



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA LABORAL Y
ORGANIZACIONAL**

*“DIAGNÓSTICO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL AL PERSONAL DE LA
GERENCIA DE CONTROL DE PRODUCCIÓN E INGENIERÍA INDUSTRIAL
DE LA COMPAÑÍA ECUATORIANA DEL CAUCHO S.A. AÑO 2006”*

**TRABAJO DE GRADUACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
PSICÓLOGO(A) LABORAL Y ORGANIZACIONAL.**

AUTOR: LUISA FERNANDA CEDILLO ARMIJOS.

DIRECTORA: PSIC. MARÍA CRISTINA CRESPO ANDRADE.

**CUENCA, ECUADOR
2006**

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mi familia por todo el apoyo incondicional que siempre me han dado, de manera especial a mi madre por estar siempre a mi lado dándome fuerzas para seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por haberme permitido alcanzar esta meta tan importante en mi vida, a mis padres por todo ese apoyo incondicional que me dan en todo momento, y, a mi directora por toda la ayuda brindada en la realización de este proyecto de graduación y a lo largo de mi carrera.

INDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	II
Agradecimientos.....	III
Indice de Contenidos.....	IV
Índice de Anexos.....	VI
Resumen.....	VII
Abstract.....	VIII
Introducción.....	1
Capítulo 1: Marco Teórico.....	3
1.1. Definiciones de Inteligencia Emocional.....	3
1.2. Antecedentes de la Inteligencia Emocional.....	3
1.3. Inteligencia Emocional y Coeficiente Emocional.....	5
1.4. Inteligencia Emocional y Las Emociones.....	5
1.5. Teorías de la Inteligencia Emocional.....	6
1.5.1. Teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner.....	6
1.5.2. Teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman.....	7
1.6. Importancia de la Inteligencia Emocional en el Ámbito Laboral.....	12
1.7. Evaluación de Inteligencia Emocional.....	14
1.7.1. Inventario de Pensamiento Constructivo, CTI.....	14
1.7.2. Cuestionario para evaluar el Autocontrol Emocional.....	16
1.7.3. Entrevista para valorar la Inteligencia Emocional.....	17
1.8. Sugerencias para desarrollar la Inteligencia Emocional.....	17

Capítulo 2: Parte Práctica.....	20
Introducción.....	21
Parte Práctica.....	22
Aplicación de “CTI Inventario de Pensamiento Constructivo”.....	24
Cuestionario para la valoración del Autodominio Emocional.....	28
Informe individual de la Aplicación del CTI y del Cuestionario.....	31
Entrevista de Retroalimentación y Validación.....	33
Entrevista de Diagnóstico.....	33
Informe Final de Resultados.....	37
Manual de Inteligencia Emocional.....	41
Propuesta de un Plan de Desarrollo.....	41
Deseabilidad y Validez.....	43
Presentación de los Informes Finales y Planes de Desarrollo.....	43
Informes Finales.....	44
Planes de Desarrollo.....	65
Conclusiones.....	72
Recomendaciones.....	73
Bibliografía.....	74
Anexos.....	75

INDICE DE ANEXOS

- Anexo 1: Formato del Cuestionario para evaluar el Autocontrol Emocional.
- Anexo 2: Formato de la Entrevista para valorar la Inteligencia Emocional.
- Anexo 3: Modelo de las Invitaciones entregadas a los participantes del proceso.
- Anexo 4: Perfil Gráfico de cada uno de los colaboradores.
- Anexo 5: Cuestionarios para evaluar el Autocontrol Emocional.
- Anexo 6: Entrevistas de diagnóstico realizadas a todos los colaboradores.
- Anexo 7: Validaciones.
- Anexo 8: Diseño del Proyecto de Graduación.

RESUMEN

El objetivo principal de este trabajo fue “Diagnosticar los niveles de inteligencia emocional de ocho empleados de la “Gerencia de Control de Producción e Ingeniería Industrial de la Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.”

Las herramientas de evaluación utilizadas para el respectivo diagnóstico fueron: un test, un cuestionario y una entrevista estructurada.

