art. 15, numeral 1 señala que:

Componente de docencia.- Está definido por el desarrollo de ambientes de aprendizaje que incorporan actividades pedagógicas orientadas a la contextualización, organización, explicación y sistematización del conocimiento científico, técnico. Profesional y humanístico.

En el literal b, manifiesta:

Actividades de aprendizaje colaborativo.- Comprenden el trabajo de grupos de estudiantes en interacción permanente con el profesor, incluyendo las tutorías.

Están orientadas al desarrollo de la investigación para el aprendizaje y al despliegue de experiencias colectivas en proyectos referidos a temáticas específicas de la profesión.

4.2.3. Fundamentación filosófica.

El término inteligencia emocional aparece en la literatura psicológica en el año 1990, en un escrito de los psicólogos americanos Peter Salovey y John Mayer. Sin embargo, fue con la publicación del libro “La Inteligencia Emocional” (1995) de Daniel Goleman, cuando el concepto se difundió rápidamente. A este libro pronto le siguió otro, del mismo autor, con el nombre de “La Inteligencia Emocional en la Empresa” (1998).

La inteligencia emocional es la capacidad de comprender emociones y conducirlas, de tal manera que se las utilice para guiar la conducta y los procesos del pensamiento, para producir mejores resultados.

De acuerdo a Goleman, incluye las habilidades de: percibir, juzgar y expresar la emoción con precisión; contactar con los sentimientos o generarlos para facilitar la comprensión de uno mismo o de otra persona; entender las emociones y el conocimiento que de ellas se deriva y regular las mismas para promover el propio crecimiento emocional e intelectual.

El autor de referencia, manifiesta que conocer la fisiología de la emoción es una oportunidad “para saber cómo es posible dominar los impulsos, incluso los más destructivos y frustrantes, idealmente orientando este aprendizaje desde la infancia”. Goleman concuerda con otros especialistas, al señalar que “tenemos dos mentes. Una, la mente racional, de la que somos típicamente más conscientes: más destacada en cuanto a la conciencia, reflexiva, capaz de analizar y razonar”. Pero, junto a esta existe “otro sistema de conocimiento, impulsivo y poderoso, aunque a veces ilógico: la mente emocional. Cuanto más intenso es el

sentimiento, más dominante se vuelve la mente emocional y más ineficaz la racional”.

Según estas ideas de Goleman, las competencias o aptitudes de la inteligencia emocional actúan y se expresan en dos niveles:

Las competencias o aptitudes personales. “Determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos, el conocimiento y dominio de uno mismo”.

Las competencias o aptitudes sociales. Determinan el modo en que “nos relacionamos con los demás, como manejamos las relaciones, el reconocimiento de las emociones ajenas, la empatía. Para el control de las relaciones, las bases para el desarrollo de las *habilidades interpersonales* están en el autocontrol, saber dominarse”.

El término **trabajo colaborativo** fue acuñado por Yochai Benkler, catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad de Harvard. Está basado en los principios filosóficos del bien común y del altruismo y en unos cuantos principios operativos, con enfoque por resultados, que guían al proyecto, y que comparten quienes toman parte en él, generalmente voluntarios, que son expertos o al menos conocedores de la información que ponen de manera abierta, es decir a disposición de quien la quiera.

El equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador.

Para Piaget (2004), "el aprendizaje es la modificación de los conceptos previos, pero además, se integran conceptos nuevos aprendidos con los que ya poseen", en este caso lo fundamental que se destaca en la teoría de Piaget es que los conocimientos se construyen y el alumno es el verdadero protagonista del aprendizaje.

