

# La incidencia del temperamento en las funciones de los líderes Supervisores. Caso particular.

## The incidence of temperament in the functions of supervisory leaders. A particular case.

*Holguín Gaona Xiomara*<sup>1</sup>

Tercer nivel, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador, [xiomaraholguin@outlook.com](mailto:xiomaraholguin@outlook.com), ORCID: 0000-0002-4007-3031

*Maridueña Erazo Ivanna Alejandra*<sup>2</sup>

Tercer nivel, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador, [alejandraivisme@hotmail.com](mailto:alejandraivisme@hotmail.com) & [erazoalejandra12@hotmail.com](mailto:erazoalejandra12@hotmail.com), ORCID: 0000-0002-0469-7488

*Molina Esteves Ninoska*<sup>3</sup>

Tercer nivel, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador, [ninoska\\_15\\_00@hotmail.com](mailto:ninoska_15_00@hotmail.com), ORCID: 0000-0001-5547-7947

### Resumen

El presente trabajo de investigación surgió en base al Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, este garantiza que todas las personas tienen derecho a un trabajo digno y justo que fomente el sistema económico y el desarrollo del individuo. El objetivo principal de la investigación es conocer el temperamento de los Supervisores Generales del Consorcio en relación con las funciones del líder que manifiestan al ejercer su rol. Los sujetos de estudio fueron dos Supervisores Generales y dos asesores comerciales de la empresa, la investigación se dio bajo el enfoque cualitativo, con la técnica historia de vida de un participante, e instrumentos como: entrevistas y un cuestionario proyectivo. En términos generales el temperamento, indistintamente de donde se nace o el contexto en el que un individuo se desarrolla, genera una gran influencia en la manera de relacionarnos, adoptar roles y ejercerlos, cumplir con funciones y delegar, en sí, en nuestra manera de vivir.

Artículo



Atribución/Reconocimiento-  
NoComercial-CompartirIgual 4.0  
Licencia Pública Internacional CC  
**BY-NC-SA 4.0**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

**Sapientia  
TECHNOLOGICAL  
Revista científica.**  
e-ISSN: 2737-6400

Julio - diciembre 2020 Vol. 1 – 1 2020

<https://sapientiatechnological.aitec.edu.ec>

Recepción: 03 de abril 2020  
Aceptación: 05 de junio 2020

Pag: 1-16

Sin embargo, el carácter va disminuir o potenciar dichas características innatas haciéndonos seres más adaptables a las exigencias del medio, para poder cumplir nuestra comisión de manera más eficientemente desde nuestra perspectiva, como fue en el caso del supervisor Josué M.

**Palabras clave:** Temperamento, psicología laboral, liderazgo, rol, & personalidad.

### **Abstract**

This research work arose based on the National Development Plan 2017-2021, which guarantees that all people have the right to a decent and fair job that promotes the economic system and the development of an individual. The main objective of the research is to know the temperament of the General Supervisors of the Consortium in relation to the functions of the leader that is manifested when exercising their role. The study subjects were two General Supervisors and two commercial advisers of the company, the research was carried out under a qualitative approach, with the life history technique of a participant, and instruments such as: interviews and a projective questionnaire. In general terms, temperament, regardless of where it is born or the context in which an individual develops, generates a great influence in the way we relate, adopt roles and exercise them, fulfill functions and delegate, in itself, in our way of life. However, character will diminish or enhance these innate characteristics, making us more adaptable to the demands of the environment, in order to fulfill our commission more efficiently from our perspective, as was the case with supervisor Josué M.

**Key words:** Temperament, occupational psychology, leadership, role, & personality.

## Introducción

El presente trabajo de investigación con enfoque cualitativo, surgió en base al Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, el cual garantiza que todas las personas tienen derecho a un trabajo digno y justo. Se centró bajo el dominio y línea de investigación de la Universidad de Guayaquil: cultura, subjetividad y participación ciudadana, y cultura, sociedad y democracia. Y la línea de investigación de la Facultad de Ciencias Psicológicas: Promoción de la calidad de vida laboral en las organizaciones que fortalezcan el desarrollo del potencial humano, individual y social.

