



**UNIVERSIDAD DEL
AZUAY**

UNIVERSIDAD DEL AZUAY

FACULTAD DE FILOSOFÍA EN LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION

ESCUELA DE PSICOLOGIA LABORAL

**“Diagnostico de Inteligencia Emocional con Funcionarios de la Dirección
Regional del Austro julio 2006”**

**Trabajo de graduación previo a la obtención del titulo de Psicólogo Laboral y
Organizacional**

Autora:

María Gabriela Alvarez

Director:

Psicólogo Clínico Mario Moyano

Cuenca – Ecuador

2006

DEDICATORIA

Todo lo que hacemos en la vida tiene un porque, los seres humanos vivimos motivados por diversas causas, que van desde la necesidad o hasta el cariño, sin embargo es elemental que siempre tengamos presente s que cual quiera sea la causa, esperamos que nuestros actos sean reconocidos por los que nos rodean, ya que son ellos la fuente de inspiración que nos impulsa a tomar decisiones acerca del futuro de nuestra vida.

Para mí siempre ha sido muy importante el bien estar de mi familia, mi padres mi hijo y mis hermanas ellos son las inspiración diaria, que me permite seguir adelante en mi desarrollo personal y profesional, para ellos entonces va dedicado este trabajo que con mucho esfuerzo lo he realizado, para ustedes Gabriel y Oswaldo en especial por que son la alegría de mi vida, sin ustedes nada tuviese sentido.

AGRADECIMIENTO

Deseo agradecer a todos los profesores de psicología de la Universidad del Azuay porque desde un inicio han sido muy pacientes con mi persona, muchas gracias por los conocimientos que han impartido por la formación intelectual y moral por la que se destacan todos.

Agradezco de manera especial a todos los profesores de mi área Psicología Laboral por su labor incondicional, por su entrega a los estudiantes por el tiempo y dedicación, que nos brindan a la Psicóloga Laboral Cristina Crespo como directora de nuestra escuela que siempre me ayudado con mis dificultades de horario y al Psicólogo Clínico Mario Moyano mi director de tesis quien con su paciencia y conocimientos me ayudado para la realización de este trabajo.

RESUMEN

Este trabajo investigativo se refiere a la actual influencia de la Inteligencia Emocional en la vida de las personas y las organizaciones.

El objetivo principal de este trabajo fue el diagnosticar inteligencia emocional de los funcionarios de la Dirección Regional de Trabajo de Austro, específicamente con inspectores de trabajo general e infantil y además personal administrativo de dicha institución, para llevar a cabo este diagnóstico se utilizó varias herramientas de medición como test CTI, una entrevista estructurada y por último un cuestionario para medir el nivel de empatía.

Para su elaboración se ha considerado algunas teorías de la Inteligencia Emocional, como la de Goleman que es la más amplia en contenidos explicativos de lo que es la Inteligencia Emocional y sus competencias dentro del ámbito personal y organizacional.

ABSTRACT

This research work refers to the current influence of Emotional Intelligence over the lives of people and organizations.

The main objective of this work was to make an emotional intelligence diagnosis of officials working at the “Dirección Regional de Trabajo del Austro,” specifically inspectors doing general and children work and administrative personnel. Among the measuring tools used to make this diagnosis were the CTI test, a structured interview, and a questionnaire to measure the empathy level.

Several theories about Emotional Intelligence were used for the development of the investigation especially Goldman’s which is the broadest in contents that explain Emotional Intelligence and its competences within the personal and organizational areas

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Abstract.....	iv
Índice de Contenidos.....	v
Introducción.....	1
Capítulo 1	3
INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	3
1.1 Antecedentes e historia de la IE	3
1.2 Concepto de IE	5
1.3 Importancia de IE	6
1.4 La mente emocional y la mente racional.....	7
1.4.1 Las emociones.....	8
1.5 La inteligencia emocional en las organizaciones.....	10
1.5.1 Importancia de la IE en las organizaciones.....	11
1.5.2 Competencias de la IE en las organizaciones.....	12
1.5.2.1 La empatía.....	12
1.5.2.2. Las Habilidades Sociales.....	14
Capítulo 2	19
2.1 Antecedentes de la Dirección Regional de Trabajo del Austro..	20
Informes y Planes de desarrollo individuales.....	20
Informe General.....	50
Conclusiones.....	51
Recomendaciones.....	52
Validaciones.....	52
Referencias	
Bibliografía.....	58
Anexos	
▪ Aplicación de cuestionarios individuales del test C T I	
▪ Diagnósticos individuales del test CTI	
▪ Aplicaciones de los cuestionarios individuales de empatía	
▪ Formato de la entrevista para medir empatía	
▪ Manual de Inteligencia Emocional	

INTRODUCCIÓN

Estamos concientes que con el devenir del tiempo la situación actual del mundo y de los países como el nuestro, cada vez es mas grave en todos los ámbitos, ya sea económico, político y social frente a esta situación se tiene que buscar la manera de estar al día con los avances que ofrece tanto la tecnología como la ciencia en todas las áreas, la Psicología Laboral no podría quedar al margen de todos estos adelantos, gracias a los cientos de los estudios que se realizan para mejorar el desempeño de los trabajadores en las organizaciones, e incrementar su nivel de competitividad utilizando todos los recursos disponibles.

Estos recursos tienden a priorizar la integridad del ser humano, nos ayudan a conocer nuestras actitudes y emociones frente a la vida confrontando nuestros sentimientos, apuntando a descubrirnos nosotros mismos a través de nuestra experiencia, comprendiendo las significaciones que les hemos otorgado a través de las cuales hemos construido nuestra visión del mundo.

Como uno de estos recursos tenemos a la Inteligencia Emocional, (IE) que cumple un papel importante en el Desarrollo Personal y social por que actúa directamente en la interacción individual y grupal a través de los cuales los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones permitiéndole obtener un ambiente agradable y positivo tanto en la vida personal y laboral de mujeres y hombres.

El siguiente trabajo teórico práctico revela la importancia de desarrollar la Inteligencia emocional (IE) a nivel personal y dentro de las organizaciones.

En el primer capítulo revisaremos cómo se desarrolla el concepto de Inteligencia Emocional desde sus inicios hasta los recientes estudios; los diversos conceptos otorgados por varios autores; la importancia de la IE; la

diferencia entre Mente racional y emocional; así como también se refiere a todo lo que implica la IE en las organizaciones.

Para el desarrollo de este trabajo se ha considerado muchos libros y varias teorías, pero el más importante fue el Daniel Goleman, quien es el máximo exponente en lo que a IE se refiere.

En el segundo capítulo consta la parte práctica, en la cual vamos a encontrar los diagnósticos y un plan de desarrollo personal de cada uno de los integrantes de la muestra que se tomó de la Dirección Regional de Cuenca, para ello se utilizaron las herramientas del test C T I que es un inventario de pensamiento constructivo su autor es Seymour Epstein, también se empleará un cuestionario estructurado y una entrevista para medir empatía y habilidades sociales.

Por último concluiremos con los resultados obtenidos, de los cuales obtendremos las conclusiones de lo que pasa con los funcionarios de la institución, así como también se propondrá una serie de recomendaciones útiles para la mejor convivencia dentro de la Institución escogida.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

1.1. ANTECEDENTES

En todas las épocas, la filosofía, la medicina y la psicología no sólo han buscado explicaciones para el modo como funciona la razón, sino también para el origen y los efectos de las emociones.

La inteligencia de una persona está formada por un conjunto de variables como la atención, la capacidad de observación, la memoria, el aprendizaje, las habilidades sociales, etc.

La inteligencia, es una la aptitud que nos permite recoger información de nuestro interior y del mundo que nos rodea, con el objeto de dar una respuesta adecuada a las necesidades que el vivir cotidiano nos plantea.

Ser inteligente es

- tener la capacidad para resolver problemas
- adecuarse al medio en el que te encuentras
- capacidad para transformar ese medio
- hacer actos que sean de utilidad a la comunidad y a la cultura
- ser capaz de “creer” antes de “ver”
- hábil de crear orden donde hay problemas
- dar soluciones y alternativas ante ciertas circunstancias.

Ser Inteligente Emocionalmente es una corriente revolucionaria que tiene sus orígenes desde (1920) con aportes de el psicólogo Edward Thorndike, quien dio una primera definición de lo que en ese entonces se entendía como Inteligencia Social “la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres muchachos y muchachas, para actuar sabiamente en las relaciones humanas”. Mas adelante el psicólogo Howard Gardner, en el año (1983) con su obra (“Frames of Mind”) plantea la teoría de

las inteligencias múltiples, que consiste en la idea de que el hombre tiene siete tipos de inteligencia, que nos permiten relacionarnos con el mundo, estas son: Inteligencia Lingüística, Lógica, Musical, Visual, Kinestésica, Interpersonal, e Intrapersonal. A estas últimas las definió de la siguiente manera:

“La inteligencia Interpersonal es la capacidad de sentir distinciones entre los demás también permite al individuo adulto leer las intenciones y deseos de los demás aunque se hayan ocultado.” (Mayer y Salovey)

“La Inteligencia Intrapersonal es el conocimiento de los aspectos internos de una persona: el acceso a la propia vida emocional, a la propia gama de sentimientos, es la capacidad de distinguir entre emociones y aplicar la mas correcta en su conducta.”

En los años noventa los psicólogos Yale Peter Salovey y John Mayer, dieron un nuevo nombre a lo que Gardner denominó inteligencia intrapersonal, ellos la llamaron Inteligencia Emocional, su gran mérito se debe a sus cinco capacidades parciales diferentes

- Reconocer las propias emociones.
- Saber manejar las propias emociones.
- Utilizar el potencial existente.
- Saber ponerse en el lugar de los demás.
- Crear relaciones sociales.

Sin embargo el tema fue conocido a nivel mundial gracias a Daniel Goleman, psicólogo de la universidad de Harvard y científico de New York Times se basó en sus propias reflexiones y en estudios de otros especialistas, él planteó que no todo lo que sucede en la vida de las personas se lo puede atribuir solo a la razón, sino también a la parte sensible del ser humano, para esta conclusión se realizaron numerosas pruebas psicológicas que demostraron que pensar y sentir, es decir el cerebro racional y emocional forman una unidad inseparable, Goleman sostuvo que la Inteligencia

Emocional es capaz de refrenar el impulso emocional, de interpretar los sentimientos más íntimos del otro, de manejar las relaciones de una manera fluida, coincidiendo a lo que sostuvo Aristóteles, la rara habilidad de "ponerse furioso con la persona correcta en la intensidad correcta." (Goleman D, La Inteligencia Emocional, 1998, pag. 17,20,25)

Actualmente existen autores contemporáneos que realizan un refinamiento en el concepto de Inteligencia Emocional, por que están introducidos nuevas medidas y revisiones de artículos referentes a la investigación de la inteligencia Emocional.

1.2 CONCEPTO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

De los precursores de la Inteligencia Emocional, nos han hecho conocer que es lo que este nuevo tema nos ofrece, para ello citaremos algunos conceptos de autores que sin duda han sabido definirla con todos sus términos y alcances.

Para Mayer y Salovey "La inteligencia emocional es la capacidad de dominar las propias emociones pero también sobre todo, para comprender las de los demás."

Para el máximo exponente de IE Goleman "La inteligencia emocional es la capacidad para leer nuestros sentimientos controlar nuestros impulsos, razonar, permanecer tranquilos y optimistas cuando nos vemos confrontados a ciertas pruebas, y mantenernos a la escucha de otro."

Según este mismo autor dentro de la IE "Incluye las áreas de conocer las propias emociones manejarlas, motivarse a uno mismo, reconocer emociones en otros y manejar relaciones." (Goleman 1995)

Similar definición dio Robert K Cooperé ya que para él “la inteligencia Emocional es la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia.”

Podría concluir diciendo que “La Inteligencia Emocional es la capacidad que tiene el individuo de darse cuenta de cuales son sus emociones y sentimientos, razonar sobre ellos y emplearlos positivamente en su relación con las demás personas.”

1.3 IMPORTANCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Gracias a los estudios realizados de la IE, actualmente se ha convertido en un gran aporte a la Psicología en todas sus ramas, ya que como se describió en líneas anteriores esta nos permite reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos, de manejar las emociones en nosotros mismos y en nuestras relaciones, convirtiéndose la práctica de la INTELIGENCIA EMOCIONAL en una cotidianidad en nuestra vida.

Para comprender un poco mas la gran importancia de la IE he tomado como punto de referencia al modelo de competencias de Goleman, quien atribuye a cinco habilidades esenciales en el diario convivir humano, estas son:

- Vivir y conocer las propias emociones.- La vivencia de las propias emociones nos permite conocer sus manifestaciones y su influencia. Nuestras vivencias emocionales mas intensas incrementan un mayor conocimiento de las mismas y de lo que representan en nuestra vida. Tener conciencia de uno mismo de nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones, nos dará seguridad y nos permitirá valorar lo que hacemos sobre nosotros mismos y sobre nuestras capacidades.
- Autodominio.- regular las emociones es la habilidad de regular nuestros propios sentimientos con el fin de que se manifiesten asertivamente, es la capacidad de manejar adecuadamente las

emociones y los impulsos conflictivos. Confiabilidad, integridad, adaptabilidad e innovación.

- Motivarse a si mismo.- una emoción tiende a impulsar una acción, encaminar las emociones y la motivaciones, y la motivación consecuente, hacia el logro de objetivos es esencial para prestar atención, auto motivarse y realizar actividades creativas.
- Empatía puede desarrollarse si se pone especial interés en comprender e interpretar los canales de comunicación no verbal que acompañan a toda comunicación.
- Habilidades socio- emocionales constituyen un conjunto de competencias que facilitan las relaciones interpersonales. Las relaciones sociales están entrelazadas de emociones estas tienen la capacidad para inducir respuestas deseables en los demás como influencia, comunicación, liderazgo.
- catalización, resolución de conflictos, colaboración y cooperación.
(Alvarez González Manuel, Educación emocional, Pág. 49,50)

1.4 LA MENTE EMOCIONAL Y LA MENTE RACIONAL

Es real que el ser humano tiene dos mentes, una que piensa y otra que siente, estas dos interactúan para construir nuestra vida mental. Una la mente racional es la que nos permite tener conciencia que puede ser la reflexiva, capaz de analizar y meditar, pero junto a esta existe otro sistema de conocimiento, impulsivo y poderoso, aunque a veces ilógico.

