

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Carrera de Administración de Empresas

**DESCUBRIENDO COMPETENCIAS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL,
DESEMPEÑO LABORAL E INTENCIÓN EMPRENDEDORA SOCIAL EN
ACTORES COMUNITARIOS DE ORGANIZACIONES
AGROECOLÓGICAS DE LA PROVINCIA DEL AZUAY**

Trabajo de titulación previo a la
obtención del título de Ingeniera
Comercial

Autoras:

Marcia Ximena Rojas Merchán
Miriam Valeria Siguachi Inga

Directora:

Nubia Gabriela Álava Atiencie
ORCID: 0000-0002-4382-4689

Cuenca, Ecuador

2023-02-13

Resumen

La presente investigación centra su objetivo en descubrir competencias de inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social en actores comunitarios de organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay, respondiendo así los siguientes objetivos: Describir la autorregulación, empatía, motivación y habilidades sociales de los socios y socias de las organizaciones agroecológicas analizadas por sexo y rol que desempeña en la asociación, determinar la asociación y capacidad explicativa de la inteligencia emocional en el desempeño laboral y la intención emprendedora social y comparar las diferencias significativas en las variables: inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social de las cuatro organizaciones agroecológicas analizadas. Para ello se utilizó varias boletas de encuestas propuestas por autores en investigaciones anteriores todas estas medidas en escala de Likert. De acuerdo a los resultados obtenidos y una devolución de resultados creativa se pudo profundizar el análisis en el cual se determinó que en las cuatro organizaciones tienen una correcta actuación de la inteligencia emocional de acuerdo a los acontecimientos que se presenten en el día a día. Para el segundo objetivo tenemos que la inteligencia emocional con respecto al desempeño laboral y a la intención emprendedora social hay una asociación positiva y una capacidad explicativa fuerte entre las variables, finalmente el tercer objetivo se obtuvo que no hay diferencias significativas entre las variables en las cuatro organizaciones, sin embargo, también se analizó cada subdimensión para tener más precisión en el cual solo una organización maneja de diferente manera la motivación con respecto a las demás organizaciones.

Palabras clave: inteligencia emocional, desempeño laboral, intención emprendedora social

Abstract

The following investigation focuses its objective on discovering potential emotional intelligence, work performance and social entrepreneurial intention in community representatives of agroecological organizations in the province of Azuay, thus responding to the following objectives: Describe the self-regulation, empathy, motivation and social skills of the partners of agroecological organizations analyzed by gender and role played in the association, to determine the association and explanatory capacity of emotional intelligence in job performance and social entrepreneurial intention and compare the significant differences in the variables: emotional intelligence, job performance and social entrepreneurial intention of the four agroecological organizations analyzed. For this, several survey forms proposed by authors in previous investigations were used, all these measures on a Likert scale. According to the results obtained and return of creative results, it was possible to deepen the analysis in which it was determined that in the four organizations they have a correct performance of emotional intelligence according to the events that occur on a daily basis. For the second objective we have that emotional intelligence with respect to work performance and social entrepreneurial intention there is a positive association and a strong explanatory capacity between the variables. Finally, for the third objective it was obtained that there are no significant differences among the variables in the four organizations, however, each subdimension was also analyzed to have more precision in which only one organization handles motivation in a different way with respect to the other organizations.

Keywords: emotional intelligence, work performance, social entrepreneurial intention

Índice

1. INTRODUCCIÓN	10
2. MARCO TEÓRICO	12
2.1 La agroecología surgimiento y definición.	12
2.2 Características de la agroecología	16
2.3 Principios básicos de la Agroecología	16
2.4 Importancia de la Inteligencia Emocional a nivel organizativo en la Agroecología.....	18
2.5 El Desempeño laboral a nivel organizacional en la agroecología	21
2.6 Dimensiones del desempeño laboral.....	22
2.7 La inteligencia emocional como potenciadora del desempeño laboral e intención emprendedora social.....	24
3. METODOLOGÍA	28
3.1 Método de investigación.....	28
3.2 Unidad de análisis.....	29
3.3 Herramienta de levantamiento de información	31
3.4 Inteligencia emocional.....	32
3.5 Desempeño laboral	33
3.6 Intención Emprendedora Social	34
3.7 Análisis factorial exploratorio por componentes principales	34
3.8 Técnicas de análisis.....	37
4. RESULTADOS.....	38
5. DISCUSIÓN	51
6. CONCLUSIONES	53
7. RECOMENDACIONES	56
8. BIBLIOGRAFÍA	57
9. ANEXOS.....	61

Índice De Tablas

Tabla 1: Organizaciones Agroecológicas del Azuay.....	29
Tabla 2: Variables de Análisis	31
Tabla 3: Fiabilidad y validez de la Inteligencia Emocional, Desempeño Laboral, Intención Emprendedora, Autoeficacia y Ecosistema Emprendedor	35
Tabla 4: Fiabilidad y validez de los subdimensiones de las variables Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral.....	36
Tabla 5: Tabla de datos descriptivos de inteligencia emocional por sexo de los socios de las cuatro organizaciones agroecológicas del Azuay.....	39
Tabla 6: Tabla de datos descriptivos de inteligencia emocional por el rol que desempeñan de los socios de las 4 organizaciones Agroecológicas del Azuay.....	43
Tabla 7: Relación y capacidad explicativa entre las variables Inteligencia Emocional, Desempeño Laboral e Intención Emprendedora Social.....	45
Tabla 8: Relación y capacidad explicativa de las subdimensión de la Inteligencia Emocional en el Desempeño Laboral e Intención Emprendedora Social.....	46
Tabla 9: Diferencias significativas en la Inteligencia Emocional, Desempeño Laboral e Intención Emprendedora Social de Apa Azuay, Ally Causay, Comuna Illapamba y Comuna Chunaza.....	48
Tabla 10: Diferencias significativas en motivación en las cuatro organizaciones agroecológicas del Azuay.....	49

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien es fundamental en mi vida.

Agradezco a la Universidad de Cuenca, que me abrieron sus puertas con el objetivo de esmerarme en el estudio y ahora ser una profesional.

A mi directora de tesis, Ing. Gabriela Álava Atiencie PhD y a mi compañera de tesis Miriam Siguachi, quienes, con su esfuerzo, tiempo, paciencia, dedicación, conocimientos, y sobre todo experiencia han logrado que pueda terminar con éxito mi trabajo de investigación.

De igual manera quiero agradecer a mis padres, hermanos por su gran apoyo, consejos, ánimo, y compañía en los momentos difíciles de mi vida.

Finalmente agradezco a las personas que pertenecen a las organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay, que fueron parte de mi trabajo de titulación, por su aporte, conocimiento y sobre todo experiencias del diario vivir.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios les bendiga.

DEDICATORIA

Dedico este presente trabajo a mis padres Manuel y Blanca, ellos son mis mejores guías, y por ellos soy una profesional, estoy orgullosa de haberlos elegido mis padres.

A mis hermanos: Mariela, Diana y Jerson por su cariño y apoyo durante todo este proceso. Y sobre todo a mi hermosa hija Ashley Anahí, quien es mi inspiración para seguir adelante y sobre todo proponerme más metas. A toda mi familia ya que con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona.

Finalmente quiero dedicar mi trabajo de investigación a mis amigas y amigos, entre ellos a Cristina por su apoyo incondicional en todo momentos buenos y malos, y sobretodo en esta meta anhelada.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento a Dios, quien con su bendición me da fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

Gracias a mis padres, por ser los principales promotores de mis sueños, por su amor, trabajo, sacrificio, confianza en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

De igual manera mi profundo agradecimiento a la Universidad de Cuenca, a mis profesores quienes día a día me compartieron sus conocimientos y experiencias, en especial a la Ing. Gabriela Álava Atiencie PhD directora de tesis y a mi compañera de tesis Marcia Rojas, por el apoyo, motivación, guía y sobre todo por su acompañamiento y responsabilidad en todo el proceso de investigación.

Un profundo agradecimiento a los socios y socias de las cuatro organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay, por su apoyo, solidaridad, compromiso y su gran aporte para esta investigación.

¡Con Gritud!

Miriam Valeria Siguachi Inga

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación es dedicado principalmente a Dios, por brindarme la intelectualidad, sabiduría y la fuerza suficiente para seguir en adelante cumpliendo todas mis metas, sueños y objetivos.

A mi familia, a la familia de mi esposo, a mis padres Nube y Ángel, hermanos: Pedro, Xavier y Franco, hermana Alexandra, cuñado Andrés, a mi esposo Darwin e hijos: Anderson (+) y Eydan, quienes han sido parte fundamental en este largo recorrido de estudio, ellos son quienes me dieron grandes enseñanzas y los principales protagonistas de este sueño alcanzado.

¡Con Amor!

Miriam Valeria Siguachi Inga

1. INTRODUCCIÓN

Existen personas que se adaptan mejor que otras en diferentes situaciones que se presenten en la vida diaria. Con ello las emociones han tomado un papel muy importante en la forma de tomar alguna decisión o respuesta, el cual puede ser de una manera positiva o negativa, varios estudios demuestran que no solo el tener un buen desarrollo intelectual ayudara a tener éxito si no adicional a esto se debe tener en cuenta la capacidad de manejar las emociones propias y con los demás.

Según Gardner, Peter Salovey y Jhon Mayer, de la utilización de las inteligencias múltiples se deriva la inteligencia emocional, consideran que es la capacidad de poder controlar las emociones y sentimientos tanto propios como de los demás. Dichos autores en 1997 propusieron una nueva definición en el que relacionan con varios factores como: la habilidad para expresar y regular emociones de igual manera para poder entender la emoción y el conocimiento emocional, todas estas harán que una persona pueda obtener crecimiento emocional e intelectual. (Ruiz, 2022).

Sin embargo, Daniel Goleman propuso una nueva definición la cual es catalogada como un mérito, "La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer y manejar nuestros propios sentimientos y para poder monitorear las relaciones con los demás", en la publicación de su obra, en donde introduce el estudio de la inteligencia emocional. Señala que para conseguir ser inteligente emocionalmente se debe tener dominio de las aptitudes y así poder tener el control de la autorregulación, motivación, empatía y las habilidades sociales. (Getxo, 2008).

El objetivo primordial de la inteligencia emocional es saber controlar las emociones, pero también saberlas manejar en situaciones en las que las emociones se manifiestan incontrolables, con la ayuda de la reflexión para así poder tomar una mejor decisión en cuanto a la acción que se tome.

En la actualidad las organizaciones buscan mejorar el desempeño laboral para un correcto desarrollo, crecimiento e incrementar la productividad, es por ello que las emociones también se deben tomar en cuenta para la resolución de dichos aspectos, Goleman dice que este aspecto es de vital importancia para cualquier tipo de organización ya que en la actualidad no solo se compete con los productos o servicios, sino también con la eficiente administración del capital humano. De esta manera el presente artículo busca identificar la influencia que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral dentro de las organizaciones agroecológicas en la provincia del Azuay.

De igual manera destacamos la importancia de la inteligencia emocional dentro de la intención emprendedora social, los atributos de la inteligencia emocional son indispensables para que los miembros de las organizaciones desarrollen sus actividades económicas como sus propios negocios, es por ello que la aplicación de inteligencia emocional ayuda a las personas para el desarrollo y éxito en las actividades que realicen. Dado que la IE puede estar correlacionada con el éxito de los emprendedores, es relevante analizar esta relación.

Siendo éste el panorama se planteó el presente artículo el cual nos permitirá acercarnos a la realidad e influencia en las organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay, para la investigación se planteó el siguiente tema: “Descubriendo competencias de inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social en actores comunitarios de organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay”, para el desarrollo del mismo se planteó tres objetivos específicos:

- Describir la autorregulación, empatía, motivación y habilidades sociales de los socios y socias de las organizaciones agroecológicas analizadas por sexo y rol que desempeña en la asociación.
- Determinar la asociación y capacidad explicativa de la inteligencia emocional en el desempeño laboral y la intención emprendedora social.
- Comparar las diferencias significativas en las variables: inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social de las cuatro organizaciones agroecológicas analizadas.

Para facilitar la lectura de este artículo se ha estructurado de la siguiente manera, en primer lugar, tenemos el marco teórico, en donde se podrá introducir en el tema planteado, además de la revisión bibliográfica en donde se enmarca las principales características de las diferentes teorías desarrolladas e investigaciones realizadas con el mismo enfoque de las variables en ámbitos de la agricultura ya que en el ámbito de la agroecología se carece de información y estudios, en segundo lugar, tenemos los aspectos metodológicos que se ha implementado a fin de poder responder los objetivos planteados, aproximándolos al territorio y a una realidad concreta, se acogió a una metodología cualitativo participativo y cuantitativo es decir un enfoque mixto, en donde se detallan las variables, fórmulas y programas a utilizar. Como tercer punto tenemos la presentación e interpretación de los principales resultados organizados según los objetivos que se han planteado, por último, se presentan las discusiones, conclusiones y recomendaciones que surgen de la investigación del presente artículo.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 La agroecología surgimiento y definición.

Besin en 1928, utilizo por primera vez el termino de agroecología, pero este término se empieza a utilizar con más frecuencia desde 1980 (Toledo, 2010).

La agroecología proviene por diferentes crisis en el mundo en que se integra estrategias ecológicas, económicas y sociales en el sector rural, se considera a la familia y a la comunidad rural como un eje importante donde se dignifica su condición de vida (Acevedo, 2009).

El termino agroecología lo usan a partir de los años 70, sin embargo, su práctica es muy antigua como los orígenes de la agricultura, ya que los indígenas utilizan recursos renovables y estructurales del campo existentes en cada región y así se suman mecanismos en los cultivos acomodándose a las variables del medio ambiente de manera natural (Altieri M. , 2020).

Agroecología es una técnica de agricultura donde no se utiliza agroquímicos, no se desgasta recursos naturales, esto permite igualdad en recursos y oportunidades en el mercado y para la comunidad en general, es decir es una propuesta productiva, es ambientalmente seguro (Acevedo, 2009).

El objetivo de agroecología es mantener un bienestar en la salud de la familia, en primer lugar, la familia rural, que garantiza la satisfacción de necesidades básicas como su nutrición, educación y espacios recreativos en el lugar que se desempeña, de esta manera los campos es más que una empresa rentable, porque genera oportunidades para la familia rural de esta manera ayuda a la construcción de propios proyectos futuros de vida (Acevedo, 2009).

También se la define como la producción de alimentos en los cuales se priorizan las culturas de las comunidades campesinas, tratando de no perder valor en las prácticas tradicionales de cada una de las localidades, es decir la agroecología fomenta el utilizar insumos naturales en vez de utilizar productos químicos o externos a la naturaleza, Altieri dice "que es la fertilidad natural de suelo y así tratar que la naturaleza pueda desarrollarse sin la utilización de químicos o algún producto externo a lo natural" (Altieri & Toledo, 2010).

Del término agroecología se deriva otros términos de los cuales podemos mencionar: la agricultura de la conservación, orgánica, ecológica, sostenible y verde, nuevas formas de producción de alimentos naturales, todas son diferentes solo comparten un mismo principio (Álava, 2019).

Para su comprensión, a continuación, se identifican sus significados y definición:

Agricultura de conservación: es un conjunto de técnicas que se utiliza para mejorar el

manejo de la eficiencia de recursos naturales como el suelo, el agua y agentes externos (FAO, 2015).

Agricultura orgánica: es un sistema de producción que evita en gran medida los fertilizantes y pesticidas sintéticos, esta agricultura depende de insumos orgánicos y biológicos y se basan en principios ecológicos (Altieri & Nicholls, 2009).

Agricultura ecológica: se basa en la propia naturaleza, una de sus técnicas más importantes es mantener la fertilidad natural del suelo mediante el reciclaje de nutrientes de la materia orgánica, no hace uso de insumos químicos (Kolmans & Vasquez, 1999)

Agricultura verde: Para este tipo de agricultura es necesariamente que se aplique como mínimo 6 principios agroecológicos y que sean capaces de enfrentar cambios (Altieri, Koohafkan, & Gimenez, 2012).

Agricultura sostenible: esta agricultura busca conservar recursos para un ambiente sano y sobre todo que sea económicamente positivo (Villalva & Fuentes, 1994).

La agroecología es una manera de generar ingresos para las familias campesinas aun siendo que no se cuente con extensiones grandes de tierra, de esta manera se generan empleos evitando la migración hacia las ciudades en busca de oportunidades laborales. Por otro lado, los desperdicios y desechos de la familia campesina se aprovechan utilizándolos como abono para el suelo y así poder mejorar las condiciones naturales de la tierra en la agricultura, protegiendo la salud de consumidores y agricultores (Shutter, 2014).

La Agroecología tiene un enfoque de la agricultura sostenible no únicamente orgánica que implica la producción limpia y sana libre de químicos y que trasciende hacia lo cultural reivindicando prácticas y saberes ancestrales desde la conservación de suelos, reciclaje reutilización, cuidado del agua, forestación, biodiversidad, etc. Endonde el ser humano está sobre todas las cosas y existe una ayuda solidaria y participativa entre todos los integrantes de sus asociaciones. Por lo que implica la interacción entre lo ambiental, económico solidario, social, cultural y político, el cual va ligado al medio ambiente sensible socialmente, no solamente se basa en la producción sino a la sostenibilidad ecológica del sistema de producción. Es el desarrollo de prácticas o tecnologías diseñadas para incrementar los rendimientos y mejorar los márgenes de beneficio (Altieri & Toledo, 2011).

La Agroecología en el Ecuador

La agroecología en el Ecuador surge entre los años ochenta y noventa, creándose ONG con el propósito de poder rescatar la agroecología en los agricultores, pero también abriendo camino a incorporar temas como en lo social, económico, cultural, ambiental e inclusive en lo

político, para ello nacen y se conforman los siguientes: la Coordinadora Ecuatoriana de Agroecología, la Fundación HEIFER, el Centro de Agricultura Biológica en el Azuay, la Corporación de productores Biológicos, Dando paso a la creación de nuevas redes de productoras y productores Agroecológicos en Pichincha (BIOVIDA), Loja (RAL), Cotacachi (UNORCAC), Tungurahua (PACAT) y del Austro (Austro - RAA) (Heifer, 2014).

En el Ecuador se reconocen varias definiciones de Agroecología propuestas por organizaciones campesinas, redes agroecológicas, organismos no gubernamentales o centros académico. Esta es una definición de elaboración colectiva que se puede apreciar en el proyecto de Ley de Agro biodiversidad y Fomento Agroecológico presentado por diversas organizaciones sociales a la Asamblea Nacional Legislativa en el año 2012.

La agroecología se denomina como la nueva forma de agricultura basada en los ciclos de la naturaleza y va de la mano con los conocimientos ancestrales y modernos, demostrando el respeto entre el hombre y el medio ambiente, incorporando temas ambientales, agronómicas y no dejando de lado lo cultural, económico, político y social. Se lleva en consideración los ciclos de la naturaleza para poder llevar a cabo la producción y el consumo sostenible, libres de químicos, tenemos algunos ejemplos de producción agroecológica ancestral como son: la producción de maíz, las huertas caseras y otras formas de agricultura natural que ya se las practica en fincas y granjas con producción diversificada (Gortaire, 2016).

A la producción agroecológica se la distingue de las denominaciones orgánica, ecológica y biológica ya que el concepto de agroecología puede ser similar, pero es un modelo completamente diferente.

Podemos mencionar algunas definiciones sobre la agroecología en Ecuador:

Organización	Concepto
<p>(CEA) Coordinadora Ecuatoriana Agroecológica</p>	<p>Permitir ver a la agricultura como una actividad productiva, pero que esta contribuya con el cuidado y la conservación de los recursos naturales, promoviendo así a la recuperación de culturas con el fin de una mejor calidad de vida para las familias agricultoras.</p>
<p>Heifer</p>	<p>Es la producción de eficiente, económicamente viable y sobretodo la garantía de alimentos sanos impulsando a la utilización de insumos naturales.</p>
<p>Red de Productores/as BIOVIDA en el norte de Pichincha</p>	<p>Sin la utilización de químicos para la fumigación y producción de productos. Prioriza el cuidado del suelo, agua, plantas y animales, respetando siempre las costumbres del pueblo, con el fin de velar por el bienestar de los consumidores y productores.</p>
<p>Red Cántaro</p>	<p>Es una propuesta para una vida de calidad, llevando consigo la armonía con la naturaleza.</p>
<p>Red Agroecológica del Austro</p>	<p>Evitar la dependencia de productos químicos para fomentar la conservación de los ecosistemas naturales, tomando en cuenta la producción con insumos de la propia naturaleza.</p>
<p>Mushuk Pakarina</p>	<p>Es tomada en cuenta como una nueva forma de vida, proponiendo nuevas formas de cultivos naturales para que los productos sean sanos y nutritivos, sin depender de productos ajenos a la naturaleza.</p>

Fuente: (Heifer, 2014)

Elaboración: (Álava, 2019)

Como hemos visto la agroecología es una ciencia compleja ya que está involucrada con varios aspectos ya mencionados como la economía, la política, en cuestiones sociales, culturales en el cual su principal objetivo es realizar una agricultura amigable con el medio ambiente y que esto se desarrolle de manera eficiente tanto para cuidar el bienestar de productores y consumidores.

Las siguientes características son fundamentales para la aplicación de los principios agroecológicos, ya que se refiere al cuidado de la naturaleza, la conservación de la madre

tierra, saberes ancestrales, y su cultura. Todas estas desarrollan las organizaciones analizadas en la presente investigación en la provincia del Azuay.

2.2 Características de la agroecología

Para obtener un uso más suficiente del suelo, se considera la rotación y la diversidad de cultivos, esto ayudaría a la producción libre de plagas y químicos.

- Reutilizar los recursos propios del campo, podemos mencionar los excrementos de animales este ayudara a la fertilización de los cultivos de igual manera con los desechos orgánicos de las familias para realizar compostaje.
- La utilización eficiente de los recursos propios de la naturaleza como el uso decercos vivos es decir cercos formados por las propias plantas pueden ser madereros o frutales esto ayudara a repeler insectos.
- Después de la cosecha se podrá contar con semillas propias para una nueva siembra, estas ya estarán adaptadas a la localidad por el cual las siembras serán más resistentes a cualquier fenómeno natural.
- Para la crianza y reproducción de animales será favorable que estos se den en espacios amplios y al aire libre para un mejor crecimiento.
- Para la alimentación de animales y para la producción de alimentos no se utilizan transgénicos.
- Los productos obtenidos en la agricultura so el resultado de trabajo, técnicas y experiencias por lo que el valor de mercado del producto serán de manera que recompense el trabajo y obtener un beneficio para los agricultores.
- Para la comercialización de los productos agroecológicos, se necesita de personas intermediarias quienes a ayudaran a llegar a más hogares y así generar más ingresos de las ventas realizadas.
- Con todos estos aspectos se puede mencionar que se conserva el suelo, se aprovecharía al máximo los recursos naturales y de igual manera se ahorraríaen la búsqueda de semillas para nuevas producciones (Altieri & Toledo, 2010).

2.3 Principios básicos de la Agroecología

Para un manejo eficiente de los ecosistemas con la agroecología variosautores plantean principios.

Según (Gliessman S. , 1998)

- La práctica del reciclaje de los nutrientes propios de la naturaleza paraevitar

en consumo de insumos químicos o externos a lo natural.

- Mejora la actividad biológica de la tierra con la utilización de la materia orgánica.
- Poner en práctica la diversificación de cultivos llevados de la mano con el tiempo y espacio.
- Incorporar la ganadería a los cultivos para poder obtener mayor productividad del sistema agrícola.

Según (Altieri & Toledo, 2010) identifican como principios básicos de la Agroecología a:

De igual manera como los mencionados anteriormente podemos decir que el reciclaje de los recursos propios de las familias para ayudar a la fertilización del suelo, no utilizar productos externos a la naturaleza para la producción y la diversificación en los cultivos para incrementar la resistencia del ambiente y productos ante los cambios constantes, y mencionar el integrar a los cultivos la crianza de los animales.