4.2.4. Fundamentación Teórica.

4.2.4.1 Inteligencia Emocional.

Por mucho tiempo la educación se centró principalmente en la asimilación de contenidos, pero en la actualidad se ha llegado a entender la educación de forma diferente, como un proceso continuo y más amplio cuyo objetivo es la educación para la vida. Significa que la educación debe orientarse hacia el desarrollo integral del estudiante, es decir, al pleno desarrollo de su personalidad. Considerando la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman, que identifica que el ser humano no solamente requiere de un desarrollo cognitivo sino de un desarrollo emocional. Desde los años 90 se encuentra una tendencia a intentar justificar la necesidad de una educación emocional, cuyo objetivo será el conocimiento de los fenómenos emocionales, el control de las emociones, todo ello para contribuir a esa educación para la vida.

La inteligencia emocional es un concepto definido por Mayer, citado en un estudio de Martínez (2005) “una habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y las de los demás, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual. De esta se usa información para guiar nuestra forma de pensar y nuestro comportamiento”.

En este sentido Goleman (1995) define la Inteligencia Emocional como “la capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones”.

4.2.4.1.1 Elementos de la Inteligencia Emocional.

Cadena (2007), identifica los elementos que caracterizan la inteligencia emocional:

- Autoconciencia: comprender las propias emociones.
- Control emocional: Autorregulación de las emociones.
- Motivación: aprovechar el dinamismo producido por las emociones como motivador de los comportamientos.
- Empatía para comprender las relaciones ajenas.
- Manejo adecuado de las emociones en las habilidades interpersonales.

Elementos fundamentales en los equipos de trabajo colaborativo que sin un conocimiento y entendimiento de sus propias emociones, no podrán ejercer control sobre estas cuando son negativas, lo que podría afectar

las relaciones con los demás. Cuando cada uno de los miembros de un equipo de trabajo colaborativo reconozca y controle sus emociones negativas, y deje aflorar las positivas, esto dinamizará las acciones que emprenda el equipo y se convertirá en un agente motivador del trabajo emprendido.

Por otro lado, Goleman (1995) identifica los siguientes componentes que caracterizan la inteligencia emocional :

Conciencia Emocional de uno mismo: Ser conscientes de los estados de ánimos de cada uno y de los pensamientos que se tienen acerca de estos estados de ánimo.

Autocontrol Emocional : Capacidad para manejar las emociones de forma apropiada, teniendo buenas estrategias de afrontamiento a situaciones estresantes, capacidad de autogenerarse emociones positivas.

Competencia Social : Es la capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas, lo que implica, habilidades sociales, capacidad de comunicación, empatía, respeto, asertividad, etc.

Competencia para la vida y el bienestar : Habilidad para afrontar satisfactoriamente, los desafíos de la vida, adoptando comportamientos adecuados y responsables. Dentro de esta competencia se puede incluir

la habilidad para fijar objetivos realistas, toma de decisiones, búsqueda de recursos y ayuda, etc.

Empatía : Es la capacidad de experimentar y comprender las emociones que otra persona está sintiendo. Es una actividad que se asienta en el hecho de compartir el estado emocional de la otra persona. Entender por qué los demás se sienten como se sienten, constituye el fundamento básico de la capacidad para establecer relaciones sociales exitosas.

Optimismo : Es tener una fuerte expectativa, de que en general las cosas irán bien, a pesar del contratiempo y de las frustraciones. El optimismo es una actitud que impide caer en la apatía, la desesperación o la depresión, frente a las adversidades. Siempre y cuando se trate de un optimismo realista.

4.2.4.1.2 La Inteligencia Emocional en la Educación.

Dado el interés que ha generado la inteligencia emocional en las últimas décadas, y demostrada la importancia para el bienestar de los individuos y de la sociedad en general de su desarrollo, se ha propuesto una educación emocional.

Para Goleman (1995) “El sistema educativo está más interesado en enseñar conocimientos que en educar a los jóvenes para aprender a utilizar y controlar sus emociones (analfabetismo emocional)”.