El objetivo general de la investigación es identificar, conocer y comprender el tipo de temperamento del participante, sus funciones, el tipo de liderazgo, y los mecanismos que emplea para canalizar su temperamento en el desarrollo de sus funciones como líder. Los objetos vinculados al estudio realizado son: los tipos de temperamento, los tipos de líderes y los mecanismos o estrategias para canalizar el temperamento. Los lugares donde se llevó a cabo la recolección de los datos fueron en las oficinas centrales del Consorcio de vehículos y casas, ubicadas al norte de la ciudad de Guayaquil, y en el Centro Comercial Albán Borja, una de las sedes u oficinas anexas del Consorcio. La empresa se ajusta a un alto nivel socioeconómico. El acceso a las oficinas del Consorcio es libre, solo se requiere la cédula de identificación para pasar, más fue más accesible y cómodo gracias a la colaboración de la Ing. Melba E., familiar de una de las investigadoras. Se seleccionó una muestra inicial de ocho Supervisores generales como objetos de estudio, de entre los cuales en ocasiones posteriores resultó uno de ellos electo para recabar su información personal –historia de vida– planteada en este proceso investigativo; además se seleccionó un grupo de 3

participantes más que permitirían triangular la información recabada del sujeto de estudio. El rango de edad en los que se encasillan los participantes oscila entre 35 y 55 años. En la investigación se decidió utilizar como estrategia metodológica la historia de vida de un sujeto, para poder extraer información desde la etapa de su niñez hasta su adultez, permitiendo conocerlo desde la parte inicial de su vida hasta la parte en la que el ser humano llega a fomentar su autorrealización. Como instrumento de recolección de datos se utilizó una serie de entrevistas; mediante las cuales se pudo extraer, corroborar, comparar y sintetizar información de un sujeto en relación al objeto de estudio de la problemática. Los resultados a los cuales se llegó con esta investigación, demuestran que una persona con temperamento colérico puede estar relacionada con el tipo de liderazgo autocrático-burocrático, lo cual en ocasiones llega a afectar en el desarrollo óptimo de sus funciones como líder, debido a las características que esta presenta, y por el cual se debe utilizar diversas estrategias que se desarrollarán a través del tiempo para controlar y canalizar las emociones negativas, desarrollándose así como una persona resiliente y asertiva, que constantemente deberá seguir mejorando en aquellos aspectos negativos que de alguna forma afecta en el desarrollo de sus funciones como líder. Convirtiéndose finalmente la mejor versión existente de un líder con temperamento colérico.

### **Materiales y métodos**

El tipo de investigación que se manejó fue bajo un enfoque cualitativo, con una muestra del estudio fue de cuatro participantes, dos supervisores generales y dos asesores comerciales, uno de ellos es el sujeto estudiado. En función de esto, la técnica que se empleó fue historia de vida, y como instrumentos se utilizó variadas