Finalmente (Heifer, 2014) nos dice:

- Reducir los insumos químicos en la producción ya que esto causan daño al medio ambiente y sustituir por insumos orgánicos.
- Para evitar la erosión del suelo se aconseja utilizar materia orgánica para poder crear una capa de protección.
- Para poder evitar la utilización de los pesticidas y las fumigaciones se sugiere la rotación de los cultivos.
- Para equilibrar y optimizar el ciclo de los nutrientes en la tierra, se puede reciclar y obtener materia orgánica como protección.
- Multifuncionalidad, agroforestería y combinaciones de cultivos y ganado o integrando peces, camarones u otros recursos acuáticos.

Según la investigación Sostenibilidad de organizaciones agroecológicas identifica nueve principios, los cuales se desarrollan con más énfasis en las cuatro organizaciones de esta investigación.

1. **Agroforestería:** es un modelo ecológico el cual promueve la biodiversidad y este prospera sin químicos, sostiene producciones de cultivos, animales en todo el año (Koothafkan & Altieri, 2011).
2. **Conservación del suelo:** se refiere al manejo y cobertura del suelo mediante la rotación de cultivos para así evitar la erosión y mejorar la calidad del suelo. (Nicholls

& Altieri, 2013)

3. **Biodiversidad:** Tiene que ver con la flora ya que interactúa con los seres vivos e inertes que conforman el ecosistema. Y la fauna incluye las plagas (Alonso & Guzmán, 2006).
4. **Protección de cultivos:** Refiere que un cultivo se puede volver a repetir en mismo lugar después de intervalos de tiempo, después de que la tierra ya haya incluso un cultivo diferente (Valdivieso, 2009).
5. **Cuidado del agua:** en este los árboles juega un papel importante buscando siempre un equilibrio hídrico para la tierra (Altieri & Nicholls, 2021).
6. **Utilización de recursos locales:** La correcta utilización de los recursos naturales y orgánicos, el trabajo, la tierra entre otros (Altieri & Nicholls, 2021).
7. **Reciclaje:** Este se puede lograr mediante un proceso, en los cuales los nutrientes van circulando dentro del ecosistema los cuales pueden llegar a ser biomasa viva de la materia orgánica del suelo Borman y likens, 1967 citado por (Gliessman, 2007).
8. **Reutilización:** A los desechos orgánicos se pueden volver a dar uso de la manera en la que se creyere conveniente para un mejor funcionamiento en la agricultura y del suelo (Álava, 2019).
9. **Técnicas Ancestrales:** la UNESCO menciona que son las técnicas, experiencias, mitos, valores entre otros los cuales se han ido transmitiendo de generación en generación de un sistema de educación endógena.

La presente investigación se centra en las organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay, a estas se las define como agrupaciones de personas que implementan prácticas y conocimientos agroecológicos que aportan a la sostenibilidad de los recursos para su producción, y por ello también es importante mencionar el término de inteligencia emocional ya que este ayuda con el desarrollo de seguridad, confianza y de relacionarse con uno mismo y con los demás, esto permite tomar mejores decisiones para el bien de toda la comunidad, aumentaría la confianza y desempeño laboral. Así también dándole énfasis al pertenecer a la (EPS) economía popular y solidaria el cual centra su interés en el desarrollo rural, es decir tratan de disminuir la dependencia promoviendo que los socios sean los propios dueños de sus emprendimientos y así poder generar condiciones que posibiliten la creatividad, productividad y acceso al trabajo que garanticen una vida digna (Álava, 2019).

2.4 Importancia de la Inteligencia Emocional a nivel organizativo en la Agroecología.

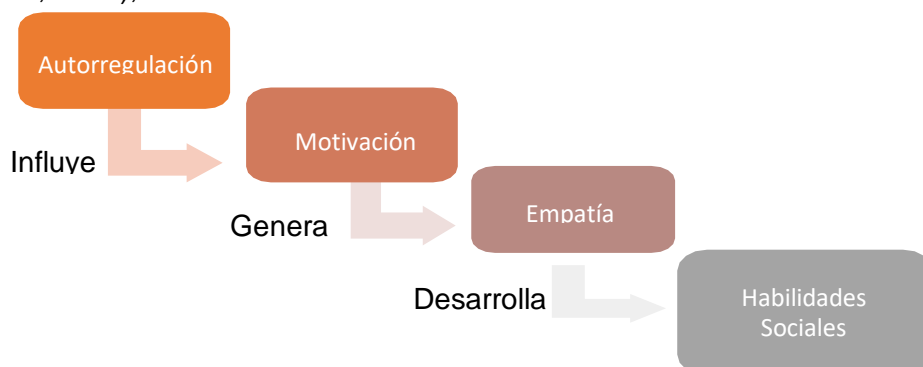
El concepto de inteligencia emocional es bastante reciente en el ámbito laboral, en especial en el sector de la agroecología. Según diversos estudios tiene un gran impacto a nivel laboral desde múltiples perspectivas, por ende, se busca darle un poco más de fuerza a nivel organizacional de asociaciones, razón por la cual su importancia como competencia profesional es enorme (Cañada, 2021).

En el sector de la agroecología este tema debe ser impulsado como prioridad a los colaboradores, para trabajar con y por la comunidad del campo y así seguir prosperando (Latorre, 2018).

Podemos decir que la ciencia se ha encargado de mostrar el impacto positivo que tiene la inteligencia emocional en el éxito profesional, al grado que Daniel Goleman indica que el coeficiente emocional es el 80% del éxito y el coeficiente intelectual se queda con el 20%. (Cañada, 2021). También menciona que el éxito de una persona no solo depende de un coeficiente intelectual o de estudios académicos. Dándole más importancia al nivel de inteligencia emocional, es por esta razón que en el ámbito de la agroecología se obtendrían varios beneficios como el aumento de la productividad con el solo hecho de un mayor rendimiento, cumpliendo expectativas en el ámbito de trabajo para cada uno de los colaboradores, llevando inclusive a tener resultados positivos en las ventas resultado de una mejor comprensión y conexión con los clientes.

La inteligencia emocional en la agricultura es interesante y muy exigente, esta ayudará a que los productores se muestren empoderados, convencidos y con un alto nivel de positivismo de un negocio sin dependencias (Latorre, 2018).

Para este análisis se utilizará las dimensiones para la inteligencia emocional propuestas por (Goleman, 1996), las cuales son:



Fuente: Base de datos de proyecto “Descubriendo competencias de inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social en actores comunitarios de organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay” en un total de 117 socios y socias de 4 organizaciones agroecológicas.

Elaboración: Autoras

1. Autorregulación

(Goleman D. , 1999), afirma que es la habilidad de poder manejar el estado de ánimo, impulso y emociones, para lograr esto se tendría que emplear emociones de una manera constructiva, enfocándose siempre en el lado positivo de cada situación, siempre tratando de evitar el actuar impulsivamente, esto constituye el tener cinco competencias emocionales como: integridad, autocontrol, confiabilidad, innovación y adaptabilidad.

Ejemplo de autorregulación, una persona no tiene un muy buen día y es consciente de ello. Ese día un amigo le dice una broma, e internamente le hace enfadar. Sin embargo, esta persona sabe que tiene un mal día y que por eso le ha afectado más la broma, su amigo lo ha hecho la broma con buena intención. Por ello, decide no presentar una reacción de ira y opta por decirle a su amigo que hoy no se encuentra muy bien y preferiría que no le hiciera bromas. De esta manera las personas con una buena autorregulación entienden y buscan formas de reaccionar y controlar sus emociones e impulsos, de acuerdo con la situación que se presente.

2. Motivación

La motivación se relaciona con el desarrollo del ser humano, es decir trata de crear entornos positivos en los cuales se pueden satisfacer objetivos orientándose siempre al aportar energía y esfuerzo efectivo, esta no se caracteriza como un rasgo personal más bien es la interacción de cada una de las personas ante las situaciones diferentes del diario vivir. La motivación en cada una de las personas se maneja de manera diferente dependiendo de los momentos y situaciones en el que se encuentren (Avendaño, 2002).

Ejemplo de motivación, el reconocimiento personal por el trabajo que desempeñan los miembros de la organización es mucho más valioso que esperar un reconocimiento material, es decir los trabajadores se sienten más motivados para mejorar cada vez más sus actividades laborales.

3. Empatía

Es la capacidad que tiene una persona al entender la situación y los sentimientos que en un momento dado está viviendo otra persona, es decir, comúnmente se dice ponerse en los zapatos de la otra persona. Pero el tener esta competencia no es fácil (Sara, 2019), de manera general es ser consciente de las emociones de otros (Santillana & Hidalgo, 2020).

Ejemplo de empatía, alegrarse por algún logro positivo de alguien es sentir como propia la felicidad ya que está en un gran momento, aunque esa situación no le reporte ningún beneficio, se alegra por el bienestar de esa persona de manera desinteresada y sincera.

4. Habilidades sociales

Por su parte (Goleman D. , 1998), describe que es poder manejar de manera adecuada las relaciones sociales con las demás personas, sirven de apoyo a varias actitudes y como base para poder manifestar cada una de las competencias personales.

Ejemplo de habilidades sociales, cuando una persona vende sus productos, debe tener un alto nivel de habilidades sociales para poder negociar con los clientes, de esta manera las dos partes se verán beneficiadas, caso contrario si esta persona tiene el interés de vender a precios altos, el cliente se verá afectado y podría reaccionar de una manera negativa.

De esta manera se evidencia la importancia de generar organizacionalmente las dimensiones antes señaladas para crear un ecosistema de trabajo agradable, amigable y confiable en el que los socios y socias de las organizaciones potencien sus habilidades sociales y por ende se refleje en su desempeño laboral.

2.5 El Desempeño laboral a nivel organizacional en la agroecología

Por su parte (Pelaci, 2005) citado por (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010) plantea que: es el valor que cada una de las personas aporta a la organización en un determinado periodo de tiempo, el desempeño laboral puede variar según las circunstancias que se presente en la organización.

(Chiavenato I. , 2009) para las organizaciones el desempeño laboral es uno de los componentes importantes y principales ya que en este se verá la eficiencia de la organización. Es decir, el desempeño de los colaboradores se reflejará en base a su comportamiento con los resultados requeridos en cada una de las actividades a cargo de cada uno de ellos.

Es por ello que es necesario utilizar a la inteligencia emocional para poder resolver cualquier inconveniente que se presente en la organización y este afecte al desempeño laboral de los colaboradores ya si poder obtener un muy buen desempeño laboral en las organizaciones (Morales, Alcivar, & Lopez, 2016).

Actualmente en las organizaciones se hace necesario evaluar el desempeño laboral de los integrantes de una empresa como una herramienta clave de Talento humano ya que se destaca el valor agregado por parte de los integrantes de la asociación y de esta manera se mejora la productividad en el ámbito que se desempeñe (Chiavenato I. , 2009).

Realizando el análisis se podría identificar el estilo de liderazgo que tienen las organizaciones, como se identifican los socios y socias con las organizaciones, logros alcanzados individuales y de equipo, motivación, compromiso y comunicación entre la organización y socios y socias.

2.6 Dimensiones del desempeño laboral.

Según (Guerrero, 2014) clasifica las dimensiones de la siguiente manera:



Fuente: Base de datos de proyecto “Descubriendo competencias de inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social en actores comunitarios de organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay” en un total de 117 socios y socias de 4 organizaciones agroecológicas.

Elaboración: Autoras

1. Iniciativa

(Guerrero, 2014) La iniciativa es una de las cualidades que deberían estar presentes en cada uno de los colaboradores de las organizaciones ya que es un punto de partida en cualquier actividad en el que se involucre resolver.

Podemos decir que también se le conoce como una cualidad de las personas de adelantarse comunicando, tomando decisiones o dando resultados sin tener un mando o cargo de hacerlo.

Ejemplo de iniciativa, en una organización, sin importar que sea miembro de la directiva o alto mando, siempre hay tener la iniciativa de aportar con su punto de vista proponer soluciones cuando hay problemas, es importante involucrarse para demostrar interés por el bien de la organización.

2. Trabajo en equipo

(Guerrero, 2014), es la colaboración de un grupo de colaboradores con el fin de alcanzar un objetivo en común, es por ello que en las organizaciones es crucial esta variable ya que será necesario que los colaboradores se entiendan y comprendan bien juntos para cualquier circunstancia a la que se enfrente la organización, intentaran interactuar, cooperar utilizando las habilidades de cada uno de manera reconstructiva, dejando siempre de lado las enemistades y conflictos personales.

La frase que debe ser primordial para poder trabajar en equipo mencionada por Ford (2020) “Juntarse es un comienzo. Seguir juntos es un progreso. Trabajar juntos un éxito” (Ford, 2020).

3. Cooperación con los colaboradores

(Guerrero, 2014), Es una forma de organizar a las diferentes capacidades y experiencias entre todos los colaboradores involucrados, es decir se toma en cuenta la participación de cada uno compartiendo así las cualidades que cada uno posee y aprendiendo de las que no posee para lograr una mayor integración del grupo en la organización.

Ejemplo de cooperación, un grupo de socios se reúnen para hacer una minga para el mejoramiento de la organización.

Es importante las sub dimensiones mencionadas en la organización ya que permite el desarrollo de tareas con el fin de mejorar el rendimiento y productividad de los socios, se convierte en una ganancia tanto para la organización como para los socios

Es decir, al tomar actitudes como la persistencia e iniciativa propia de conseguir no solamente el crecimiento o desarrollo personal, sino orienta sus esfuerzos a los objetivos organizacionales y buscar resultados, con el afán de conseguir resultados, transmitiendo conocimientos hacia los socios, para lograr un objetivo en común (Borman , Louis , Allen, & Motowidlo, 2018).

La Intención emprendedora Social a nivel organizacional

El tener presente el contexto de emprendedor en cada uno de los colaboradores juega un papel muy importante en el desarrollo tanto personal como profesional, pues este lleva una conexión positiva con la organización (Urban & Kujinga, 2017).

En el sector de la agricultura es importante mantener estas redes, ya que los colaboradores siempre estarán en contacto con diferentes actores tanto públicos como privados, los cuales tienen el fin de generar un soporte de economía a partir de la agricultura (Migliore, Schifani, Romeo, Hashem, & Cembalo, 2015).

La intención emprendedora hoy en día se ha vuelto cada vez más relevante y popular en algunos países que buscan estimular la economía en algún sector, ya sea en grupos juveniles o programas educativos para desarrollar habilidades y competencias, es por eso que no se analiza a grupos ya establecido para fortalecer este contexto. Lo que se quiere realizar con este tema es darle fuerza a nivel organizacional y poder rescatar la intención emprendedora en los socios para así mejorar la competitividad frente a empresas ya sostenibles (Novelo, Carrillo, & Montiel, 2020).

Según una publicación realizada en la revista arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales (Barquísímeto – Venezuela) señala que algunas de las características de un emprendedor social son: “resiliencia, autonomía, autoestima, asertividad, adaptabilidad, sentido comunitario y de solidaridad social” (Acebedo & Velasco, 2007).

En el Ecuador los pequeños emprendimientos agroecológicos son dirigidos por organizaciones campesinas, apoyo de entidades gubernamentales, como en la incursión de la venta directa en mercados locales, en ferias. La primera vez fue en el año 2000 donde se comercializó sus productos en espacios públicos y en el año 2002 en ferias agroecológicas Coordinadora Ecuatoriana de Agroecología: 2010 citado por (Cevallos & Mendoza, 2019).

En la actualidad las personas buscan alternativas que les permitan solventar las necesidades económicas de sus hogares. Es aquí donde entra en escena el emprender y éste está condicionado al riesgo que se está dispuesto a asumir, es por ello el sentido comunitario y los modelos de organización social (asociaciones) son los escenarios para que los pequeños productores desarrollen sus capacidades y se unan en un frente para compartir sus experiencias y articular acciones con las instituciones (Cevallos, 2019).

2.7 La inteligencia emocional como potenciadora del desempeño laboral e intención emprendedora social.

El análisis de las emociones en el emprendimiento se ha convertido en un tema relevante de estudio. Las investigaciones sobre la inteligencia emocional han evolucionado en los últimos años. Investigadores han trabajado en la búsqueda de la relación que puede existir entre la inteligencia emocional y diferentes variables. Se ha encontrado evidencia que señala a la inteligencia emocional como variable que influye en la mejora de las relaciones sociales, y en el bienestar mental y físico (Farahbod, 2020).

La inteligencia emocional es eficaz en el desarrollo y creación de emprendedores exitosos y eficientes de igual manera esta influye en la capacidad de innovación y mejora del éxito empresarial e incluso las personas tienden a ser mucho más felices y exitosas (Manosalvas, 2017).

También se ha evidenciado que la inteligencia emocional es un componente clave de la capacidad de liderazgo estratégico, y que tiene efecto sobre la ventaja competitiva a través del liderazgo y cambio estratégico (Voola, Carlson, & West, 2004).

Emprendedores que controlan sus manifestaciones emocionales pueden motivar a la acción empresarial entre los empleados y también tiene un impacto en la innovación, la creatividad, el rendimiento y la competitividad del emprendimiento (Budin, Patzelt, & Shepherd, 2008). (Guarino, 2010), considera que, el individuo tiene dificultad para comprender y expresar sus emociones y las de los demás, se inhibe emocionalmente, lo que puede causar un efecto negativo respecto a la posibilidad de asumir riesgos, la actitud emprendedora y, por ende, la intención de emprender.

En la dirección de agricultura San Martín consideran de gran importancia la inteligencia

emocional y desempeño laboral, es por ello que se implementara algunas estrategias con el fin de poder corregir en cada uno de los colaboradores con esto mejoraría la productividad y eficiencia, es decir si mejora la inteligencia emocional mejoraría el desempeño laboral (Santillana & Hidalgo, 2020).

Con un alto nivel de inteligencia emocional mejoraría la cordialidad, amabilidad, cooperación, comunicación, compartir, y trabajarían juntos para lograr objetivos en la dirección regional de agricultura San Martín (Santillana & Hidalgo, 2020).

Los socios que tiene inteligencia emocional creen en sus habilidades de emprender y se consideran como personas con mejores oportunidades para realizar actividades emprendedoras, ya que se adaptan al entorno, a los cambios, trabajan mejor bajo condiciones de estrés, impulsando todo ellos su voluntad emprendedora (Mortan, Ripoll, Carvalho, & Bernal, 2014) citado por (García, Déniz, & Cuéllar, 2015).

Tenemos como referencia investigaciones internacionales relacionadas con las variables de inteligencia emocional y desempeño laboral en el sector de la agricultura, ya que no hay investigaciones sobre la agroecología.

(Santillana & Hidalgo, 2020) realizaron una investigación en la cual analizaron la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los colaboradores de la dirección regional de agricultura San Martín en el año de 2020 en Perú. En los cuales se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman positiva considerable de 0,770; así mismo, se obtuvo un valor “p” igual a 0,000 (p -valor < 0.05), este resultado corrobora la relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la DRASAM, concluyendo así que, si se aumenta la inteligencia emocional, entonces aumentará o mejorará el desempeño laboral.

(Ghers J. L., 2015), cuya investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los servidores administrativos del Ministerio de Agricultura y Riego, Sede “Yauyos” Cercado de Lima. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal. La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que: La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Ministerio de Agricultura y Riego, Sede “Yauyos” Cercado de Lima, siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.616, representó una alta asociación entre las variables.

(Manuel, 2019), en esta investigación se determinó de qué manera la inteligencia emocional

se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Puno periodo 2017, la investigación es de tipo descriptivo cuantitativo correlacional de carácter transaccional o transversal. Para conocer de manera detallada la relacionan del nivel de desempeño profesional de los trabajadores del gobierno regional de Puno, comprobándose su fiabilidad a través del α de Crombach con un 0,951 de fiabilidad en ambas variables, con un 0,928 para inteligencia emocional y 0,879 en el desempeño laboral este indica que la confiabilidad es buena. Además, se ha realizado un análisis de correlación de Rho Spearman, los resultados muestran que existe una relación significativa ($r = 0.629^{**}$; $p < 0,01$) de la inteligencia emocional y el desempeño laboral, y se llegó a la conclusión, mientras más alta sea la inteligencia emocional en los trabajadores del Gobierno Regional de Puno, mayor será su desempeño.

(Gherzi J. , 2015) Plantearon determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los servidores administrativos del Ministerio de Agricultura y Riego, Sede "Yauyos" Cercado de Lima. 2,014 la población estuvo conformada por 87 trabajadores Administrativos del Ministerio de Agricultura y Riego del departamento de Lima. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico. La investigación concluye que la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Ministerio de Agricultura y Riego, Sede "Yauyos" Cercado de Lima. 2,014, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.616, representó una alta asociación entre las variables.

De igual manera tenemos referencias de investigaciones nacionales con respecto a la inteligencia emocional y desempeño laboral, pero en diferentes campos laborales ya que en nuestro país no se ha realizado investigaciones de dichas variables en el ámbito de la agroecología y agricultura, es por ello nuestra propuesta de investigación.

(Cajas & Tapia, 2018), llevaron a cabo una investigación que se realizó en las cooperativas de ahorro y crédito del segmento uno corresponde al Distrito Metropolitano de Quito pertenecientes a la Economía Popular y Solidaria con el fin de determinar el nivel de inteligencia emocional de sus empleados y su incidencia en el desempeño laboral. Se utilizó un enfoque mixto para el análisis del presente estudio, siendo estos cualitativo por medio de la observación y cuantitativo para la recolección de datos y así probar la hipótesis planteada, las fuentes de información utilizadas fueron primarias en donde se realizó la encuesta y en las secundarias se utilizó información bibliográfica, las encuestas se aplicaron a los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito del segmento uno del DMQ mediante un muestreo

estratificado se estableció el número de encuestados por cooperativa de acuerdo a su total de empleados, para los resultados se utilizó la estadística descriptiva e inferencial mediante el software IBM SPSS en donde se demostró la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los empleados. Una vez determinada la relación entre estas variables, como propuesta de mejora se optó por la elaboración de un manual que contenga actividades lúdicas para el desarrollo de la inteligencia emocional en los empleados, lo cual aumentará su productividad y el clima laboral en cada cooperativa.

En investigaciones analizadas se detalla la influencia directa entre la inteligencia emocional y el emprendimiento. En el artículo, la Inteligencia Emocional y el emprendimiento ha estado interesada en justificar mediante argumentos principalmente teóricos si la Inteligencia Emocional afecta al emprendimiento y/o al éxito emprendedor y, más particularmente, qué competencias emocionales del individuo condicionan sus actitudes, intenciones y comportamiento emprendedor. La premisa básica de estos trabajos es que estas competencias de carácter emocional son importantes cualidades del individuo que le ayudan a desarrollar su fortaleza personal y a mejorar su eficacia individual para acometer tareas desafiantes. Para el caso del emprendedor, tales competencias le ayudarían a afrontar los desafíos que comporta la puesta en marcha y gestión de un negocio, puesto que las mismas parecen relacionarse con la capacidad de la persona para innovar, y para crear y explotar oportunidades (García, Déniz, & Cuéllar, 2015).

(Salvador, 2008), demuestra que algunas dimensiones de la inteligencia emocional guardan una relación positiva y significativa con la autoeficacia emprendedora, la cual ha sido propuesta en diferentes trabajos de investigación como un antecedente clave de la intención emprendedora.

Los individuos con alta inteligencia emocional creen en sus habilidades emprendedoras y se perciben como personas con más y mejores oportunidades para emprender actividades emprendedoras, puesto que se adaptan mejor al entorno, trabajan mejor bajo condiciones de estrés y se adaptan mejor a los cambios, impulsando todo ello su voluntad emprendedora (Mortan, Ripoll, Carvalho, & Bernal, 2014).