La experiencia muestra que para facilitar el aprendizaje y la creatividad, es fundamental el desarrollo tanto de la vida intelectual como de la emocional, porque no es suficiente contar con las máquinas más modernas y las mejores instalaciones, aun teniendo cierta capacidad intelectual, si falta la motivación, el compromiso, y el espíritu de cooperación. (Tejjido, s/f). La autora manifiesta que por el contrario, si los alumnos llegan a desarrollar eficazmente habilidades de inteligencia emocional obtendrán beneficios tanto en el rendimiento académico, como en su bienestar psicológico y en sus relaciones interpersonales, así como en la prevención de conductas antisociales.

Para Antunes (2005) queda en evidencia que los maestros de hoy, tienen que procurar, más que manejo de contenidos, desarrollar destrezas para que sus estudiantes aprendan a regular sus emociones. A pesar de que esta necesidad no es nueva, y se tienen muchas advertencias sobre el cambio inminente de las prácticas pedagógicas, aún se mantiene el tradicionalismo que tiene como fin alcanzar estudiantes con un alto Coeficiente Intelectual. Manifiesta este autor que es necesario reemplazar la receta de la exigencia y los ruegos por una enseñanza que despierte el interés de asociar lo nuevo con lo viejo, que se evidencie la coherencia de la enseñanza con los desafíos que da la vida, que se utilicen técnicas diferentes que estimulen las diferentes inteligencias a

través de prácticas pedagógicas pertinentes, erradicando las clases tradicionalistas para que los alumnos atiendan y aprendan significativamente.

4.2.4.2 Trabajo Colaborativo.

Para Pérez (2012) el trabajo colaborativo es “una estructura básica que permite la máxima interacción de sus miembros, muy idónea para alcanzar objetivos inmediatos. La interacción que surge como fruto del trabajo deja en cada uno de sus participantes un nuevo aprendizaje”.

Señala que es así que promueve valores en forma semiconsiente como la cooperación, la responsabilidad, la comunicación, el trabajo en equipo, la autoevaluación individual y de los compañeros.

4.2.4.2.1 Trabajo Colaborativo en la educación.

En este sentido Maldonado (2007) sostiene que el trabajo colaborativo, en un contexto educativo, constituye “un modelo de aprendizaje interactivo, que invita a los estudiantes a construir juntos, para lo cual demanda conjugar esfuerzos, talentos y competencias mediante una serie de transacciones que les permitan lograr las metas establecidas concensuadamente”.

La autora señala que para que se dé el trabajo colaborativo debe existir reciprocidad entre los miembros del grupo o pares, lo cual le exige a cada uno, hacer sus aportaciones debidamente argumentadas; estas al

mismo tiempo deberán ser tratadas en el grupo de forma crítica y constructiva.

Como consecuencia, la información debe estar disponible para todos; pues el proceso de lograr consenso no es sólo de acuerdos o desacuerdos, sino también consenso de argumentaciones. En este sentido, el producto final del grupo, no podrá ser la sumatoria de las aportaciones individuales; sino que, se estará realizando un trabajo colaborativo, cuando tal producto recoja la negociación y la cohesión alcanzada por el grupo.

Maldonado (2007) manifiesta además que la responsabilidad grupal en el trabajo colaborativo se le conoce en la literatura como interdependencia positiva. Esta se centra en la noción de que “ninguno de los miembros, individualmente, podrá alcanzar el éxito si todos los demás no lo alcanzan”.

Señala que la interdependencia positiva es central en el trabajo colaborativo por cuanto facilita la organización y funcionamiento del grupo. De acuerdo a Maldonado (2007) los estudiantes, miembros del grupo, necesitan asumir conscientemente, “que no será posible la eficacia grupal, sino se procuran unas relaciones afectivas positivas al interior del grupo”.

La autora citada plantea que los grupos colaborativos deben convertirse en grupos de encuentro; esto, significa que el encuentro con el otro edifica, hace crecer, transforma, por cuanto modifica actitudes, puntos de vista y colabora en la construcción de una visión mejorada de la vida con otros y junto a otros.