La dicotomía emocional y racional se aproxima a la distinción popular entre corazón y cabeza, saber que algo está bien en el corazón de uno es una clase de convicción diferente en cierto modo una clase de certidumbre más profunda, que pensar lo mismo de la mente racional. Existe un declive constante en el índice del control racional a emocional sobre la mente.

Cuanto más intenso es el sentimiento, más dominante se vuelve la mente emocional, y más ineficaz la racional. Esta es una combinación que surge de razones de la ventaja evolutiva que las emociones y las intuiciones que guían nuestra respuesta instantánea en situaciones en las que nuestra vida está en

peligro, y en las que detenerse a reflexionar en lo que debemos hacer podría costarnos la vida.

La mente racional y emocional actúan armónicamente, por lo general existe un equilibrio entre estas dos. En el que la emoción alimenta e informa las operaciones de la mente racional y esta a su vez depura y a veces veta la energía de entrada de las emociones.

Las emociones tienen el poder de cambiar el curso del pensamiento, cuando estamos alterados emocionalmente no podemos pensar correctamente, y esta perturbación origina deficiencias en la capacidad intelectual. Frente a esta premisa podemos afirmar también que una persona evidentemente inteligente puede actuar de una manera irracional, esto se debe a que la inteligencia académica tiene poco que ver con la vida emocional, al referirnos a Inteligencia académica hablamos de todo lo que una persona puede saber con respecto a lo que aprendió en su vida de estudio o preparación. Por supuesto que existe una relación entre el coeficiente intelectual (CI)

y los acontecimientos que se dan en la vida, se habla de que el CI aporta con el 20% a los factores que determinan el éxito y el 80% aportan otras fuerzas, que pueden ser desde la clase social hasta un poco suerte.

Aunque el CI sea elevado no es garantía de éxito en la vida. Nuestra sociedad ignora a la inteligencia emocional y el carácter y su poder en la construcción del destino personal, la vida emocional puede manejarse con mayor o menor destreza y requiere un singular conjunto de habilidades y el que la persona sea experta en el manejo de estas, puede comprenderse el porque triunfa en la vida, la aptitud emocional es una meta habilidad y define lo bien que podemos utilizar cualquier otro talento, incluido el intelecto puro. Las personas con habilidades emocionales bien desarrolladas presentan también mas posibilidades de sentirse satisfechas y ser eficaces en su vida de dominar los hábitos que favorezcan su productividad, las personas que no pueden poner orden en su vida emocional, suelen desatar problemas en su

vida familiar y de trabajo ya que no se concentran ni piensan con claridad.
(Daniel Goleman, La Inteligencia Emocional, pag 54,57)

Si bien es cierto que el nuevo enfoque y entendimiento que se le ha dado a la Inteligencia Emocional, es revolucionario por su significado, aplicación y conciencia misma de lo que implica ser inteligente de guiar, controlar y manejar las emociones que el individuo sin distinción alguna posee por el mero hecho de ser humano, se hace necesario entonces sacar acotación lo que son las emociones en si como reacciones propias de la esencia de las personas.

1.4.1 LAS EMOCIONES

Las emociones son los estados anímicos que manifiestan una gran actividad orgánica, se que refleja en los comportamientos externos e internos, son agitaciones de ánimo producidas por ideas, recuerdos, deseos, sentimientos y pasiones

Las emociones es una combinación compleja de aspectos fisiológicos, sociales, y psicológicos dentro de una misma situación polifacética, como respuesta orgánica a la consecución de un objetivo, de una necesidad o de una motivación.

Las emociones: son estados afectivos de mayor o menor intensidad y de corta duración.

Para que sirven las emociones

Las emociones son mecanismos que nos ayudan.

- ❖ A reaccionar con rapidez ante acontecimientos inesperados
- ❖ A tomar decisiones con prontitud y seguridad y
- ❖ A comunicarnos de forma no verbal o usando otras palabras.

Las emociones nos guían cuando se trata de enfrentar momentos difíciles y tareas demasiado importantes para dejarlas sólo en manos del intelecto.

Cada emoción nos ofrece una disposición definida de actuar, nos enseña una dirección que ha funcionado bien para ocuparse de los desafíos repetidos de la vida humana. Hay muchas situaciones que se repiten una y otra vez, y el valor de supervivencia de nuestro repertorio emocional fue confirmado por el hecho de que quedaron grabados en nuestros nervios como tendencias innatas y automáticas del corazón humano.

Para bien o para mal, la inteligencia puede no tener la menor importancia cuando dominan las emociones.

Manejo de las emociones

Tenemos constantes esfuerzos por mantener controladas nuestras emociones, regularlas y equilibrarlas, olvidamos con facilidad que las emociones no sólo representan una debilidad, sino también un potencial. Nuestra solidez emocional es la que decide en que medida conseguiremos desarrollar nuestras capacidades innatas.

Reconocer nuestras emociones es lo primordial dentro de la competencia emocional. Solo quien aprende a percibir las señales emocionales, a etiquetarlas y aceptarlas, puede dirigir sus emociones, además es necesario la atención que servirá para ser consciente del propio mundo interior.

Para percibir las propias emociones, manejarlas y desarrollarlas necesitamos un distanciamiento interior frente a nosotros mismos, es decir presentar sensibilidad ante las propias emociones, y cultivar la vida emocional, para ello es necesario tres elementos que son: dar entrada a las emociones, prestar atención a las señales emocionales e identificar el desencadenante.

- Dar entrada a las emociones, y partir de que estas no son emociones ni buenas ni malas, son información sobre nosotros mismos y nuestro bienestar anímico.
- Prestar atención a las señales emocionales que pueden ser señales fisiobiológicas, cognitivas para esto hay que describir el modo más acertado posible la emoción que siente.
- Identificar el desencadenante, cual es la causa para que de una u otra forma se reaccione de tal forma

La capacidad de controlar los impulsos es una condición previa indispensable para poder desarrollar los talentos innatos.

Experiencias emocionales básicas

Las emociones se agrupan de acuerdo con la forma en que afectan nuestra conducta: si nos motivan a aproximarnos o alejarnos de algo. Robert Plutchik, identificó y clasificó las emociones en el 1980, propuso que se experimentan 8 categorías básicas de emociones que motivan varias clases de conducta adoptiva.

Temor, sorpresa, tristeza, disgusto, ira, esperanza, alegría y aceptación; estas nos ayudan a acoplarnos a nuestro ambiente de diferentes maneras.

El manejo de las emociones tiene una gran importancia dentro de una organización, estos organismos son compuestos por personas, todas ellas dotadas de razón y sentimientos que viven y experimentan una serie de vivencias que los lleva actuar de tal o cual manera, con este antecedente se hace muy necesario conocer las posibles reacciones emocionales que pueden desencadenarse dentro de una organización con el objetivo de suponer y anticipar una posible guía ante un determinado comportamiento de un componente organizacional.

1.5 INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LAS ORGANIZACIONES.

Sigue creciendo el número de organizaciones y empresas que reconocen la importancia del desarrollo de las habilidades relacionadas con la IE, a tal punto que se ha incluido como una premisa fundamental del cualquier programa de formación en gestión empresarial, revelándose a la IE como un ingrediente fundamental de la competitividad.

Existe una realidad que otorga un papel más esencial todavía a la Inteligencia Emocional, ya que va a influir directamente en los trabajadores y en el desarrollo de habilidades que les permitan controlar sus propias emociones, el adecuado manejo de entrevistas, la capacidad de trabajar en equipo y el liderazgo.

Los Países mas desarrollados prestan más atención a la IE, ya que sienten necesario promover un nuevo tipo de productividad, y para ello no será suficiente realizar pequeños cambios estructurales o con el mero progreso tecnológico, sino tratar de rastrear los talentos de trabajadores que nos indican que existen dos habilidades, la formación de equipos y la capacidad de adaptarse a los cambios, pero también la capacidad de servir de catalizador del cambio y el aprovechamiento de la diversidad. Nuevos retos exigen nuevos talentos. (Goleman, 1998, Pág., 23, 24,25)

Según Goleman, la inteligencia emocional en el trabajo se manifiesta en disposiciones que deben desarrollarse, tanto por los gerentes como por el personal especializado, entre ellas se encuentran: el compromiso organizacional, las iniciativas que estimulan el mejoramiento y la calidad en la ejecución de las distintas tareas, los incentivos para el desarrollo de la comunicación y la confianza entre los empleados, los distintos jefes y directivos de la organización, la construcción de las relaciones dentro y fuera de la compañía que ofrecen una ventaja competitiva, el incentivo de una constante colaboración, apoyo e intercambio de fuentes y recursos, la innovación, riesgo y enfrentamiento de cualquier situación como un equipo y la pasión por el aprendizaje y el mejoramiento continuo; los empleados tienen también la responsabilidad de aumentar su Inteligencia Emocional mediante

el desarrollo de la autoconciencia, el control de las emociones y la auto motivación; también responden por el uso que hacen de la IE en las relaciones con los demás, el desarrollo de

técnicas de comunicación eficaces, el buen conocimiento interpersonal y la ayuda a los demás y ayudarse a sí mismo: además todos se sirven de esta inteligencia para aplicar mejoras a la organización.

1.5.1 IMPORTANCIA DE LA IE EN LAS ORGANIZACIONES

Como se ha venido mencionando la IE cumple un papel fundamental en el desarrollo personal y social de las personas, sus componentes describen claramente los resultados ideales que el hombre por su naturaleza desea alcanzar: desde esta perspectiva a continuación se anotara puntos que señalan la importancia de la IE:

- La IE es un tema innegable y trascendental ya que brinda a las organizaciones una nueva comprensión de lo que verdaderamente importa en el trabajo.
- Las exigencias laborales son cada vez mayores
- Las habilidades y capacidades que ofrece la Inteligencia Emocional son cada vez más requeridas en los mercados de trabajo actual.
- El liderazgo requiere de Inteligencia Emocional
- La iniciativa, solución positiva de problemas, habilidad de comunicar, agresividad positiva, habilidad de motivar, habilidad de organizar, trabajos en equipos, astucia, etc., todos están comprendidos dentro de la Inteligencia Emocional.
- Es necesario que las personas de gerencia analicen si su organización fomenta estas aptitudes o las desalienta. En la medida en que la cultura de su empresa alimenta estas facultades, la organización será más eficiente y productiva.
- La mayoría de las personas que trabajan en instituciones tanto privadas como estatales carecen de motivación para continuar aprendiendo y mejorando su desempeño, el reconocimiento, la

- recompensa son claves para optimizar el redimiendo de todo empleado o funcionario.
- Cada cinco de diez trabajadores no saben o no quieren trabajar en colaboración con sus compañeros, y casi el 90% de los que trabajan en puestos inferiores carecen de autodisciplina y están llenos de hábitos de trabajo negativos. En suma hay un gran analfabetismo emocional.
- Hay una tendencia mundial de las empresas y organizaciones líderes en su clara preeminencia por factores de la llamada IE.

1.5.2 COMPETENCIAS DE LA IE EN LA ORGANIZACIONES

Para alcanzar el éxito no solo es necesaria la fuerza motriz del intelecto, sino también de la competencia emocional, que permite sacar el máximo provecho de nuestros talentos.

Una competencia emocional es una capacidad adquirida basada en la IE que da como resultado un desempeño eficaz en el trabajo.

Dentro de las competencias encontramos aquellas que están relacionadas directamente con el desarrollo y bienestar personal nos referimos entonces aquellas que tienen que ver con la conciencia de uno mismo, el autocontrol y con la motivación, en cambio las que se encuentran dentro de la empatía y las habilidades sociales son competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con los demás, de tal manera que estas nos ayudaran a una mejor convivencia y manejo de nuestras relaciones sociales en especial dentro de el ambiente laboral.

1.5.2.1. LA EMPATÍA

La empatía es la esencia de percibir lo que otros sienten y piensan, sin que nos digan nada. Esta comprende los problemas e intereses que subyacen bajo los sentimientos del otro. La capacidad de percibir esas comunicaciones sutiles que nace de aptitudes básicas y sobre todo del

conocimiento de uno mismo y del autodomínio. Si no somos capaces de darnos cuenta de nuestros propios sentimientos peor aún de conectarnos con los ajenos. La falta de oído social conduce a la torpeza social. Una de las razones para que surga de este problema es por la poca empatía que existe en las personas debido a que se miran no como individuos sino como estereotipos.

Las diferencias en nuestro grado de control de las habilidades sobre las que descansa nuestra conciencia social determinan las correspondientes diferencias en las competencias laborales que dependen de la empatía entre ellas cabe destacar:

- Comprensión de los demás
- Orientación hacia el servicio
- Desarrollo de los demás
- Aprovechamiento de la diversidad
- Conciencia política.

Es interesante conocer lo que significa la empatía, porque conjuntamente con la autoestima constituyen en el punto de partida que permitirá el desarrollo de cada persona desde sus cimientos individuales como la forma en la que se proyecta hacia los demás; son muchas las características propias que se muestran en la vida organizacional, ya sea acontecimientos y actitudes del individuo que se reflejan en su diario vivir en la organización.

AUTOESTIMA

Mencionar a la autoestima dentro de este trabajo, es referirse a los cimientos mismos de la Psicología y por ende al tema de la Inteligencia Emocional con todas sus habilidades especialmente con las sociales, por que el individuo que se siente satisfecho consigo mismo y con su manera de ser propicia toda una cadena de relaciones sociales positivas.

“La autoestima puede ser el recurso psicológico más importante que tenemos que afrontar los desafíos del futuro. Sobre todo en el lugar del

trabajo, donde empieza a verse claramente que la autoestima no es lujo emocional sino un requisito para la supervivencia” (N Brandem.)

Las personas con elevada autoestima se sienten importantes, confían en sus capacidades, y decisiones, se aceptan como son y saben que son valiosos.

Las principales causas de problemas en las organizaciones es la incapacidad de tomar decisiones, se debe a una autoestima en problemas a la desconfianza de la propia mente. Por el contrario una elevada autoestima se refleja en la relación y en el trato con los demás, se tiende a crear un clima de distensión de cooperación, entusiasmo y consenso.

Una de las manifestaciones de una elevada autoestima se refleja en la relación con los demás, las personas contentos consigo mismos, son libres emocionalmente y estables psicológicamente para acercarse a los demás con espíritu abierto, confiado y positivo. En cambio una autoestima negativa genera una conducta que menoscaba permanentemente a los demás. Esta persona no se siente capaz, y entonces necesita creer que los demás son menos que él.