En una investigación realizada en la universidad de Amazonia de Perú, muestran unos datos en donde la inteligencia emocional y el proceso emprendedor tienen relación ya que las personas tienen alta inteligencia emocional desarrollan alta tolerancia al estrés personal, son más afectivos, más sociables, más atentos facilitando de esta manera el comportamiento emprendedor (Gago, 2018).

De acuerdo a una investigación realizada a los productores en Chile la intención

empresarial influye en las decisiones de los productores para alcanzar sus objetivos en conjunto, ya que tienen cierta dependencia con las redes institucionales como lo es las instancias gubernamentales para tener más oportunidad de llegar al éxito y mejorar el contexto económico en su sector y/o familia (Montoya, Vega, & Miramontes, 2019).

En una tesis realizada en la Universidad Peruana Unión, con sede en Lima y sus filiales en Tarapoto y Juliaca a los estudiantes universitarios de sexto y octavo ciclo de la facultad de ciencias empresariales, se determinó la relación entre las variables: inteligencia emocional e intención emprendedora, con una muestra de universitarios, el estudio es de tipo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. El resultado obtenido mediante el análisis estadístico demostró que existe una correlación positiva, directa y significativa entre las variables, es decir que, a mayor nivel de inteligencia emocional, los estudiantes universitarios tienden a tener mayor intención de emprender (Chavez & Suarez, 2017).

En la actualidad las organizaciones buscan cada vez ir mejorando el desempeño laboral de sus colaboradores con un objetivo en general el de alcanzar un alto puesto en el mercado. Esto debido a que día a día la tecnología y varios métodos de enseñanza y aprendizaje se va modificando, en el cual los colaboradores deben ir a la par con cada una de las modificaciones no dejando de lado las emociones personales las cuales son indispensables para el buen desempeño laboral en cada una de las actividades que estos realicen. Pues esto ayudara a que tanto personas como organizaciones se eleven y tengan buenos resultados ya sea en la resolución de problemas, toma de decisiones e incluso en la elaboración de productos valiosos para la sociedad y así motivar al emprendimiento.

Es por esa razón que mediante este análisis buscaremos la asociación y capacidad explicativa de la inteligencia emocional en el desempeño laboral y la intención emprendedora social y, por otra parte, se comparará las diferencias significativas en las variables mencionadas en las cuatro asociaciones agroecológicas a ser analizadas en el presente estudio de caso múltiple.

Es por eso que se analiza estas variables de inteligencia emocional y desempeño laboral en las asociaciones agroecológicas, ya que un ecosistema bien desarrollado, auto sostenible se adapta a cambios y es capaz de mantener su productividad en la que se desempeña cada uno, con respecto a la inteligencia emocional ayuda a la capacidad de entender y manejar sus sentimientos como una ventaja competitiva sobre los demás y orientar los objetivos a los que se quiera llegar.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación

El enfoque metodológico empleado en el presente trabajo es mixto utilizando métodos y técnicas para el levantamiento de información en socios y socias de las organizaciones analizadas desde el enfoque metodológico cuantitativo y desde el enfoque metodológico participativo.

El análisis es de múltiples casos, descriptivo y explicativo.

Según (Tamayo & Tamayo, 2002), este tipo de análisis comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición procesos de los fenómenos; el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo, cosa funciona en el presente; la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, caracterizándose fundamentalmente por presentarnos una interpretación correcta.

3.2 Unidad de análisis

Para el análisis tomamos en cuenta las cuatro organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay que presentaron mayor carga factorial en la ejecución de buenas prácticas en la aplicación de principios agroecológicos en los cuales mantiene la interacción de prácticas ambientales, económicas y sociales que garantizan una agricultura sostenible en la cual permite la conservación de recursos naturales, cultural local, saberes ancestrales y soberanía alimentaria de acuerdo a la investigación realizada por (Álava, 2019), que forman parte actualmente del proyecto de investigación CEPRA-CEDIA “Construyendo sostenibilidad en emprendimientos sociales agroecológicos”:

Tabla 1: Organizaciones Agroecológicas del Azuay

ORGANIZACIONES AGROECOLÓGICAS DEL AZUAY	UBICACIÓN	SEXO		TOTAL
		MUJERES	HOMBRES	
ALLY CAUSAY	Sigsig	17	2	19
COMUNA ILLAPAMBA	Cuenca	6	5	11
COMUNA CHUNAZANA	Nabón	20	4	24
APAZUAY	Cuenca	50	13	63
TOTAL		93	24	117

Fuente: Base de datos de proyecto “Descubriendo competencias de inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social en actores comunitarios de organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay” en un total de 117 socios y socias de 4 organizaciones agroecológicas.

De las cuales, las 3 primeras organizaciones toman en su totalidad la población de socios y socias al ser poblaciones finitas pequeñas y para el caso de la organización APA AZUAY se requirió trabajar con una muestra por la cantidad de socios en la organización finita grande. A continuación, se detalla cómo se llega a su tamaño muestral.

Una muestra es una parte de una población es decir un grupo representativo y significativo que representara a la población total, con ello ayudara a la investigación en la reducción de costos y el tiempo (Martínez, 2021).

Para calcular el tamaño de la muestra se deben considerar los siguientes factores:

- Nivel de confianza: Permite determinar en qué porcentaje nuestra estimación de la población acierta. Para nuestro estudio se ha considerado un 90% de confianza.
- Margen de error de la estimación: Porcentaje que el investigador puede cometer algún error en el análisis, para el análisis ha establecido un 8% de error.

Calculo del tamaño de la muestra:

Fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N - 1) e^2 + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

- n = tamaño de la muestra:
- N = tamaño de la población: (150 socios)
- p = posibilidad de que ocurra un evento: (0.5)
- q = posibilidad de no ocurrencia de un evento: (0.5)
- e = error: (0.08)
- Z= nivel de confianza: (1,65)
- Cálculo:

$$n = \frac{150 \times (1,65)^2 \times (0,5 * 0,5)}{(150 - 1) (0,08)^2 + (1,65)^2 \times (0,5 * 0,5)}$$

$$n = 62,47 \approx 63 \text{ personas}$$

En base a la aplicación de la fórmula para determinar la muestra, tuvimos que recolectar

datos de 63 personas de la organización de APAZUAY.

Se analizó una totalidad de 117 socios entre hombres y mujeres de las cuatro organizaciones agroecológicas en la provincia del Azuay.

3.3 Herramienta de levantamiento de información

Para la presente investigación, se utilizó como herramienta de levantamiento de información la boleta de encuesta que nos proporcionó información para obtener resultados de los objetivos planteados.

Se tomó el cuestionario Emotional Competence Inventory de Boyatzis, Goleman y Hay-McBer (1999). El cual consta de 40 ítems y 4 dimensiones: autorregulación, motivación, empatía, habilidades sociales. De igual manera para poder medir el desempeño laboral el instrumento está estructurado por 3 dimensiones: iniciativa laboral, trabajo en equipo y cooperación con los colaboradores desarrollado por Guerrero (2014), y 14 ítems, citado por (Santillana & Hidalgo, 2020), sigue el instrumento de ecosistema emprendedor tomado de una escala unidimensional de 9 ítems en escala Likert que tiene como objetivo analizar las condiciones del ecosistema emprendedor para generar habilidades emprendedoras desde una perspectiva social social (Mejía & Horna, 2018), citado por (Mora, Aguirre, Álava, & Cordero, 2019) (Ver anexo 1).

El presente estudio se realiza en el marco del proyecto CEPRA-CEDIA “Construyendo sostenibilidad en emprendimientos sociales agroecológicos” desde donde se facilitará y apoyará en el ingreso y levantamiento de información en las organizaciones objeto de análisis.

Se procedió aplicar las encuestas en espacios de talleres de devolución de resultados que se realizaron en el marco del proyecto CEPRA-CEDIA “Construyendo sostenibilidad en emprendimientos sociales agroecológicos en la provincia del Azuay” en las 4 organizaciones mencionadas anteriormente, en la primera fase se llevó a cabo el levantamiento de información mediante la boleta de encuesta, se dio espacio en los que se contó con la participación casi en su totalidad de socio(as) en los que se explicó de que se trata, ¿Qué es lo que se desea recabar?, ¿Cuáles son las características de la boleta de encuesta? Para luego proceder entregar la boleta de encuesta de manera física a cada uno de los socios y socias de las organizaciones con el fin de que pudieran llenar cada ítem, se requirió asistencia de apoyo en caso de tener inconvenientes o presencia de analfabetismo (Ver anexo 2. Archivo fotográfico).

Para la totalidad de recolección de información se requirió una segunda visita a cada uno de las organizaciones analizadas, en las cuales se aplicó la misma temática, para generar un espacio agradable y de confianza entre los dirigentes y socios para poder orientar el proceso

de la encuesta.

Como segunda fase, se realizó una devolución creativa, es una herramienta importante para la investigación en donde se requiere de una reflexividad y comunicación con los colaboradores que nos proporcionaron dicha información, en el cual se regresará la información que se recopiló con la finalidad de facilitar que se construyan estrategias y decisiones de mejora (Nistal, 2008).

En el proceso de la realización de talleres se dio a conocer los resultados a socios y socias de las cuatro organizaciones agroecológicas, estas se diseñaron de forma participativa con algunas dinámicas, con el fin de acercarnos a los colaboradores de las organizaciones y generar un ambiente de comunicación en el cual se compilo valiosos aportes, reflexiones, e interpretación de lo que se obtuvo desde sus vivencias, el cual nos permitió explicar y entender los resultados obtenidos respecto a las variables analizadas (inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora). (Ver anexo 3. Archivo fotográfico)

Tabla 2: Variables de Análisis

VARIABLES	SUBDIMENSIONES	AUTOR
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Autorregulación Motivación Empatía Habilidades Sociales	(Goleman, 1999)
DESEMPEÑO LABORAL	Iniciativa Laboral Trabajo en Equipo Cooperación con los socios	(Guerrero, 2014)
INTENCIÓN EMPRENDEDORA		(Muñoz & Tacure, 2021)

Fuente: Base de datos de proyecto “Descubriendo competencias de inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social en actores comunitarios de organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay” en un total de 117 socios y socias de 4 organizaciones agroecológicas.

Elaboración: Autoras

3.4 Inteligencia emocional

Para (Goleman D. , 1999), la Inteligencia Emocional está fundamentada en cinco (5) aptitudes básicas, divididas en personales y sociales, entendiendo por aptitud una característica de la personalidad o conjunto de hábitos que llevan a un desempeño superior o más efectivo. Estas cinco aptitudes son: Auto-conocimiento, Autorregulación, Motivación, Empatía, Habilidades

Sociales. Divididas las tres primeras en aptitudes personales y las dos últimas en aptitudes sociales.

Entendiéndose por aptitudes personales aquellas que determinan el dominio de uno mismo y por aptitudes sociales las que determinan las relaciones con otras personas y con la sociedad en general.

Con la finalidad de profundizar en el concepto de Inteligencia Emocional, se describen las Aptitudes Personales:

Auto-conocimiento: saber qué se siente en cada momento y utilizar esas preferencias para orientar la toma de decisiones. Dentro del auto-conocimiento se encuentran tres (3) subaptitudes: conciencia emocional, auto-evaluación precisa y confianza en uno mismo.

Autorregulación: manejar las emociones de modo que faciliten las tareas entre manos, en vez de estorbarla. Dentro de la autorregulación existen cinco (5) subaptitudes: autocontrol, confiabilidad, escrupulosidad, adaptabilidad e innovación.

Motivación: utilizar las preferencias más profundas para orientarse y avanzar hacia los objetivos. Dentro de la motivación existen cuatro (4) subaptitudes: afán de triunfo, compromiso, iniciativa y optimismo. De igual manera, las Aptitudes Sociales las cuales determinan el modo de relacionarse con los demás y se dividen en aptitudes generales y subaptitudes.

Empatía: percibir lo que sienten los demás, ser capaces de ver las cosas desde su perspectiva. (Goleman D. , 1996), plantea cinco (5) subaptitudes: comprender a los demás, ayudar a los demás a desarrollarse, orientación hacia el servicio, aprovechar la diversidad y conciencia política.

Habilidades Sociales: manejar bien las emociones en una relación e interpretar adecuadamente las situaciones y las redes sociales. Dentro de las habilidades sociales existen ocho (8) subaptitudes: influencia, comunicación, manejo de conflictos, liderazgo, catalizador de cambio, establecer vínculos, colaboración y cooperación, habilidades de equipo.

3.5 Desempeño laboral

Para el desempeño laboral (Chiavenato, 2002), nos dice que involucra ciertas competencias funcionales y de comportamiento.

Los factores que tienden a afectar el desempeño laboral son los siguientes:

Iniciativa: Es la capacidad que tienen las personas frente a otras por emprender sobre algún

tema, o actividad que se realice o para resolver problemas cuando se tiene que decidir (Santillana & Hidalgo, 2020).

Trabajo en equipo: es una actividad que realiza un grupo de personas para cumplir algún objetivo ya sea en el ambiente laboral, deportivo, económico y social (Santillana & Hidalgo, 2020)

Cooperación con los socios: Es trabajar por un bien en común en donde aportan su conocimiento, habilidades. Esto tiene un impacto positivo en la organización (Santillana & Hidalgo, 2020).

3.6 Intención Emprendedora Social

Se trata de un estado de la mente en el que las personas actúan en favor de la creación de nuevas empresas o crear valor dentro de empresas que ya existen (Muñoz & Tacure, 2021).

Percepción Emprendedora Social

Hace referencia a un proceso individual que tiene los seres humanos en donde reciben, interpretan y comprenden información. La percepción emprendedora social es diferente de un individuo a otro, pues lo que para una persona es emprendimiento social para otra puede ser algo muy diferente (Muñoz & Tacure, 2021).

Autoeficacia

Conocimiento que tienen las personas sobre de propias capacidades, habilidades y limitaciones, además de la confianza que posean para lograr sus objetivos (Muñoz & Tacure, 2021).

3.7 Análisis factorial exploratorio por componentes principales

Esto nos permite llegar a un modelo que permita medir de forma apropiada de igual manera identificar las sub dimensiones fiables y válidas que forman parte de las variables del constructo mencionada, para esto hemos realizado un análisis factorial confirmatorio de componentes principales, que permitirá una evaluación sobre las variables de la encuesta realizada.

Tabla 3: Fiabilidad y validez de la Inteligencia Emocional, Desempeño Laboral, Intención Emprendedora, Autoeficacia y Ecosistema Emprendedor

VARIABLES DE CONSTRUCTO PRINCIPALES	CARGAS FACTORIALES (RANGO)	FIABILIDAD COMPUESTA	ALPHA CRONBACH	VIARIANZA EXTRAÍDA AVE
INTELIGENCIA EMOCIONAL	0,260 – 0,722	0,5934	0,9280	0,28505
DESEMPEÑO LABORAL	0,560 – 0,751	0,6991	0,8970	0,43510
INTENCIÓN EMPRENDEDORA SOCIAL	0,548 – 0,885	0,7955	0,8080	0,60511
AUTOEFICACIA	0,848 – 0,902	0,8826	0,8980	0,76701
ECOSISTEMA EMPRENDEDOR	0,553 – 0,819	0,7531	0,8810	0,52650

Fuente: Base de datos de proyecto “Descubriendo competencias de inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social en actores comunitarios de organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay” en un total de 117 socios y socias de 4 organizaciones agroecológicas.

Elaboración: Autoras

La fiabilidad de un test o instrumento de medida intenta establecer la precisión con la que realiza sus mediciones. Se trata de un concepto muy asociado al error de medida, ya que, a mayor fiabilidad, menos error de medida (Mitjana, 2019).

El coeficiente Alpha de Cronbach demuestra que existe un alto nivel de consistencia en la fiabilidad de las variables de constructo: Inteligencia Emocional, Desempeño Laboral, Intención Emprendedora Social, Autoeficacia, Ecosistema Emprendedor cuya consistencia oscila entre 0,8080 a 0,9280.

Tenemos el índice de Fiabilidad Compuesta que se toma en cuenta las interrelaciones en los ítems que forman parte de las variables de constructo utilizadas. En el presente artículo la consistencia o fiabilidad compuesta de los constructos de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral están por debajo del límite, es decir son menores a 0,70 los cuales son considerados como no suficientes, mientras que las demás variables: intención emprendedora social, autoeficacia y ecosistema emprendedor se encuentran entre 0,7531 a 0,8826, afirmando una consistencia alta para los análisis correspondientes.

Los valores del Índice de Varianza Media Extraída (AVE) de las variables inteligencia emocional (0.285) y desempeño laboral (0.435), no cumple con la suficiente fiabilidad ya que son menores a 0.5, mientras que las variables: Intención Emprendedora Social (0.605), Autoeficacia (0.767), y Ecosistema Emprendedor (0.526) superan el valor de 0.5, es decir éstas son fiables.

Finalmente tenemos el índice de cargas factoriales el cual se encuentra dentro del rango de

0.70, se consideran como adecuadas.

Tabla 4: Fiabilidad y validez de los Subdimensiones de las variables Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral

Subdimensiones variables constructo principales	Cargas factoriales (rango)	Fiabilidad Compuesta	Varianza extraída AVE	Alpha Cronbach
INTELIGENCIA EMOCIONAL				
• Autorregulación	0,509 – 0,715	0,6607	0,7740	0,37484
• Motivación	0,485 – 0,754	0,6746	0,8250	0,39763
• Empatía	0,482 – 0,825	0,7052	0,8060	0,44717
• Habilidades Sociales	0,471 – 0,772	0,6840	0,8760	0,41209
DESEMPEÑO LABORAL				
• Iniciativa Laboral	0,704 – 0,804	0,7828	0,8520	0,57842
• Trabajo en equipo	0,806 – 0,938	0,8671	0,8190	0,73743
• Cooperación con los socios	0,583 – 0,876	0,8090	0,8490	0,62883

Fuente: Base de datos de proyecto “Descubriendo competencias de inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social en actores comunitarios de organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay” en un total de 117 socios y socias de 4 organizaciones agroecológicas.

Elaboración: Autoras

El coeficiente Alpha de Cronbach demuestra que existe un alto nivel de consistencia en la fiabilidad de las variables de constructo: en las subdimensiones de las variables de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral, cuya consistencia oscila entre 0,7740 a 0,8760.

El índice de Fiabilidad Compuesta en las subdimensiones de las variables de Inteligencia Emocional tenemos que autorregulación, motivación y habilidades sociales están por debajo del límite es decir son menores a 0,70 los cuales son considerados como no suficientes mientras que las demás variables: empatía y las subdimensiones del Desempeño Laboral se encuentran entre 0,7052 a 0,8671, afirmando una consistencia alta para los análisis correspondientes.

Los valores del Índice de Varianza Media Extraída (AVE) de las subvariables inteligencia emocional (0,774 – 0,8760) y desempeño laboral (0,852 – 0,849), cumplen con la suficiente fiabilidad ya que son mayores a 0,5.

Finalmente tenemos el índice de cargas factoriales el cual se encuentra dentro del rango de 0.70, se consideran como adecuadas.

3.8 Técnicas de análisis

Los datos recolectados se procesarán y analizarán en una aplicación de análisis estadísticos para datos (SPSS), el cual nos ayudará a conseguir los resultados en el análisis utilizando técnicas de estadística descriptiva y estadística inferencial para el procesamiento de información y cumplimiento de los objetivos planteados de la siguiente manera:

- OE1. Estadística Descriptiva: Se refiere a un análisis y un breve resumen de los resultados obtenidos y muestra de una manera comprensible y simplificada (Acosta, 2022).

Para nuestra investigación se utilizó la estadística descriptiva para el primer objetivo específico “Describir la autorregulación, empatía, motivación y habilidades sociales de los socios y socias de las organizaciones agroecológicas analizadas por sexo y rol que desempeña en la asociación” mediante el cual podremos describir de manera porcentual las diferentes subdimensiones de la inteligencia emocional tanto en hombres, mujeres y por el rol que desempeñan en las cuatro organizaciones agroecológicas del Azuay obteniendo resultados como:

- Alto nivel: Porcentaje de socios de hombres y mujeres que tienen una excelente autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales.
- Indiferente: Porcentaje de socios de hombres y mujeres que no tienen un alto ni bajo nivel de inteligencia emocional, pero con el tiempo podrían mejorar o de lo contrario llegar a tener un bajo nivel.
- Bajo nivel: Porcentaje de socios de hombres y mujeres que hace falta inducir en la autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales.

A su vez su edad promedio, sus respectivas desviaciones estándares, y el tiempo promedio que pertenecen a las organizaciones.

- OE2. Estadística inferencial, análisis de regresión simple y compuesta y Correlación: Describe procesos de estimación, análisis y prueba de hipótesis para una correcta toma de decisiones. Con respecto al análisis de regresión se aplica para conocer la relación entre una variable con otra u otras, de esta manera se puede predecir valores basándose en este modelo. El coeficiente de correlación mide el grado de asociación entre dos variables, es decir la variable independiente ayuda a predecir el comportamiento de las variables dependientes siempre y cuando exista relación (Acosta, 2022).

Para nuestra investigación se utilizó la estadística inferencial para el segundo objetivo que es “Determinar la asociación y capacidad explicativa de la inteligencia emocional en el

desempeño laboral y la intención emprendedora social”, se aplica la relación con la finalidad de obtener información que explique de forma significativa a la inteligencia emocional, con un intervalo de confianza del 95% y a un nivel de significancia del 5 %. De igual manera se aplica un análisis de regresión múltiple para poder analizar la capacidad explicativa de cada una de las subdimensiones de la inteligencia emocional (variable independiente), con respecto al desempeño laboral y la intención emprendedora social (variables independientes).

- OE3. Prueba Anova De Una Vía: Este analiza uno o más factores al comparar múltiples medias, mediante el estudio de las varianzas. Se utiliza cuando la información no es igual, se analiza las diferencias entre los promedios de cada variable (Rodrigo, 2016).

Para nuestra investigación se aplica prueba de Anova para el tercer objetivo que es “Comparar las diferencias significativas en las variables: inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social de las cuatro organizaciones agroecológicas analizadas”, con esta prueba se puede determinar si existen o no diferencias significativas con las variables, con respecto a ese resultado se puede analizar qué organización agroecológica se adapta más a las variables analizadas.

Se utilizó una técnica para sustentar información recolectada y tabulada.

- Talleres de devolución creativa. - Es una técnica importante que se aplica en una investigación, en donde se requiera de compartir ideas, llegar a una reflexión con las personas que participan en un grupo.

De esta manera podremos regresar a los socios de las organizaciones la información que se recopiló realizando talleres de socialización de resultados en las cuatro organizaciones analizadas, esto ayudo a poder recopilar información valiosa para explicar y entender los resultados obtenidos y poder facilitar sugerencias para cambiar.

4. RESULTADOS

Para la generación de resultados de esta investigación serán metodológico mixto con técnicas cuantitativas y cualitativas desde una perspectiva participativa para poder alcanzar los objetivos planteados.

De esta manera la aplicación de la metodología cuantitativa permite contextualizar las situaciones actuales de las cuatro organizaciones agroecológicas analizadas, identificando los factores de cada una de las variables de estudio. La metodología cualitativa participativa desde un enfoque participativo será un eje transversal en cual servirá para obtener resultados fiables y útiles en las cuales se podrá conocer de mejor manera cada una de las situaciones.

Las técnicas utilizadas para el acercamiento a las diferentes organizaciones agroecológicas, se aprovechó una devolución de resultados de otra investigación para poder familiarizarlos con el tema de estudio, posteriormente se aplicó la boleta de encuesta y adicional se realizó talleres para afirmar los resultados obtenidos.

De esta manera se pretende identificar la inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social en los socios y socias de las cuatro organizaciones con buenas prácticas agroecológicas en la provincia del Azuay. Y así poder aportar con recomendaciones dirigidas a los socios y socias de las organizaciones para que puedan tomar decisiones acertadas para el mejoramiento de cada una de las situaciones que se presenten.

De esta manera se desarrolló cada uno de los objetivos específicos planteados.