4.2.4.2.2 Equipos de trabajo colaborativo.

Un equipo de trabajo consiste en un grupo de personas trabajando juntas que de acuerdo a Antúnez (1999) “comparten percepciones, tienen una propuesta en común, están de acuerdo con los procedimientos de trabajo, cooperan entre sí, aceptan un compromiso, resuelven sus desacuerdos en discusiones abiertas y que todo eso no aparece automáticamente, sino que debe irse construyendo poco a poco”.

De acuerdo al autor citado, la acción sinérgica suele ser más efectiva y eficaz que la acción individual o que la simple suma de acciones individuales. Mediante la colaboración parece más factible mejorar las ayudas pedagógicas que se proporcionan a los estudiantes, ofrecer una oferta educativa más completa y una educación más justa.

Entre los beneficios que trae el trabajo en equipo se encuentran:

- La colaboración mediante el trabajo en equipo permite analizar en conjunto problemas que son comunes, con mayores y mejores criterios.
- Proporcionar educación de calidad exige que entre los miembros del equipo existan ciertos planteamientos comunes y también criterios y principios de actuación suficientemente coherentes. Esos requisitos no son posibles sin la adecuada coordinación que proporciona la colaboración mediante el trabajo en equipo.
- Mejora el auto concepto y la autoestima entre los miembros del equipo y su sentimiento de propiedad y de pertenencia respecto al establecimiento.
- Sirve de mecanismo para proporcionar una atmósfera que anime a todos a trabajar con entusiasmo.
- Colaborar no implica “hacerle el trabajo al otro”, ni descansar en que el resto se hará cargo. El trabajo colaborativo, no resta responsabilidad a los actores, sino más bien hace esa responsabilidad más abordable al ser asumida como una misión en la que todos están comprometidos a planificar, analizar y evaluar conjuntamente, cumpliendo cada quien lo que se requiere de su rol, fuera del trabajo conjunto.

Así mismo se requiere que exista :

- Comprensión y aceptación de la meta común: los miembros de un equipo pueden comprometerse con un objetivo cuando éste es bien comprendido y aceptado. El compromiso con una meta común es la base para la construcción de cualquier comunidad de trabajo colaborativo.
- Clima organizacional apropiado: las personas deben sentirse libres para expresar sus sentimientos e ideas, y los miembros deben escucharse, atendiendo a todas las ideas. La capacidad de crítica es relevante para el desarrollo y crecimiento del equipo, pero ésta debe ser franca, constructiva y respetuosa, orientándose a superar obstáculos. La lealtad y la confianza recíprocas son básicas para el trabajo colaborativo; pero dichas condiciones no surgen necesariamente de forma espontánea, deben construirse y trabajarse intencionadamente para asegurarlas.
- Se debe construir un acuerdo de compromiso frente al trabajo, de respeto, responsabilidad, participación activa, apoyo, entre otras. Junto con ello, es central para cuidar este clima, que el trabajo sea establecido en términos de colegialidad, entre iguales; sin predominio por parte de ninguno de los agentes, independientemente de rangos jerárquicos o situaciones administrativas.

- Transmisión de información efectiva: debe existir una buena comunicación entre los miembros del equipo. Se debe difundir información clara, oportuna y accesible, para que cada uno desarrolle su tarea y se sienta parte relevante y activa en el desarrollo y quehacer grupal.
- Toma de decisiones por consenso: se requiere de un buen nivel de discusión, donde todos participan en forma pertinente con la tarea, se tolera el desacuerdo y no se evita el conflicto, pero este se resuelve de forma pacífica. El trabajo colaborativo va más allá de la simple cooperación; supone el desarrollo de un trabajo y proyecto entendido como común.
- Liderazgo: Incluye tanto la reacción del equipo frente al liderazgo como la capacidad del líder para legitimarse frente al equipo.
- Atención a la forma de trabajo del equipo: Preocupación por la autoevaluación. El equipo se detiene a observar cómo lo está haciendo y qué dificulta su accionar.