Luego de la aplicación de estas herramientas se procedió a realizar informes individuales para cada participante con los resultados de las evaluaciones. Con esta información se elaboró una propuesta para un plan de desarrollo. Para complementar el proceso se entregó un manual de Inteligencia Emocional.

ABSTRACT

The main objective of this work was “To diagnose the levels of emotional intelligence in eight employees of the Industrial Engineering and Production Control Management of the Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.”

The evaluation tools used for the respective diagnosis were a test, a questionnaire and a structured interview.

After the application of these tools, I proceeded to do some individual reports for each participant with the results of the evaluation. With this information, I made a proposal for a development plan. To complement the project, I also handed out an Emotional Intelligence Manual.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el manejo de la Inteligencia Emocional a nivel organizacional se ha convertido en un aspecto interesante dentro de las actividades relacionadas con el Talento Humano, esta contribuye significativamente al desarrollo de las organizaciones y de sus colaboradores tanto en forma individual como grupal, ya que el grado de inteligencia emocional que un individuo posea, ejerce una influencia considerable en una mejor comunicación, empatía, trabajo en equipo, liderazgo, autocontrol, resolución de conflictos y por consiguiente en el desempeño laboral.

Es por eso que el tema que escogí para la realización de mi trabajo de graduación fue "Diagnostico de Inteligencia Emocional al personal de la Gerencia de Control de Producción e Ingeniería Industrial de la Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A. año 2006". He visto adecuado realizar el presente proyecto con el fin de aportar en el proceso de desarrollo de esta área, ya que ésta es considerada como una puerta de entrada a la Vicepresidencia de Manufactura.

El presente proyecto de graduación está compuesto de dos capítulos, y al final se presentan todos los anexos debidamente enumerados, así como, las conclusiones y recomendaciones que dieron como resultado al término del presente trabajo investigativo.

En el primer capítulo se puede apreciar todo el fundamento teórico que se utilizó para el desarrollo del presente trabajo de graduación; en el mismo encontraremos: conceptos referentes a la Inteligencia Emocional, así como algunas de sus teorías, y su importancia dentro de las organizaciones, de igual manera se pueden apreciar los aspectos teóricos de las 3 herramientas de evaluación psicológica que fueron utilizadas para valorar la Inteligencia Emocional en este trabajo investigativo.

El segundo capítulo es netamente de contenido práctico, en donde se describe todo el proceso que se realizó para cumplir con el objetivo general propuesto, el cual fue: diagnosticar los niveles de Inteligencia Emocional de 8 empleados de la Compañía Ecuatoriana del Caucho. Este capítulo describe la aplicación detallada de las 3 herramientas de evaluación utilizadas para el diagnóstico, se pueden encontrar también los informes individuales entregados a cada uno de los colaboradores, así como los planes de desarrollo individuales, realizados en base a los resultados de cada una de las personas. Para complementar el proceso se entregó un Manual de Inteligencia Emocional para uso de todos los participantes.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

1.1. Definiciones de Inteligencia Emocional

Al hablar de Inteligencia Emocional, siendo este el tema principal de mi proyecto, considero útil citar los tres conceptos que me han parecido más significativos.

El primero es el propuesto por Daniel Goleman en su libro La práctica de la Inteligencia Emocional, según la definición de Goleman la Inteligencia Emocional se refiere a la “Capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos.” (Goleman, 2000, pág. 430).

Salovey y Mayer definieron la inteligencia emocional como la “Capacidad de monitorear y regular los sentimientos propios y ajenos, y de utilizar los sentimientos para guiar el pensamiento y la acción”. (Handabaka, 2004, pág. 9).

En el libro de Robert K. Cooper se la define como la “Capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información e influencia. Las emociones humanas son el dominio de los sentimientos centrales, los instintos y las sensaciones emotivas.”

En conclusión, podemos señalar que la Inteligencia Emocional es el uso inteligente de nuestras emociones de forma intencional y voluntaria, es decir, hacer que las emociones trabajen a nuestro favor, y que de esta forma nos ayuden a controlar nuestra conducta y pensamientos y así obtener los mejores resultados en nuestra vida diaria y aportar a nuestra calidad de vida.