entrevistas semiestructuradas y un cuestionario proyectivo. A lo largo de la entrevista realizada al participante sujeto de estudio se ha podido responder a los objetivos planteados inicialmente. Desde su historia de vida se procedió a identificar como punto de partida su temperamento predominante. Para esto se tomó en cuenta lo que mencionó al perder un juego en la escuela, esto le causaba “mucho coraje”, él comenta: “la típica, le echaba la culpa al resto”, definiéndose a sí mismo como una persona “bastante competitiva”. Por dichos datos dados desde la época de su infancia se ha considerado una persona no acostumbrada a perder, razón por la cual hacía lo que le fuera posible para no aceptar la pérdida, filosofía que sostuvo hasta la adolescencia. Sin embargo, manifiesta que, en su etapa adulta él ya había logrado entender que no siempre se gana y que todos en gran o pequeña medida deberíamos pensar en qué hicimos o no para obtener determinados resultados. Esta característica suya fue corroborada en la entrevista realizada a una de sus compañeras supervisoras, supo mencionar que él acepta cuando es sancionado por sus superiores por un error que haya cometido él o el grupo que tiene a su cargo, sumándose a este pensar, una de sus asesoras en la entrevista que se le realizó, mencionó que cuando se cometen fallas por parte del grupo, el sujeto de estudio recepta la corrección, y luego se dirige a su grupo de asesores para mencionarles el problema y la sanción que amerite, con el objetivo de que el suceso no se vuelva a repetir. Aquí él también pudo evidenciar que desde que era un niño, cuando para él se cometía una injusticia expresaba abiertamente y con “rebeldía” su punto de vista acerca del asunto hasta el límite de “no acatar las disposiciones”, pero menciona que: “a medida que uno va creciendo y va madurando” existen otras maneras de expresar su inconformidad o postura acerca de un asunto sin usar la rebeldía, dice: “basta con

hacerle ver a esa persona (...) tu parecer”, exponiendo sus motivos directamente, manteniendo este pensar hasta el día de hoy; dicha característica la comentó una de sus compañeras supervisoras, mencionó que cuando en las reuniones de supervisores se comenta algo con lo que Josué no está de acuerdo y lo involucra, él defiende inmediata y claramente su punto de vista, al igual que ella; evidenciándose así claramente como el sentido de compromiso, responsabilidad y determinación lo llevaron a hacerle frente a sus limitaciones. De la misma manera, desde pequeño se definió como un niño que se sometía a una autoridad, menciona que era obediente a sus padres y se dejaba guiar, pero dicha autoridad solo era aceptable si venía de sus padres, decía que no les obedecía a otras personas que le tratara de imponer algo, menos si se trataba de alguien contemporáneo; aquí podemos ver como su autosuficiencia, independencia y sentido de dominancia no le permitían ceder a la dominancia de alguien más. También supo mencionar que se fija metas y hace lo posible por cumplirlas en su cabalidad, manteniendo una postura íntegra y transparente, sin dudar, demostrándolo al dejar el vicio del cigarrillo que había mantenido por algunos años; concordando con su respuesta otra de las entrevistadas, una asesora comercial, al mencionar que él tiene sus “metas bien fijadas” y es responsable, y las demás participantes aseguraron que se deshizo del vicio; denotando su negativa a ver a las adversidades como objeto de desánimo, muy al contrario viéndolas como motivo de superación, y desde su necesidad de salir victorioso, superándolo en su totalidad. Finalmente, cuando se le pidió que enlistara 3 de sus fortalezas en las diferentes etapas de su vida, una que prevaleció desde su infancia y se mantiene hasta ahora fue la actitud positiva ante las adversidades, motivo por el cual en cada situación a la que nos mencionó que se enfrentó, muy

aparte de poder salir victorioso, extraía reflexiones de valores prácticos utilizables en la vida diaria. Por otro lado, dentro de las 3 deficiencias supo mencionar que fue a lo que él denominó “un carácter fuerte”, en donde dos de sus compañeras enfatizaron: “temperamental”; dicha característica fue la más significativa a lo largo de todas las experiencias relatadas tanto por el sujeto como de sus compañeros.