En este sentido Lucero (s/f), identifica los elementos básicos para que el trabajo colaborativo contribuya eficientemente al aprendizaje de los estudiantes:

Interdependencia positiva: Este es el elemento central; abarca las condiciones organizacionales y de funcionamiento que deben darse al

interior del grupo. Los miembros del grupo deben necesitarse los unos a los otros y confiar en el entendimiento y éxito de cada persona; considera aspectos de interdependencia en el establecimiento de metas, tareas, recursos, roles, premios.

Interacción: Las formas de interacción y de intercambio verbal entre las personas del grupo, movidas por la interdependencia positiva. Son las que afectan los resultados de aprendizaje. El contacto permite realizar el seguimiento y el intercambio entre los diferentes miembros del grupo; el alumno aprende de ese compañero con el que interactúa día a día, o él mismo le puede enseñar, cabe apoyarse y apoyar. En la medida en que se posean diferentes medios de interacción, el grupo podrá enriquecerse, aumentar sus refuerzos y retroalimentarse.

Contribución individual: Cada miembro del grupo debe asumir íntegramente su tarea y, además, tener los espacios para compartirla con el grupo y recibir sus contribuciones.

Habilidades personales y de grupo: La vivencia del grupo debe permitir a cada miembro de éste el desarrollo y potencialización de sus habilidades personales; de igual forma permitir el crecimiento del grupo y la obtención de habilidades grupales como: escucha,

participación, liderazgo, coordinación de actividades, seguimiento y evaluación.

4.3 Preguntas de Investigación.

- ¿Cuáles son los elementos que caracterizan la Inteligencia Emocional?
- ¿Qué características deben tener los equipos de Trabajo Colaborativo?
- ¿Cómo optimizar los resultados de los equipos de trabajo colaborativo, de los estudiantes del primer semestre de la carrera de Secretariado Ejecutivo?

4.4 Justificación.

Conformar equipos de trabajo colaborativo en la actualidad es una estrategia de enseñanza aprendizaje muy utilizada por los docentes en el aula de clases, ya que contribuye como un mecanismo efectivo para que los estudiantes pueden alcanzar aprendizajes significativos.

Una de los requerimientos para que un equipo de trabajo colaborativo alcance resultados óptimos, es sin duda que los integrantes tengan control sobre sus emociones y reconozcan las emociones de los demás, lo que contribuye a garantizar unas relaciones interpersonales adecuadas.

La formación de estudiantes dentro del aula de clases tienen que estar orientada no solo a desarrollar competencias cognitivas, sino también debe contribuir a que

los estudiantes alcancen niveles adecuados de competencia emocional, que les permita manejar conflictos, gestionar el estrés o la ansiedad, tener un buen auto concepto personal o autoestima, mostrar autocontrol, ser asertivos y convivir sanamente con los demás.

Es necesario entonces que el docente contribuya al desarrollo de este tipo de inteligencia, mediante estrategias que permitan fortalecer los valores éticos y morales de sus estudiantes, que les eduque en el respeto y la convivencia, en el desarrollo de su identidad y autoestima, que les enseñe habilidades sociales para desenvolverse adecuadamente, así como a resolver conflictos y manejar la frustración.

El presente trabajo busca contribuir a que el docente fomente el aprendizaje basado en el trabajo colaborativo, mediante una estrategia que contribuya a crear mejores ambientes en los equipos de trabajo colaborativo, con lo cual se disminuirán los problemas de disciplina, y se optimizarán los tiempos disponibles tanto dentro del aula como fuera de ella durante el desarrollo de tareas específicas.

De esta forma se estará favoreciendo la formación integral de los estudiantes, con lo que se logrará impactar en la sociedad mediante la formación de mejores generaciones y seres humanos, cumpliendo con la misión institucional de

incorporar a la sociedad, profesionales que aporten a tener un mundo mejor tanto en lo científico como cultural.