En nuestro país es muy común este problema, la falta de autoestima es una de las principales fuentes y causa de dificultades en toda organización. Gracias a este factor hay mucho maltrato de jefes a empleados y estos a su vez envidian o detestan a sus jefes.

La falta de autoestima provoca que algunas personas se sientan menos y por ello se dedican a traerse abajo a quienes van adelante, también genera desmotivación, hace que no se comprometan y no asuman responsabilidades.

1.5.2.2 LAS HABILIDADES SOCIALES

Dentro de estas habilidades encontramos todas aquellas que van ayudar al individuo a su normal desenvolvimiento en su vida personal de trabajo.

LA COMUNICACIÓN

Hay varias formas de comunicarnos, verbal no verbal, por señas, escrita, etc., y en la actualidad van apareciendo muchos métodos innovadores todos ellos apuntando a una mejor comunicación.

Se podría afirmar que la comunicación es el eje vertebral de la correcta marcha en una institución. La clave de todas las habilidades sociales es ser un comunicador eficaz.

Lo ideal es escuchar en forma activa, que significa situarse en el mundo emocional y mental de nuestro interlocutor, sin hacer ninguna valoración del mismo, en la medida en que la información concreta que ofrece la persona que se comunica, ayudará a aclararse con sus vivencias y hacerse cargo de sus propias emociones. El interlocutor y su vivencia son el punto central, y el oyente es como una caja de resonancia.

El control de la conversación no tiene quien habla sino quien escucha.

Hay que tomar en cuenta los siguientes principios para una buena escucha:

- ❖ El escuchar es una técnica que puede aprenderse no es un don natural.
- ❖ Evitar juzgar al interlocutor por la imagen que tenemos de él.
- ❖ Resumir lo que dice el interlocutor y pedir confirmación para evitar malos entendidos.

- ❖ Hacer preguntas que animen al interlocutor a exponer su idea.
- ❖ Escuchar atentamente para retener lo que realmente me quiere decir.

Las personas que están dotadas de esta competencia:

- ❖ Son efectivas en el intercambio, registrando las pistas emocionales para afinar su mensaje.
- ❖ Enfrentan directamente los asuntos difíciles.
- ❖ Establecen un vínculo al comunicarse
- ❖ Saben dar y recibir, captan las señales emocionales y sintonizan como su mensaje.
- ❖ Escuchan bien, buscan la comprensión mutua y no tienen problemas en compartir la información que disponen.
- ❖ Alientan la comunicación sincera y permanecen abiertos tanto a las buenas noticias como a las malas. (Goleman, La práctica de la Inteligencia Emocional, 1995)

EL LIDERAZGO

El liderazgo comprende entre otras aptitudes el poder de influencia y persuasión giran en torno a la facultad de despertar emociones específicas en el otro.

Las personas con capacidad de influencia saben percibir y hasta prever la reacción que su mensaje causará en el público; por tanto, pueden conducir de modo efectivo hacia la meta buscada. Un ejemplo claro de quienes manejan esta aptitud son los supervisores, gerentes, quienes saben conducir la reacción de los demás a lo que ellos desean, por que saben persuadir y guiar las emociones de quienes lo escuchan.

La deficiencia de estas aptitudes provoca:

- ❖ No saben establecer relaciones ni redes de apoyo.
- ❖ No saben escuchar ni hacerse escuchar.
- ❖ Confianza excesiva en lo rutinario, en lo que “siempre se ha hecho”
- ❖ No despertar el interés ni la atención de los demás.

Cada aptitud emocional interactúa con las otras; esto se aplica, sobre todo a la aptitud para el liderazgo. La tarea del líder una amplia variedad de habilidades personales. La aptitud emocional constituye en general, aproximadamente dos tercios de los ingredientes para un desempeño estelar, pero en el caso de los líderes sobresalientes llega al 80 y 100% de las aptitudes que las organizaciones consideran cruciales para el éxito. Ser líder es inspirar y guiar a los individuos o a los grupos.

El liderazgo depende casi exclusivamente de la Inteligencia Emocional, algo que distingue a los verdaderos líderes en cuestiones tales como adoptar una decisión, saber lo que es importante para la organización y tratar de alcanzar los objetivos propuestos con la ayuda, apoyo y colaboración de los demás.

Los líderes eficaces son cordiales, sociales, expresivos, democráticos y honrados, por el contrario los líderes que no son eficaces son más duros, intransigentes, distantes, irritables, burocráticos y menos cooperadores.

Las personas dotadas de esta aptitud

- Articulan y despiertan entusiasmo en pos de una visión y una misión compartida.
- Se ponen a la vanguardia cuando es necesario, cualquiera sea su cargo.
- Orientan el desempeño de otros, haciéndoles asumir su responsabilidad.

- Guían mediante el ejemplo. (Goleman, Practica de la Inteligencia Emocional, 1998, Pág. 252, 254, 256, 260.)

LOS CATALIZADORES DEL CAMBIO

En la actualidad cada vez son más las organizaciones que buscan a gente capaz de liderar los cambios que ocurren constantemente en este sistema globalizado y muy competitivo, el empeño de buscar alguien como catalizador del cambio que tenga bastante experiencia práctica, que conozca de cerca lo que suceda y pueda atravesar todas las funciones involucradas para palpar una situación real, que sea un buen supervisor, que tenga un alto grado de seguridad en si mismo.

Quienes son estas personas adecuadas para el cambio tienen alto grado de influencia, compromiso, motivación iniciativa y optimismo, son capaces de incentivar por su entusiasmo son estimulantes en lo intelectual y en lo emocional, se esfuerzan por nutrir las relaciones con quienes lo siguen, moviliza a la gente hacia el cambio despertándole emociones con respeto al trabajo. Para este tipo de líder el trabajo se convierte en una especie de afirmación moral, compromiso para una misión mayor.

EL MANEJO DE CONFLICTOS

En el caso de conflictos o enfrentamientos hay que saber actuar oportunamente para suavizar el clima y las acciones a seguir pueden ser: primero que nada, serenarse; luego mostrar disposición a resolver las cosas conversando, expresar el propio punto de vista en lenguaje neutro en vez de agresivo y finalmente buscar soluciones equitativas en las que ambas partes resulten ganando.

Lo importante no es lo que digan las palabras, sino lo que piensan y sientan las partes sobre ellas. Resolver problemas es, o debe ser, resolver problemas de común acuerdo, puesto que el conflicto corresponde a ambas partes.

Las personas que están dotadas de esta competencia son capaces de:

- Manejar con gran diplomacia y mesura situaciones tensas y personas Problemáticas
- Tiene sensibilidad para detectar posibles problemas.
- Sacan a la luz las diferencias y desacuerdos y ayudan a reducirlos.
- Alientan la discusión y el debate franco.
- Instrumentalizan soluciones que benefician a todos

Para poder desempeñarnos de mejor manera dentro de nuestras actividades es necesario entonces aplicar estas competencias hacerlos verdaderamente útiles para nuestra vida, caso contrario no sirve de nada que los conozcamos.

Entonces la inteligencia emocional cumple un papel importante para mejorar la dirección de una organización, porque ayuda a conocer y guiar nuestras emociones y mejorar el rendimiento intelectual.

CAPITULO II

2.1. ANTECEDENTES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO DEL AUSTRO.

La Dirección Regional de Trabajo del Austro, fue creada en el año de 1969 según el Registro Oficial número 208, del 25 de julio de este año, en el artículo 10 del Código establece: Crease la Subdirección del Trabajo del Austro con Jurisdicción en las provincias de Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe.

Esta institución que pertenece al Gobierno es una dependencia administrativa proyectada hacia la ejecución de las políticas laborales, de empleo y recursos humanos, mediante una administración directa , cuenta con la confianza y credibilidad social, con funcionarios , calificados, son seis inspectores cuatro de trabajo que regula el trabajo de las empresas y organizaciones de la provincia y dos inspectores que regulan el trabajo Infantil, es una estructura sólida de constante servicio a la comunidad.

El objetivo principal de la Dirección Regional del trabajo es armonizar las relaciones obrero patronales mediante el dialogo y la concentración social, como mecanismos validos para lograr la paz laboral del Austro; para que, junto con la implementación de políticas activas de empleo y la participación de los diferentes actores sociales, permitan disminuir los índices de desempleo y sub empleo, mejorando las condiciones de vida de la región, fundamentando su accionar en principios de equidad, justicia precautelando la salud y medio ambiente de trabajo y convencidos de que el usuario ciudadano es la razón se ser de la Dirección Regional de Trabajo en el Austro.

Está se encuentra precedida por su Director el Doctor Lisandro Martínez, quien colaboró de la mejor manera para la realización de este Diagnostico, brindó todas las facilidades para poder tener contacto con el personal, así como para visitar todas las instalaciones de la institución.

En un primer momento realice una breve inducción de la institución, así conocí a cada funcionario en sus respectivas labores y en sus diversos cargos. Luego coordine con la jefa de inspectores y elegimos la muestra a la cual se le aplicaría el test, considerando que en la Dirección hay 20 personas que laboran, se eligió a una muestra de 10 personas tomando en cuenta las necesidades, tiempo y cargo que ocupan, entre ellas se eligió tres inspectores de trabajo general, dos de trabajo infantil y cinco del área administrativa.

El siguiente paso fue presentarme al personal, y explicar en que consistía el diagnóstico, se acordó el día y hora de la aplicación tanto del test como del cuestionario y de la entrevista.

Se utilizó el CTI Inventario de Pensamiento Constructivo, su autor es Agustín Cordero. Este test contiene una dimensión general y seis escalas, que a su vez, contienen varias facetas. Consiste en un amplio abanico de variables con las que se pueden evaluar los diversos componentes de ese pensamiento constructivo o inteligencia experiencial. Es un conjunto de variables que coadyuvan con los componentes aptitudinales para alcanzar el éxito en campos muy diversos. Y estas medidas se pueden obtener en muy poco tiempo; el instrumento no es muy largo y los sujetos lo aceptan bastante bien.

El CTI se aplicó el día 26 de julio del presente año, en cambio la entrevista y cuestionario se fue aplicando de acuerdo al tiempo disponible de cada funcionario.

En todo el proceso tuve la oportunidad de observar como se desarrollaba el trabajo diario de la institución, y de cada uno de los integrantes de la muestra, considere útil esta observación para elaborar los informes y planes de desarrollo.

INFORME FINAL ESPECÍFICO

Nombre: SANDRA **Sexo:** F **Edad:** 42 años

Profesión: Abogada **Cargo:** Inspectora de trabajo del austro

Analizado por: *GABRIELA ALVAREZ*

Para la elaboración de este diagnóstico se contempla la interpretación del Test CTI, tomando en cuenta solo las escalas de pensamiento Constructivo general, emotividad y eficacia con sus diferentes facetas; así como un cuestionario y entrevista que mide la empatía y las habilidades sociales, dentro de esta última Liderazgo, resolución de Conflictos.

En cuanto al test CTI en Pensamiento constructivo general su pensamiento es poco flexible, dificultándole un poco adaptarse a diferentes situaciones, es poco optimista, y tiende a angustiarse mucho.

De acuerdo a la Emotividad, es una persona que tiende a estresarse con frecuencia, toma las cosas y problemas en forma personal, es muy sensible a las críticas errores o rechazos, le afecta las adversidades del pasado y le preocupa demasiado las futuras. Es insegura.

De su autoestima se podría decir que existe una tendencia a tener una actitud desfavorable hacia sí misma, y poco tolerante a sus errores, y con frecuencia piensa que todo le sale mal. Tolera muy poco la incertidumbre y los contratiempos no se superponen con rapidez frente a las experiencias poco agradables, llegando a lamentarse mucho de acontecimientos negativos. Existe una pequeña tendencia al neuroticismo.(Eysenck)

En cuanto a eficacia y sus sub. Dimensiones es una persona impulsiva, no planifica bien su tiempo, no le es fácil aceptar a las demás personas. Al referirnos a

pensamiento positivo es una persona realista y frecuentemente se enfrenta a acciones efectivas sin ningún problema, es responsable en todas sus actividades.

Al interpretar los resultados obtenidos del cuestionario y en la entrevista revelan que es una persona que tiene un nivel aceptable de empatía, le gusta tener buenas relaciones sociales dentro de su vida social, no le gusta inmiscuirse en problemas ajenos y si puede evitarlos lo hace, sin embargo cuando es realmente necesario ayuda a resolver problemas, se siente muy bien dirigiendo a un grupo pero disfruta de mejor manera si alguien mas lo dirige y lo organiza, sabe cumplir con responsabilidad las funciones que le delegan.

Tiene una muy buena conexión afectiva con su familia.

Ma. Gabriela Alvarez
Estudiante de Psicología Laboral
Universidad de Cuenca

PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

Nombre: Dra. Sandra

Edad: 42 años

De acuerdo al Diagnostico realizado se recomienda que se trabaje mucho en su Autoestima, considerando que esta competencia es de mucha importancia para una mejor convivencia consigo mismo y para con los demás, para ello un taller de auto conocimiento, le vendría muy bien, estos talleres son muy útiles pues le permiten a la persona encontrarse consigo mismo y definir puntos específicos que le están afectando en su vida personal y le ayudará mucho a sentirse mas segura de usted mismo y de sus capacidades.

No considere mas que no tiene tiempo para usted mismo, con diez a quince minutos que se consienta usted se sentirá mucho mejor y le permitirá rendir de mejor manera en sus actividades diarias, comience todas las mañanas meditando y recordando los momentos buenos y felices que ha tenido en cualquier momento y con cualquier persona, deseche los malos pensamientos, relativice los problemas y piense que todo va a salir bien. Esta es una manera de motivarse a si mismo.

Como técnicas de relajación podría optar por cosas muy sencillas como recostarse cinco minutos después de la comida, caminar descalza sobre el pasto, escuchar música suave, leer un libro de su interés, realizar ejercicio físico.

Descanse los fines de semana y si le es posible tener contacto con la naturaleza con las plantas los sonidos de animales del agua, ya que esto produce sensaciones de bienestar y tranquilidad en las personas. Cuando sienta ansiedad, por algo cierre sus ojos y respire profundo.

Mantenga el buen humor, mostrar una sonrisa es bueno por que al igual que da usted va a recibir es buena energía de las personas que la rodean, ver u oír cosas agradables, esta comprobado que quienes acaban de ver una película o una serie de humor pueden resolver con mayor facilidad problemas y ser más positivos en su forma de pensar.