Es de suma importancia recalcar el concepto de temperamento como un componente de la personalidad de cada individuo, y según Hipócrates, este es heredado e innato, está basado en las emociones, posee un proceso de desarrollo que se mantiene durante toda la existencia del individuo y no está influido por el aprendizaje sociocultural. (Vargas, s.f). Reconociendo entre uno de los 4 temperamentos al colérico, sobre el cual según (Kagan,1998) citado en Albores, Márquez, & Estañol (2003, las persona que posee dicho temperamento es: decidida y de firmes opiniones, autosuficiente, independiente, prospera en lo que hace, tiende a alentarlas adversidades, determinada, temperamental, autoritaria y no se rinde a pesar de perder, características que el participante mostró tanto explícita como implícitamente, más cuando en variadas ocasiones se manifestaba como una persona que fijaba sus metas y objetivos antes de llevar a cabo algo, y haciendo todo lo necesario para cumplirlo, siendo dicha perseverancia mantenida desde niño, y aun cuando llegó a la etapa de la adolescencia y se tornó un poco irresponsable e inconstante, al llegar a su edad adulta más el peso de las responsabilidades, retomó dicha cualidad. Se consideraba y manifestaba como alguien ordenado y responsable más aún si se le pedía que estuviera a cargo de algo o alguien, manteniéndose en todo momento pendiente de su grupo, sus necesidades, logros y falencias, para corregirlos cuando sea necesario y que todos se maneje según lo planeado. De la

misma manera, el sujeto de estudio tanto en su manera de hablar, como de hacer las cosas que deseaba y tomar decisiones, evidenciaba claramente que su ser se inclinaba hacia el temperamento colérico como predominante.

### **Funciones del líder.**

Al haber identificado el temperamento que predomina en el entrevistado, se procedió a realizar preguntas que puedan responder al segundo objetivo. Dentro de la unidad de análisis se busca reconocer las funciones de líder y mediante estas características poder comprender el tipo de liderazgo que desempeña, delimitado por etapas de su vida.

El participante en su infancia comentó: “no tuve rasgos de liderazgo, pero en todo caso, yo siempre me manejaba bajo mi propio criterio y hacía lo que a mí me parecía” según lo dicho se puede evidenciar que a pesar de no haber liderado un grupo de niño su postura se mantenía autónoma, sin embargo esto cambió en la adolescencia pues mencionó que “ profesores como el de matemática y el de física me pusieron a cargo de un grupo de compañeros, como un coach”, ya en esta etapa se presenció un cambio al que quizás estaba preparado y sus maestros pudieron identificar esta habilidad que él tenía, gracias a estas experiencias en el colegio, ya en la universidad al haber desarrollado aptitudes de líder sus compañeros lo idealizaban de tal manera, pues él era quien organizaba su grupo de trabajo; al obtener estas experiencias, cuando fue ascendido al puesto de supervisor una de las características de la cual poseía era la habilidad para influenciar puesto que en varias ocasiones menciona tener presente que existen personas que vienen detrás de él y por ese motivo se esfuerza por ser mejor.



En situaciones que presencia injusticias por parte de las autoridades, él dice: “yo lo que hago es confrontar a la persona” su primera reacción ante alguna injusticia es ser directo, dando a conocer su punto de vista, agregando un factor importante: “dar a la otra persona la oportunidad de explicar los motivos de aquel acto”, ante estos eventos que para muchos puede ser frustrante, él demuestra tener inteligencia emocional al manejar con tranquilidad y firmeza el evento sucedido. Para poder tener un panorama más completo de este tema, a ellos se les hizo preguntas corroborando la información registrada a una de sus compañeras en el cargo de supervisora, la cual habla que efectivamente su compañero de trabajo al presenciar injusticias por parte de sus jefes, su reacción inicial es manifestar su descontento, y uno de los asesores bajo su dirección, también comentó que él es muy exigente y correcto, y al presenciar un acto injusto por algún error de sus asesores les llama la atención para que en la próxima vez no se vuelva a repetir. Al comparar ambas respuestas se llega a la síntesis de que el participante sujeto de estudio evidentemente muestra resiliencia al igual que tiene desarrollado una adecuada inteligencia emocional. Al realizar preguntas acerca de su reacción ante los cambios, postula que en cuanto a su niñez: “dependía mucho de en donde era el cambio”, por ejemplo, si era alguna disposición propuesta por los padres la aceptaba, pero en el caso de ser ajena a ellos manifestaba su descontento y le pedía ayuda a sus padres para que lo represente, esto se mantuvo hasta la adolescencia, ya en su etapa de adulto es cuando cambian los roles y es más consciente de las consecuencias de un cambio por lo que antes de aceptar o realizar algo lo medita sacando los pro y contra de aquellas situaciones, esta característica que él presenta concuerda con una de las funciones del líder, la cual es la responsabilidad, pues al ser razonable y pensar las

consecuencias de algún cambio está siendo prudente. Se realizó preguntas a sus compañeras de trabajo con respecto a su reacción al ser ascendido como supervisor, pero no nos supieron dar respuesta alguna.