1.2. Antecedentes de la Inteligencia Emocional

El Término Inteligencia Emocional es reciente, “Fue utilizado por primera vez en 1990, por los psicólogos Peter Salovey de la Universidad de Harvard y John Mayer de la Universidad de New Hampshire. Cinco años más tarde Daniel Goleman

escribiría su libro de amplia difusión Inteligencia Emocional.”
(www.vivenciaytalento.com).

Daniel Goleman, fue quien llevó el tema al centro de la atención en todo el mundo, a través de sus obras 'La inteligencia emocional' publicada en 1995 y 'La inteligencia emocional en la empresa' en 1999.”(www.gestiopolis.com).

En la actualidad se considera que las personas exitosas no son simplemente las que tienen un excelente rendimiento académico. Muchas personas que han tenido éxito son quienes han desarrollado otras capacidades o habilidades, que no tienen que ver únicamente con el coeficiente intelectual.

En las últimas décadas aparecen dos teorías que han revolucionado el ámbito de la psicología, estas son: la teoría Howard Gardner que habla sobre las Inteligencias Múltiples y la teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman.

Gardner propone siete tipos de inteligencias, y Goleman plantea 5 tipos de competencias o habilidades emocionales.

El simple hecho de obtener buenas calificaciones en el colegio y tener un elevado CI no es suficiente. Podemos citar como ejemplo el caso de Fritz Perls, un psicoanalista alemán que contribuyó en gran medida con su creación de la terapia de la Gestalt, y que en su infancia nunca fue el ejemplo de alumno estrella con excelentes calificaciones.

De igual forma tenemos los deportistas que establecen records mundiales, podríamos decir que ellos tienen desarrollada la inteligencia kinésico-corporal, que propone Howard Gardner, la cual se explicará más adelante.

La importancia que se le da a otros aspectos que no tienen que ver simplemente con el coeficiente intelectual, es muy significativa en las últimas décadas, ya que se ha estado manejando mucho lo que tiene que ver con el desarrollo personal, la PNL (Programación Neurolingüística), manejo de emociones, el coaching, y varios temas similares, entre ellos la Inteligencia Emocional tema que estoy tratando en este proyecto.

1.3. Inteligencia Emocional y Coeficiente Intelectual

El aporte de Goleman cambió el concepto que se tenía de inteligencia, él considera que la obsesión sobre el coeficiente intelectual ha sido equivocada, el factor al que se le debe poner énfasis es a la inteligencia emocional no al cociente intelectual. No es suficiente tomar en cuenta los títulos y grados universitarios, como hasta ahora se han manejado ejecutivos y gerentes de grandes empresas.

La capacidad de una persona no se mide simplemente por lo que sabe, sino por sus habilidades emocionales. Por ejemplo, un gerente podrá administrar mejor si puede manejar una comunicación eficaz con sus empleados, si es un líder y motiva al resto.

Igualmente considero necesario apuntar la diferenciación que se hace entre el Coeficiente Intelectual y la Inteligencia Emocional, en su libro Daniel Goleman nos explica que “El CI (Coeficiente Intelectual) e Inteligencia Emocional no son conceptos opuestos sino más bien distintos. Todos mezclamos intelecto y agudeza emocional, las personas que poseen un elevado CI pero una inteligencia emocional escasa (o viceversa) son, a pesar de los estereotipos, relativamente pocas. En efecto, existe una ligera correlación entre CI y algunos aspectos de la inteligencia emocional, aunque lo suficientemente baja para que resulte que estas son entidades totalmente independientes.” (Goleman, 1996, pág. 65).

Según la apreciación de varios estudiosos del tema, se dice que, la inteligencia emocional se desarrolla con nuestras experiencias, es por eso que nuestras habilidades respecto a este tema pueden continuar creciendo en el transcurso de la vida, continuamente desde nuestra infancia hasta la edad adulta. Es así como se diferencia del coeficiente intelectual, el cual se desarrolla sólo en la infancia y después de la adolescencia cambia muy poco. Es por eso que la Inteligencia Emocional se puede aprender y desarrollar durante toda la vida.