INFORME FINAL ESPECÍFICO

Nombre: MARIA AUGUSTA **Sexo:** F **Edad:** 31 años

Profesión: Abogada **Cargo:** Inspectora de trabajo Infantil del Austro

Analizado por: *GABRIELA ALVAREZ*

Para realizar este diagnostico se ha considerado la aplicación del test CTI, de un cuestionario y una entrevista personal, para la interpretación del Test CTI, se ha tomado en cuenta solo las escalas de pensamiento Constructivo general, emotividad y eficacia con sus diferentes facetas, mientras que con el cuestionario y entrevista se ha medido la empatía y las habilidades sociales, dentro de esta última Liderazgo, resolución de Conflictos.

En cuanto al test CTI en Pensamiento constructivo general su pensamiento es poco flexible, dificultándole un poco adaptarse a diferentes situaciones, es poco optimista, y tiende a angustiarse mucho.

De acuerdo a la Emotividad, es una persona que tiende a estresarse con frecuencia, toma las cosas y problemas en forma personal, es muy sensible a las críticas errores o rechazos, le afecta las adversidades del pasado y le preocupa demasiado las futuras.

De su autoestima se podría decir que existe una tendencia a tener una actitud desfavorable hacia sí misma. Se desanima cuando algo le sale mal.

En cuanto a eficacia y sus subdimensiones es una persona nada impulsiva, se toma todo el tiempo para planificar su tiempo y actividades acepta a las personas no alberga rencores es entusiasta, enérgica y muy

fiable. Trata de encontrar soluciones realistas a sus problemas, Al referirnos a pensamiento positivo es una persona que suele enfatizar el aspecto positivo de las situaciones y trata de convertir las tareas desagradables en menos penosas. Es una persona serena que se concentra en lo que esta realizando.

Le gustan los desafíos, y aprende mucho de las experiencias tanto positivas como negativas tiene una ausencia del neuroticismo. Es muy responsable en el desarrollo de sus actividades.

Al interpretar los resultados obtenidos del cuestionario y en la entrevista revelan que es una persona se conoce muy bien así misma tiene un muy buen nivel de empatía con las personas le gusta mantener un ambiente armonioso en sus relaciones sociales, considera que las desavenencias o desacuerdos hay que tratarlos con prontitud, y colabora para que se arreglen.

Disfruta asumiendo responsabilidades y la dirección del grupo donde se pueda desvolver y demostrar sus capacidades.

Ma. Gabriela Alvarez
Estudiante de Psicología Laboral
Universidad del Azuay

PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

Nombre: Dra. MARIA AUGUSTA

Edad: 31 años

Se le recomienda realizar un taller de auto conocimiento, y de auto motivación este taller le permitirá sentirse bien con usted mismo y mejorar sus relaciones interpersonales. Conocer y reconocer experiencias que tienen influencia positiva y talvez negativa en su vida diaria.

Para trabajar con su estrés se le recomienda dedicar un poco mas de su tiempo a técnicas de relajación ya que la mayor parte de su tiempo lo dedica a su trabajo y a sus obligaciones, son muy sencillas fáciles de realizarlas, entre ellas tenemos compartir con sus seres queridos, disfrutar de la naturaleza, que por que un buen contacto con esta permite estar tranquilos aproveche de los momentos que pueda estar sola, para pensar en usted misma y para consentir su cuerpo y espíritu, respire aire puro y procure realizar ejercicio físico.

Haga como una costumbre diaria comenzar todas las mañanas meditando y recordando los momentos buenos y felices que ha tenido en cualquier momento y con cualquier persona, deseche los malos pensamientos, relativice los problemas y piense que todo va a salir bien.

Mantenga el buen humor, mostrar una sonrisa es bueno por que al igual que da usted va a recibir es buena energía de las personas que la rodean, ver u oír cosas agradables, esta comprobado que quienes acaban de ver una película o una serie de humor pueden resolver con mayor facilidad problemas y ser más positivos en su forma de pensar.

INFORME FINAL ESPECIFICO

Nombre: FABRICIO

Sexo: M

Edad: 37

Profesión: Abogado

Cargo: Inspector de trabajo del Austro

Analizado por: *GABRIELA ALVAREZ*

Para realizar este diagnostico se ha considerado la aplicación del test CTI, de un cuestionario y una entrevista personal, para la interpretación del Test CTI, se ha tomado en cuenta solo las escalas de pensamiento Constructivo general, emotividad y eficacia con sus diferentes facetas, mientras que con el cuestionario y entrevista se ha medido la empatía y las habilidades sociales, dentro de esta última Liderazgo, resolución de Conflictos.

Según el test CTI y su escala de Pensamiento constructivo general, usted es una persona que tiene un pensamiento poco flexible, dificultándole adaptarse a diferentes situaciones, se angustia mucho, no se acepta ni acepta con mucha facilidad a los demás, por lo general cataloga a la gente como buena o mala sin conocer un poco más de la persona.

Refiriéndonos a la Emotividad, es una persona que se estresa con frecuencia, toma las cosas y problemas en forma personal, es muy sensible a las críticas errores o rechazos, le afecta las adversidades del pasado le atormenta los problemas del presente y los problemas futuros.

De su autoestima se podría decir que existe una tendencia a tener una actitud desfavorable hacia sí mismo. Se desanima cuando algo le sale mal, suelen sentirse contrariados por su actuación frente a determinadas circunstancias.

Tolerante a la frustración es una persona que le da poca importancia a las experiencias negativas.

Impasibilidad, de acuerdo a esta faceta usted es poco tolerante a la incertidumbre, a los contratiempos al rechazo y a la desaprobación.

En cuanto a la capacidad de sobreponerse, usted es una persona que no se obsesiona por los acontecimientos negativos, sino busca superarlos.

En cuanto a la eficacia y sus subdimensiones es una persona impulsiva, no organiza su tiempo y sus actividades, le cuesta aceptar a las personas. Al referirnos a pensamiento positivo es una persona que suele enfatizar el aspecto positivo de las situaciones y trata de convertir las tareas desagradables en menos penosas. Es una persona serena que se concentra en lo que esta realizando.

Le gustan los desafíos, y aprende mucho de las experiencias tanto positivas como negativas. Cumple con responsabilidad sus actividades pero con poco entusiasmo.

Al interpretar los resultados obtenidos del cuestionario y en la entrevista revelan que es una persona se conoce bien así misma mantiene un nivel de empatía con las personas que le rodean, prefiere mantenerse bien en sus relaciones sociales, y colaborar y dar soluciones en caso de desavenencias y problemas entre las partes.

Disfruta asumiendo responsabilidades y la dirección del grupo donde se pueda desenvolver y demostrar sus capacidades.

Ma. Gabriela Alvarez
Estudiante de Psicología Laboral
Universidad del Azuay

PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

Nombre: Dr. FABRICIO

Edad: 37 años

De acuerdo al Diagnostico realizado se recomienda que trabaje en su auto motivación, talvez anda un poco desmotivado un taller de motivación autoconocimiento lo ayudara para elevar su autoestima y ver positivamente la vida, estos talleres son muy útiles pues le permite a la persona encontrarse consigo mismo y definir puntos especificos que le están afectando en su vida personal.

Una de las formas de evitar estresarse es dedicar mas tiempo a su cuidado físico consiéntase lo mas que pueda dedique tiempo a realizar ejercicio físico, frecuente el cine lea algún libro de su interés, si puede ir los fines de semana algún lugar diferente le permitirá aliviarse de tensiones , escuche música de su agrado.

Haga como una costumbre diaria comenzar todas las mañanas meditando y recordando los momentos buenos y felices que ha tenido en cualquier momento y con cualquier persona, deseche los malos pensamientos, relativice los problemas y piense que todo va a salir bien.

Realice auto motivación anotando cuales son sus cualidades sobresalientes y repitiéndoselas para usted, mantenga una actitud positiva aun se encuentre enfrentado adversidades porque las personas con actitud positiva creen mas en si mismos, ven con mejores ojos a los demás, saben aprovechar mas las oportunidades que se les presenta, dan mejores soluciones a su problemas, son persistentes y se desenvuelven responsablemente en sus actividades.

Haga una lista de las actividades tanto laborales como personales que debe realizar si es posible el día anterior anote en su agenda, esto le ayudara ahorrar tiempo y problemas.

INFORME FINAL ESPECIFICO

Nombre: FERNANDO **Sexo:** M **Edad:** 44

Profesión: Psicólogo **Cargo:** Director de artesanos del Austro

Analizado por: *GABRIELA ALVAREZ*

Para realizar este diagnostico se ha considerado la aplicación del test CTI, de un cuestionario y una entrevista personal, para la interpretación del Test CTI, se ha tomado en cuenta solo las escalas de pensamiento Constructivo general, emotividad y eficacia con sus diferentes facetas, mientras que con el cuestionario y entrevista se ha medido la empatía y las habilidades sociales, dentro de esta última Liderazgo, resolución de Conflictos.

Según el test CTI y su escala de Pensamiento constructivo general, usted es una persona con pensamiento flexible se adapta a cualquier situación.

Refiriéndonos a la Emotividad, es una persona que experimenta menos estrés que las demás personas, se acepta tal como es: no toma las cosas de forma personal con frecuencia, no es sensible a las críticas ni al rechazo. No le afecta las experiencias negativas pasadas, no reacciona en exceso a las actuales y no se preocupa demasiado por las futuras, cuando tiene problemas piensa como afrontarlas, se puede describir como una persona centrada y tranquila.

En cuanto a su autoestima es una persona con una actitud favorable hacia sí mismo. Es una persona que le da poca importancia a las experiencias negativas.

Impasibilidad, es muy flexible y capaz de tolerar la incertidumbre, los contratiempos, el rechazo y la desaprobación.

En cuanto a la capacidad de sobreponerse, usted es una persona que no se obsesiona por los acontecimientos negativos, sino busca superarlos.

En cuanto a la eficacia y sus subdimensiones es una persona que controla sus impulsos se toma su tiempo para planificar, acepta a los demás y no alberga rencores, busca dar soluciones realistas a los problemas. Al referirnos a pensamiento positivo es una persona que suele enfatizar el aspecto positivo de las situaciones y trata de convertir las tareas desagradables en menos penosas. Es una persona serena que se concentra en lo que esta realizando.

Le gustan los desafíos, y aprende mucho de las experiencias tanto positivas como negativas. Cumple responsablemente sus actividades.

Al interpretar los resultados obtenidos del cuestionario y en la entrevista revelan que es una persona empática con las personas que le rodean, le gusta el dialogo y la tertulia, es colaboradora y conciliadora.

Disfruta asumiendo responsabilidades y la dirección del grupo donde se pueda desvolver y demostrar sus capacidades.

Ma. Gabriela Alvarez
Estudiante de Psicología Laboral
Universidad del Azuay

PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

Nombre: Lcdo. Fernando

Edad: 44 años

Según el diagnóstico, se observa que el señor Crespo es una persona con un buen nivel de Inteligencia Emocional.

Lo que se le recomienda es seguir manteniendo la actitud positiva que refleja, conserve su capacidad de relación con las demás personas, siempre busque tiempo para meditar y relajarse, visite con frecuencia lugares que la ayudan a alimentar su espíritu, como el campo y la naturaleza el cine, practique ejercicio físico.

Practique la amabilidad y la risa, ya que estos son un remedio infalible, como decía Píndaro, no existe un remedio mejor para los males del cuerpo y del alma, que la sonrisa. Mantenga el buen humor porque este relativiza los problemas, los hace pequeños y nos permite sobrellevar con dignidad aún los momentos más difíciles.

Cuadro de guía del plan personal

Relaciones sociales	Buen humor	Sonríe	Amabilidad	Curso de relaciones interpersonales
Estrés	Leer libros de interés	Música terapia	Aroma terapia	Actitud positiva
Tensiones	Visite la naturaleza	Tratamientos corporales	Yoga meditación Relajación	

INFORME FINAL ESPECIFICO

Nombre: MARCELO

Sexo: M

Edad: 37

Profesión: Abogado

Cargo: Inspector de trabajo del austro

Analizado por: *GABRIELA ALVAREZ*

Para realizar este diagnostico se ha considerado la aplicación del test CTI, de un cuestionario y una entrevista personal, para la interpretación del Test CTI, se ha tomado en cuenta solo las escalas de pensamiento Constructivo general, emotividad y eficacia con sus diferentes facetas, mientras que con el cuestionario y entrevista se ha medido la empatía y las habilidades sociales, dentro de esta última Liderazgo, resolución de Conflictos.

Según el test CTI y su escala de Pensamiento constructivo general, usted es una persona con pensamiento flexible se adapta a cualquier situación.

Refiriéndonos a la Emotividad, es una persona que experimenta menos estrés que las demás personas, se acepta tal como es: no toma las cosas de forma personal, no es sensible a las críticas, a los errores ni al rechazo. No le afecta las experiencias negativas pasadas, no reacciona en exceso a las actuales y no se preocupa demasiado por las futuras, cuando tiene problemas piensa como afrontarlos, se puede describir como una persona centrada y tranquila.

En cuanto a su autoestima es una persona con una actitud favorable hacia si mismo. Es una persona que le da poca importancia a las experiencias negativas.

Impasibilidad, es muy flexible y capaz de tolerar la incertidumbre, los contratiempos, el rechazo y la desaprobación.

En cuanto a la capacidad de sobreponerse, usted es una persona que no se obsesiona por los acontecimientos negativos, sino busca superarlos.

En cuanto a la eficacia y sus subdimensiones es una persona que controla sus impulsos se toma su tiempo para planificar, acepta a los demás y no alberga rencores, busca dar soluciones realistas a los problemas.

Le gustan los desafíos, y aprende mucho de las experiencias tanto positivas como negativas. Cumple responsablemente sus actividades, busca planificar sus actividades.

Al interpretar los resultados obtenidos del cuestionario y en la entrevista revelan que es una persona que le gusta hacer y conservar sus relaciones sociales, es un buen comunicador y muy colaborador.

Disfruta asumiendo responsabilidades y la dirección del grupo donde se pueda desenvolver y demostrar sus capacidades.

Ma. Gabriela Álvarez
Estudiante de Psicología Laboral
Universidad del Azuay

PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

Nombre: Dr. MARCELO

Edad: 37 años

Según el diagnóstico, se observa que el señor Espinoza es una persona con un buen nivel de Inteligencia Emocional.