Se pidió al entrevistado que identifique aspectos negativos y positivos en el transcurso de su desarrollo laboral, el manifestó: “yo en el camino cambié bastante y yo creo que todo eso hace que vayas puliéndote”, ante estos datos se llega a la síntesis de que el participante tiene desarrollada la habilidad de adaptación puesto que, presenta flexibilidad al identificar los aspectos negativos de él para así ir cambiando progresivamente, tomando una actitud positiva ante las adversidades. Se precedió a efectuar preguntas relacionadas a los aspectos positivos y negativos del liderazgo del sujeto de estudio a su compañera de trabajo en el puesto de asesora comercial, en la cual argumentó que su puntualidad en cuanto a horarios, su organización e incluso su forma de plantearse las metas son aspectos positivos que puede destacar de él, y en cuanto a sus aspectos negativos pudo presenciar que él es de carácter fuerte. Otra de las entrevistadas fue una trabajadora en el cargo de supervisora y expresó solo aspectos positivos de él mencionando la puntualidad y la manera en que maneja a su grupo con total confianza y respeto. Por último, se dirigió a ejecutar una entrevista a uno de los asesores comerciales bajo su dirección, pues habla de él solo aspectos positivos ya mencionados, por lo cual al contrastar las respuestas de estas tres entrevistas con la del participante principal se encuentra que no existe ninguna incongruencia más bien todos los datos coinciden dejando en claro la flexibilidad y autocontrol en el sujeto de estudio. Finalmente, se le indicó al entrevistado que explique de qué manera cree que sus deficiencias han influenciado en su desempeño como líder, en lo él respondió: “me ha tocado tomar muchísimas

decisiones y todos esos aspectos son en definitiva para mejorar” según lo expresado y ya dicho anteriormente el entrevistado tiene una actitud positiva ya que en durante el transcurso de su vida como a todo ser humano le ha tocado afrontar momentos decisivos y todo eso le ha sirvo para aprender e ir mejorando.

## **Resultados**

Dentro de esta entrevista además de reconocer las funciones de líder se pudo observar a través de las respuestas el tipo de líder que desempeña, ya que, las características presentes en el participante como la organización, el ser decisivo, plantear sus objetivos pretendiendo que todo marche según sus directrices, la habilidad de planificar todo el trabajo que les toca a sus asesores comerciales y su manera de llevar el trabajo según las reglas. Estos parámetros que se presentan en el sujeto de estudio lo encasillan en ser un líder autocrático – burocrático puesto que según Martha Debayle (2014): “el líder autocrático posee el poder absoluto en la toma de decisiones sobre sus trabajadores o equipo” y “el líder burocrático se los conoce así debido a que, siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso, mantienen una jerarquía y orden excepcional en todo lo que se realiza”.

La forma en la que él entrevistado ha ido canalizando sus emociones, menciona él, es a partir de retrasar su respuesta ante una discusión, se ha vuelto muy receptivo, escucha totalmente a su interlocutor sin interrumpir, dándose sus pausas para pensar en lo que le están argumentando, y a lo que termina de hablar esa persona, él comenta su postura, si está de acuerdo o no, y menciona sus razones, de una manera educada y cordial. Es decir, se ha vuelto reflexivo ante su postura como líder y la

afectación que puede resultar al ejercer un descontrol de emociones negativas. Además, la misma compañera que también ejerce su mismo cargo y también una asesora, mencionaron que cuando él se siente muy estresado llama a su familia, ya sea a su esposa, hija/o se toma un café, porque antes puntualizaba su compañera supervisora, él fumaba como una forma para desestresarse y llamaba a su familia, pero como dejó de fumar, ahora se toma un café mencionó la asesora que está bajo su cargo. El hecho de cambiar de escenario y alejarse del problema, es buena estrategia para reflexionar y tomar mejores decisiones, y mostrar una buena actitud con respecto al problema.