OBJETIVO 1: Describir la autorregulación, empatía, motivación y habilidades sociales de los socios y socias de las organizaciones agroecológicas analizadas por sexo y rol que desempeña en la asociación.

A continuación, se presenta la tabla N° 4 en la cual se resume los resultados de hombres y mujeres de las subvariables de inteligencia emocional, así también se indica la edad y el tiempo promedio que pertenecen a cada una de las organizaciones.

Tabla 5: Tabla de datos descriptivos de inteligencia emocional por sexo de los socios de las cuatro organizaciones agroecológicas del Azuay

	HOMBRES				MUJERES			
	AUTORREGULACIÓN	MOTIVACIÓN	EMPATIA	HABILIDADES SOCIALES	AUTORREGULACIÓN	MOTIVACIÓN	EMPATIA	HABILIDADES SOCIALES
ALTO NIVEL	75%	75%	67%	71%	78%	66%	58%	63%
INDIFERENTE	25%	21%	25%	17%	16%	32%	34%	27%
BAJO NIVEL	0%	4%	8%	13%	5%	2%	8%	10%
	23%	23%	23%	23%	87%	87%	87%	87%
	Desviación				Desviación			
Edad Promedio	51 años		17 años		48 años		13 años	
Tiempo promedio en la organización	12 años		11 años		13 años		6 años	

Fuente: Base de datos de proyecto “Descubriendo competencias de inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social en actores comunitarios de organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay” en un total de 117 socios y socias de 4 organizaciones agroecológicas.

Del total de los socios en las 4 organizaciones agroecológicas del Azuay están conformados por un 22% (24 socios) de hombres y el 87% (93 socias) de mujeres. Se demuestra que la edad promedio de 24 hombres de 117 socios de las cuatro organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay es de 51 años y la edad promedio de 93 mujeres de la totalidad es de 48 años. Debido a que persiste la cultura en estas zonas en donde realizan buenas prácticas agroecológicas, en la cual hay personas que tienen experiencia en ese ámbito, es por ello que se les dificulta tener otra dependencia laboral por la edad adulta que llevan. De esta manera apoyan a sus hijos con el estudio con el objetivo de mejorar su calidad de vida desarrollándose en ámbitos diferentes.

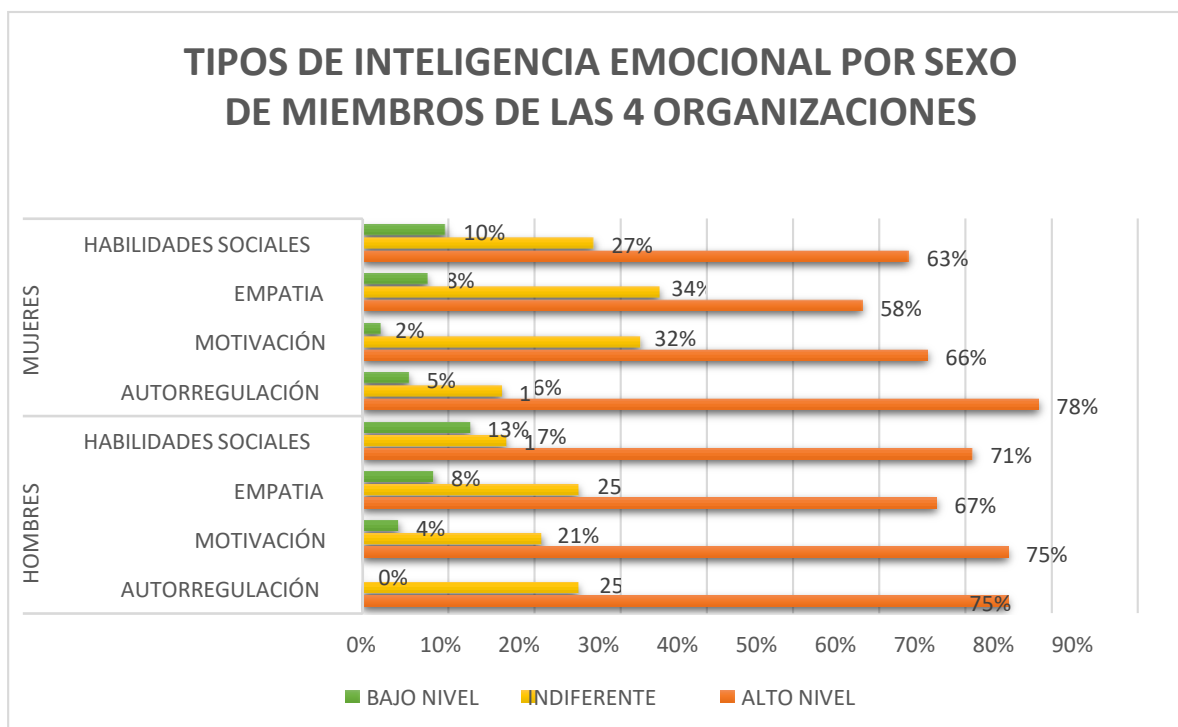
También podemos observar que el tiempo promedio que llevan los socios en las organizaciones en los hombres es de 12 años y en las mujeres de 13 años.

La desviación de la edad que tienen los hombres con respecto a su media es de 17 años en promedio, es decir existe una gran variación ya que las edades de la mayoría de los hombres están comprendidas entre 34 y 68 años, en cuanto a las mujeres tenemos la desviación de la edad con respecto a su media de 13 años, la mayoría se encuentran entre 35 y 61 años de edad.

De acuerdo con el tiempo que pertenecen los socios a las organizaciones, los hombres tienen una desviación de 11 años con respecto a su promedio, es decir la mayoría de socios hombres están integrados en las organizaciones entre 1 y 23 años, con respecto a las mujeres su desviación es de 6 años con respecto a su promedio, esto comprende entre 7 y 19 años de integración en las organizaciones.

Se puede observar que los hombres son los que más años pertenecen a las organizaciones debido a que algunos de ellos son pioneros y dedicaron gran parte de su vida a esta actividad, mientras que las mujeres por sus labores domésticas se integraron tiempo después, para dar apoyo económicamente a sus hogares.

Gráfico Nro. 1



Fuente: Base de datos de proyecto “Descubriendo competencias de inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social en actores comunitarios de organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay” en un total de 117 socios y socias de 4 organizaciones agroecológicas.

Elaboración: Autoras

Como se puede observar en la tabla el 75% de hombres tienen un alto nivel de autorregulación, pueden mantener controlado su comportamiento, emociones e impulsos cuando enfrentan situaciones difíciles de manejar, es decir los hombres saben lo que necesitan para tranquilizarse cuando se molestan con esto demuestran la capacidad de flexibilidad cuando las expectativas cambian y así poder evitar estallidos de frustración. En cuanto a las mujeres tenemos un 78% con un alto nivel de autorregulación tienen la capacidad de analizar el entorno y pueden responder a consecuencias pudiendo cambiar su actuación o perspectiva en el caso de ser necesario, es decir pueden controlar sus pensamientos, emociones y conducta hacia una correcta adaptación en el medio en el que se encuentre siendo más objetivas.

Así también tenemos que el 25% y 16% de hombres y mujeres respectivamente tienen nivel indiferente de autorregulación ya que en estos casos no se ha desarrollado completamente o se necesita de un mayor compromiso personal para poder hacer frente a las diferentes situaciones del día a día, y un 5% de mujeres tienen un nivel bajo de autorregulación, en este caso existe una falta de control de los impulsos es por ello que estas personas podrían hacer o decir cosas que no son apropiadas para la situación en la que se encuentren o simplemente apoyan la moción de otras personas.

En cuanto a la motivación en los hombres tenemos que el 75% tienen un alto nivel de motivación, este responde al compromiso que tiene dentro de la familia ya que se consideran la cabeza del hogar es por ello que su motivación en el lugar de trabajo busca obtener ventajas competitivas ya que este da mayor valor a su labor, mientras que las mujeres tienen un 66% de alto nivel de motivación, 9 puntos menos se podría decir que las mujeres tienen más responsabilidades con sus hogares esto implica la saturación de actividades y da como resultado una motivación menor a comparación de los hombres. Sin embargo 21% en los hombres y un 32% en las mujeres tienen un nivel indiferente de motivación, es decir estas personas demuestran su conformidad en las actividades que realizan, y con un 4% en los hombres y 2% en las mujeres demuestran tener un bajo nivel de motivación esto debido a que hay personas de la tercera edad y estas ya no se muestran ser innovadoras en las actividades que realizan, también la desmotivación se da al momento de realizar la venta de los productos, estos no son bien retribuidos como ellos lo esperan, hay veces que solo se recupera la inversión y en algunas ocasiones no, es por ello que los hombres prefieren buscar actividades laborales mejor remuneradas como en construcción, o en fábricas para obtener un ingreso fijo.

Tenemos en empatía 67% y 66% de hombres y mujeres respectivamente un nivel alto de empatía es decir que ambas partes entienden de manera semejante y se muestran con sensibilidad ante las situaciones de las demás personas. Según testimonios de los mismos socios la pandemia fue uno de los motivos por el cual les puso en situaciones iguales a todas las personas por ende habría la misma empatía por unos y por otros. Sin embargo, obtuvimos el 25% en hombres y el 34% en mujeres con un nivel indiferente de empatía esto debido a que las mujeres son más comprensivas y tienden a ponerse más el lugar de otra persona mientras que los hombres se inclinan más a desarrollar acciones externas. Y con un 8% tanto en hombres como mujeres tienen un nivel bajo de empatía debido a que las reuniones que realizan en las organizaciones son periódicas, esto causa que no se vean regularmente y no puedan socializar entre ellos en especial cuando es grupo de socios (APA AZUAY). En habilidades sociales tenemos que un 71% y 63% en hombres y mujeres respectivamente con un alto nivel de habilidades sociales, demuestra que los hombres son más capaces de interactuar con grupos grandes de personas ya que buscan la aceptación de los comentarios que ellos plantean por experiencias que tienen con la sociedad, mientras que las mujeres interactúan con pocas personas ya que tienden a relacionarse con personas más cercanas en la que entablan conversaciones y con el tiempo se llega a tomar confianza, es decir relaciones casi personales. Con un 30% en hombres y 37% en mujeres con falta de habilidades sociales, es decir, se necesita trabajar en este punto ya que estas personas se le dificulta relacionarse o dar alguna opinión sobre algún tema que traten por miedo al rechazo, timidez y falta de conocimiento.

Tabla 6: Tabla de datos descriptivos de inteligencia emocional por el rol que desempeñan de los socios de las 4 organizaciones Agroecológicas del Azuay

	PRESIDENTE			VICEPRESIDENTE				ADMINISTRATIVO				SECRETARIO			TESORERO			SOCIO						
	AUTORREGULACIÓN	MOTIVACIÓN	EMPATIA	SOCIALES HABILIDADES	AUTORREGULACIÓN	MOTIVACIÓN	EMPATIA	SOCIALES HABILIDADES	AUTORREGULACIÓN	MOTIVACIÓN	EMPATIA	SOCIALES HABILIDADES	AUTORREGULACIÓN	MOTIVACIÓN	EMPATIA	SOCIALES HABILIDADES	AUTORREGULACIÓN	MOTIVACIÓN	EMPATIA	SOCIALES HABILIDADES				
ALTO NIVEL	75%	75 %	100 %	75 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	80 %	60 %	60 %	67 %	67%	33 %	33 %	100 %	100 %	100 %	100 %	76 %	65%	57 %	64 %
INDIFERENTE	25%	25 %	0%	25 %	0%	0%	0%	0%	0%	20 %	40 %	40 %	33 %	33%	33 %	33 %	0%	0%	0%	0%	19 %	32%	35 %	25 %
BAJO NIVEL	0%	0%	0%	0 %	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	33 %	33 %	0%	0%	0%	0%	5%	3%	8%	11 %
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Fuente: Base de datos de proyecto “Descubriendo competencias de inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social en actores comunitarios de organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay” en un total de 117 socios y socias de 4 organizaciones agroecológicas.

Elaboración: Autoras

Con respecto al rol que desempeñan los socios y socias en las organizaciones agroecológicas tenemos que el 75% de las/los presidentes y un 100% de las/los vicepresidentes y tesoreros(as) en las organizaciones agroecológicas del Azuay tienen un alto nivel de Inteligencia Emocional debido a que ellos tienen la responsabilidad en liderazgo y por ende están correctamente ubicados en el cargo que desempeñan destacando que hay un 100% en la subdimensión empatía (presidentes) demuestran interés por el sentir de situaciones diferentes de cada socio. Se confirmó esta información ya que los socios mencionan que este cargo requiere de seriedad, conocimiento, experiencia y sobre todo un buen trato con la sociedad. Cabe destacar que en la organización de Illapamba para elegir a sus directivos lo hacen de manera de rotación cada uno de los socios les tocara en su momento ocupar uno de ellos y así aprender y adquirir experiencia para su correcto liderazgo en la toma de decisiones. En los roles de secretario, socios y administrativos tenemos un nivel alto en autorregulación y un porcentaje no muy representativo, pero si importante de mencionar con un nivel bajo en empatía y en habilidades sociales en secretario y socios, ya que estos tienen poca interacción y tienden a pensar que son cargos de menor responsabilidad y poca intervención.

OBJETIVO 2: Determinar la asociación y capacidad explicativa de la inteligencia emocional en el desempeño laboral y la intención emprendedora social.

Estas variables nos ayudan a entender las emociones, comportamientos de los socios y socias de las diferentes organizaciones analizadas, ante algunas situaciones que deben enfrentar, dirigir y equilibrarlas y así poder tener un mejor desenvolvimiento laboral en la organización, con ello también poder destacar diferentes habilidades o ideas innovadoras de cada uno de los socios y socias.

Tabla 7: Relación y capacidad explicativa entre las variables Inteligencia Emocional, Desempeño Laboral e Intención Emprendedora Social

Variable Dependiente	DESEMPEÑO LABORAL				INTENCIÓN EMPRENDEDORA SOCIAL		
Variable independiente	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>T student</i>	<i>Valor p</i>	<i>R</i>	<i>T student</i>	<i>Valor p</i>
INTELIGENCIA EMOCIONAL	0,723	0,523	11,231	0,000***	0,293	3,289	0,001**

* El valor p es significativo en $\leq 0,10$

** El valor p es muy significativo en $\leq 0,05$

*** El valor p es extremadamente significativo en $\leq 0,01$

Fuente: Base de datos de proyecto “Descubriendo competencias de inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social en actores comunitarios de organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay” en un total de 117 socios y socias de 4 organizaciones agroecológicas.

Elaboración: Autoras

Análisis de regresión simple

Coeficiente de correlación lineal simple este permite ver el grado de asociación lineal entre dos variables, podemos decir que entre la variable desempeño laboral e inteligencia emocional existe una asociación lineal positiva de 0,723, Tenemos el coeficiente de determinación es de 0,523, significa que este modelo tiene estimaciones que se ajustan bien a la variable analizada dependiente, por lo tanto, el 52% explica la Inteligencia emocional al desempeño laboral. Al analizar si existen diferencias entre las variables desempeño laboral e inteligencia emocional, prueba que efectivamente hay diferencia estadísticamente significativa, de 11,231 que es el resultado de la aplicación de la prueba t de student, y con un p-value de $0,000 < 0,01$ demostrando así que existe una diferencia extremadamente significativa. Es decir, la inteligencia emocional afecta al comportamiento de los socios en el lugar trabajo, habilidades para tomar decisiones, espíritu de equipo y productividad. Por ello es indispensable controlar las diferentes situaciones que se presenten dentro y fuera del lugar de trabajo ya que éstas suelen tener un impacto negativo en el rendimiento porque distraen el trabajo mental y dificultan la consistencia laboral, en el taller mencionaron que si un socio tiene problemas personales o sociales se le dificulta poder lograr los resultados que se planteen ya sean propios, como organización y aún más cuando es miembro de la directiva.

De igual manera entre las variables intención emprendedora social e inteligencia emocional hay una asociación lineal positiva de 0,293, en el coeficiente de determinación, tenemos 0,086 es decir este modelo tiene estimaciones menos ajustado a la variable dependiente, por lo tanto, solo el 8% explica inteligencia emocional a la intención emprendedora social, y con un

resultado de 3,289 en la t student podemos decir que existe diferencias entre las variables mencionadas y con un p-value de $0,001 < 0,05$ demostrando que existe una diferencia muy significativa. En los talleres obtuvimos como respuesta que, si influye la inteligencia emocional en la intención emprendedora social porque cada uno de los socios tienen sus propios negocios dedicados a la venta de sus productos, por ende, algunos socios tienen la habilidad de darle valor a su trabajo tratando de incrementar su gama y atención en los productos para los clientes y así poder obtener mejores resultados ya que si no se controla la inteligencia emocional éste afecta directamente a las actividades comerciales ellos como dueños de sus puestos de trabajo deben transmitir confianza y buen trato a sus clientes en todo momento y así salir adelante en sus planes y objetivos.

Tabla 8: Relación y capacidad explicativa de las subdimensiones de la Inteligencia Emocional en el Desempeño Laboral e Intención Emprendedora Social

Variable dependiente	DESEMPEÑO LABORAL				INTENCIÓN EMPRENDEDORA SOCIAL			
Variable independiente								
INTELIGENCIA EMOCIONAL	R	R ²	T student	Valor p	R	R ²	T student	Valor p
Autorregulación	0,733	0,538	2,584	0,011**	0,365	0,133	-0,690	0,492
Motivación			1,353	0,179			-0,538	0,592
Empatía			0,430	0,668			0,849	0,398
Habilidades Sociales			4,597	0,000**			2,383	0,019**

* El valor p es significativo en $\leq 0,10$

** El valor p es muy significativo en $\leq 0,05$

*** El valor p es extremadamente significativo en $\leq 0,01$

Fuente: Base de datos de proyecto “Descubriendo competencias de inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social en actores comunitarios de organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay” en un total de 117 socios y socias de 4 organizaciones agroecológicas.

Elaboración: Autoras

Análisis de regresión múltiple

La regresión lineal múltiple crea una prueba lineal, por medio de variables independientes y da un valor a la variable dependiente (Amat, 2016).

Podemos decir que entre la variable desempeño laboral e inteligencia emocional existe una asociación lineal positiva de 0,733. Tenemos el coeficiente de determinación es de 0,538, significa que este modelo tiene estimaciones que se ajustan bien a la variable dependiente, por lo tanto, el 54% explican las 4 subdimensiones de la Inteligencia emocional: autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. A la variable desempeño laboral. Al analizar si existen diferencias significativas con un 95% de confianza obtuvimos en cada una

de las subvariables de inteligencia emocional: Autorregulación $t= 2,584$, $p\text{-value}= 0,011^*$, Motivación $t= 1,353$, $p\text{-value}= 0,179$, Empatía $t=0,430$, $p\text{-value}=0,668$, Habilidades Sociales $t=4,597$, $p\text{-value}=0,000^{**}$, prueba que efectivamente hay diferencia estadísticamente significativa es decir las subvariables

de inteligencia emocional explican al desempeño laboral.

Podemos mencionar que las subvariables autorregulación y habilidades sociales (2,584 – 4,597) son las que más se ajustan al desempeño laboral. Los socios explican que el tener autorregulación les ayuda a fomentar la percepción confianza, serenidad y autonomía en cada uno de ellos, esto conlleva a poder resolver diferentes circunstancias que se presenten o en la toma de decisiones para satisfacer las necesidades y metas propuestas en la organización e incluso en la vida diaria en cada uno de los miembros de la organización.

Las organizaciones consideran que el tener habilidades sociales es un punto clave para salir adelante principalmente ésta debe estar presente con más fuerza en los representantes, ya que éstas personas deberán promover a cada uno de los miembros a reconocer en qué tareas se desenvuelven mejor y así poder explotar esas habilidades, de igual manera para poder ayudar a las demás personas a desarrollarse y encontrar sus habilidades para que su desempeño laboral mejore y puedan llegar a la eficiencia.

De igual manera entre las variables intención emprendedora social y las sub variables de inteligencia emocional hay una asociación lineal positiva de 0,365, en el coeficiente de determinación, tenemos 0,133. Es decir, este modelo tiene estimaciones menos ajustado a la variable dependiente, por lo tanto, solo el 13% explica las sub variables de inteligencia emocional a la intención emprendedora social.

Al analizar si existen diferencias significativas con un 95% de confianza obtuvimos en cada una de las sub variables de inteligencia emocional: Autorregulación $t=-0,690$, $p\text{ value}= 0,492$, Motivación $t= -0,538$, $p\text{-value}= 0,592$, Empatía $t=0,849$, $p\text{-value}=0,398$, Habilidades Sociales $t=2,383$, $p\text{-value}=0,019^{**}$, prueba que efectivamente hay diferencia estadísticamente significativa, es decir las sub variable de inteligencia emocional explican a la intención emprendedora social.

Podemos mencionar que la sub variable de la inteligencia emocional, habilidades sociales (2,383), es la que más se ajusta a la intención emprendedora social debido a que los socios deben prestar un buen trato hacia la comunidad, con su personalidad, manera de desenvolverse, buscando alternativas para que puedan comercializar sus productos siempre y cuando mantengan el estado de ánimo positivo y puedan tener más acogida tanto en su comunidad como en el lugar de comercio que realizan sus actividades.

OBJETIVO 3: Comparar las diferencias significativas en las variables: inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social de las cuatro organizaciones agroecológicas analizadas.

Con este objetivo podremos ver como se están desarrollando las variables analizadas en cada una de las organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay.

Tabla 9: Diferencias significativas en la Inteligencia Emocional, Desempeño Laboral e Intención Emprendedora Social de Apa Azuay, Ally Causay, Comuna Illapamba y Comuna Chunaza.

VARIABLES DE ANALISIS	Medias Cuadráticas		F	SIG
	CMT	CME		
INTELIGENCIA EMOCIONAL	CMT	1,327	1,338	0,264
	CME	0,991		
Autorregulación	CMT	1,331	1,343	0,264
	CME	0,991		
Motivación	CMT	2,41	2,503	0,063
	CME	0,963		
Empatía	CMT	0,659	0,653	0,583
	CME	0,963		
Habilidades Sociales	CMT	0,701	0,695	0,557
	CME	1,008		
DESEMPEÑO LABORAL	CMT	0,104	0,102	0,959
	CME	1,024		
Iniciativa Laboral	CMT	0,964	0,963	0,413
	CME	1,001		
Trabajo en Equipo	CMT	0,772	0,767	0,515
	CME	1,006		
Cooperación con los socios	CMT	1,015	1,016	0,389
	CME	1,000		
INTENCIÓN EMPRENDEDORA SOCIAL	CMT	0,432	0,426	0,735
	CME	1,015		

* El valor p es significativo en $\leq 0,10$

** El valor p es muy significativo en $\leq 0,05$

*** El valor p es extremadamente significativo en $\leq 0,01$

Fuente: Base de datos de proyecto “Descubriendo competencias de inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social en actores comunitarios de organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay” en un total de 117 socios y socias de 4 organizaciones agroecológicas.

Elaboración: Autoras

Al realizar el análisis de las diferencias significativas de las variables en las cuatro organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay podemos observar que no existe diferencias significativas con respecto a inteligencia emocional, desempeño laboral e

intención emprendedora social, sin embargo, hemos analizado cada una de las subdimensiones para obtener resultados específicos y con ello se puede identificar que en la subdimensión motivación la cual está dentro de inteligencia emocional tiene diferencia significativa con un valor de p-value de $0,063 < 0,01$. Demostrando así que existe una diferencia extremadamente significativa. Para saberen qué organizaciones se da mayor motivación por el resultado anterior se detalla la siguiente tabla:

Tabla 10: Diferencias significativas en motivación en las cuatro organizaciones agroecológicas del Azuay.