4.5 Metodología.

a. Diseño del estudio.

La presente investigación será de tipo bibliográfico, ya que se buscará información con el propósito de, conocer, comparar, ampliar el conocimiento sobre las variables involucradas en el problema de investigación que se propone, basados en teorías de autores de referencia, la misma que será indagada en libros, revistas, folletos, artículos científicos y todo lo que permita apoyar científicamente el presente proyecto.

También de tipo descriptivo ya que permitirá detallar de una forma más amplia las diferentes características de las variables, con el propósito de fundamentar la propuesta que se proyecta para el problema identificado.

Los métodos desempeñan un papel relevante para la construcción del marco teórico, ya que permite analizar el objeto de estudio más allá de lo superficial. Es por eso que los métodos que se emplearán serán de tipo analítico, porque se revisará a profundidad cada teoría de los autores seleccionados, para caracterizar las variables en estudio. La técnica a utilizarse será la observación, para obtener conocimiento desde el lugar de los hechos.

b. Sujetos y tamaño de la muestra.

Se considerará como universo a los estudiantes de primer semestre de la carrera de secretariado ejecutivo, y se seleccionará como tamaño de la muestra al 100% de estudiantes matriculados en dicho nivel.

c. Definición de variables (variable independiente y variable dependiente)

Variable Independiente: La inteligencia emocional es un término acuñado por dos psicólogos de la Universidad de Yale (Salovey & Mayer, 2008) y difundida mundialmente por el psicólogo, filósofo y periodista Daniel Goleman (2007), se define como la capacidad de sentir, entender, controlar y modificar los estados anímicos propios y ajenos.

Variable Dependiente:

Metodología de enseñanza y de realización de la actividad laboral basada en la creencia que el aprendizaje y la actividad laboral se incrementa cuando se desarrollan destrezas cooperativas para aprender y solucionar los problemas y acciones educativas y laborales en las cuales nos vemos inmersos (EcuRed, 2016).

4.6 Resultados Esperados.

La investigación que se propone relacionada con las variables Inteligencia Emocional y Equipos de Trabajo Colaborativo, dirigido a los estudiantes de primer

semestre de la carrera de Secretariado Ejecutivo, permitirá desarrollar conocimientos sobre cómo la inteligencia emocional contribuye a obtener resultados efectivos en la conformación de equipos de trabajo colaborativo que los docentes aplican como técnica durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por otro lado con la aplicación de la estrategia que se diseñe, se espera generar un impacto positivo no solo en los estudiantes de primer semestre de la carrera de secretariado ejecutivo, sino en toda la comunidad de docentes y estudiantes, es decir se estará fortaleciendo la cultura organizacional de la institución.

La estrategia constará de cuatro Etapas que tendrán como objetivo:

Etapa I : Socializar la propuesta de implementación.

Etapa II : Capacitar a docentes sobre los métodos y técnicas de trabajo colaborativo a aplicar.

Etapa III : Utilizar las tecnologías de información y comunicación para la aplicación de técnicas que fomenten el trabajo colaborativo.

Etapa IV : Evaluación del impacto producido con la ejecución de la estrategia.

5.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anchondo, H. 2011, " Inteligencia Emocional Plena: Hacia un Programa de Regulación Emocional Basado en la Conciencia Plena", Disponible en <http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/5053/Tesis%20Doctoral%20de%20H%C3%A9ctor%20Arturo%20Enr%C3%ADquez%20Anchondo.pdf?sequence=1>

Bizquerra, R. 2003, "Educación emocional y competencias básicas para la vida", Revista.

García, M. 2003 "La educación emocional", Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/410/41040202.pdf>

Goleman, D. 1997, "La Inteligencia Emocional", Editorial Kairos.

Katzenbach, J. R. 2000, El trabajo en equipo ventajas y dificultades. Santiago-Chile: Granica s.a.