El participante comprendió que es ser un excelente líder, y como mejorar en aquellos aspectos negativos, a base de la experiencia, a la lectura de varios libros de liderazgo, utilizando, sin saberlo su inteligencia emocional, aprendiendo de sus errores volviéndose una persona resiliente, y poco a poco ha ido mejorando para ser un buen ejemplo y una guía para todos los que lo siguen.

## **Discusión**

De acuerdo con el estudio realizado en la presente investigación han surgidos nuevos temas que podrían complementarse para obtener un ambiente laboral más óptimo en donde todas sus partes puedan sentirse satisfechos entre las preguntas de investigación hacia un nuevo estudio son las siguientes:

¿De qué manera influye un ambiente laboral hostil en la producción de la empresa?

Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y la salud física y mental de los trabajadores.

Encontrar la consecuencia que existen entre los trabajadores al implantar el sistema de refuerzos, recompensas y castigos.

Indagar en las afectaciones negativa a la salud física y mental de los trabajadores frente a las consecuencias de la pandemia, puntuando algunas: atrasos en los pagos, riesgo a quedar desempleados, dificultades al manejar la modalidad online requiriendo de mayores esfuerzos, entre otras tantas.

Enfatizar en los riesgos psicoemocionales a los que son expuestos los trabajadores expuestos a jornadas laborales más extensas y su incidencia en la calidad de vida familiar.

## **Conclusiones**

Todos los seres humanos indiferentemente de en donde hayamos nacido y vivido nuestras diversas etapas de la crianza, estamos predispuestos genéticamente con características distintivas unos de otros, y estas influyen de manera notoria en la realización de nuestras actividades diarias, más cuando nuestro rol nos demanda la necesidad de ejercer algún tipo de control sobre un grupo de personas, como sucede en el caso de un líder. El ser líder conlleva una gran responsabilidad por las diversas funciones que se debe ejercer en el puesto de trabajo, lo que provoca un alto nivel de estrés, y un descontrol de emociones negativas que afectan al desarrollo adecuado de las actividades del liderazgo. Por eso, se entiende por qué los líderes, como nuestro sujeto de estudio, pasan por diversos momentos en los que se les dificulta ejercer de una manera eficaz su rol, pero a medida que adquieren experiencia y conocimiento de su personal de trabajo, identificarán y comprenderán que actitudes, comportamientos, y decisiones tomar, las que serán más aptas tanto para el grupo que lidera, como para él. A partir de estrategias que le ayuden a canalizar o ejercer un autocontrol de sus emociones negativas, los líderes llegan a ser más reflexivos con sus reacciones, evitando la impulsividad, y logrando así ser una persona resiliente, mantener una mayor inteligencia emocional para mejorar cada día en su rol como líder, aprender de sus errores y ser un ejemplo a seguir.

## Referencias

Cigarroa, R. v. (S.F). Carácter: definición y rasgos que lo conforman. Obtenido de psicología y mente: <https://psicologiymente.com>

Debayle, M. (Julio de 2014). Tipos de líderes. Martha Debayle. Recuperado de: [http://www.sibudec.cl/ebook/UDEC\\_Psicologia\\_Social.pdf](https://www.marthadebayle.com/v2/radio/bienestar/ lideres/Almagia, E. B. (1998). sibudec. Obtenido de <a href=)

Definición de: <https://definicion.de/staff/>.