APA AZUAY	ALLY CAUSAY	0,62227251*	0,1135267	1,1310184
	COMUNA ILLAPAMBA	0,45399258	-,1811779	1,0891630
	COMUNA CHUNAZANA	0,36481080	-0,1014456	0,8310671
ALLY CAUSAY	APA AZUAY	-0,62227251*	-1,1310184	-0,1135267
	COMUNA ILLAPAMBA	-0,16827993	-0,9047049	0,5681450
	COMUNA CHUNAZANA	-0,25746171	-0,8543497	0,3394263

* El valor p es significativo en $\leq 0,10$

** El valor p es muy significativo en $\leq 0,05$

*** El valor p es extremadamente significativo en $\leq 0,01$

Fuente: Base de datos de proyecto “Descubriendo competencias de inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social en actores comunitarios de organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay” en un total de 117 socios y socias de 4 organizaciones agroecológicas.

Elaboración: Autoras

Según el hallazgo encontrado y analizando la tabla Nro. 9 se puede observar que hay una diferencia significativa entre la organización de APA-AZUAY y ALLY CAUSAY hay diferencias significativas en donde APA AZUAY tiene mayor motivación que la organización de ALLY CAUSAY, entre APA-AZUAY y COMUNA ILLAPAMBA no hay diferencias significativas, APA-AZUAY y COMUNA CHUNAZANA no hay diferencias significativas, es decir se manejan de igual manera en las variables analizadas.

Esto se puede determinar ya que APA AZUAY es una organización amplia y tiene acogida en varios mercados de la ciudad de Cuenca como: el mercado 12 de abril en el cual acuden todos los días, el mercado de Miraflores los días sábados, mercado 3 de Noviembre todos los días y el mercado de Totoracocha los días viernes en estos los socios tienen turnos para ocupar cada uno de los puestos de trabajo, es por ello que los socios se sienten más motivados para sacar sus productos a la venta y tener con seguridad un espacio para poder comercializar en cualquier día de la semana y así obtener mejores ingresos, mientras que en la asociación de ALLY CAUSAY acuden a los mercados de Cuenca: Cadecén y Apa Austro los días miércoles

y sábados los socios se turnan los puestos. Es por ello que hay una incertidumbre a la hora de la venta de sus productos ya que son pocos días que pueden comercializar, hay veces que sobra el producto y no hay otro lugar en donde se pueda comercializar en el cual este excedente quedaría para el consumo propio generando una pérdida en la producción y cuando falta los productos generaría de igual manera una pérdida en los ingresos.

Otra de las razones por lo que APA AZUAY tiene más motivación es porque con los años de trayectoria han adquirido conocimientos, experiencia mediante talleres y capacitaciones.

La organización se ha ido cada vez adaptando a la tecnología por medio de redes sociales en la cual venden sus productos en línea y cuentan con un local físico llamado "TIENDA CAPESINA" APA AZUAY, de esta manera se hacen conocer más ante la sociedad determinando como gran fortaleza para la organización, es por ello que cada uno de los socios sienten que día a día se pueden superar personal y conjuntamente con la organización.

La organización para diferenciarse de las demás disponen de logotipo, uniforme el cual busca que sus clientes tomen preferencia hacia la organización, es por ello que los socios y socias buscan cada vez la excelencia en la producción y servicio.

5. DISCUSIÓN

Luego de los distintos análisis, estudios realizados en la presente investigación del artículo, se ha podido corroborar que es de suma importancia para las organizaciones agroecológicas poner énfasis a las variables mencionadas en este documento: inteligencia emocional, desempeño laboral y la intención emprendedora social, ya que es primordial el desarrollo personal de cada uno de los socios y socias de las organizaciones con el objetivo de mejorar y en crecer, es por ello que los socios y socias deben tener presente que el bienestar personal en todos los ámbitos permite que la inteligencia emocional, el desempeño laboral y las intenciones que tengan cada socio y socia de emprender es de vital importancia, los miembros de las organizaciones nos han hecho saber mediante su opinión presente de cada uno de ellos y afirmando los resultados obtenidos, además se recalca que antes de éste estudio no se ha realizado ningún otro en este ámbito, poniendo toda la predisposición, tiempo y entusiasmo para que se pueda realizar y quedarse con los resultados para conocimiento y una mejor toma de decisiones

Para el análisis de las variables propuestas de este artículo, se plantearon tres objetivos los cuales se fueron desarrollando uno a uno para llegar a la explicación de las organizaciones agroecológicas con ello se pudo evidenciar que, con respecto a la inteligencia emocional y el análisis de las sub dimensiones: autorregulación, empatía, motivación y habilidades sociales sobrepasan el 60% del total de socios y socias, un nivel alto de cada una de ellas. Con esto se explica que los miembros de las organizaciones agroecológicas tienen el conocimiento de cómo poder llevar de manera adaptiva e inteligente sobre las emociones propias y las de los demás, es decir se coincide con lo que Goleman sostiene que las competencias emocionales se deben empezar a tratar primero con nosotros mismos y después las relaciones que tenemos con los demás. Por eso se dice que una persona que no esté bien emocionalmente consigo mismo no va poder tener buenas relaciones en su entorno para con los demás.

Confirmando los resultados con el siguiente objetivo de la investigación realizada está la asociación y capacidad explicativa de la inteligencia emocional en el desempeño laboral y la intención emprendedora social, obteniendo que dentro de la inteligencia emocional, las sub dimensiones: autorregulación y habilidades sociales son las que más se ajustan al desempeño laboral, en cuanto a la variable intención emprendedora social la que más se ajusta es habilidades sociales, es decir que los resultados evidencian que tanto para el desempeño laboral y la intención emprendedora social constituyen como prioridad el sentirse bien primero personalmente para así poder dar un buen trato a la sociedad en general.

Finalmente, se analizó el manejo de las variables en cada una de las organizaciones agroecológicas mediante las diferencias significativas entre: inteligencia emocional,

desempeño laboral e intención emprendedora social, demostrando que no hay diferencias significativas entre las variables, sin embargo, se comparó cada una de las sub dimensiones para obtener resultados específicos y con ello se puede identificar que en la sub dimensión motivación la cual está dentro de inteligencia emocional tiene diferencia significativa, pero ésta se da sólo en la organización agroecológica APA AZUAY, la cual tiene mayor motivación que la organización ALLY CAUSAY, las demás organizaciones agroecológicas se manejan de la misma manera en las variables analizadas, cabe mencionar que se debería prestar más atención a cada una de ellas para así en futuros estudios tener resultados alentadores y de crecimiento.

Hemos mencionado que no existen estudios de estas variables en la agroecología y teniendo en cuenta estudios encontrados en el ámbito de la agricultura, el cual es parte de la agroecología tenemos el siguiente que fue realizado por Santillana & Hidalgo (2020), su objetivo general es determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la dirección regional de agricultura San Martín (DRASAM), del cual se aplicó el mismo constructo para el análisis de dichas variables. Se obtuvo como resultado que, “si existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral”, significa que resultados muestran que para los colaboradores es de vital importancia la inteligencia emocional ya que si se implementaría estrategias elevarían su nivel y por ende experimentaría un mayor compromiso en el desempeño laboral. De igual manera los estudios encontrados en este ámbito finalizan con los mismos resultados. Cabe mencionar que en el constructo realizado en la dirección regional de agricultura San Martín, se debe analizar de una mejor manera, los ítems para un mejor entendimiento de las personas que se va a analizar.

6. CONCLUSIONES

Los resultados de este artículo constituyen un aporte de utilidad para los miembros de las organizaciones agroecológicas y también podría ser de gran valor para los organismos públicos responsables de este sector, ya que se tendrá que prestar la debida atención no sólo a las actividades comerciales y de la naturaleza sino también mostrar interés sobre el desarrollo personal de cada uno los socios y socias de las organizaciones agroecológicas de la provincia y del país.

La conclusión del estudio evidencia que en la provincia del Azuay y en el país actualmente no se presta la atención que se debe al momento de reconocer a los miembros de las organizaciones agroecológicas, es una parte fundamental del desarrollo económico y organizacional, en el que se debe trabajar en el fortalecimiento de capacidades, no solo en el ámbito de la agroecología como en la actualidad, sino involucrar más el desarrollo personal de los socios y socias de las organizaciones para abordar más temas de estudio e investigación que hacen falta para una correcta consecución y desarrollo de los miembros en el sector de la agroecología en el Ecuador.

Para la realización del presente artículo académico “Descubriendo competencias de inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social en actores comunitarios de organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay” para ello tomamos en cuenta cuatro organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay que presentaron mayor carga factorial en la ejecución de buenas prácticas ancestrales utilizando saberes agroecológicos como en el ambiente, en lo económico y social, es decir forma una agricultura sostenible que permite la conservación de recursos naturales, cultura local, saberes ancestrales y soberanía alimentaria de acuerdo a la investigación realizada por (Alava, 2019) ubicadas en Nabón, Sigsig y dos en el cantón Cuenca, está la Comuna Chunazana, Ally Causay, Comuna Illapamba y APA Azuay respectivamente. Para poder desarrollar el tema planteado se propuso tres objetivos los cuales ayudaron a dar respuesta a las inquietudes de esta investigación, para ello se aplicó una boleta de encuesta a cada uno de los socios y socias de las organizaciones.

Para el análisis se aplicó un enfoque metodológico cuantitativo, en donde se analizaron las variables planteadas mediante el constructo, demostrando la fiabilidad y validez para el estudio. Las técnicas de análisis fueron la estadística descriptiva para así poder responder los objetivos planteados.

Como respuesta a los hallazgos encontrados en la investigación tenemos el desarrollo

del primer objetivo. “Describir la autorregulación, empatía, motivación y habilidades sociales de los socios y socias de las organizaciones agroecológicas analizadas por sexo y rol que desempeña en la asociación”, obtuvimos que sobrepasan el 60% del total de los socios, socios y directivos de las organizaciones tiene un nivel alto en lo que refiere a la inteligencia emocional, es decir los miembros y directivos de las organizaciones agroecológicas tienen conocimiento de cómo poder llevar de manera adaptiva e inteligente las emociones propias y de los demás, cabe recalcar que también se evidencia que la presencia de la mujer es mayoritaria en este sector, que por ello mencionan que les toma menos trabajo entender las emociones propias y de los demás e incluso aún más cuando ocupan algún cargo administrativo dentro de la organización, se tiene muy en claro que el control emocional aporta positivamente a mejorar la calidad de vida e incluso el éxito personal y organizacional. Por otro lado, aunque es alentador el resultado de un alto nivel también hay miembros de las organizaciones que no tienen esta capacidad o que les falta reforzar, en la que se buscó la manera de llegar a estas personas y saber las razones de los resultados obtenidos, se encontró que hay desconocimiento total o parcial del tema, aún más en las personas de la tercera edad pero mostraron una actitud de compromiso y entusiasmo ya que con la ayuda de sus compañeros aprenderán y pondrán poner en práctica este tipo de competencias con el fin de adquirir su bienestar, fortalecimiento personal y organizacional.

Con respecto a los resultados del objetivo dos: “Determinar la asociación y capacidad explicativa de la inteligencia emocional en el desempeño laboral y la intención emprendedora social”, obteniendo como resultado dentro de la inteligencia emocional las subdimensiones autorregulación y habilidades sociales son las que más se ajustan al desempeño laboral, del cual los miembros de las organizaciones agroecológicas comprenden que el éxito depende de varios factores y entre ellos se incluye la capacidad intelectual, destrezas, habilidades y sobre todo la capacidad de poder trabajar con otras personas de manera óptima, los cuales permitirán enfrentar y superar las diversas situaciones y exigencias que se presenten en el entorno, ya sea en lo personal o en el ámbito laboral. En cuanto a la variable intención emprendedora social la que más se ajusta es habilidades sociales, es decir que las personas con un mayor dominio emocional, se pueden enfrentar a diferentes roles laborales aún más cuando saben que su puesto o lugar de trabajo dependen exclusivamente del desenvolvimiento propio, es así que las personas deben mantener relaciones interpersonales de calidad para poder entender y resolver conflictos de manera racional y objetiva. De esta manera se comprende que las personas con altos niveles de inteligencia emocional pueden llegar exitosos en el desarrollo personal, social y laboral.

Finalmente tenemos el desarrollo del objetivo tres: “Comparar las diferencias significativas en las variables: inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social de

las cuatro organizaciones agroecológicas analizadas”, en el cual se demostró que no hay diferencias significativas entre las variables, sin embargo, se comparó cada una de las subdimensiones para obtener resultados específicos y con ello se identificó que en la subdimensión motivación la cual está dentro de inteligencia emocional tiene diferencia significativa, pero ésta se da sólo entre las organizaciones de APA AZUAY la cual tiene mayor motivación que la organización ALLY CAUSAY, las demás organizaciones agroecológicas se manejan de la misma manera en las variables analizadas, se puede mencionar que los resultados obtenidos es debido a que la organización está fuertemente consolidada, tiene amplias acogidas en diferentes mercados y en la actualidad quieren llegar a estar a la vanguardia de la tecnología debido a que se encuentran en una ciudad grande, competitiva y por consiguiente el tratar de insertar más socios y socias que aporten ideas de crecimiento para la organización. Todo esto se ha podido lograr gracias a las gestiones de las diferentes directivas y con el compromiso de cada uno de los miembros de la organización, de esta manera se ha ido desarrollando la motivación y enfocándose en el cumplimiento de metas y objetivos siempre involucrando a todos los miembros para así poder obtener un nivel de satisfacción, bienestar y una mejor calidad de vida.

7. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos hacemos las siguientes recomendaciones:

Hemos podido ver como las organizaciones agroecológicas necesitan ser atendidas en todos los ámbitos como lo es para una empresa, como ya se mencionó debe prestar atención no sólo a la actividad que realizan sino también al bienestar y desarrollo personal de los miembros de las organizaciones, para que en un futuro tener organizaciones agroecológicas que generen productividad y alimentos saludables. Con la totalidad de socios y socias teniendo niveles altos de inteligencia emocional, con decisiones y compromisos revolucionarios.

Para ello gestionar el desarrollo de actividades que promuevan la inteligencia emocional por parte de los directivos mediante la colaboración de instituciones públicas como educativas mediante talleres o capacitaciones, y así poder ver los resultados de manera progresiva por parte de los socios y socias dentro de las organizaciones y también en su desarrollo personal y laboral.

También se recomienda hacer seguimiento de estas variables cuando se hayan resuelto el fortalecimiento de dichas variables e incluso correlacionar con otras variables con las que se tenga incidencia.

Para ello tenemos los cuestionarios que se aplicaron, los cuales se recomendaría corregir para una mayor precisión en los resultados e incluso para una mayor comprensión con el lector al momento de la aplicación.

La agroecología es muy importante para nosotros porque nos permite cultivar nuestra tierra de manera sostenible, respetuosa con el medio ambiente y los demás seres vivos. En donde debemos integrar el conocimiento tradicional para mejorar la producción y la calidad de los alimentos.

Por último, podemos recomendar que en la vida diaria de las personas no todos los días vamos a necesitar de un doctor, arquitecto, abogado entre otros profesionales, pero lo que si necesitamos más de tres veces al día son los productos de un agricultor para poder tener el alimento que nos mantiene a todas las personas saludables, es por ello que se debería dar la debida importancia y ayudar en su desarrollo a cada una de las organizaciones agroecológicas en todo el mundo.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Acebedo, M., & Velasco, M. (2007). *Emprendimiento social femenino: Prolegómenos conceptuales y estudio de casos*.
- Acevedo. (Julio de 2009). *¿Cómo evaluar el nivel de sostenibilidad de un programa agroecológico? 7*.
- Acosta, S. (06 de Julio de 2022). *Estadística Inferencial*. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/316022/ma148_manual_2014_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Es%20la%20rama%20de%20Estadística%20que%20se%20ocupa%20de%20los,considerando%20la%20información%20muestral%20recolectada
- Álava, G. (15 de Julio de 2019). *Sostenibilidad de organizaciones agroecológicas que apoyan al fomento*. Obtenido de TESIS DOCTORAL: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/58924/1/T41674.pdf>
- Álava, G. (15 de Julio de 2019). *Sostenibilidad de organizaciones agroecológicas que apoyan al fomento*. Obtenido de TESIS DOCTORAL: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/58924/1/T41674.pdf>
- Alonso, A., & Guzmán, G. (2006). *Evaluación comparada de la sostenibilidad agraria en el olivar ecológico y convencional*. España: Servicio de publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Altieri, M. (1 de Octubre de 2020). *Agricultura sustentable*. Obtenido de https://www.icia.es/icia/download/Agroecolog%C3%ADa/Material/Agricultura_sustentable.pdf
- Altieri, M., & Nicholls, C. (julio de 2009). *Agroecology Scaling Up for Food Sovereignty*. Obtenido de <file:///C:/Users/59397/Downloads/AltieriScalingupagroecology.pdf>
- Altieri, M., & Nicholls, C. (18 de Junio de 2021). *Agroecología, teoría y prácticas para una agricultura sustentable*. Obtenido de <https://docer.com.ar/doc/xn0v0c8>
- Altieri, M., & Toledo, V. (1 de Agosto de 2010). *La revolución agroecológica de América Latina : Rescatar la naturaleza, asegurar la soberanía alimentaria y empoderar al campesino*. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ilsa/20130711054327/5.pdf>
- Altieri, M., & Toledo, V. (3 de Julio de 2011). *La Revolución Agroecológica en Latinoamérica*. Obtenido de https://www.semillas.org.co/apc-aa-files/5d99b14191c59782eab3da99d8f95126/AGROECOLOGIA_ALTIERTOLEDO.pdf
- Altieri, M., Koohafkan, P., & Gimenez, E. (2012). *Agricultura verde: Fundamentos agroecológicos para diseñar sistemas agrícolas biodiversos, resilientes y productivos*, 1.
- Amat, J. (20 de Julio de 2016). *Introducción a la regresión lineal múltiple*. Obtenido de https://www.cienciadedatos.net/documentos/25_regresion_lineal_multiple
- Avendaño. (05 de Julio de 2002). Obtenido de <https://es.calameo.com/books/0049641935ea5c5327475>
- Borman, W., Louis, P., Allen, T., & Motowidlo, S. (28 de junio de 2018). *Predictores de personalidad del desempeño ciudadano*. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1468-2389.00163>
- Brudin, E., Patzelt, H., & Shepherd. (Febrero de 2008). *Manifestaciones emocionales de los gerentes y disposición de los empleados para actuar empresarialmente*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/223293754_Managers'_Emotional_Displays_and_Employees'_Willingness_to_Act_Entrepreneurially
- Cajas, M., & Tapia, P. (6 de Septiembre de 2018). *LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CREDITO DEL SEGMENTO 1 DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO*. Obtenido de

- <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/14856/T-ESPE-040369.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cañada, O. A. (19 de Abril de 2021). Agricultura profesional. Obtenido de <https://agriculturaprofesional.com/que-implica-la-inteligencia-emocional/>
- Cevallos, M. (2019). Capital social comunitario: Recurso promotor en los emprendimientos agroecológicos (estudios). 97-120.
- Cevallos, M., & Mendoza, J. (5 de Junio de 2019). Capital social comunitario: recurso promotor en los emprendimientos agroecológicos. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/1195/3490#citations>
- Chavez, E., & Suarez, J. (19 de Febrero de 2017). Inteligencia emocional e intención emprendedora de los estudiantes universitarios en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, filiales Lima, Juliaca y Tarapoto, 2016-II. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/409/Erlita_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato. (2002). Administración de recursos humanos. México: ed. 5ta. Ed.MC Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. Mexico: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>.
- FAO. (2015). The Global Forest Resources Assessment. How are the world's forests changing?
- Farahbod, F. (8 de Septiembre de 2020). La relación entre la inteligencia emocional rasgo y las actitudes e intenciones emprendedoras. Obtenido de La relación entre la inteligencia emocional rasgo y las actitudes e intenciones emprendedoras: https://www.researchgate.net/publication/271184193_The_relationship_between_trait_emotional_intelligence_and_entrepreneurship_attitudes_and_intentions
- Ford, H. (28 de septiembre de 2020). Concepto. Obtenido de <https://concepto.de/trabajo-en-equipo/>
- Gago, D. (30 de 09 de 2018). INTELIGENCIA EMOCIONAL AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA Y CAPACIDAD CREATIVA EN UNIVERSIDADES DE LA AMAZONIA PERUANA. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-InteligenciaEmocionalautoeficaciaEmprendedoraYCapa-6931369.pdf>
- García, A., Déniz, M., & Cuéllar, D. (2015). Inteligencia emocional y emprendimiento. Posibles líneas de trabajo, 81-82.
- Getxo. (14 de Noviembre de 2008). Inteligencia Emocional. Obtenido de https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/contenidos/informacion/kiroleskola/eu_kirolesk/adjuntos/3_I.%20Emocional_introduccion.pdf
- Gherzi, J. (29 de Noviembre de 2015). La inteligencia emocional y el desempeño laboral en servidores administrativos del Ministerio de Agricultura y Riego”, Sede “Yauyos” Cercado de Lima - 2014. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Ghersin_CJL%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Ghersin_CJL%20(1).pdf)
- Gherzi, J. L. (29 de Noiembre de 2015). La inteligencia emocional y el desempeño laboral en. Obtenido de file:///C:/Users/PC/Downloads/Ghersin_CJL.pdf
- Gliessman. (Enero de 2007). Agroecología: promoviendo una transición hacia la sostenibilidad. Obtenido de <https://www.revistaecosistemas.net/index.php/ecosistemas/article/view/134>
- Gliessman, S. (1998). Ecological process in sustainable agriculture. United States of America: Lewis Publishers.
- Goleman, D. (1996). La inteligencia emocional. Espana: Kairos, Ed.
- Goleman, D. (1998). LA PRÁCTICA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL. Barcelona: Editorial Kairos S.A.
- Goleman, D. (1999). La practica de la inteligencia emocional. España: Kairos, Ed.
- Gortaire, R. (04 de Noviembre de 2016). Agroecología en el Ecuador.Proceso histórico, logros, y desafíos. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet->

- AgroecologiaEnEIEcuadorProcesoHistoricoLogrosYDesa-7567032.pdf
- Guarino, L. (8 de Agosto de 2010). Adaptación y validación de la versión hispana. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v10n1/v10n1a17.pdf>
- Guerrero, A. (Agosto de 2014). Gestion de talento humano basado en competencias. Obtenido de <http://ri.uaq.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/4251/RI000769.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Heifer. (20 de Enero de 2014). La agroecología está presente. Obtenido de Mapeo de productores agroecológicos y del estado de la agroecología en la sierra y costa ecuatoriana: http://www.heifer-ecuador.org/wp-content/uploads/2015/01/1_La_agroecologia_esta_presente_ES.pdf
- Kolmans, E., & Vasquez, D. (1999). Manual de agricultura ecologica. Ciudad de la Habana.
- Koohafkan, P., & Altieri, M. (2011). Globally Important Agricultural Heritage Systems. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/265536935_Globally_Important_Agricultural_Heritage_Systems_A_Legacy_for_the_Future
- Latorre, M. H. (17 de Junio de 2018). Inteligencia emocional agrícola. Obtenido de <https://blogs.portafolio.co/cultivando-al-ser/inteligencia-emocional-agricola/>
- Manosalvas, L. (3 de Marzo de 2017). RELACIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL CON LA INTENCIÓN DE EMPRENDIMIENTO Y LA AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA . Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/MANOSALVAS_INTELIGENCIA_EMOCIONAL_EMPRENDIMIENTO.pdf
- Manuel, A. (9 de Enero de 2019). Tesis la inteligencia emcinal y su influencia en el rendimiento laboral en los trabajadres del gobierno tegional de Puno 2017. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9497/Manuel_Yuri_Apaza_Valencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, C. (2021). Estadística y Muetreo. Colombia: ECOE EDICIONES.
- Mejía, G., & Horna, V. (5 de Mayo de 2018). Emprendimiento social de base universitaria en latinoamerica. Obtenido de <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/USMP-ACBSP-LIBRO-EMPRENDIMIENTO-SOCIAL-COMPLETO.pdf>
- Migliore, Schifani, Romeo, Hashem, & Cembalo. (2015). ¿Son los agricultores de las redes alimentarias alternativas emprendedores sociales? Evidencia de un enfoque conductual. *Revista de Ética Agrícola y Ambiental*, 885 - 992.
- Mitjana, L. (2019). Alfa de Cronbach (α): qué es y cómo se usa en estadística. *Psicología y mente*, 1.
- Montoya, N., Vega, J., & Miramontes, G. (08 de Marzo de 2019). Intención emprendedora en los productores de chile del estado de Aguascalientes. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/674/67462875007/html/>
- Mora, P., Aguirre, J. C., Álava, G., & Cordero, F. (2019). Jóvenes universitarios y su apuesta al emprendimiento social. *Revista Economía y Política*.
- Morales, Alcivar, & Lopez. (28 de Septiembre de 2016). La inteligencia emocional en el desempeño de los trabajadores. Obtenido de <https://www.eumed.net/ce/2016/3/inteligencia.html>
- Mortan, R. A., Ripoll, P., Carvalho, C., & Bernal, M. C. (01 de Noviembre de 2014). *Journal of Work and Organizational Psychology*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231332688002.pdf>
- Muñoz, V., & Tacure, J. (18 de Junio de 2021). Iniciativa de Emprendimiento Social en los jóvenes estudiantes de las carreras. Obtenido de <file:///C:/Users/PC/Downloads/Trabajo-de-Titulacion%20Emprendimiento%20Social%202.pdf>