Lo que se le recomienda es seguir manteniendo la actitud positiva que refleja, conserve su capacidad de relación con las demás personas, siempre busque tiempo para meditar y relajarse, visite con frecuencia lugares que la ayudan a alimentar su espíritu, como el campo y la naturaleza el cine, practique ejercicio físico, tratamientos corporales que lo relajen y lo ayuden a aliviar tensiones.

Mantenga una actitud y un pensamiento positivo, recuerde que toda situación o problema tiene una salida, se dará cuenta que pensando así todo lo desagradable que pueda suceder lo verá con nuevos ojos y será menos penoso.

Mantenga el buen humor porque este relativiza los problemas, los hace pequeños y nos permite sobrellevar con dignidad aún los momentos más difíciles.

Cuadro de guía del plan personal

Relaciones sociales	Buen humor	Sonríala	Amabilidad	Curso de relaciones interpersonales
Estrés	Leer libros de interés	Música terapia	Aroma terapia	Actitud positiva
Tensiones	Visite la naturaleza	Tratamientos corporales		

En cuanto a la capacidad de sobreponerse, usted es una persona que no se obsesiona por los acontecimientos negativos, sino busca superarlos.

Según la eficacia y sus subdimensiones es una persona que controla sus impulsos se toma su tiempo para planificar, acepta a los demás, busca dar soluciones realistas a los problemas.

Le gustan los desafíos, y aprende mucho de las experiencias tanto positivas como negativas. Cumple con responsabilidad sus obligaciones.

Al interpretar los resultados obtenidos del cuestionario y en la entrevista revelan que usted es una persona tranquila que se conoce, es muy concreto y sereno, le gusta conservar las relaciones interpersonales, es reservado, tiene facilidad para dirigir a grupos.

Ma. Gabriela Álvarez
Estudiante de Psicología Laboral
Universidad del Azuay

PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

Nombre: Dr. MARCO

Edad: 36 años.

Según el diagnóstico, se observa que el señor Jaramillo es una persona con un buen nivel de Inteligencia Emocional.

Lo que se le recomienda es conservar su nivel de inteligencia emocional para ello es aconsejable que realice talleres de auto conocimiento, conocer y reconocer más de las cosas positivas y negativas de su vida le permitirá dirigirse con más seguridad y cautela en su convivencia diaria; estos talleres permiten al individuo conocer cuáles son sus potencialidades y capacidades y ayudan a canalizarlas para un buen desenvolvimiento en su vida personal y laboral, además enseñan una serie de técnicas tanto de relajación, respiración que sin duda lo ayudarán a encontrar un mejor estilo de vida, mantenga actitud positiva, conserve su capacidad de relación con las demás personas, siempre busque tiempo para meditar y relajarse, visite con frecuencia lugares que le ayuden a alimentar su espíritu, como el campo y la naturaleza el cine, practique ejercicio físico, tratamientos corporales que lo relajen y lo ayuden a aliviar tensiones.

Piense positivamente ante las adversidades de la vida, pensar positivamente ayuda a tomar mejores decisiones y dar mejores soluciones.

Cuadro de guía del plan personal

Relaciones sociales	Buen humor	Sonría	Amabilidad	Curso de relaciones interpersonales
Estrés	Leer libros de interés	Música terapia	Aroma terapia	Actitud y pensamiento positivo.
Tensiones	Visite la naturaleza	Tratamientos corporales		

En cuanto a la capacidad de sobreponerse, usted es una persona que no se obsesiona por los acontecimientos negativos, sino busca superarlos.

Según la eficacia y sus subdimensiones es una persona que controla sus impulsos se toma su tiempo para planificar, acepta a los demás, busca dar soluciones realistas a los problemas. A veces se desanima y tiende a sacar las cosas negativas de las situaciones.

Aprende de las experiencias, siente resistencia al cambio. Cumple con responsabilidad sus obligaciones.

Al interpretar los resultados obtenidos del cuestionario y en la entrevista revelan que usted es una persona tranquila, que reconoce cuáles son sus capacidades y deficiencias, es reservado y sereno, le gusta conservar las relaciones interpersonales, cumple con responsabilidad las tareas y deberes que le encomiendan.

Ma. Gabriela Álvarez
Estudiante de Psicología Laboral
Universidad del Azuay

PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

Nombre: JULIO CESAR

Edad: 34 años.

Considerando los resultado del diagnostico, al señor JULIO CESAR INGA, se le recomienda, realice un taller de autoconocimiento, que le permitirá conocer un poco mas de usted mismo, le dará pautas para controlar sus emociones, conocerá otras formas de salir de los problemas y observará que no es difícil cambiar de actitud o de pensamiento, además aprenderá técnicas de auto motivación y relajación, que son muy útiles para controlar y evitar situaciones de estrés y tensión. Recuerde que usted es una persona valiosa y muy útil para su familia y en su trabajo.

Para alcanzar una actitud positiva, tanto en su trabajo como en su vida personal, realice mucho ejercicio físico, en los días que puede, lea libros de su interés, tenga con frecuencia contacto con la naturaleza, camine, y realice ejercicios al aire libre.

Le serviría mucho si usted puede participar en un curso de relaciones interpersonales, ya que estas van afianzando, la actitud de la persona dentro de su entorno social, y son de mucha utilidad para cargos como el que usted ocupa.

Cuadro de guía del plan personal

Relaciones interpersonales	Buen humor	Sonría	Amabilidad	Curso de relaciones interpersonales
Evitar estrés y angustia.	Leer libros de interés	Músico terapia	Aroma terapia	Actitud y pensamiento positivo.
Tensiones	Visite la naturaleza	Tratamientos corporales		

INFORME FINAL ESPECIFICO

Nombre: LUCIA

Sexo: F

Edad: 56 AÑOS

Profesión: Lcda.

Cargo: Trabajadora social de la Dirección de regional del Trabajo del Austro.

Analizado por: *GABRIELA ALVAREZ*

Para realizar este diagnostico se ha considerado la aplicación del test CTI, de un cuestionario y una entrevista personal, para la interpretación del Test CTI, se ha tomado en cuenta solo las escalas de pensamiento Constructivo general, emotividad y eficacia con sus diferentes facetas, mientras que con el cuestionario y entrevista se ha medido la empatía y las habilidades sociales, dentro de esta última Liderazgo, resolución de Conflictos.

Según el test CTI y su escala de Pensamiento constructivo general, usted tiene una estructura de pensamiento flexible, adapta sus modos de pensar a las modalidades de diferentes situaciones.

Con respecto al factor emotivo usted es una persona que no se estresa con facilidad se acepta tal como es, no le gusta tomarse los problemas en forma personal, no es sensible a las críticas, a los errores ni al rechazo. Le afecta las experiencias negativas pasadas, le importa las del presente y las futuras, cuando tiene problemas piensa como afrontarlos, se puede describir como una persona centrada y tranquila.

En cuanto a su autoestima es una persona con una actitud favorable hacia si mismo. Es una persona que le da poca importancia a las experiencias negativas.

Impasibilidad, es capaz de tolerar la incertidumbre, los contratiempos, el rechazo y la desaprobación.

En cuanto a la capacidad de sobreponerse, usted es una persona que no se obsesiona por los acontecimientos negativos, sino busca superarlos.

Según la eficacia y sus subdimensiones es una persona que controla sus impulsos se toma su tiempo para planificar, acepta a los demás, pero no tolera lo injusto, busca dar soluciones realistas a los problemas.

Le agradan los desafíos y no abandonan ni se desanima cuando tiene un fracaso, más bien aprende de la experiencia. Cumple con responsabilidad sus obligaciones.

Al interpretar los resultados obtenidos del cuestionario y en la entrevista revelan que usted es una persona que se conoce y se acepta, es reservada y serena, se mueve mucho por el sentimiento hacia las personas que aprecia y le gusta servir a los demás, cumple con responsabilidad las tareas y deberes que le encomiendan.

Ma. Gabriela Álvarez
Estudiante de Psicología Laboral
Universidad del Azuay

PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

Nombre: LUCIA

Edad: 56 años

Una vez realizado el diagnóstico de la Lcda. Llore, se observa que tiene desarrollado a un buen nivel de Inteligencia emocional; se le recomienda participar en cursos de desarrollo personal, en la ciudad hay muchos centros estos pueden ser de auto conocimiento de auto motivación, o de relaciones interpersonales, ya que estos sirven para ir afianzando los factores positivos que posee.

Practique meditación y relajación, con técnicas muy sencillas como control de la respiración, ejercicios físicos, concentración diaria.

Mantenga una actitud y pensamiento positivo y optimista para que encuentre en los demás transmisión de fe y esperanza, todas las mañanas medite y recuerde los momentos y felices de su vida y deseche los malos pensamientos, relativice los problemas y confíe que todo va a salir bien.

Cuadro de guía del plan personal

Desarrollo personal	Talleres autoconocimiento	Auto Motivación	Relajación	Meditación
Relaciones interpersonales	Curso de relaciones interpersonales	amabilidad	Sonreír	Control de respiración
Para evitar estrés y tensiones	Realice ejercicio físico	Mantenga contacto con la naturaleza	Tratamientos corporales	Lea libros de su interés.

INFORME FINAL ESPECIFICO

Nombre: KARINA

Sexo: M

Edad: 37 años

Profesión: Abogada

Cargo: Pagaduría

Analizado por: GABRIELA ALVAREZ

Para realizar este diagnostico se ha considerado la aplicación del test CTI, de un cuestionario y una entrevista personal, para la interpretación del Test CTI, se ha tomado en cuenta solo las escalas de pensamiento Constructivo general, emotividad y eficacia con sus diferentes facetas, mientras que con el cuestionario y entrevista se ha medido la empatía y las habilidades sociales, dentro de esta última Liderazgo, resolución de Conflictos.

Según el test CTI y su escala de Pensamiento constructivo general, usted es una persona con pensamiento poco flexible le cuesta un poco adaptarse a cualquier situación, lo cual le provoca angustia.

De acuerdo a su emotividad, es una persona que se estresa con facilidad tiene problemas para aceptarse tal como es, se toma los problemas en forma personal, es muy sensible a las críticas, a los errores y al rechazo. Le afecta las experiencias negativas pasadas, y le angustian las presentes y se preocupan mucho por las futuras

En cuanto a su autoestima es una persona con una actitud favorable hacia si mismo. Es una persona que le da poca importancia a las experiencias negativas.

Impasibilidad, es capaz de tolerar la incertidumbre, los contratiempos, el rechazo y la desaprobación.

En cuanto a la capacidad de sobreponerse, usted es una persona que no se obsesiona por los acontecimientos negativos, sino busca superarlos.

Según la eficacia y sus subdimensiones es una persona que controla sus impulsos se toma su tiempo para planificar, acepta a los demás, busca dar soluciones realistas a los problemas. A veces se desanima y tiende sacar las cosas negativas de las situaciones.

Aprende de las experiencias, siente resistencia al cambio. Cumple con responsabilidad sus obligaciones.

Al interpretar los resultados obtenidos del cuestionario y en la entrevista revelan que usted es una persona tranquila, que reconoce cuales son sus capacidades y deficiencias, es reservada y serena, le gusta conservar las relaciones interpersonales, cumple con responsabilidad las tareas y deberes que le encomiendan.

Ma. Gabriela Álvarez
Estudiante de Psicología Laboral
Universidad del Azuay

PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

Nombre: KARINA

Edad: 37 años

Considerando los resultado del diagnostico, practicado en la persona de la señora KARINA, se le recomienda, realice un taller de auto conocimiento, y auto motivación, estos le permitirán, reconocer de mejor forma cuales son sus debilidades y fortalezas, para poderlas emplear eficazmente dentro de su vida personal y laboral.

Para evitar síntomas de angustia y que se le apodere el estrés, se le recomienda aprender técnicas de relajación y meditación, que le permitirán encontrar la tranquilidad, que con frecuencia el trabajo le quita.

Visitar el campo y tener mayor contacto con la naturaleza le ayudara también a luchar contra el estrés y cansancio.

Por lo general usted es una persona que mantiene una actitud positiva, siga de esta forma, conservando la simpatía se gana la confianza y la amabilidad de las otras personas.

Cuadro de guía del plan personal

Desarrollo personal	Talleres autoconocimiento	Auto motivación	Relajación	Meditación
Relaciones interpersonales	Curso de relaciones interpersonales	amabilidad	Sonreír	Control de respiración
Para evitar estrés y tensiones	Realice ejercicio físico	Mantenga contacto con la naturaleza	Tratamientos corporales	Lea libros de su interés.

INFORME FINAL ESPECIFICO

Nombre: MICHELLE **Sexo:** F **Edad:** 26 años

Profesión: Abogada **Cargo:** SECRETARIA GENERAL DEL LA
DIRECCION REGIONAL DEL AUSTRO

Analizado por: *GABRIELA ALVAREZ*

Para realizar este diagnostico se ha considerado la aplicación del test CTI, de un cuestionario y una entrevista personal, para la interpretación del Test CTI, se ha tomado en cuenta solo las escalas de pensamiento Constructivo general, emotividad y eficacia con sus diferentes facetas, mientras que con el cuestionario y entrevista se ha medido la empatía y las habilidades sociales, dentro de esta última Liderazgo, resolución de Conflictos.

Según el test CTI y su escala de Pensamiento constructivo general, usted es una persona con pensamiento flexible se adapta a cualquier situación.

Refiriéndonos a la Emotividad, es una persona que experimenta menos estrés que las demás personas, se acepta tal como es: no toma las cosas de forma personal, no es sensible a las críticas ni al rechazo. No le afecta las experiencias negativas pasadas, no reacciona en exceso a las actuales y no se preocupa demasiado por las futuras, cuando tiene problemas piensa como afrontarlas.

En cuanto a su autoestima es una persona con una actitud favorable hacia sí mismo. Es una persona que le da poca importancia a las experiencias negativas.

Impasibilidad, es muy flexible y capaz de tolerar la incertidumbre, los contratiempos, el rechazo y la desaprobación.

En cuanto a la capacidad de sobreponerse, usted es una persona que no se obsesiona por los acontecimientos negativos, sino busca superarlos.

Con respecto a la eficacia y sus subdimensiones es una persona que controla sus impulsos se toma su tiempo para planificar, acepta a los demás y no alberga rencores, busca dar soluciones realistas a los problemas. Al referirnos a pensamiento positivo es una persona que suele enfatizar el aspecto positivo de las situaciones y trata de convertir las tareas desagradables en menos penosas. Es una persona serena que se concentra en lo que esta realizando.

Le gustan los desafíos, y aprende mucho de las experiencias tanto positivas como negativas. Cumple responsablemente sus actividades.