E. B. (1998). sibudec. Obtenido de [http://www.sibudec.cl/ebook/UDEC\\_Psicologia\\_Social.pdf](http://www.sibudec.cl/ebook/UDEC_Psicologia_Social.pdf)

Fornés, J & Gómez, J. (Enero de 2009). El liderazgo: Características, estilo y consecuencias. Researchgate. Tomado de: <https://www.liderazgoymercadeo.co/que-es-liderazgo/>

González, M. (20 de Mayo de 2013). Centro Virtual Cervantes. Obtenido de: [https://cvc.cervantes.es/aula/didactired/anteriores/mayo\\_13/20052013.htm](https://cvc.cervantes.es/aula/didactired/anteriores/mayo_13/20052013.htm)

Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2010. Actualizado: 2013.

Definición de: <https://definicion.de/transaccion/>. Eduardo, S., & Diana, S. (2014). uces. Obtenido de: <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/2410/La%20personalidad.pdf?sequence=1>

Julián Pérez Porto y María Merino. Publicado: 2014. Actualizado: 2016.

Martínez, J. (2019). ¿Qué es liderazgo? Liderazgo y mercadero.com. Recuperado de <https://www.liderazgoymercadeo.co/que-es-liderazgo/>

Torres, A. (Enero de 2017). Los cuatro temperamentos del ser humano. Obtenido de cultura inquieta: <https://culturainquieta.com>

## ANEXO 1. Poster de divulgación


**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**  
 Correo electrónico: [facultad.depsicologia@ug.edu.ec](mailto:facultad.depsicologia@ug.edu.ec)




## El temperamento en relación con las funciones del líder



**Autoras:** Ximara Holguín G., Ivanna Moridueña E., Ninoska Molina E.

**Línea de Investigación de la Facultad de Ciencias Psicológicas:** Promoción de la calidad de vida laboral en las organizaciones que fortalezcan el desarrollo del potencial humano, individual y social.

**Introducción:** El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo.

**Contexto:** Laboral. Empresa "Consortio del Pichincha"

**Muestra:** Cuatro participantes, dos supervisores generales y dos asesores comerciales.

**Estrategia metodológica:** Historia de vida.

**Instrumento de recolección de datos:** entrevistas.

---

**Objetivos**



- Identificar los tipos de temperamento que presentan los Supervisores Generales del Consorcio Pichincha.
- Reconocer las funciones del líder de los Supervisores Generales del Consorcio Pichincha.
- Comprender las estrategias que emplean los Supervisores Generales para canalizar su temperamento en el desarrollo de sus funciones como líder.



---

**Resultados**

**Objetivo 1.** El sujeto de estudio es de temperamento colérico, debido a que ha sido descrito como una persona puntual, organizada, responsable, temperamental, disciplinada, perseverante y un excelente líder.

**Objetivo 2.** El sujeto de estudio es un líder autocrático, porque controla que todo resulte según su mandato, organiza con anticipación las tareas de sus subordinados, y constantemente establece metas para mejorar tanto en la productividad de su grupo, como la suya.

**Objetivo 3.** Las estrategias empleadas para canalizar el temperamento según el sujeto de estudio, son:

- Ser reflexiva y retrasar la respuesta ante una discusión.
- Cambiar de escenario y alejarse del problema.

---

**Conclusiones**

**Objetivo 1.** Las características innatas que define la personalidad de cada individuo influye de manera considerable en la realización y el desempeño de nuestras tareas cotidianas.

**Objetivo 2.** Los líderes deben esforzarse y mejorar constantemente en sus funciones, debido a que no sólo están a cargo de un grupo, sino que además son un modelo a seguir. Por lo que se debería propiciar un buen clima laboral, para motivar al grupo y así incrementar la productividad de la empresa.

**Objetivo 3.** El líder está sujeto a un alto nivel de estrés, y libera diversas emociones negativas que influyen en la realización adecuada y eficaz de sus funciones, y es fundamental el uso de estrategias para ejercer un autcontrol emocional.