- Nicholls, C., & Altieri, M. (2013). Agroecología y resiliencia al cambio climático. Principios y consideraciones metodológicas, 8, 7-20.
- Nistal, T. A. (23 de Marzo de 2008). REDES Y MAPAS SOCIALES: Desde la investigación e intervención social. Obtenido de http://revista-redes.rediris.es/webredes/portularia/08.Tomas_Alberich_Nistal.pdf
- Novelo, F., Carrillo, B., & Montiel, C. (2020). El impacto de la educación en la intención emprendedora. Espacios .
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pelaci, F. (2005). Psicología de la organización. Madrid: RIGORMA GRAFICA.
- Rodrigo, J. (1 de Enero de 2016). Anova análisis de varianza para comparar múltiples medias. Obtenido de https://www.cienciadedatos.net/documentos/19_anova
- Ruiz, E. (24 de Febrero de 2022). Universidad autónoma del estado de Hidalgo. Obtenido de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n10/e5.html#refe1>
- Salvador, C. M. (5 de Marzo de 2008). IMPACTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL PERCIBIDA EN LA AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA. Obtenido de <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N92-4.pdf>
- Santillana, S., & Hidalgo, N. (15 de Octubre de 2020). Inteligencia emocional y el desempeño laboral en los colaboradores de la dirección regional de agricultura san martín. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3458/Sandra_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santillana, S., & Hidalgo, N. (15 de Octubre de 2020). Inteligencia emocional y el desempeño laboral en los colaboradores de la dirección regional de agricultura san martín. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3458/Sandra_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santillana, S., & Hidalgo, N. (15 de Octubre de 2020). Inteligencia emocional y el desempeño laboral en los colaboradores de la dirección regional de agricultura san martín, año 2020. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3458/Sandra_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sara, M. (08 de Julio de 2019). psicoglobal. Obtenido de psicoglobal: <https://www.psicoglobal.com/blog/empatia-desarrollo>
- Shutter, o. (01 de 2014). La agroecología esta presente . Obtenido de http://www.heifer-ecuador.org/wp-content/uploads/2015/01/1_La_agroecologia_esta_presente_ES.pdf
- Tamayo, & Tamayo, M. (2002). El proceso de la investigación científica. En M. T. Tamayo, El proceso de la investigación científica (pág. 36). Mexico: Editorial Limusa S.A. DE C.V. Grupo Noriega Editores.
- Toledo, V. (2010). La crisis de civilización de la humanidad es una crisis de las relaciones de la sociedad industrial con los procesos naturales. 171-177.
- Urban, B., & Kujinga, L. (23 de Junio de 2017). El entorno institucional y las intenciones del emprendimiento social. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/315341603_The_institutional_environment_and_social_entrepreneurship_intentions
- Valdivieso, C. (2009). Agroecología y el pensamiento agroecológico. Chile: Sur recicla.
- Villalva, S., & Fuentes, J. (1994). Agricultura sostenible: Ministerio de agricultura y pesca y alimentación. 7.
- Voola, R., Carlson, J., & West, A. (10 de Marzo de 2004). inteligencia emocional y ventaja competitiva. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/227659438_Emotional_intelligence_and_competitive_advantage_Examining_the_relationship_from_a_resource-based_view

9. ANEXOS

Anexo 1. Boleta de encuesta.

UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ENCUESTA SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, DESEMPEÑO LABORAL, ECOSISTEMA EMPRENDEDOR, INTENCION EMPRENDEDORA SOCIAL Y AUTOEFICACIA.

Distinguido socio/a:

Reciba un saludo cordial y así mismo presentarle el presente cuestionario, el cual se realiza con la finalidad de obtener información acerca de la inteligencia emocional, desempeño laboral, ecosistema emprendedor, intención emprendedora social y autoeficacia, pedimos pueda responder con veracidad el siguiente cuestionario.

Información Personal

Marque con una X lo que corresponda a su respuesta

1. Sexo.

- a. Hombre b. Mujer

2. Edad _____

3. Nivel Educativo

- a. Primaria
b. Secundaria
c. Tercer Nivel

4. Estado civil.

5. Número de integrantes en núcleo familiar __personas.

Información demográfica

6. Lugar de residencia
- Provincia
 - Cantón
 - Zona

Datos organizacionales

7. Tiempo laborando en la organización __años, Si es menor a un año especifique _____meses
8. ¿De su núcleo familiar cuantos son socios de la Asociación?
- _____

9. ¿Rol que desempeña en la Asociación?

- Presidente _____
- Vicepresidente _____
- Administrativo _____
- Secretario _____
- Tesorero _____
- Socio/a _____

10. Número de integrantes del hogar que son económicamente activo (integrantes trabajando)

A continuación, se presentan las preguntas de Inteligencia Emocional, Desempeño Laboral, Ecosistema Emprendedor, Intención Emprendedora Social y Autoeficacia. Marque con una "X" según la escala siguiente:

1 = Nunca	2 = Casi Nunca	3 = A veces	4 = Casi siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

INTELIGENCIA EMOCIONAL						
AUTORREGULACION						
1	Tiene facilidad para afrontar los cambios	1	2	3	4	5
2	Mantiene la calma en situación difíciles	1	2	3	4	5
3	Es honesto	1	2	3	4	5
4	Es leal a sus valores	1	2	3	4	5
5	Le agradan las situaciones nuevas y desafiantes	1	2	3	4	5
6	Considera la opinión de otras personas para generar cambios	1	2	3	4	5
7	Acepta sus errores	1	2	3	4	5
8	Sabe esmerarse en su trabajo, es cuidadoso y organizado	1	2	3	4	5
9	Presta atención a los detalles	1	2	3	4	5
MOTIVACION						

10	Apoya a sus compañeros en la organización	1	2	3	4	5
11	Cumple con todos sus compromisos	1	2	3	4	5
12	Tiene la iniciativa para hacer más de lo que se pide	1	2	3	4	5
13	Hace su trabajo sin esperar alguna recompensa	1	2	3	4	5
14	Realiza actividades atractivas e interesantes	1	2	3	4	5
15	Busca la excelencia en lo que hace	1	2	3	4	5
16	Es una persona optimista	1	2	3	4	5
17	Motiva a los demás para que muestren y despierten sus emociones	1	2	3	4	5
18	Inspira y guía a los demás en el desempeño de sus actividades	1	2	3	4	5
19	Busca solución a cualquier problema	1	2	3	4	5
EMPATÍA						
20	Utiliza las cualidades de los demás	1	2	3	4	5
21	Acepta a las personas tal como son	1	2	3	4	5
22	Se da cuenta de los estados de ánimo de sus compañeros	1	2	3	4	5
23	Reconoce el poder que tienen otros	1	2	3	4	5
24	Reconoce los valores y cultura de su organización	1	2	3	4	5
25	Reconoce como los valores y cultura afectan a la actuación y comportamiento de lagente	1	2	3	4	5
26	Proporciona satisfacción a las personas con las que trato	1	2	3	4	5
27	Ayuda a las personas que se encuentran en dificultades	1	2	3	4	5
HABILIDADES SOCIALES						
28	Propone nuevas formas de hacer las cosas	1	2	3	4	5
29	Fomenta la unidad para el logro de objetivos	1	2	3	4	5
30	Promueve la cooperación entre compañeros	1	2	3	4	5
31	Tiene habilidad para comunicarse con los demás	1	2	3	4	5
32	Su forma de hablar es cuidadosa y amable	1	2	3	4	5
33	Toma en cuenta a sus compañeros para resolver los problemas	1	2	3	4	5
34	Le agrada trabajar en equipo	1	2	3	4	5
35	Tiene facilidad para convencer a los compañeros	1	2	3	4	5
36	Los compañeros lo siguen y lo apoyan	1	2	3	4	5
37	Da buen ejemplo en su conducta	1	2	3	4	5
38	Mantiene buenas relaciones con los demás	1	2	3	4	5
39	Ayuda a las personas a resolver sus conflictos	1	2	3	4	5
40	Utiliza el dialogo para resolver conflictos	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL						
INICIATIVA LABORAL						
1	Tiene usted iniciativa de crecimiento laboral en la asociación	1	2	3	4	5
2	Tiene iniciativa propia laboral en ausencia de sus compañeros	1	2	3	4	5
3	Tiene iniciativa propia en plantear ideas claras de lo que se quiere y se debe hacer en alguna área o actividad	1	2	3	4	5
4	Tiene iniciativa de realizar el trabajo fuera del horario establecido	1	2	3	4	5
5	Tiene iniciativa en presentar una buena imagen personal	1	2	3	4	5
6	Tiene iniciativa en participar en entrenamiento para el desarrollo del trabajo	1	2	3	4	5
TRABAJO EN EQUIPO						

7	Se fomenta el trabajo en equipo con los compañeros en la organización	1	2	3	4	5
8	Se apoya a la directiva en la solución de problemas.	1	2	3	4	5
9	Se apoya a la directiva en la toma de decisiones de la organización.	1	2	3	4	5
COOPERACION CON LOS SOCIOS						
10	Es cordial y amable con sus compañeros de la organización	1	2	3	4	5
11	Coopera y apoya a sus compañeros de la organización cuando este se encuentra en problemas	1	2	3	4	5
12	Hay buena comunicación con sus compañeros de la organización	1	2	3	4	5
13	Comparte conocimientos con sus compañeros de la organización	1	2	3	4	5
14	Ayuda usted a compañeros de la organización al logro de resultados	1	2	3	4	5
	(Santillana & Hidalgo, 2020)					
ECOSISTEMA EMPRENDEDOR						
1	Reciben asesoramiento financiero, empresarial y/o técnico en la organización.	1	2	3	4	5
2	Se promueve redes de contacto entre los emprendedores sociales de su entorno y los inversionistas.	1	2	3	4	5
3	Se fomenta entre los socios y dirigentes un entorno favorable para el desarrollo de emprendimientos sociales.	1	2	3	4	5
4	Se promueve ideas emprendedoras sociales mediante concursos, ferias o certámenes.	1	2	3	4	5
5	Existen programas de apoyo para la creación de empresas sociales (captación de capital semilla, incubadoras, etc.).	1	2	3	4	5
6	Existe el apoyo de los altos dirigentes y autoridades para iniciar emprendimientos sociales.	1	2	3	4	5
7	Reciben cursos relacionados con el emprendimiento social.	1	2	3	4	5
8	Han recibido cursos prácticos de elaboración de emprendimientos sociales, como por ejemplo la realización de proyectos y planes de negocio.	1	2	3	4	5
9	Tienen oficinas especializadas que apoyan y brindan asesoría para el desarrollo de los emprendimientos sociales.	1	2	3	4	5
INTENCION EMPRENDEDORA SOCIAL						
1	Ha considerado alguna vez desarrollar un emprendimiento social	1	2	3	4	5
2	Piensa desarrollar una iniciativa de negocio que atienda los problemas sociales de mi región o comunidad.	1	2	3	4	5
3	Recomienda a sus compañeros desarrollar iniciativas de negocio que busquen resolver los problemas sociales de una comunidad.	1	2	3	4	5
4	Sus iniciativas (emprendimientos) futuras priorizarán beneficios sociales más que financieros.	1	2	3	4	5
5	Si tuviera la oportunidad y los recursos realizaría un emprendimiento social?.	1	2	3	4	5
AUTOEFICACIA						
1	Considera que puede crear y mantener un emprendimiento social	1	2	3	4	5
2	Tiene los conocimientos necesarios para desarrollar un emprendimiento social.	1	2	3	4	5
3	Tiene habilidades suficientes para desarrollar un emprendimiento social.	1	2	3	4	5

4	Cree que en el futuro podrá desarrollar un emprendimiento social con éxito.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---	---

La encuesta ha concluido.

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 2. Recodificación de variables

VARIABLE	CATEGORIZACIÓN	RECODIFICACIÓN VARIABLE
INTELIGENCIA EMOCIONAL	-0,25000 a 1,22333	ALTO NIVEL INTELIGENCIA EMOCIONAL
	-1,75000 a -0,25001	INDIFERENTE
	-3,22027 a -1,75001	BAJO NIVEL INTELIGENCIA EMOCIONAL
DESEMPEÑO LABORAL	-0,50000 a 1,02127	ALTO NIVEL DESEMPEÑO LABORAL
	-2,10000 a -0,50001	INDIFERENTE
	-3,70519 a -2,10001	BAJO NIVEL DESEMPEÑO LABORAL
INTENCION EMPRENDEDORA SOCIAL	-0,04000 a 1,20250	ALTO NIVEL INTENCION EMPRENDEDORA SOCIAL
	-1,34000 a -0,04001	INDIFERENTE
	-2,64158 a -1,34001	BAJO NIVEL INTENCION EMPRENDEDORA SOCIAL
AUTOEFICACIA	-0,22000 a 1,07989	ALTO NIVEL AUTOEFICACIA
	-1,62000 a -0,22001	INDIFERENTE
	-3,02778 a -1,62001	BAJO NIVEL AUTOEFICACIA
ECOSISTEMA EMPRENDEDOR	-0,05000 a 1,500925	ALTO NIVEL ECOSISTEMA EMPRENDEDOR
	-1,75000 a -0,05001	INDIFERENTE
	-3,448763 a -1,75001	BAJO NIVEL ECOSISTEMA EMPRENDEDOR
I.E. AUTORREGULACION	-0,49000 a 0,94035	ALTO NIVEL I.E. AUTORREGULACION
	-1,99000 a -0,49001	INDIFERENTE
	-3,48850 a -1,99001	BAJO NIVEL I.E. AUTORREGULACION
I.E. MOTIVACION	-0,41000 a 0,97036	ALTO NIVEL I.E. MOTIVACION
	-1,96000 a -0,41001	INDIFERENTE
	-3,51307 a -1,96001	BAJO NIVEL I.E. MOTIVACION
I.E. EMPATIA	-0,20000 a 1,07611	ALTO NIVEL I.E. EMPATIA
	-1,60000 a -0,20001	INDIFERENTE
	-2,96496 a -1,60001	BAJO NIVEL I.E. EMPATIA
I.E. HABILIDADES SOCIALES	-0,20000 a 1,11398	ALTO NIVEL I.E. HABILIDADES SOCIALES
	-1,65000 a -0,20001	INDIFERENTE
	-3,09082 a -1,65001	BAJO NIVEL I.E. HABILIDADES SOCIALES
D.L. INICIATIVA LABORAL	-0,15000 a 1,04910	ALTO NIVEL D.L. INICIATIVA LABORAL
	-1,45000 a -0,15001	INDIFERENTE
	-2,74262 a -1,45001	BAJO NIVEL D.L. INICIATIVA LABORAL
D.L. TRABAJO EN EQUIPO	-0,73000 a 0,74622	ALTO NIVEL D.L. TRABAJO EN EQUIPO
	-2,28000 a -0,73001	INDIFERENTE
	-3,82451 a -2,28001	BAJO NIVEL D.L. TRABAJO EN EQUIPO
D.L. COOPERACION CON LOS SOCIOS	-0,71000 a 0,70313	ALTO NIVEL D.L. COOPERACION CON LOS SOCIOS
	-2,26000 a -0,71001	INDIFERENTE
	-3,80634 a -2,26001	BAJO NIVEL D.L. COOPERACION CON LOS SOCIOS

Fuente: Base de datos de proyecto "Descubriendo competencias de inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social en actores comunitarios de organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay" en un total de 117 socios y socias de 4 organizaciones agroecológicas.

Elaboración: Autoras

Anexo 3. Agenda de Planificación de Talleres

AGENDA DE PLANIFICACION DE TALLERES				
ORGANIZACION	FECHA	ACTIVIDADES	MATERIALES	RESPONSABLE
CHUNAZANA	21 de Julio	Bienvenida y Presentación Dinámica para socialización Devolución de resultados sobre encuesta Discusión de resultados Conclusiones Recomendaciones	Computador Material Didáctico	Marcia Rojas Mirian Siguachi
ILLAPAMBA	25 de Julio	Bienvenida y Presentación Dinámica para socialización Devolución de resultados sobre encuesta Discusión de resultados Conclusiones Recomendaciones	Computador Material Didáctico	Marcia Rojas Mirian Siguachi
ALLY CAUSAY	28 de Julio	Bienvenida y Presentación Dinámica para socialización Devolución de resultados sobre encuesta Discusión de resultados Conclusiones Recomendaciones	Computador Material Didáctico	Marcia Rojas Mirian Siguachi
APA AZUAY	9 de Agosto	Bienvenida y Presentación Dinámica para socialización Devolución de resultados sobre encuesta Discusión de resultados Conclusiones Recomendaciones	Computador Material Didáctico	Marcia Rojas Mirian Siguachi

Elaboración: Autoras

Anexo4: Registro Fotográfico

Levantamiento de información



Fotografías: Visita a campo para la aplicación de la boleta de encuesta en la organización agroecológica de la Comuna Chunazana del cantón Nabón.



Fotografías: Segunda visita a campo para la aplicación de la boleta de encuesta en la organización agroecológica de la Comuna Chunazana del cantón Nabón.



Fotografías: Visita a campo para la aplicación de la boleta de encuesta en la organización agroecológica de la Comuna Illapamba del cantón Cuenca.



Fotografías: Visita a campo para la aplicación de la boleta de encuesta en la organización agroecológica APA AZUAY del cantón Cuenca.



Fotografías: Segunda visita a campo para la aplicación de la boleta de encuesta en la organización agroecológica APA AZUAY del cantón Cuenca.



Fotografías: Visita a campo para la aplicación de la boleta de encuesta en la organización agroecológica Ally Causay del cantón Sigsig.

Anexo 4. Taller de socialización de resultados



Fotografías: Taller de socialización de resultados en la organización agroecológica de la Comuna Illapamba del cantón Cuenca.



Fotografías: Taller de socialización de resultados en la organización agroecológica de la Comuna Chunazana del cantón Nabón.



Fotografías: Taller de socialización de resultados en la organización agroecológica Ally Causay del cantón Sigsig.



Fotografías: Taller de socialización de resultados en la organización agroecológica APA AZUAY del cantón Cuenca.

UNIVERSIDAD DE CUENCA



FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y

ADMINISTRATIVASCARRERA:

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TEMA:

**“DESCUBRIENDO COMPETENCIAS DE INTELIGENCIA
EMOCIONAL, DESEMPEÑO LABORAL E INTENCIÓN
EMPREENDEDORA SOCIAL EN ACTORES COMUNITARIOS DE
ORGANIZACIONES AGROECOLÓGICAS DE LA PROVINCIA
DEL AZUAY”**

PROTOCOLO DEL TRABAJO DE TITULACION

MODALIDAD: ARTÍCULO ACADÉMICO

AUTORES:

ROJAS MERCHAN MARCIA XIMENA

SIGUACHI INGA MIRIAM VALERIA

ASESORA:

ING: NUBIA GABRIELA ALAVA ATIENCIE

CUENCA – ECUADOR

2021

1. RESUMEN DE LA PROPUESTA

El objetivo central en esta investigación es poder analizar la inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora en los socios de las organizaciones agroecológicas de la provincia del Azuay, para lo cual se trabajaron con cuatro organizaciones de la provincia del Azuay, que fueron Ally Causay, Comuna Illapamba en Octavio Cordero, Comuna Chunazana en Nabón y a una muestra de socios de la organización agroecológica APA AZUAY, las que presentaron mayor carga factorial en la aplicación de principios agroecológicos de acuerdo a la investigación realizada por (Álava, Sostenibilidad de organizaciones agroecológicas que apoyan al fomento, 2019), que forman parte actualmente del proyecto de investigación CEPRA-CEDIA “Construyendo sostenibilidad en emprendimientos sociales agroecológicos”: Apazuay, Ally Causay, Comuna Illapamba y Comuna Chunazana, para obtener respuesta a lo planteado se utilizará la boleta de encuesta “ECI” (Emotional Competence Inventory) “Inventario de Competencia Emocional” de Boyatzis, Goleman y Hay-McBer (1999). Consta de 40 ítems y 4 dimensiones: autorregulación, motivación, empatía, habilidades sociales. Tenemos el instrumento para medir el desempeño laboral DL fue creado por Guerrero (2014), dicho instrumento está estructurado por 3 dimensiones: iniciativa laboral, trabajo en equipo y cooperación con los colaboradores y 14 ítems, citado por (Santillana & Hidalgo, 2020); sigue el instrumento de ecosistema emprendedor tomado de una escala unidimensional de 9 ítems en escala Likert que tiene como objetivo analizar las condiciones del ecosistema emprendedor para generar habilidades emprendedoras desde una perspectiva social (Mejía & Horna, 2018), citado por (Mora , Aguirre, Álava, & Cordero, 2019). Para determinar los resultados por una parte si las personas con un déficit de inteligencia emocional no cumplen con un buen desempeño laboral o de lo contrario las personas con un alto nivel de inteligencia emocional son capaces de manejar sus sentimientos permitiendo así un buen desempeño laboral con el fin de tener una visión emprendedora el cual ayudara a la estabilidad laboral, crecimiento social en conjunto con la organización e incluso a llegar a una meta individual.

Los resultados obtenidos serán comunicados respectivamente en cada una de las organizaciones para conocimiento de los socios y socias para una mejor toma de decisiones.

2. RAZÓN DE SER DEL TRABAJO ACADÉMICO

1.1. Identificación

El presente artículo académico intenta, por una parte, explicar la importancia de la inteligencia emocional en cada uno de los socios y socias de las organizaciones agroecológicas ya que ésta ayuda a identificar, entender y poder controlar de manera correcta las emociones de cada individuo para con los demás no solo en el ámbito laboral sino también en el aspecto fundamental a saber sobre llevar en cualquier espacio en el que estemos para mantener líneas de comunicación abiertas y un verdadero trabajo en equipo que redunde en beneficio colectivo.

En la evaluación de desempeño laboral podremos observar la incidencia que este tiene en cuanto al rendimiento de los socios y socias en las organizaciones, para poder proponer soluciones las cuales permitan mejorar las situaciones encontradas en las organizaciones.

Se conocerá la intención emprendedora social de cada uno de los socios y socias de las organizaciones con el fin de visibilizar lo positivo de la cultura emprendedora en la creación de micro y pequeñas empresas y así contribuir con la reactivación económica post - covid que permita transformaciones al nivel territorial en el país.

Con estos resultados los socios y socias de las organizaciones se verán beneficiados porque al conocer los resultados finales se podrán tomar mejores decisiones por parte de los directivos e incluso individualmente.