Al interpretar los resultados obtenidos del cuestionario y en la entrevista revelan que es una persona empatica con las personas que le rodean, es colaboradora, abierta al dialogo.

Disfruta asumiendo responsabilidades y la dirección del grupo donde se pueda desvolver y demostrar sus capacidades.

Ma. Gabriela Álvarez
Estudiante de Psicología Laboral
Universidad del Azuay

PLAN DE DESARROLLO

Nombre: MICHELLE

Edad: 26 años de edad.

Usted es una persona con un buen nivel de inteligencia emocional, por lo cual se le recomienda seguir manteniendo la actitud positiva que refleja, conserve su capacidad de relación con las demás personas, siempre busque tiempo para meditar y relajarse, visite con frecuencia lugares que la ayudan alimentar su espíritu, como el campo y la naturaleza el cine, practique ejercicio físico.

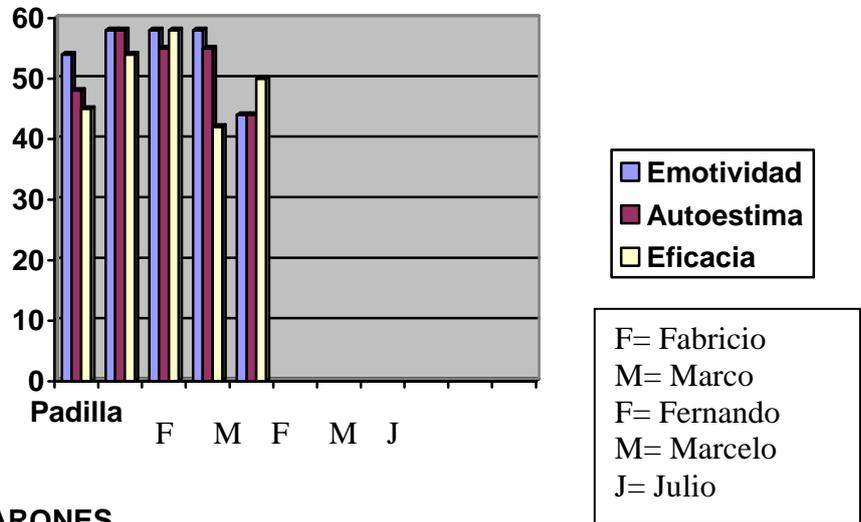
Practique la amabilidad y la risa, ya que estos son un remedio infalible, ya que no existe un remedio mejor para los males del cuerpo y del alma. Mantenga el buen humor porque este relativiza los problemas, los hace pequeños y nos permite sobrellevar con dignidad aún los momentos más difíciles.

Cuadro de guía del plan personal

Cuadro de guía del plan personal

Relaciones sociales	Buen humor	Sonría	Amabilidad	Curso de relaciones interpersonales
Estrés	Leer libros de interés	Músico terapia	Aroma terapia	Actitud positiva
Tensiones	Visite la naturaleza	Tratamientos corporales	Yoga meditación Relajación	

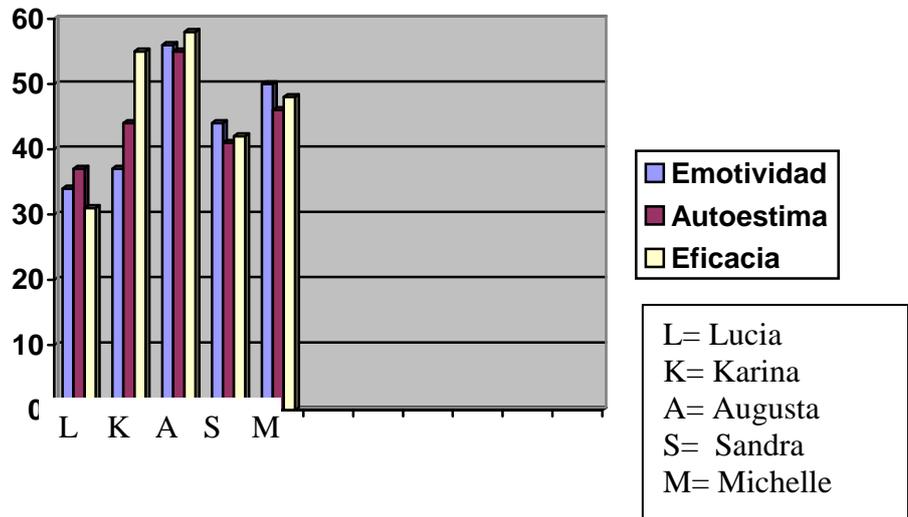
PERFIL ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE ACUERDO A LA ESCALA DEL CTI



VARONES

Tabla de porcentaje: De acuerdo a la Escala del CTI

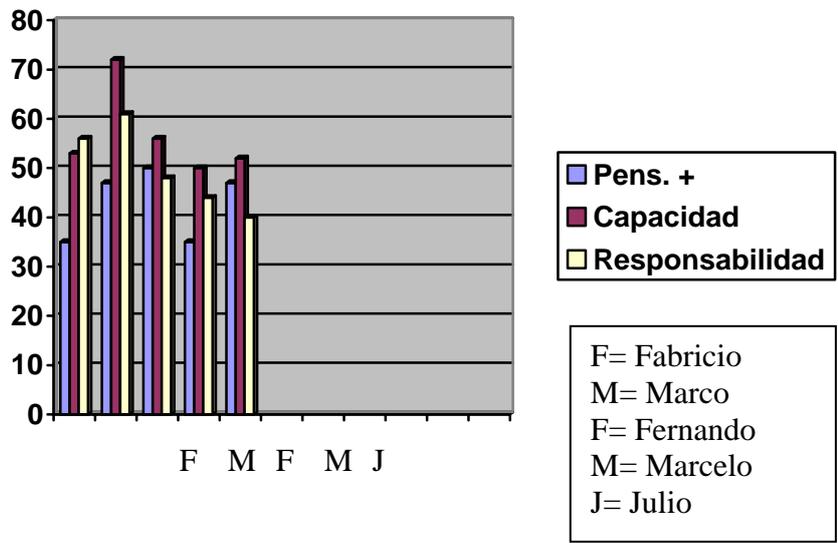
Emotividad, la mayoría del grupo tiene porcentaje de emotividad media alta.
 Autoestima, el 60% tiene autoestima media hay aceptación a si mismos.
 Eficacia, el 60% tienen eficacia media alta y el 40% media baja.



MUJERES

Tabla de porcentaje: De acuerdo a la Escala del CTI

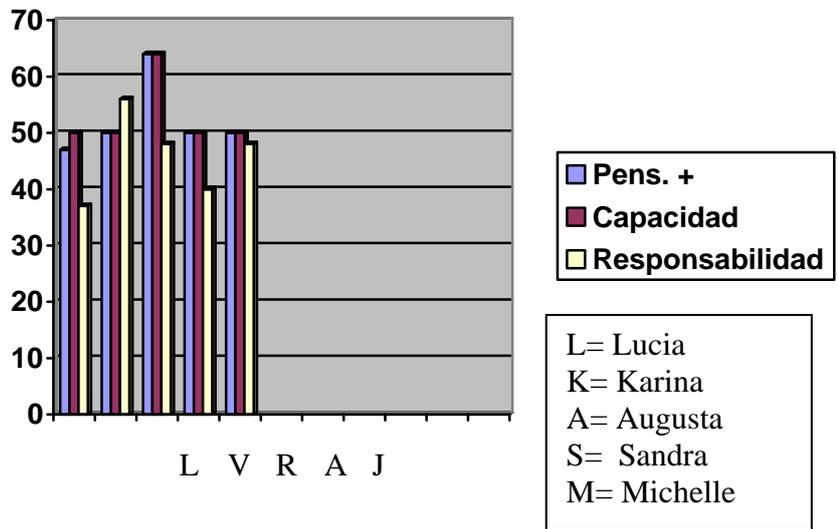
Emotividad, la mayoría del grupo tiene porcentaje de emotividad media alta.
 Autoestima, el 60% tiene autoestima media hay aceptación a si mismos.
 Eficacia, el 60% tienen eficacia media alta y el 40% media baja



VARONES

Tabla de porcentaje: De acuerdo a la Escala del CTI

Pensamiento positivo, la mayoría del grupo tiene porcentaje de pensamiento positivo medio bajo
 Capacidad de sobreponerse, la mayoría tiene un nivel medio alto.
 Responsabilidad: el grupo tiene un 60% medio bajo en responsabilidad.



MUJERES

Tabla de porcentaje: De acuerdo a la Escala del CTI

Pensamiento positivo, la mayoría del grupo tiene porcentaje de pensamiento positivo medio.
 Capacidad de sobreponerse, la mayoría tiene un nivel medio
 Responsabilidad: el grupo tiene un 60% medio bajo en responsabilidad.

PERFIL ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE ACUERDO A LA ENTREVISTA DEL CUESTIONARIO

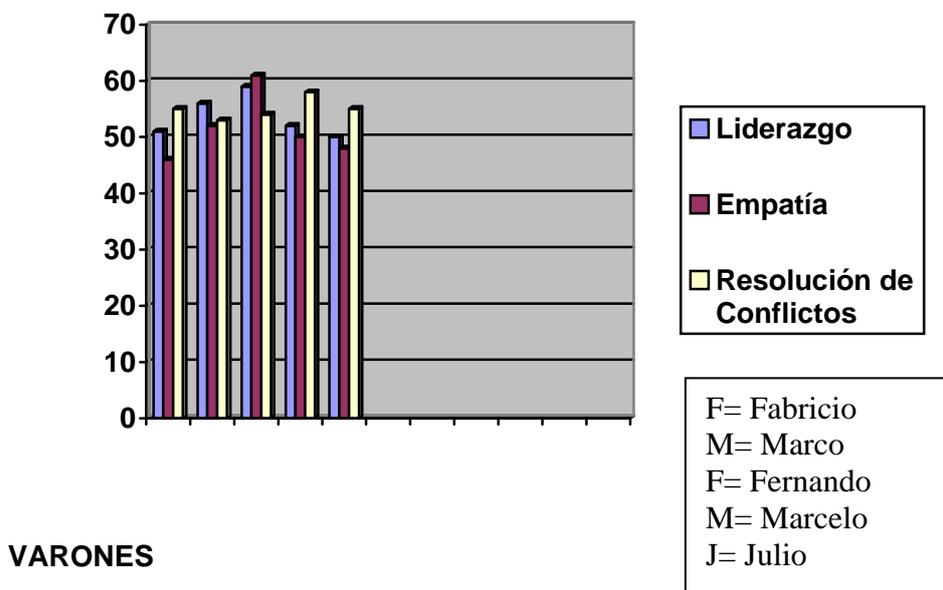


Tabla de porcentaje: De acuerdo a la entrevista y cuestionario.
 Liderazgo, la mayoría del grupo tiene porcentaje de pensamiento positivo medio alto
 Empatía la mayoría tiene un nivel medio
 Resolución de Conflictos. Tiene un nivel medio alto.

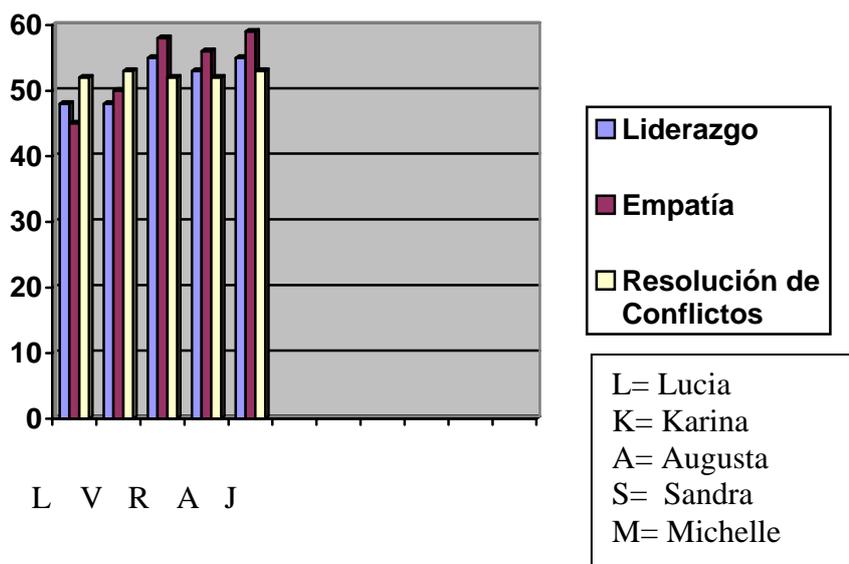


Tabla de porcentaje: De acuerdo a la entrevista y cuestionario.
 Liderazgo, la mayoría del grupo tiene porcentaje de pensamiento positivo medio alto
 Empatía la mayoría tiene un nivel medio alto
 Resolución de Conflictos el grupo tiene un nivel medio alto.

INFORME GENERAL

Luego de realizar el diagnóstico personal a cada uno de los funcionarios de esta institución, se puede concluir que el nivel de Inteligencia Emocional es muy bueno.

Para sacar datos se elaboró estadísticamente los porcentajes de los resultados, y se dividió entre hombres y mujeres para relacionar entre estos dos grupos.

En cuanto a la emotividad se puede decir que es un grupo con nivel medio, esto quiere significar que muchas veces experimentan estrés, en el trabajo.

En relación a la Autoestima, según los mismos resultados, podemos decir que es un grupo compuesto en su mayoría por personas con una actitud favorable hacia sí mismos, es decir que conocen y aceptan sus fortalezas y limitaciones con madurez.

Según la escala de la Eficacia es un grupo equilibrado el 60% son rápidos en su actuar que se toman su tiempo para planificar, buscan soluciones realistas a los problemas, en cambio el otro 40% está conformado por personas que actúan impulsivamente.

Una de las facetas de la Eficacia es el pensamiento positivo, en cuanto a este punto el grupo está dentro de un término medio bajo, es decir que suelen enfatizar el aspecto positivo de las situaciones y convertir las tareas en menos desagradables, sin embargo el sentimiento de pesimismo puede apoderarse de algunos, corriendo el riesgo de generar síntomas de malestar y de sobra entre los compañeros.

Otra faceta de la eficacia es la Responsabilidad, con respecto a este punto, se puede concluir que es un grupo que conoce cada uno, cuáles son sus responsabilidades, Esta faceta se refiere también al interés en la planificación y a la reflexión atenta. Dentro de estos aspectos el grupo tiene

un nivel medio bajo, un 40% acepta y cumple con agrado sus responsabilidades, y un 60% esta viendo cuales son las responsabilidades de ellos y las de los demás.