Lucero, M. "Entre el trabajo colaborativo y el aprendizaje colaborativo". Disponible en : rieoei.org/deloslectores/528Lucero.PDF (Bizquerra, (1990))

Maldonado, M., 2007, "El Trabajo Colaborativo en el aula universitaria".

Núñez Espinoza, D. M. 2015, "El Control Emocional y el Trabajo en Equipo en los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de los paralelos A, B, C Y D promoción 2013-2015 de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano Vencedores del Cenepa de la Ciudad de Ambato, Pr. AMBATO".

Pérez, E., 2012, "Estrategias para promover el trabajo colaborativo en el salón de clases", Disponible en http://cea.uprrp.edu/wp-content/uploads/2013/05/estrategias_para_promover....pdf

Salovey y Mayer, 1990, "La inteligencia emocional según Salovey y Mayer", Disponible en <http://www.rafaelbisquerra.com/es/inteligencia-emocional/inteligencia-emocional-segun-salovey-mayer.html>

Poaquiza, V. F. 2016, "Inteligencia Emocional y Trabajo Cooperativo en los sextos grados "a" y "b" de educación básica de la unidad educativa Juan Montalvo de la ciudad de ambato provincia de Tungurahua. Ambato".

Vivas García, M. 2003, La educación emocional: conceptos fundamentales. Caracas, Venezuela: Sapiens. Revista Universitaria de Investigación.

Ximenez Cadena, Á., 2007, Quiero y Puedo Acrecentar mi Inteligencia Emocional. Bogota-Colombia: Paulinas .

5.1 Web grafía.

https://www.ecured.cu/Trabajo_colaborativo

<http://www.grandespymes.com.ar/2011/09/09/la-inteligencia-emocional-origen-y-concepto/>

<http://www.rafaelbisquerra.com/es/inteligencia-emocional/inteligencia-emocional-segun-salovey-mayer.html>

<http://www.redem.org/boletin/files/Marta%20Teijido%20-%20inteligencia%20emocional.pdf>

[https://books.google.com.ec/books?id=dc1FRl6n9UUC&pg=PA22&dq=elementos+que+caracterizan+la+Inteligencia+Emocional.&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepa\(Poaquiza,2016\)ge&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=dc1FRl6n9UUC&pg=PA22&dq=elementos+que+caracterizan+la+Inteligencia+Emocional.&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepa(Poaquiza,2016)ge&q&f=false)

https://books.google.com.ec/books?id=3RGRCAAAQBAJ&pg=PP21&dq=elementos+que+caracterizan+a+los+equipos+de+trabajo+colaborativos&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=elementos%20que%20caracterizan%20a%20los%20equipos%20de%20trabajo%20colaborativos&f=false

<https://books.google.com.ec/books?id=->

<http://utpl.edu.ec/sites/default/files/documentos/reglamento-de-regimen-academico-2015.pdf>
(Núñez Espinoza, 2015)

<http://educaciondecalidad.ec/leyes-sistema/ley-educacion-superior-loes.html>

[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/La%20Inteligencia%20emocional%20en%20la%20empresa%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/La%20Inteligencia%20emocional%20en%20la%20empresa%20(2).pdf)

Martínez (1990), <http://inteligenciaemocionalyraicis.blogspot.com/>

Cabero y Márquez(2004), <https://tecnologia-educativa->

ucr.wikispaces.com/QU%C3%89+ES+TRABAJO+COLABORATIVO

Felder yBrent(2007),http://mailing.uahurtado.cl/cuaderno_educacion_41/pdf/art_trabajo_colaborativo.pdf <http://www.redalyc.org/pdf/410/41040202.pdf>

6.- ENUNCIACIÓN DE LA PROPUESTA

Estrategia de Trabajo Colaborativo que utiliza como eje transversal el desarrollo de la Inteligencia Emocional en los estudiantes del primer semestre de la carrera de Secretariado Ejecutivo. Año 2016.