1.2. Justificación

La Agroecología tiene un enfoque de la agricultura sostenible no únicamente orgánica que implica la producción limpia y sana libre de químicos y que trasciende hacia lo cultural reivindicando prácticas y saberes ancestrales desde la conservación de suelos, reciclaje reutilización, cuidado del agua, forestación, biodiversidad, etc.... En donde el ser humano está sobre todas las cosas y existe una ayuda solidaria y participativa entre todos los integrantes de sus asociaciones. Por lo que implica la interacción entre lo ambiental, económico solidario, social, cultural y político, el cual va ligado al medio ambiente sensible socialmente, no solamente se basa en la producción sino a la sostenibilidad ecológica del sistema de producción. Es el desarrollo de prácticas o tecnologías diseñadas para incrementar los rendimientos y mejorar los márgenes de beneficio (Altieri, 2016).

Como hemos visto hoy en día la inteligencia emocional es uno de los aspectos fundamentales en lo referente a las habilidades sociales desarrolladas, motivación, empatía y autorregulación en el ámbito laboral en el que se desenvuelven las personas. Constituyéndose en una destreza indispensable en los trabajadores, ya que este ayuda a las buenas relaciones y toma

de decisiones colectivas con las demás personas que va teniendo a su alrededor. Pero esto va de la mano del interés de ejecutar bien el desempeño laboral encada uno de los miembros de las organizaciones teniendo siempre una comunicación clara de hacia dónde se proyecta llegar, esta sería la base para salir a flote positivamente para el cumplimiento de metas y objetivos.

Este artículo estará basado en una investigación tipo descriptiva y explicativa, pues se pretende analizar la inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social en los socios y socias de cuatro organizaciones identificadas con buenas prácticas agroecológicas en la provincia del Azuay, para su ejecución se utilizará como instrumento de levantamiento de información la boleta de encuesta la cual será tomada de estudios anteriores para cada uno de las variables a estudiar y así tener una mejor definición en los resultados encontrados, la boleta de encuesta es personal para cada uno de los socios y socias, se realizará con el previo consentimiento de cada uno de los socios y socias de las organizaciones en un tiempo breve. Además, será dirigida a la población de integrantes en las organizaciones agroecológicas: Ally Causay, Comuna Illapamba en Octavio Cordero, Comuna Chunazana en Nabón y a una muestra de socios de la organización agroecológica APA AZUAY debido a que las preguntas de las encuestas son cerradas y de resolución inmediata.

2. BREVE REVISIÓN DE LA LITERATURA Y EL ESTADO DEL ARTE DONDE SE ENMARCARÁ EL TRABAJO ACADÉMICO

La ciencia agroecología tiene una relación hombre- naturaleza ya que surge como una alternativa a la agricultura convencional, se basa en principios ecológicos, éticos y cultura ambiental. Esto permite a la ampliación de la biodiversidad, minimizando el uso de insumos externos y utilizar las ventajas biológicas que la misma naturaleza brinda. Las comunidades rurales son las importantes en aportar principios tradicionales de la agricultura, ya que también se va incluyendo avances en la ciencia y en la tecnología (Salas, Valenzuela, & Prada, 2019).

Tenemos como referencia investigaciones internacionales relacionadas en el ámbito de la agricultura.

(Santillana & Hidalgo, 2020), en su investigación realizada en Perú, El objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la DRASAM (Dirección Regional de Agricultura San Martín), año 2020, siendo una investigación de tipo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, mediante el cual se llegó a los siguientes resultados y conclusiones: Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman positiva considerable de 0,770; así mismo, se obtuvo un valor "p" igual a 0,000 (p -valor < 0.05), este resultado nos permite aceptar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la

DRASAM, año 2020. Si se aumenta la inteligencia emocional, entonces aumentará o mejorará el desempeño laboral.

(Gherzi, 2015), cuya investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los servidores administrativos del Ministerio de Agricultura y Riego, Sede “Yauyos” Cercado de Lima. 2014 la población estuvo conformada por 87 trabajadores Administrativos del Ministerio de Agricultura y Riego del departamento de Lima., la muestra censal consideró toda la población, en los cuales se han empleado la variable: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Test de Inteligencia Emocional, el cual estuvo constituido por 133 y el Cuestionario de Desempeño Laboral, el cual estuvo constituido por 44 preguntas, que brindaron información acerca de la inteligencia emocional y el desempeño laboral a través de la evaluación de sus distintas dimensiones. La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que: La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Ministerio de Agricultura y Riego, Sede “Yauyos” Cercado de Lima. 2,014, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.616, representó una alta asociación entre las variables.

De igual manera tenemos referencias de investigaciones nacionales con respecto a la inteligencia emocional y desempeño laboral, pero en diferentes campos laborales ya que en nuestro país no se ha realizado investigaciones de dichas variables en el ámbito de la agricultura es por ello nuestra propuesta de investigación.

(Mendoza, 2018), Llevo a cabo una investigación sobre: un análisis comparativo, descriptivo, de predicción y correlacional; que tuvo como objetivo principal relacionar los niveles de inteligencia emocional y el desempeño laboral. Con esta finalidad, el estudio se llevó a cabo en el área de matricería de la empresa Plasticaucho Industrial S.A., con un total de 17 colaboradores. Los participantes fueron evaluados en las dimensiones correspondientes a la inteligencia emocional: autoconciencia, control de emociones, automotivación, relacionarse bien y asesoría emocional, además de una identificación de características sociodemográficas a través de datos obtenidos de la empresa para la descripción de las características principales de la población. Mediante a información recabada, se encontró que: las dimensiones evaluadas no se correlacionan entre sí, lo cual indica que el nivel de inteligencia emocional no afecta en el desempeño laboral, sin embargo, se realizó una relación entre las características sociodemográficas de los participantes con las variables evaluadas, dando

como resultado niveles de correlación significativo.

(Román, 2014), Desarrollo una investigación en el cual su objetivo fundamental fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. El manejo inapropiado de habilidades emocionales y la falta de conexiones personales; nos motiva a probar que a mayor Inteligencia Emocional corresponde un mejor desempeño laboral. Se fundamenta teóricamente en el enfoque de Daniel Goleman, tratado en dos capítulos: Inteligencia Emocional y Evaluación de Desempeño. Investigación correlacional no experimental, con método inductivo deductivo, descriptivo y estadístico. A cincuenta y cuatro empleados de la Empresa Vicunha Téxtil-Vicuhna Ecuador S.A. La conclusión general se refiere a la existencia de relación directa entre el nivel de inteligencia emocional que presentan los empleados de la empresa y su desempeño laboral, ya que en los 2 aspectos presentan niveles positivos que van de la media a lo superior. Con la recomendación de: mantener e incrementar los niveles de inteligencia emocional, mediante la capacitación constante, porque al mantener los niveles de inteligencia emocional en cada uno de los trabajadores, se busca mantener un nivel constante para el rendimiento laboral.

(Cajas & Tapia, 2018), llevaron a cabo una investigación que se realizó en las cooperativas de ahorro y crédito del segmento uno corresponde al Distrito Metropolitano de Quito pertenecientes a la Economía Popular y Solidaria con el fin de determinar el nivel de inteligencia emocional de sus empleados y su incidencia en el desempeño laboral. Se utilizó un enfoque mixto para el análisis del presente estudio, siendo estos cualitativo por medio de la observación y cuantitativo para la recolección de datos y así probar la hipótesis planteada, las fuentes de información utilizadas fueron primarias en donde se realizó la encuesta y en las secundarias se utilizó información bibliográfica, las encuestas se aplicaron a los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito del segmento uno del DMQ mediante un muestreo estratificado se estableció el número de encuestados por cooperativa de acuerdo a su total de empleados, para los resultados se utilizó la estadística descriptiva e inferencial mediante el software IBM SPSS en donde se demostró la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los empleados. Una vez determinada la relación entre estas variables, como propuesta de mejora se optó por la elaboración de un manual que contenga actividades lúdicas para el desarrollo de la inteligencia emocional en los empleados, lo cual aumentará su productividad y el clima laboral en cada cooperativa.

En otra investigación realizada en Colombia muestra la intención emprendedora en estudiantes en el que se destaca algo muy importante como las destrezas para poner en funcionamiento un negocio o un emprendimiento. Uno de los factores que están asociados con la intención emprendedora esta la autoeficacia, que es la capacidad para realizar con éxito actividades que se designa (Duran & Arias, 2015).

3. CONTEXTO DEL PROBLEMA Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Problema Central

En la actualidad vivimos en constante cambio en todo ámbito aún más en el mundo empresarial, en nuestro país las empresas han venido adaptándose a cambios y así asumiendo nuevos retos para responder a las exigencias de los tiempos, es por ello que la mano de obra debe ser analizada y estudiada para un buen desempeño laboral. (Goleman, 1999), plantea, cada vez son más las empresas para las que alentar este tipo de habilidades es un componente vital para la filosofía de gerencia, actualmente no se compete sólo con productos, sino con la eficiente administración del capital humano.

La inteligencia emocional es un factor importante en el desarrollo del ser humano esto como base de comportamientos eficaces los cuales se verán reflejados en las metas que se plantea en las organizaciones. Pero como hemos visto muchas de las veces las empresas u organizaciones se enfocan en que un buen desempeño laboral se obtiene identificando necesidades como la falta de capacitaciones, buscando destrezas, otorgando ascensos sin embargo se deja a un lado los sentimientos y emociones de los trabajadores lo cual es un factor de vital importancia por la cual los trabajadores desarrollan sus actividades diarias en las empresas.

Es en este sentido cobra importancia el hecho de la aparición de emociones las cuales pudiesen repercutir de manera negativa en el Desempeño Laboral, por lo que es importante considerar la capacidad de reconocer los sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para gerenciarlos al trabajar con otros (Goleman D. , 1995).

Es por ello que en cada una de las empresas u organizaciones se debe tener en cuenta el valor de las emociones en los colaboradores para su correcto desempeño laboral el cual implica crecimiento empresarial.

Por otra parte la falta de conocimiento en los miembros de las organizaciones acerca del emprendimiento social genera miedo a fracasar al momento de empezar un emprendimiento, es por ello que mediante esta investigación podremos saber si los socios y socias de las diferentes organizaciones tienen alguna iniciativa de emprendimiento para así poder dar a conocer los resultados a los directivos para que con su ayuda estas puedan salir adelante implementando cursos o talleres para generar conocimientos, habilidades y destrezas y así incluso poder hacer crecer a la organización generando nuevos empleos y aportando al desarrollo local, regional y nacional (Araujo, 2007).

3.2. Preguntas de investigación

- ¿Cuál es la autorregulación, empatía, motivación y habilidades sociales en socios y

socias de las organizaciones agroecológicas analizadas por sexo y rol que desempeñan?

- ¿Cuál es el efecto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral e intención emprendedora social?
- ¿Existen diferencias en la inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social de las 4 organizaciones analizadas?

4. MARCO TEÓRICO

Importancia de la Inteligencia Emocional a nivel organizativo

El concepto de inteligencia emocional es bastante reciente en el ámbito laboral, en especial en el sector de la agroecología. Según diversos estudios tiene un gran impacto a nivel laboral desde múltiples perspectivas, por ende, se busca darle un poco más de fuerza a nivel organizacional de asociaciones, razón por la cual su importancia como competencia profesional es enorme (Cañada, 2021).

En el sector de la agroecología este tema debe ser impulsado como prioridad a los colaboradores, para trabajar con y por la comunidad del campo y así seguir prosperando. (Latorre, 2018).

Podemos decir que la ciencia se ha encargado de mostrar el impacto positivo que tiene la inteligencia emocional en el éxito profesional, al grado que Daniel Goleman indica que el coeficiente emocional es el 80% del éxito y el coeficiente intelectual se queda con el 20%. (Cañada, 2021). También menciona que el éxito de una persona no solo depende de un coeficiente intelectual o de estudios académicos. Dándole más importancia al nivel de inteligencia emocional, es por esta razón que en el ámbito de la agroecología se obtendrían varios beneficios como el aumento de la productividad con el solo hecho de un mayor rendimiento, cumpliendo expectativas en el ámbito de trabajo para cada uno de los colaboradores, llevando inclusive a tener resultados positivos en las ventas resultado de una mejor comprensión y conexión con los clientes.

Lograr la inteligencia emocional agroecológica servirá para encontrar en todos los rincones del país a productores empoderados de su negocio sin dependencias e ilusiones de poco y mínimo aliento. La inteligencia emocional agrícola, una interesante y exigente inteligencia. (Latorre, 2018)

Para este análisis se utilizará las dimensiones para la inteligencia emocional propuestas por (Goleman D. , 1996) las cuales son:

- Autorregulación
- Motivación
- Empatía
- Habilidades sociales

Autorregulación

(Goleman D. , 1999) afirma que es desarrollar la habilidad para manejar de una manera tu estado de ánimo, impulso y emociones, para lograrlo debemos canalizar nuestras emociones de una manera constructiva, evitando actuar impulsivamente y también evitar situaciones conflictivas para así enfocarse en el lado positivo de cada situación. Estas son habilidades fundamentales, el control de los impulsos y los contratiempos, constituyen el núcleo esencial de cinco competencias emocionales fundamentales: Autocontrol, confiabilidad, integridad, adaptabilidad e innovación.

Motivación

La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. Motivar a alguien, en sentido general, se trata de crear un entorno en el que éste pueda satisfacer sus objetivos aportando su energía y esfuerzo. Algo muy importante que debemos plantear, es que la motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas y la situación, la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones; de ahí la importancia de que los directivos dominen esta temática para que valoren y actúen, procurando que los objetivos individuales coincidan lo más posible con los de la organización. (Avendaño , 2002).

Empatía

La empatía, a grandes rasgos, es la capacidad que tiene una persona para ponerse en el lugar de otra. Es decir, ser capaz de entender la situación y los sentimientos que está viviendo otra persona. Ser una persona empática no es una tarea fácil y, en muchas ocasiones, requiere una serie de condiciones previas (Sara, psicoglobal, 2019) es decir ser empático es ser consciente de las emociones de otros, la empatía siempre es positiva, ya que ésta no supone valoración alguna, lo contrario que ocurre con la simpatía (Santillana & Hidalgo, 2020).

Habilidades sociales

Por su parte (Goleman D. , 1998) describe que “Las habilidades sociales, es manejar de manera adecuada las emociones de las demás personas, sirven de apoyo a varias actitudes”.

El Desempeño laboral a nivel organizacional

Por su parte (Pelaci, Psicología de la organización, 2005) citado por (Pedraza, Amaya, & Conde, Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, 2010) plantea que: El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

(Chiavenato I. , Gestión del Talento Humano, 2009) Expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con los resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción.

En lo que respecta a las emociones el ser humano involucra conjunto de cogniciones, actitudes y creencias sobre el mundo; por lo tanto, es necesario utilizar la inteligencia para resolver cualquier inconveniente que le sucediera en el desempeño laboral para obtener una eficacia dentro de la organización (Morales, Alcivar, & Lopez, LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES, 2016).

Actualmente en las organizaciones se hace necesario evaluar el desempeño laboral de los integrantes de una empresa como una herramienta clave de Talento humano ya que se destaca el valor agregado por parte de los integrantes de la asociación y de esta manera se mejora la productividad en el ámbito que se desempeñe (Chiavenato I. , Gestión del Talento Humano, 2009)

Realizando el análisis se podría identificar el estilo de liderazgo que tienen las organizaciones, como se identifican los socios y socias con las organizaciones, logros alcanzados individuales y de equipo, motivación, compromiso y comunicación entre la organización y socios y socias.

Dimensiones del desempeño laboral.

- Iniciativa
- Trabajo en equipo
- Cooperación con los colaboradores (Guerrero, Gestion de talento humano basado en competencias, 2014)

Iniciativa

(Guerrero, Gestión de talento humano basado en competencias, 2014) nos dice que la iniciativa es la cualidad muy buscada por las organizaciones a la hora de hacer la selección del personal que va a cubrir las diferentes plazas y podrán su fuerza laboral en la organización. Podemos decir que también se le conoce como una cualidad de las personas de adelantarse comunicando, tomando decisiones o dando resultados sin tener un mando o cargo de hacerlo.

Trabajo en equipo

(Guerrero, Gestión de talento humano basado en competencias, 2014) el proceso de trabajar en colaboración con un grupo de personas en orden a alcanzar una meta. El trabajo en equipo es a menudo una parte crucial de un negocio, ya que a menudo es necesario que los colegas trabajen bien juntos, haciendo todo lo posible en cualquier circunstancia.

El trabajo en equipo significa que las personas intentarán cooperar, utilizando sus habilidades individuales y proporcionando retroalimentación constructiva, a pesar de cualquier conflicto personal.

Cooperación con los colaboradores

(Guerrero, Gestión de talento humano basado en competencias, 2014), La dinámica de grupo es una forma de organizar racionalmente la participación plural de grupos en un ambiente de trabajo que permite un desempeño competente y adecuado. Por lo tanto, se tienen en cuenta tres condiciones para fortalecer sus cualidades básicas: compartir visiones, desarrollar normas internas de convivencia y asumir roles que caractericen la diversidad e integración del equipo.

La Intención emprendedora Social a nivel organizacional

El contexto del emprendedor juega un papel importante para el desarrollo personal y profesional de los individuos, puesto que la conexión con otros actores opera tanto de manera informal como formal (Urban & Kujinga, El entorno institucional y las intenciones del emprendimiento social, 2017).

En el sector agrícola la configuración de las redes es importante, puesto que de manera habitual están en contacto con diferentes actores, tanto públicos como privados, con el fin de crear una comunidad de soporte a los bienes generados a partir de la agricultura o ganadería (Migliore, Schifani, Romeo, Hashem, & Cembalo, ¿Son los agricultores de las redes alimentarias alternativas emprendedores sociales? Evidencia de un enfoque conductual, 2015).

La intención emprendedora hoy en día se ha vuelto cada vez más relevante y popular en algunos países que buscan estimular la economía en algún sector, ya sea en grupos juveniles o programas educativos para desarrollar habilidades y competencias, es por eso que no se analiza a grupos ya establecido para fortalecer este contexto. Lo que se quiere realizar con este tema es darle fuerza a nivel organizacional y poder rescatar la intención emprendedora en los socios para así mejorar la competitividad frente a empresas ya sostenibles (Flores Novelo, Bojorquez Carrillo, & Canche Montiel, 2020).

La inteligencia emocional como potenciadora del desempeño laboral e intención emprendedora social a nivel organizacional

En la actualidad las organizaciones buscan cada vez ir mejorando el desempeño laboral de sus colaboradores con un objetivo en general el de alcanzar un alto puesto en el mercado. Esto debido a que día a día la tecnología y varios métodos de enseñanza y aprendizaje se va modificando, en el cual los colaboradores deben ir a la par con cada una de las modificaciones no dejando de lado las emociones personales las cuales son indispensables para el buen desempeño laboral en cada una de las actividades que estos realicen. Pues esto ayudara a que tanto personas como organizaciones se eleven y tengan buenos resultados ya sea en la resolución de problemas, toma de decisiones e incluso en la elaboración de productos valiosos para la sociedad y así motivar al emprendimiento.

Es por esa razón que mediante este análisis buscaremos la asociación y capacidad explicativa de la inteligencia emocional en el desempeño laboral y la intención emprendedora social y, por otra parte, se comparará las diferencias significativas en las variables mencionadas en las cuatro asociaciones agroecológicas a ser analizadas en el presente estudio de caso múltiple.

Es por eso que se analiza estas variables de inteligencia emocional y desempeño laboral en las asociaciones agroecológicas, ya que un ecosistema bien desarrollado, autosostenible se adapta a cambios y es capaz de mantener su productividad en la que se desempeña cada uno, con respecto a la inteligencia emocional ayuda a la capacidad de entender y manejar sus sentimientos como una ventaja competitiva sobre los demás y orientar los objetivos a los que se quiera llegar.

6. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

Objetivos

Analizar la inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social en los socios y socias de cuatro organizaciones identificadas con buenas prácticas agroecológicas en la provincia del Azuay.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir la autorregulación, empatía, motivación y habilidades sociales de los socios y socias de las organizaciones agroecológicas analizadas por sexo y rol que desempeña en la asociación.
- Determinar la asociación y capacidad explicativa de la inteligencia emocional en el desempeño laboral y la intención emprendedora social.
- Comparar las diferencias significativas en las variables: inteligencia emocional, desempeño laboral e intención emprendedora social de las cuatro organizaciones agroecológicas analizadas.

6.1. HIPÓTESIS

- ❖ Existe una asociación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral; así como entre la inteligencia emocional e intención emprendedora de los socios y socias de las cuatro organizaciones agroecológicas analizadas de la provincia del Azuay.

7. VARIABLES Y DATOS

Para la presente investigación, se hará uso para la recolección de datos la técnica de cuestionario las que nos proporcionaran información para obtener resultados de los objetivos planteados.

Para (Goleman D. , 1999), la Inteligencia Emocional está fundamentada en cinco (5) aptitudes básicas, divididas en personales y sociales, entendiéndose por aptitud una característica de la personalidad o conjunto de hábitos que llevan a un desempeño superior o más efectivo. Estas cinco aptitudes son: Auto-conocimiento, Autorregulación, Motivación, Empatía, Habilidades Sociales. Divididas las tres primeras en aptitudes personales y las dos últimas en aptitudes sociales.

Entendiéndose por aptitudes personales aquellas que determinan el dominio de uno mismo y por aptitudes sociales las que determinan el manejo de las relaciones con otras personas y con la sociedad en general.

Con la finalidad de profundizar en el concepto de Inteligencia Emocional, se describen las Aptitudes Personales:

Auto-conocimiento: saber qué se siente en cada momento y utilizar esas preferencias para orientar la toma de decisiones. Dentro del auto-conocimiento se encuentran tres (3)

subaptitudes: conciencia emocional, auto-evaluación precisa y confianza en uno mismo.

Autorregulación: manejar las emociones de modo que faciliten las tareas entre manos, en vez de estorbarla. Dentro de la autorregulación existen cinco (5) subaptitudes: autocontrol, confiabilidad, escrupulosidad, adaptabilidad e innovación.

Motivación: utilizar las preferencias más profundas para orientarse y avanzar hacia los objetivos. Dentro de la motivación existen cuatro (4) subaptitudes: afán de triunfo, compromiso, iniciativa y optimismo. De igual manera, las Aptitudes Sociales las cuales determinan el modo de relacionarse con los demás y se dividen en aptitudes generales y subaptitudes:

Empatía: percibir lo que sienten los demás, ser capaces de ver las cosas desde su perspectiva. (Goleman D. , 1996), plantea cinco (5) subaptitudes: comprender a los demás, ayudar a los demás a desarrollarse, orientación hacia el servicio, aprovechar la diversidad y conciencia política.

Habilidades Sociales: manejar bien las emociones en una relación e interpretar adecuadamente las situaciones y las redes sociales. Dentro de las habilidades sociales existen ocho (8) subaptitudes: influencia, comunicación, manejo de conflictos, liderazgo, catalizador de cambio, establecer vínculos, colaboración y cooperación, habilidades de equipo.

Para el desempeño laboral (Chiavenato, Administración de recursos humanos., 2002), nos dice que involucra ciertas competencias funcionales y de comportamiento.

Los factores que tienden a afectar el desempeño laboral son los siguientes:

Conocimiento: proporciona una herramienta a un empleado para llevar a cabo tareas y actividades en el contexto organizacional; Sin embargo, el conocimiento puede clasificarse como: (conocimiento declarativo que se refiere a lo que sabe un empleado, o procedimiento conocimiento que se refiere a lo que puede hacer un empleado).

Motivación de los empleados: Una mera posesión de conocimiento o la capacidad de realizar un trabajo dado no puede garantizar el desempeño laboral, si el empleado carece de la motivación para realizar. Solo los empleados motivados harán un esfuerzo concertado para actuar.