También se obtuvo datos importantes con respecto al Liderazgo, es un grupo formado por personas que poseen un buen nivel de liderazgo, pudiendo la mayoría asumir cualquier reto que se les presente para dirigir todo tipo de grupo.

Con respecto a los informe de empatia son personas amigables abiertas al dialogo, sin embargo con respecto a las relaciones interpersonales dentro de la institución se ha detectado falencias.

Por último se examinado también la capacidad de resolución de Conflictos, se puede decir que es un grupo con una alta puntuación, a más de es esa una de sus actividades dentro de su trabajo, parece que lo emplean bien en su vida personal.

RECOMENDACIONES GENERALES PARA LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO DEL AUSTRO

Señor Director de la Dirección General de Trabajo del Azuay:

Un aspecto muy importante que se debe considerar es el hecho que esta institución esta conformada en su mayoría por funcionarios con nombramiento fijo, lo cual implica una relación de trabajo estable, por este motivo es recomendable siempre trabajar sobre la relación interpersonal entre compañeros de trabajo.

Los puntos que constan en el informe General son los de mayor trascendencia en el convivir cotidiano de las personas que integran esta institución.

Desde esta perspectiva, me permito hacer algunas recomendaciones que contribuirán para un mejor desenvolvimiento a nivel personal y organizacional.

1. En toda organización es necesario promover el desarrollo personal, y esto se logra con la realización de talleres destinados a fortalecer puntos, tales como la Autoestima, y el Autoconocimiento, ya que estos temas son los pilares principales para una mejor convivencia con uno mismo y por ende con los demás. Son fáciles de llevarlos acabo y realmente son una buena inversión, porque la mente sana de una persona no tiene precio, todo esto llevándonos de una premisa , que para poder querer hay que querernos primero a nosotros mismos.
2. Seria útil también que se prepare en la institución charlas y talleres sobre el estrés, que es muy notorio, hay un sin numero de maneras de combatir el estrés, pequeños consejos que se los puede practicar en forma personal o dentro de cada oficina. A demás sería bueno que se promoviera más espacios de descanso y de recreación, como juegos interinstitucionales, eventos culturales y sociales en ocasiones importantes como la navidad, carnaval, día del amor de la amistad

etc., estos son pequeños actos que afianzan los lazos de confianza y amistad entre compañeros.

3. El liderazgo en un grupo es necesario, el Líder también se hace, el funcionario de la Dirección De Trabajo tiene que ser líder, para ello se recomienda aprovechando todos los conocimientos y ventajas que tienen el personal la realización de talleres, que como objetivo principal, es el de formar al líder profesional, tan necesario en nuestro país, y en vuestra institución, que diariamente esta en contacto con el público.
4. Por ultimo todos los años se debe recibir cursos de atención al cliente, ya que toda persona que requiere de nuestro servicio es un cliente, y también de relaciones humanas, ya que todo hombre y mujer debemos estar en continua mejora en la manera de relacionarnos con nuestro prójimo.

CONCLUSIONES

Al culminar este trabajo teórico práctico, he llegado a las siguientes conclusiones:

- En la actualidad, los departamentos del personal previenen conflictos en las empresas midiendo el coeficiente de la inteligencia emocional de sus trabajadores.
- La inteligencia emocional es un factor muy importante en la vida de las personas, ya que viene a incidir directamente en el comportamiento del individuo tanto en su vida personal como en su desempeño laboral.
- Que existe un alto índice de personas, entre ellas personal que labora en empresas y demás organizaciones, que desconocen acerca de la Inteligencia Emocional y sus competencias.
- Que no hay relación directa entre Inteligencia Emocional y la Inteligencia Racional, ya que una persona puede tener un alto coeficiente intelectual pero puede tener una inteligencia emocional baja, o viceversa.
- Que el ser personas empáticas con los demás, ayuda a crear un clima de confianza y armonía con los que nos rodean, muy por el contrario como se cree que aquellos que se muestran empáticos son débiles.
- Que las habilidades sociales que proporciona la Inteligencia Emocional son un gran aporte al normal desenvolvimiento en la vida de las personas que logran desarrollar estas competencias.

- Una de las competencias de la IE que corrobora con el mejor desempeño a nivel personal y laboral es la comunicación, saber escuchar es la herramienta más útil para sobrellevar las relaciones interpersonales y por ende las laborales.
- Que en esta institución nunca antes se había tratado sobre temas afines al de la Inteligencia Emocional y han dedicado muy poco o nada, al desarrollo y motivación Organizacional.
- Se observa a los funcionarios que laboran en la Dirección Regional del Austro, la buena predisposición y mucho interés en este tipo de temas, sintiéndose la necesidad de que se de un tratamiento especial con innovación de tópicos similares al de IE, es decir que las autoridades inviertan más tiempo en lo que a desarrollo personal y organizacional se refiere.

RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones son:

- Hay que considerar que la Dirección Regional de trabajo esta conformada por personal y funcionarios con nombramiento fijo y que es poco probable la remoción de puestos, con estos antecedentes, se debe dirigir todos los esfuerzos para afianzar los lazos de compañerismo, así como brindar al personal todas las medidas necesarias que ayuden a sentirse parte de la institución, tener bien claro cuales son la misión y visión, así como cuales son los objetivos de esta institución publica.
- Que dentro de la institución analizada hay una claro problema de sobre carga de trabajo, lo cual dificulta notablemente el rendimiento del personal y afecta directamente en las relaciones interpersonales de los que laboran dentro de esta, y para evitar esto es necesario una reorganización y redistribución del trabajo, todo esto con el fin de evitar malos entendidos y que se cumplan libre y responsablemente los deberes encomendados a cada integrante de esta institución.
- Que el personal de esta institución necesita capacitación en temas importantes como relaciones interpersonales, motivación, desarrollo personal, estrés, con el objetivo de mejorar el servicio que presta esta organización.
- Que se otorgué momentos de sano esparcimiento, del personal, puede ser la planificación de paseos, juegos deportivos que son de gran ayuda para mejorar las relaciones entre compañeros, y de esta forma alivianar tensiones que pueden repercutir negativamente en la atención con personas ajenas a la institución.

- Que se dicte un curso o taller intensivo a todo el personal de la Dirección, con temas exclusivos de lo que es la Inteligencia Emocional, y como ir desarrollando sus competencias.
- Pienso que a los estudiantes de esta carrera se debería aportar más con temas relacionados al desarrollo institucional y organizacional dentro de la empresa u organización pública por que es evidente que el trato y desempeño es diferente al de cualquier empresa privada.
- Se debería propiciar este tipo de prácticas en empresas públicas, ya que son lugares en donde por lo general no le ponen mucha atención a temas de este tipo de formación.

BIBLIOGRAFIA

1. Inteligencia Emocional en la empresa, Daniel Goleman, edición 1998 por Javier Vergara Editor S. A, impreso en España.
2. La inteligencia emocional ¿ Por que es mas importante que Cociente Intelectual” , Daniel Goleman, edición 1995 por Javier Vergara Editor S.
3. Inventario de pensamiento constructivo CTI, Epstein Seymour, edición 2001 por TEA ediciones S. A, impreso Madrid - España.
4. Diseño y evaluación de programas de educación emocional, Manuel Gonzáles, edición 2001 por Cisspraxis S. A, Impreso en España 2001.
5. La inteligencia emocional para emprendedores, Ricardo Albarracin G, 1 edición, Julio 2000 por Corpoliderazgo.
6. La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y alas organizaciones y alas organiza iones, Robert K. Cooper.
7. Inteligencia emocional en la empresa, Jorge Handabaka G, edición 2004 por Editora Palomito, impreso en los talleres gráficos de editora Palomito.
8. Inteligencia Emocional en Práctica, Daniel Gill Ad, edición 2000 por Mc. Graw- Hill Companies.

ANEXOS

INFORME DE VALIDACION

EVALUACION DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nombre: Gabriela Alvarez.

Responsable de la validación: Lic. Johanna Ortega J.

Tomando en consideración el trabajo teórico-práctico revisado sobre el tema de Inteligencia Emocional, me permito realizar una validación tanto en el aspecto teórico como en el práctico, debido a la coherencia de contenidos que estas dos perspectivas muestran a lo largo de todo el trabajo investigativo.

Se destacan los puntos más relevantes dentro de lo que es *Inteligencia Emocional*, lo cual brinda una información adecuada para quienes pueden acceder y beneficiarse de lo expuesto en este trabajo. Cabe recalcar que el vocabulario psicológico que se ha empleado dentro de las entrevistas e informes, fomentan una buena interpretación a nivel práctico, así como dentro de la elaboración teórica que sustenta al mismo.

El contenido expuesto contribuye no solo al conocimiento personal de quienes se sometieron al test y a las entrevistas psicológicas, sino también será un aporte a la institución de la cual forman parte. Estoy segura que en el futuro, este tema fomentará en la institución y en su personal un mayor interés por todos aquellos factores que se involucran dentro de un óptimo desarrollo personal y laboral, y que no hacen sino mejorar y potencializar las capacidades grupales e individuales de quienes forman parte de un equipo humano y de trabajo.

Por último, pretendo felicitar a la autora de la investigación pues considero que la estructura y dinámica de los contenidos se encuentran bien fundamentados, es por ello que me atrevo a recomendar que todo este conocimiento sobre inteligencia emocional, no quede solo impregnado en estas hojas y en la memoria de quienes lean este trabajo, sino que se logre en lo posterior hacer un seguimiento de la muestra y aplicar un proyecto, de las mismas recomendaciones individuales que se dieron en cada informe, con lo cual lograríamos en verdad no sólo dar a conocer que es esto de *inteligencia emocional*, sino también lograr mejoras reales en las condiciones personales y laborales de quienes por el momento formaron parte de una muestra investigativa, pero que quizá en el futuro serían la muestra ya no solo de investigación, sino de resultados también.

Revisado y validado por:

Lic. Johanna Ortega J.
Psicóloga Clínica.

INFORME DE VALIDACION
EVALUACION DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nombre: Gabriela Alvarez.

Responsable de la validación: DRA. SANDRA AGUIRRE

La señorita María Gabriela Álvarez Cornejo ha realizado el “Diagnóstico de Inteligencia Emocional”, con varios funcionarios de la Dirección Regional de Trabajo del Austro; quedando totalmente satisfechos con la labor realizada, pues los resultados que se han obtenido servirán para mejorar el desempeño de los funcionarios evaluados.

Con la aplicación de este Diagnóstico, aquellos funcionarios que hemos sido evaluados adquirimos conocimientos sobre este tema tan nuevo y de mucha utilidad para nuestra vida tanto en el ámbito personal como laboral.

Cabe destacar que uno de los aspectos que ha llamado la atención a más de los resultados es la entrega del Manual de Inteligencia Emocional que explica en forma sencilla conceptos claros y prácticos.

Felicito a la autora de este trabajo por haber motivado el interés, de quienes conformamos esta institución con contenidos innovadores y transformadores cuyo objetivo es impulsar un cambio renovador en las personas.

Por todo lo expuesto, y con la satisfacción de los resultados obtenidos sugiero a Usted, que de ser posible se mantenga un seguimiento y permanente evaluación sobre este tema y la aplicación de otros que servirán para mejorar la calidad de servicio de la Institución.

Revisado y validado por:

DOCTORA SANDRA AGUIRRE

FORMATO DE CUESTIONARIO

NOMBRE

EDAD

CARGO QUE OCUPA EN LA INSTITUCION

EN LAS SIGUIENTES PREGUNTAS CALIFIQUE USTED DE UNA ESCALA DEL 1 AL 5 SEGÚN LA AFIRMACION O NEGACION DE LA FRASE.

Mis sentimientos me han ayudado a tomar decisiones importantes en mi vida.

Tengo conciencia de mis cambios de mi estado de ánimo,

Tengo confianza en mis propias capacidades.

Cuando me enfado descargo mi ira con las cosas.

Cuando tengo problemas, mi apetito aumenta a punto de que como lo que aparece.

Las personas que me conocen pueden predecir y acertar cuál será mi comportamiento en una situación determinada.

Me centro en los sentimientos y las intenciones de los demás.

Estoy abierto a los sentimientos de los demás, incluso en plena discusión.

Siempre procuro quedar bien, de acuerdo con las exigencias de las circunstancias, así tenga compromisos adquiridos.

Me gusta la capacidad que poseo de influir y persuadir a los demás.

Se como poner en claro las cosas con los demás.

Me preocupa mucho que los demás me vean como una persona débil.

Me cuesta tratar los conflictos y las perturbaciones emocionales en las relaciones.

Evito los problemas con la esperanza de que se solucionen con el tiempo.

Hago que se unan los bandos, aunque estén opuestos entre sí.

Me centro en los detalles del problema.

Comunico claramente mis intenciones.

Me adapto con facilidad a cualquier circunstancia o grupo.

Pienso que los que me rodean ven en mí un ejemplo a seguir.

ESCOJA UNA DE LAS OPCIONES QUE LE OFRECE LA PREGUNTA.

1.- Cuando UD. Despierta ¿Cuál es más o menos su primera reacción habitual?

- a. Quiere levantarse o se levanta algo agostado y dice: “Uf otro día más”
- b. Se levanta en un estado de neutralidad afectiva y dice: “vamos a ver como nos va hoy.”
- c. Se anima diciéndose, “Vamos, hay que lucharla”
- d. Se levanta, agradece y bendice la vida y procede a realizar alguna práctica de auto motivación.

2.- Con cuál de estos pensamientos UD. Concuera más?

- a. la vida es dura e interminable batalla que acaba con la muerte.
- b. la vida es difícil, pero hay que cumplir con nuestro deber.
- c. la vida tiene sus altos y bajos, hay que saber aprovechar las oportunidades.
- d. la vida es una Escuela del Aprendizaje, donde todo tiene sentido.

3.- Ingresas en su trabajo, y el clima esta tenso, y Usted.

- a. Suspira y dice “Que bravas están las cosas”
- b. Esta metido en sus asuntos sin importarles nada más.
- c. Piensa que es posible cambiar esta atmósfera negativa.
- d. Realiza una serie de acciones tendientes a cambiar los estados de ánimo y da aliento a sus compañeros.