Individual los empleados pueden estar motivados, ya sea en función de factores individuales como el reconocimiento y las necesidades de conducción, o factores organizativos, existencia de un apoyo efectivo para el liderazgo en la gestión del desempeño y ánimo.

Retroalimentación: Se tiende a desempeñar bien en los trabajos si se recibe

retroalimentación eso es significativo y constructivo. Dicha retroalimentación ayuda a los empleados a identificar áreas de mejora y tienden a trabajar más duro para superar las brechas de rendimiento.

Liderazgo: Tiene una profunda influencia en la moral del empleado, motivación y cultura organizacional. Los líderes efectivos tienden a solicitar la participación de los empleados en dirección su organización hacia adelante. Alientan la confianza en ellos, alientan tomar riesgos y obtener la plena participación mental de sus empleados para mejorar desempeño de la organización.

Personalidad: Es la dimensión clave del comportamiento, y el comportamiento es una base del desempeño de los empleados. De hecho, la personalidad influye en el comportamiento e impacta a los empleados en su desempeño laboral (Chiavenato, Administración de recursos humanos., 2002).

Intención Emprendedora Social

Se trata de un estado de la mente en el que las personas actúan en favor de la creación de nuevas empresas o crear valor dentro de empresas que ya existen (Muñoz & Tacure, Iniciativa de Emprendimiento Social en los jóvenes estudiantes de las carreras, 2021).

Percepción Emprendedora Social

Hace referencia a un proceso individual que tiene los seres humanos en donde reciben, interpretan y comprenden información. La percepción emprendedora social es diferente de un individuo a otro, pues lo que para una persona es emprendimiento social para otra puede ser algo muy diferente (Muñoz & Tacure, Iniciativa de Emprendimiento Social en los jóvenes estudiantes de las carreras, 2021).

Autoeficacia

Conocimiento que tienen las personas sobre de propias capacidades, habilidades y limitaciones, además de la confianza que posean para lograr sus objetivos (Muñoz & Tacure, Iniciativa de Emprendimiento Social en los jóvenes estudiantes de las carreras, 2021).

8. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA A

UTILIZAR Método de investigación

El método a utilizar en el análisis de caso es descriptivo, explicativo.

Según (Tamayo y Tamayo, 2002), este tipo de análisis comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo, cosa funciona en el presente; la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, caracterizándose fundamentalmente por presentarnos una interpretación correcta.

Población y Muestra

Para el análisis tomamos en cuenta las cuatro organizaciones agroecológicas que presentaron mayor carga factorial en la aplicación de principios agroecológicos de acuerdo a la investigación realizada por (Álava, Sostenibilidad de organizaciones agroecológicas que apoyan al fomento, 2019), que forman parte actualmente del proyecto de investigación CEPRA-CEDIA “Construyendo sostenibilidad en emprendimientos sociales agroecológicos”:

- APAZUAY
- ALLY CAUSAY
- COMUNA ILLAPAMBA
- COMUNA CHUNAZANA

De las cuales, las 3 primeras organizaciones toman en su totalidad la población de socios y socias al ser poblaciones finitas pequeñas y de la organización APA AZUAY debido a que son una población de socios considerable se toma una muestra la cual se define de la siguiente manera:

Tamaño de la muestra

Una muestra es una selección de los encuestados elegidos y que representan a la población total. El tamaño de la muestra es una porción significativa de la población que cumple con las características de la investigación reduciendo los costos y el tiempo (Martínez, 2021).

Para calcular el tamaño de la muestra se deben considerar los siguientes factores:

- **Nivel de confianza:** Permite determinar en qué porcentaje nuestra estimación de la población acierta. Para nuestro estudio se ha considerado un 90% de confianza.
- **Margen de error de la estimación:** Porcentaje que el investigador puede cometer algún error en el análisis, para el análisis ha establecido un 8% de error.

Cálculo del tamaño de la muestra Fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N - 1)e^2 + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

- n = tamaño de la muestra;
- N = tamaño de la población;
- p = posibilidad de que ocurra un evento.
- q = posibilidad de no ocurrencia de un evento;
- e = error
- Z = nivel de confianza

Datos:

- $N = 150$
- $Cf = 90\%$
- $p = 0,5$
- $q = 0,5$
- $e = 0,08$
- $Z = 1,65$

Cálculo:

$$n = \frac{150 \times (1,65)^2 \times (0,5 * 0,5)}{(150 - 1)(0,08)^2 + (1,65)^2 \times (0,5 * 0,5)}$$

$$n = 62,47 \approx 63 \text{ personas}$$

En base a la aplicación de la fórmula para determinar la muestra, tendremos que recolectar datos de 63 personas de la organización de APAZUAY.

Recolección de datos

Se procederá aplicar las encuestas en espacios de talleres de devolución de resultados que se realizarán en el marco del proyecto CEPRA-CEDIA “Construyendo sostenibilidad en emprendimientos sociales agroecológicos en la provincia del Azuay” en las 4 organizaciones mencionadas anteriormente, espacios en los que se contará con la participación casi en su totalidad de socio(as) y en los que se explicará sobre el presente trabajo de estudio, ¿Qué es lo que se desea recabar?, ¿Cuáles son las características de la boleta de encuesta? Para luego proceder entregar la boleta de encuesta de manera física a cada uno de los socios y socias de las organizaciones con el fin de que puedan llenar cada ítem y de requerir asistencia en el apoyo del llenado estaremos prestas para realizarlo en caso de socios(as) con inconvenientes o presencia de analfabetismo.

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Se tomó el cuestionario “ECI” (Emotional Competence Inventory) de Boyatzis, Goleman y Hay-McBer (1999). Consta de 40 ítems y 4 dimensiones: autorregulación, motivación, empatía, habilidades sociales. Tenemos el instrumento para medir el desempeño laboral DL fue creado por Guerrero (2014), dicho instrumento está estructurado por 3 dimensiones: iniciativa laboral, trabajo en equipo y cooperación con los colaboradores y 14 ítems, citado por (Santillana & Hidalgo, 2020); sigue el instrumento de ecosistema emprendedor tomado de una escala unidimensional de 9 ítems en escala Likert que tiene como objetivo analizar las condiciones del ecosistema emprendedor para generar habilidades emprendedoras desde una perspectiva social (Mejía & Horna, 2018), citado por (Mora, Aguirre, Álava, & Cordero, 2019).

Finalmente, el presente estudio se realiza en el marco del proyecto CEPRA-CEDIA “Construyendo sostenibilidad en emprendimientos sociales agroecológicos” desde donde se facilitará y apoyará en el ingreso y levantamiento de información en las organizaciones objeto de análisis.

Procesamiento y análisis de datos

Los datos recolectados se procesarán y analizarán en el programa informático Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), el cual nos ayudará a conseguir los resultados en el análisis utilizando técnicas de estadística descriptiva y estadística inferencial para el procesamiento de información y cumplimiento de los objetivos planteados de la siguiente

manera:

- OE1. Estadística Descriptiva
- OE2. Estadística Inferencial Análisis De Regresión Y Correlación
- OE3. Prueba Anova De Una Vía

5. EXPLICACIÓN DEL CONTENIDO MÍNIMO

I. Sección

Portada: Autores, Título del artículo

Resumen: español, palabras claves, abstract and keywords

II. Introducción

III. Marco teórico

IV. Metodología

- **Enfoque Metodológico**
- **Unidad de Análisis**
- **Población y muestra**
- **Herramienta de Levantamiento de información**
- **Técnicas de análisis**

V. Resultados y análisis de datos

Resultados objetivo 1

Resultados objetivo 2

Resultados objetivo 3

VI. Discusión

VII. Conclusiones

VIII. Bibliografía

IX. Anexos

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Nombre de la Actividad	MESES				
	Enero	Febrero	Marzo /Abril	Mayo/ Junio/ Julio	Agosto/ Septiembre/ Octubre
Planteamiento y elaboración de tema					
Revisión y Aprobación de tema					
Recolección de literatura					
Elaboración del estado de Arte					
Recolección de información Bibliográfica					
Elaboración de marco teórico					
Planificación de objetivos y técnicas a utilizar					
Revisión y Edición de la primera parte (Protocolo)					
Planificación y elaboración para levantamiento de información					
Revisión de técnicas para levantamiento de información					
Levantamiento de información					
Análisis y tratamiento de datos					
Revisión y edición de la segunda parte					
Análisis de posibles resultados					
Revisión y edición de la tercera parte					
Conclusiones					
Recomendaciones					
Revisión y edición final del artículo					

Bibliografía

- Acebedo, M., & Velasco, M. (2007). Emprendimiento social femenino: Prolegómenos conceptuales y estudio de casos.
- Acevedo. (Julio de 2009). ¿Cómo evaluar el nivel de sostenibilidad de un programa agroecológico? 7.
- Acosta, S. (06 de Julio de 2022). Estadística Inferencial. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/316022/ma1_48_manual_2014_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Es%20la%20ra ma%20de%20Estad%3%ADstica%20que%20se%20ocupa%20de%20los,considerando%20la%20informaci%C3%B3n%20muestral%20recolectad
- Álava, G. (15 de Julio de 2019). Sostenibilidad de organizaciones agroecológicas que apoyan al fomento. Obtenido de TESIS DOCTORAL: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/58924/1/T41674.pdf>
- Alonso, A., & Guzmán, G. (2006). Evaluación comparada de la sostenibilidad agraria en el olivar ecológico y convencional. España: Servicio de publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Altieri, M. (1 de Octubre de 2020). Agricultura sustentable. Obtenido de https://www.icia.es/icia/download/Agroecolog%C3%ADa/Material/Agricultura_sustentable.pdf
- Altieri, M. A. (2016). Agroecología Bases científicas para una agricultura sustentable. Obtenido de https://www.icia.es/icia/download/Agroecolog%C3%ADa/Material/Agricultura_sustentable.pdf
- Altieri, M., & Nicholls, C. (julio de 2009). Agroecology Scaling Up for Food Sovereignty. Obtenido de <file:///C:/Users/59397/Downloads/AltieriScalingupagroecology.pdf>
- Altieri, M., & Nicholls, C. (18 de Junio de 2021). Agroecología, teoría y prácticas para una agricultura sustentable. Obtenido de <https://docer.com.ar/doc/xn0v0c8>
- Altieri, M., & Toledo, V. (1 de Agosto de 2010). La revolución agroecológica de América Latina : Rescatar la naturaleza, asegurar la soberanía alimentaria y empoderar al

campesino. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ilsa/20130711054327/5.pdf>

Altieri, M., & Toledo, V. (3 de Julio de 2011). La Revolucion Agroecologica en Latinoamerica. Obtenido de https://www.semillas.org.co/apc-aa-files/5d99b14191c59782eab3da99d8f95126/AGROECOLOGIA_ALTIERTO L EDO.pdf

Altieri, M., Koohafkan, P., & Gimenez, E. (2012). Agricultura verde: Fundamentos agroecologicos para diseñar sistemas agricolas biodiversos, resilientes y productivos, 1.

Amat, J. (20 de Julio de 2016). introduccion a la regresion lineal multiple. Obtenido de [introduccion a la regresion lineal multiple: https://www.cienciadedatos.net/documentos/25_regresion_lineal_multiple](https://www.cienciadedatos.net/documentos/25_regresion_lineal_multiple)

Araujo, M. C. (02 de Marzo de 2007). INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS. Obtenido de [file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-InteligenciaEmocionalYDesempenoLaboralEnLasInstitu-3218188%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-InteligenciaEmocionalYDesempenoLaboralEnLasInstitu-3218188%20(3).pdf)

Avendaño . (05 de Julio de 2002). Obtenido de <https://es.calameo.com/books/0049641935ea5c5327475>

Badenes, F. (21 de Marzo de 2013). Principios de la Agroecologia y sus aplicaciones practicas en agroecosistemas . Obtenido de <https://www.agenciasinc.es/Agenda/Principios-de-la-Agroecologia-y-sus-aplicaciones-practicas-en-agroecosistemas>

Borman , W., Louis , P., Allen, T., & Motowidlo, S. (28 de junio de 2018). Predictores de personalidad del desempeño ciudadano. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1468-2389.00163>

Brudin, E., Patzelt, H., & Shepherd. (Febrero de 2008). Manifestaciones emocionales de los gerentes y disposición de los empleados para actuar empresarialmente. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/223293754_Managers'_Emotional_Displays_and_Employees'_Willingness_to_Act_Entrepreneurially

Cajas, M., & Tapia, P. (6 de Septiembre de 2018). LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU

RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CREDITO DEL SEGMENTO 1 DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO. Obtenido de

<http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/14856/T-ESPE-040369.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cañada, O. A. (19 de Abril de 2021). Agricultura profesional. Obtenido de <https://agriculturaprofesional.com/que-implica-la-inteligencia-emocional/>

Cevallos, M. (2019). Capital social comunitario: Recurso promotor en los emprendimientos agroecológicos (estudios). 97-120.

Cevallos, M., & Mendoza, J. (5 de Junio de 2019). Capital social comunitario: recurso promotor en los emprendimientos agroecológicos. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/1195/3490#citations>

Chavez, E., & Suarez, J. (19 de Febrero de 2017). Inteligencia emocional e intención emprendedora de los estudiantes universitarios en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, filiales Lima, Juliaca y Tarapoto, 2016-II. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/409/Erlita_Tesi_s_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato. (2002). Administración de recursos humanos. México: ed. 5ta. Ed. McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. Mexico: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>.

Coordinadora Ecuatoriana de Agroecología. (2010).

Duran, A., & Arias, G. (2015). Intencion emprendedora en estudiantes universitarios. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 320-340.

FAO. (2015). The Global Forest Resources Assessment. How are the world's forests changing?

Farahbod, F. (8 de Septiembre de 2020). La relación entre la inteligencia emocional rasgo y las actitudes e intenciones emprendedoras. Obtenido de La relación entre la inteligencia emocional rasgo y las actitudes e intenciones emprendedoras: https://www.researchgate.net/publication/271184193_The_relationship_between_trait_emotional_intelligence_and_entrepreneurship_attitudes_and_inten

Flores Novelo, Bojorquez Carrillo, & Canche Montiel. (2020). El impacto de la educación en la intención emprendedora. espacios.

Ford, H. (28 de septiembre de 2020). Concepto. Obtenido de <https://concepto.de/trabajo-en-equipo/>

Gago, D. (30 de 09 de 2018). INTELIGENCIA EMOCIONAL AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA Y CAPACIDAD CREATIVA EN UNIVERSIDADES DE LA

AMAZONIA PERUANA. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-InteligenciaEmocionalautoeficaciaEmprendedoraYCapa-6931369.pdf>

García, A., Déniz, M., & Cuéllar, D. (2015). Inteligencia emocional y emprendimiento. Posibles líneas de trabajo, 81-82.

Getxo. (14 de Noviembre de 2008). Inteligencia Emocional. Obtenido de https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/contenidos/informacion/kiroleskola/eu_kirolesk/adjuntos/3_I.%20Emocional_introduccion.pdf

Ghersin, J. (29 de Noviembre de 2015). La inteligencia emocional y el desempeño laboral en servidores administrativos del Ministerio de Agricultura y Riego”, Sede “Yauyos” Cercado de Lima - 2014. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Ghersin_CJL%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Ghersin_CJL%20(1).pdf)

Gliessman. (Enero de 2007). Agroecología: promoviendo una transición hacia la sostenibilidad. Obtenido de <https://www.revistaecosistemas.net/index.php/ecosistemas/article/view/134>

Gliessman, S. (1998). Ecological process in sustainable agriculture. United States of America: Lewis Publishers.

Gliessman, S. (1998). Ecological process in sustainable agriculture. United States of America: Lewis Publishers.

Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence. New York: Bantam Books (trad. cast. Kairos, 1996).

Goleman, D. (1996). La inteligencia emocional. España: Kairos, Ed. Goleman, D. (1998). LA PRÁCTICA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

Barcelona: Editorial Kairos S.A.

- Goleman, D. (1999). La practica de la inteligencia emocional. España: Kairos, Ed.
- Gortaire, R. (04 de Noviembre de 2016). Agroecología en el Ecuador. Procesohistórico, logros, y desafíos. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-AgroecologiaEnEIEcuadorProcesoHistoricoLogrosYDesa-7567032.pdf>
- Guarino, L. (8 de Agosto de 2010). Adaptación y validación de la versión hispana. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v10n1/v10n1a17.pdf>
- Guerrero, A. (Agosto de 2014). Gestion de talento humano basado en competencias. Obtenido de <http://ri.uaq.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/4251/RI000769.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Heifer. (20 de Enero de 2014). La agroecología está presente. Obtenido de Mapeo de productores agroecológicos y del estado de la agroecología en la sierra y costa ecuatoriana: http://www.heifer-ecuador.org/wp-content/uploads/2015/01/1_La_agroecologia_esta_presente_ES.pdf
- Kolmans, E., & Vasquez, D. (1999). Manual de agricultura ecologica. Ciudad de laHabana.
- Koohafkan, P., & Altieri, M. (2011). Globally Important Agricultural Heritage Systems. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/265536935_Globally_Important_Agricultural_Heritage_Systems_A_Legacy_for_the_Future
- Latorre, M. H. (17 de Junio de 2018). Inteligencia emocional agrícola. Obtenido de <https://blogs.portafolio.co/cultivando-al-ser/inteligencia-emocional-agricola/>
- Manosalvas, L. (3 de Marzo de 2017). RELACIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL CON LA INTENCIÓN DE EMPRENDIMIENTO Y LA AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA . Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/MANOSALVAS_INTELIGENCIA_EMOCIONAL_EMPRENDIMIENTO.pdf
- Manuel, A. (9 de Enero de 2019). Tesis la inteligencia emcinal y su influencia en el rendimiento laboral en los trabajadres del gobierno tegeional de Puno 2017. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9497/Manuel_Yuri_Apa_za_Valencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, C. (2021). Estadística y Muetreo. Colombia: ECOE EDICIONES. Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/tama%C3%B1o-de-la-muestra.html>
- Mejía , G., & Horna, V. (5 de Mayo de 2018). Emprendimiento social de base universitaria en

- latinoamerica. Obtenido de <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/USMP-ACBSP-LIBRO-EMPREDIMIENTO-SOCIAL-COMPLETO.pdf>
- Mendoza, A. D. (01 de Septiembre de 2018). "RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE MATRICERIA DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIALS.A., DE LA CIUDAD DE AMBATO". Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2495/1/76778.pdf>
- Migliore, Schifani, Romeo, Hashem, & Cembalo. (2015). ¿Son los agricultores de las redes alimentarias alternativas emprendedores sociales? Evidencia de un enfoque conductual. *Revista de Ética Agrícola y Ambiental*, 885 - 992.
- Migliore, Schifani, Romeo, Hashem, & Cembalo. (2015). ¿Son los agricultores de las redes alimentarias alternativas emprendedores sociales? Evidencia de un enfoque conductual. *Revista de Ética Agrícola y Ambiental*, 885-992.
- Mitjana, L. (2019). Alfa de Cronbach (α): qué es y cómo se usa en estadística. *Psicología y mente*, 1.
- Montoya, N., Vega, J., & Miramontes, G. (08 de Marzo de 2019). Intención emprendedora en los productores de Chile del estado de Aguascalientes. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/674/67462875007/html/>
- Mora, P., Aguirre, J. C., Álava, G., & Cordero, F. (8 de Junio de 2019). Jóvenes universitarios y su apuesta al emprendimiento social. *Revista Economía y Política*. Obtenido de
- Morales, Alcivar, & Lopez. (28 de Septiembre de 2016). LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES. Obtenido de <https://www.eumed.net/ce/2016/3/inteligencia.html>
- Mortan, R. A., Ripoll, P., Carvalho, C., & Bernal, M. C. (01 de Noviembre de 2014). *Journal of Work and Organizational Psychology*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231332688002.pdf>
- Muñoz, V., & Tacure, J. (18 de Junio de 2021). Iniciativa de Emprendimiento Social en los jóvenes estudiantes de las carreras. Obtenido de <file:///C:/Users/PC/Downloads/Trabajo-de-Titulacion%20Emprendimiento%20Social%202.pdf>

Nicholls, C., & Altieri, M. (2013). Agroecología y resiliencia al cambio climático.

Principios y consideraciones metodológicas, 8, 7-20.

Nistal, T. A. (23 de Marzo de 2008). REDES Y MAPAS SOCIALES: Desde la investigación e intervención social. Obtenido de http://revista-redes.rediris.es/webredes/portularia/08.Tomas_Alberich_Nistal.pdf

Novelo, F., Carrillo, B., & Montiel, C. (2020). El impacto de la educación en la intención emprendedora. Espacios .

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Pelaci, F. (2005). Psicología de la organización. Madrid: RIGORMA GRAFICA.

Rodrigo, J. (1 de Enero de 2016). Anova análisis de varianza para comparar múltiples medias. Obtenido de https://www.cienciadedatos.net/documentos/19_anova

Román, M. P. (24 de Junio de 2014). "La Inteligencia Emocional en relación al desempeño laboral del Personal de los Departamentos de Recursos Humanos y Administrativo-Financiero de la empresa Vicunha Têxtil – Vicunha Ecuador S.A." Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3585/1/T-UCE-0007-182.pdf>

Ruiz, E. (24 de Febrero de 2022). Universidad autónoma del estado de Hidalgo. Obtenido de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n10/e5.html#refe1>

Salas, W. M., Valenzuela, E. B., & Prada, A. (Diciembre de 2019). Agroecología: una plataforma para la paz. Obtenido de <file:///C:/Users/59397/Downloads/Dialnet-Agroecologia-7247439.pdf>

Salvador, C. M. (5 de Marzo de 2008). IMPACTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL PERCIBIDA EN LA AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA.

Obtenido de <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N92-4.pdf>

Samaniego, E. (7 de Abril de 2018). "Inteligencia emocional y desempeño laboral según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016". Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16055/Acu%](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16055/Acu%C3)
C3

[%B1a_SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Santillana, S., & Hidalgo, N. (15 de Octubre de 2020). Inteligencia emocional y el desempeño laboral en los colaboradores de la dirección regional de agricultura san martín. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3458/Sandra_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sara, M. (08 de Julio de 2019). psicoglobal. Obtenido de psicoglobal: <https://www.psicoglobal.com/blog/empatia-desarrollo>

Shutter, o. (01 de 2014). La agroecología esta presente . Obtenido de http://www.heifer-ecuador.org/wp-content/uploads/2015/01/1_La_agroecologia_esta_presente_ES.pdf

Simons, H. (2009). El estudio de caso: Teoría y Práctica. Londres: Edmorata. Tamayo y Tamayo, M. (2002). El proceso de la investigación científica. En M. T. Tamayo, El proceso de la investigación científica (pág. 36). Mexico: Editorial Limusa S.A. DE C.V. Grupo Noriega Editores.

Toledo, V. (2010). La crisis de civilización de la humanidad es una crisis de las relaciones de la sociedad industrial con los procesos naturales. 171-177.

UNESCO. (2013). Textos fundamentales de la convencion 2005 sobre la proteccion y la promocion de la diversidad de las expresiones culturales. Obtenido de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000225383_spa#:~:text=La%20C%20o%20n%20ven%20ci%C3%B3n%20Convenci%C3%B3n,2005%20%20la%20presente%20Convenci%C3%B3n.La%20Convenci%C3%B3n%20E%20%80%A2%205%201.

Urban, B., & Kujinga, L. (23 de Junio de 2017). El entorno institucional y las intenciones del emprendimiento social. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/315341603_The_institutional_environment_and_social_entrepreneurship_intentions

Valdivieso, C. (2009). Agroecología y el pensamiento agroecológico. Chile: Surrecicla.

Villalva, S., & Fuentes, J. (1994). Agricultura sostenible: Ministerio de agricultura y pesca y alimentación. 7.

Voola, R., Carlson, J., & West, A. (10 de Marzo de 2004). inteligencia emocional y ventaja competitiva. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/227659438_Emotional_intelligence_and_competitive_advantage_Examining_the_relationship_from_a_resource_based_view