FORMATO DE ENTREVISTA

1. ¿Cómo puede usted describirse como persona.
2. ¿Podría contarme si ha tenido algún problema ya sea en su trabajo o en su vida personal que no ha podido resolverlo solo o sola? A quién acudió?
3. Cuénteme que tal es usted para entablar una conversación con personas extrañas o poco conocidas. Dígame si ha tenido alguna experiencia en la que ha tenido que dar el primer paso para entablar conversación?
4. Cuénteme sobre algún momento en el que ha tenido que asumir el mando o dirección de un grupo (sea del trabajo, familia, etc.) Cual fue su reacción? Que hizo? Como reacciono el grupo?
5. Su trabajo diario es el trato con las personas que le presentan sus problemas, ¿Cómo se siente usted al ayudarlos a resolverlos? Cuénteme sobre alguna experiencia positiva que haya tenido? Y sobre una negativa?
6. Cómo se siente usted en sus relaciones con sus compañeros de trabajo y como cree que ellos se sienten con usted?
7. Sabe usted que es la Intuición.
8. Cree usted que puede percibir los sentimientos o lo que piensan las demás personas?

EN LA APLICACIÓN DEL CTI

	POSITIVA	NEGATIVA
EL ENTREVISTADO PRESTA INTERÉS EN LA APLICACIÓN DEL TEST		
LA PREDISPOSICIÓN CORPORAL DEL ENTREVISTADO		
EL ENTREVISTADO PREGUNTA DETALLES QUE NO ENTIENDE		
SE ENCUENTRA NERVIOSO		
SE DETIENE A PENSAR MUCHO EN CADA PREGUNTA		
HAY COSAS EN EL AMBIENTE QUE INTERRUMPEN SU CONCENTRACIÓN		
LEE DETENIDAMENTE LAS PREGUNTAS		
PIDE EXPLICACIÓN DE PALABRAS		
SONRÍE AL CONTESTAR		
DENOTA CANSANCIO Y ABURRIMIENTO		

OBSERVACIÓN EN LA ENTREVISTA

	POSITIVA	NEGATIVA
CONTACTO VISUAL		
FLUIDEZ VERBAL		
GESTICULACIÓN		
MOVIMIENTO DE MANOS		
DIRECCIÓN DE LA MIRADA		
SERENIDAD		
NERVIOS		
CANSANCIO		
POSICIÓN DEL CUERPO		
TONO DE VOZ		
PERTURBACIONES DEL AMBIENTE		
SE SIENTE ESTRESADO		

MANUAL

DE

INTELIGENCIA

EMOCIONAL

PARA LA

DIRECCION REGIONAL

DE TRABAJO DEL

AUSTRO

PONGA MUCHA ATENCION

El siguiente documento esta dirigido al personal de la Dirección Regional de Trabajo del Austro, tiene como objetivo orientarlos a que conozcan más acerca de la Inteligencia Emocional cuales son sus competencias y como pueden emplearlas para una mejor convivencia en su vida personal y laboral.

ES EL MOMENTO DE CAMBIAR

Son innumerables las veces que despertamos queriendo ser diferentes, ser mejores, con nuevos propósitos por cumplir, pero para esto se requiere de ciertos sacrificios y voluntad. No basta con solo querer, sino hay que poner corazón y todas las fuerzas para lograrlo.

PORQUE NO INSISTIMOS EN EL CAMBIO?

La respuesta es porque no tenemos la costumbre de sacrificar algo por algo por un gran propósito, vivimos con sueños pero no nos esforzamos por ellos.

Sigmund Freud dio una solución a los malos hábitos, si Eres malhumorado concéntrate en sonreír y repetirlo constantemente, una y otra vez hasta que se te grabe en el inconsciente. El principio puede resultar difícil pero luego tu sonrisa fluirá espontáneamente.

Las personas creemos que ser muy serios o malhumorados es una obligación o una rutina diaria y miran a la sonrisa como la excepción de la vida.

Es cierto que tenemos problemas, pero ninguno de estos puede quitar el derecho a ser felices, no permitamos que ellos detengan nuestros propósitos.

Dejemos los malos recuerdos del pasado atrás, y no permitamos que nos atormenten.

Es común que cuando alguien nos ha hecho un mal, digamos o pensemos: "perdono pero no olvido" ¡Que Horror, up que error! lo correcto es perdonar y olvidar.

EJERCICIO

Escribe en un papel todo lo malo que te ha pasado, venganzas, odios, miedos, complejos,

etc., luego rómpelo y lanza sus pedazos al fuego.

"Lo pasado pasado ya no me interesa"

José José.

Todos tenemos emociones que las expresamos de diferentes formas podemos sentir:

AMOR, ALEGRIA, PENA, TRISTEZA, IRA.

Se dice que cada hombre es distinto, pero en lo que a comportamiento se refiere tenemos ciertos estereotipos que se repiten constantemente y que se expresan continuamente tanto en la vida y en el trabajo.

Todos estamos marcados por lo que es la personalidad, que esta compuesta por los intereses e inclinaciones, el temperamento, el carácter y las emociones.

LOS INTERESES E INCLINACIONES: son las actitudes de la persona ante diferentes aspectos de la vida, la inclinación es la dirección o tendencia de sus intereses que se revelan en su deseo de conocimiento, sus emociones y voluntad para conseguir sus deseos.

TEMPERAMENTO: es la fuerza con la que reaccionamos ante los estímulos.

CARÁCTER: es la combinación de cualidades mentales que marcan la dirección de la vida de la persona.

LAS EMOCIONES: Son una conmoción de diversa intensidad que sentimos ante un estímulo del medio que nos rodea o provocado por nosotros mismos, por ejemplo cuando tenemos un recuerdo de algo.

Las emociones tienen tres formas de manifestación:

EMOCIONES: son una reacción de gran intensidad pero de corta duración:



Alegría



susto

SENTIMIENTOS: Tienen una mediana intensidad pero una gran duración:



PASIONES: Tienen una gran intensidad y una larga duración, pueden ser positivas como la pasión al deporte y negativas como el odio.



La palabra emoción viene de movere que significa mover es la capacidad de ser movido, las emociones mueven al individuo, sirven para reaccionar ante lo que la persona considera peligro o amenaza. Estas son parte de nuestro sistema de defensa las podemos catalogar como emociones agradables o desagradables, no hay sentimiento

malo, solo que cumplen una función de protección o aviso.

En la actualidad se van imponiendo más emociones que se escapan de nuestro control, creando conflictos, depresión, indisciplina y agresividad, una generación dominada por emociones más que por la razón, por que los recuerdos emocionales son anteriores a la capacidad del individuo de expresar con palabras sus deseos.

“Los hombres somos persuadidos por la razón pero decidimos con la emoción.”

Sobre el control de las emociones trata la Inteligencia Emocional, es fundamental para nuestra vida, debemos ser lo suficientemente cautos como para ir midiendo las emociones de los demás aquello les gusta y lo que les provoca molestia y sabremos aprovecharlo en beneficio de ellos y de nosotros.

A que se refiere la **Inteligencia Emocional**, muchas veces vemos a gente muy inteligente pero que fracasan en la vida, mientras otras de

mediana capacidad tienen éxito. Daniel Goleman, describió a la IE; El nos habla de las causas por las cuales personas con un coeficiente intelectual alto desempeñan modestamente su trabajo, mientras que otras con un bajo coeficiente lo hacen bien, al parecer la diferencia se marca en su capacidad de auto motivarse; su dedicación, la tenacidad para conseguir sus metas, además del autodominio que tienen sobre sus vidas y decisiones.

Qué es ser inteligente?

Es la capacidad de adquirir nuevos conocimientos, y poner en práctica en la solución de algún problema, así no exista una programación previa de estos conocimientos.

etc.

La excelencia está compuesta de una parte intelectual y dos partes emocionales por eso las personas que ocupan altos puestos no necesariamente son brillantes; el éxito nos lleva elevar nuestra inteligencia emocional.

EL ORIGEN FISIOLÓGICO DE LAS EMOCIONES



El cerebro límbico o Cerebro emocional, es el que nos relaciona afectivamente con los demás mediante la acción de dos glándulas, ubicadas en la base del cerebro, denominadas Amígdalas, estas secretan una hormona que pone al cerebro alerta a cualquier situación.

**HAY QUE ENCONTRAR EQUILIBRIO ENTRE
CABEZA Y CORAZON**

**UTILIZA LAS EMOCIONES
INTELIGENTEMENTE**

Queremos ser felices en la vida, y al no conseguirlo nos neurotizamos, empeoramos las cosas, y de esta frustración parte los enojos, los disgustos, los malos entendidos, que dañan las relaciones interpersonales.

"Es fácil enojarse
pero hacerlo con la persona correcta el momento
correcto, en la intensidad correcta, de la forma
correcta y el motivo correcto, eso es lo difícil."

Aristóteles

COMO PUEDE SER UTIL EL
CONOCIMIENTO DE LA INTELIGENCIA
EMOCIONAL PARA MEJORAR LA CALIDAD DE
NUESTRA VIDA?

La **Inteligencia Emocional** nos permite
comprender la razón de porque debemos cambiar
de actitud frente a un mismo problema.

Nos permite:

1. Reconocer la emoción
2. De donde proviene
3. A donde va
4. Porque se presenta
5. Como responder en ese momento y lugar

SABIAS QUE

La mayor parte de la Inteligencia Emocional la adquirimos en los primeros años de vida, sin embargo no quiere decir que no podamos modificar nuestra IE, todos podemos incluso ya adultos esto se debe a que todos maduramos emocionalmente.

Goleman nos habla de habilidades prácticas de la IE, desarrollarlas nos permitirá una mejor convivencia con nuestros semejantes dentro de nuestra vida:

AUTOCONOCIMIENTO: es la capacidad de reconocer nuestras emociones cuando están en acción. Sería ideal que nos percatemos de nuestro comportamiento y cambiemos de actitud si este no es el más adecuado.

AUTOCONTROL: es tener el control de nuestros actos, pero no reprimirlos, es decir ser equilibrados dejar salir poco a poco lo bueno y lo malo de nosotros mismos según lo necesitemos y creamos conveniente, esto nos permite mantener armónicamente las relaciones interpersonales, y

acumular energía positiva para cuidar de nuestra salud y trabajar eficientemente.

MOTIVACION: es la fuerza interna de nuestra vida; la auto motivación surge cuando se nos presentan problemas fracasos, decepciones estrés, etc, para que esta se active es necesario que la persona tengamos una buena auto confianza, una elevada autoestima y también sea optimista, a esto debemos sumar la persistencia y insistencia para lograr nuestros propósitos.

PARA RECORDAR:

Lo que hacemos debe ser motivo de reflexión y aprendizaje, que aún los momentos difíciles guardan una enseñanza. **"Pierde la cosecha pero no la experiencia."** Proverbio chino.

El respaldo de la motivación es el conocimiento, siempre tenemos que capacitarnos, aprender y practicar lo aprendido, la vida nos devolverá exactamente lo que pusimos en ella.

"La Felicidad no es un estado al que se llega, sino un camino que hay recorrer y depende más de nosotros que de los demás."

LA EMPATIA es la capacidad de ponerse en el lugar del otro, sin importar si hay simpatía y antipatía.

"Renuncia a juzgar o calificar a las personas"

HABILIDADES SOCIALES: estas nos permiten convivir con los que nos rodean nos permiten trabajar en equipo, la capacidad persuadir, colaborar y poder servir a los demás.

Si una persona no se siente satisfecha consigo mismo cualquier actitud negativa es valida para sentirse mal y actuar mal, por eso es importante saber lo que pensamos, lo que sentimos y lo que piensan y sienten los demás, para poder amarlos, amar y hacer que amen la vida y el trabajo.

"El trabajo no es sufrimiento, pasamos la mayor parte de nuestro tiempo en él debe ser parte de nuestra forma de vivir, de nuestra pasión No basta con voluntad y esfuerzo pon amor y obtendrás un buen resultado"

Hay que tener presente que los malos momentos, como la tristeza, la depresión son transitorios, y no los debemos hacerlos permanentes, ya que estos pueden afectar a nuestra salud, todos nacemos sanos, las enfermedades son una forma de auto agresión, las enfermedades emocionales es una tendencia a los pensamientos negativos, a perder el instinto lúdico y el deseo de divertirse con las cosas de la vida, convirtiéndonos en personas muy serias, muy pesadas, y dramáticas.

Cuando hay un mal manejo de emociones hay:

- Taquicardias.
- Sudoraciones
- Cefaleas.
- Insomnios
- Cansancios

- **Cáncer**
- **Estrés**

Este último se nos presenta con más frecuencia, un pronto y eficiente tratamiento nos puede evitar afecciones mayores en nuestro sistema nervioso.

El Ecuestres es el buen estrés, el que nos permite vivir mejor, reaccionar ante los estímulos y liberar energías, no es conveniente tener un bajo estrés, pero un hiperestrés que nos puede matar. El equilibrio es tolerar la descarga emocional ir hacia el problema y tratar de resolverlo.

Existe varias formas de evitar estos síntomas, y para ello el Inteligencia Emocional nos invita a conceptuar lo que sentimos, ponerlo en palabras y mucho mejor si se lo escribe, luego educar el dominio de uno mismo mediante la relajación, la meditación, la socialización, ver una película motivante o un encuentro deportivo y realizar ejercicio físico- que se ha demostrado puede aplacar la ira, por parte parece ser que comprar

algo o comer no son demasiado efectivos. Cuando la persona sienta pensamientos negativos debe ponerlos por escrito, esto los desactiva.

Todos debemos educar nuestra Inteligencia Emocional para aumentar la posibilidad de que las cosas mejoren.

“El optimista y el pesimista tienen iguales posibilidades de que las cosas salgan bien o mal, pero el optimista se divierte más”

Hay que amarse, ser tolerante y tiernos con nosotros mismos, conocerse, no asustarse de las emociones, sacarlas afuera, analizarlas y redireccionarlas.

Reprogramemos nuestras actitudes,

- Convierte los problemas en situaciones a resolver,
- Repite frases positivas y de éxito
- Entiende o comprenda a los demás
- Salude con una sonrisa
- Manténgase lejos de los pesimistas
- Aléjese también de los que le hacen daño.

- Viva con intensidad como si fuera el último día de su vida
- Practiqué actividades que le permitan desarrollar su imaginación, intuición, estas pueden ser meditación, relajación, escuche música, frecuente el teatro, el cine, tenga contacto con la naturaleza.



MANUAL

Inteligencia Emocional
“Para la Dirección Regional de
Trabajo del Austro”