1.4. Inteligencia Emocional y Las Emociones

Daniel Gil'Adí, nos explica que las emociones son acciones, de esta manera, cuando hablamos de sentir, nos estamos refiriendo al hecho de hacer algo, no a tener algo.

Las manifestaciones más comunes al expresar nuestras emociones suelen ser las lágrimas, la risa, y la ira, éstas se presentan luego de haber tenido un estímulo que desencadene alguna de estas manifestaciones. Por ejemplo, las lágrimas son una forma de descarga emocional, cuando lloramos estamos reduciendo la tensión, las lágrimas nos ayudan a recuperarnos y hacen que nos sintamos mejor.

Siguiendo al mismo autor, él nos dice que podemos relacionarnos con nuestras emociones, y de esta forma tomar conciencia de lo que estamos pensando y sintiendo, dominándolas y poniéndolas a nuestro servicio.

Emoción.- De igual manera es importante mencionar el significado de las Emociones, emoción viene de la palabra moción, movimiento, movilizaciones, las emociones son el motor que nos impulsa, a través de ellas podemos disfrutar sensaciones, percibir el mundo, nos hacen ser realmente humanos.(Apuntes de la materia de motivación-UDA).

1.5. Teorías de la Inteligencia Emocional

1.5.1. Teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner

Howard Gardner, psicólogo de la Universidad de Harvard, estuvo en contra del Coeficiente Intelectual como inteligencia única, él consideraba que era una visión limitada de lo que la inteligencia representaba para el ser humano.

Es así como este psicólogo propone su teoría de las inteligencias múltiples, Gardner afirma que: “El concepto de inteligencias múltiples ofrece una visión alternativa que enfatiza las diferentes habilidades de los individuos, reconociendo que los individuos tienen diferentes estilos, fortalezas y limitaciones, y que por lo tanto es necesario ajustar el proceso educativo a esas individualidades.” (Gil Adí, 2000, pág. 17).

La teoría de las inteligencias múltiples de Gardner nos explica que el ser humano posee siete inteligencias. Gracias a esta teoría, se comenzó a cambiar el criterio anterior de la inteligencia, el cuál era estático y único.

Las inteligencias que propone Gardner se describen a continuación:

1. La inteligencia lingüística: Se la describe como la habilidad para poner en palabras, nuestros pensamientos y sentimientos, de una forma clara y eficaz.

2. La inteligencia lógico-matemática: Aquí se destaca el razonamiento matemático, también la capacidad para manejar cadenas de razonamientos.
3. La inteligencia espacial: Se la considera como una habilidad para percibir el espacio físico, y poder maniobrar y operar en base a esto.
4. La inteligencia musical: Es la sensibilidad para percibir la melodía, el ritmo y el tono.
5. La inteligencia kinésico-corporal: Esta inteligencia es una habilidad, en la que se utilizan partes del cuerpo para realizar ciertas actividades o acciones.
6. La inteligencia interpersonal: Tiene que ver con el individuo y su entorno, aquí se destacan las habilidades como la empatía, ayudar y motivar a las otras personas, entre otros aspectos.
7. La inteligencia intrapersonal: Esta inteligencia se centra en los aspectos internos de cada persona, como por ejemplo, conciencia de uno mismo, autoestima, motivación, manejo de emociones, entre otros.

1.5.2. Teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman

Daniel Goleman, investigador y periodista del New York Times, propone su teoría de la Inteligencia Emocional, se podría decir, que tiene mucha relación con las inteligencias interpersonal e intrapersonal propuestas por Gardner.

Es preciso mencionar que para la realización de este proyecto se ha tomado el concepto de Daniel Goleman como el eje principal en el desarrollo del presente trabajo.

Competencias o Habilidades Emocionales de Goleman.- De la teoría de Goleman se desprenden cinco competencias o habilidades emocionales y sociales básicas propuestas por este autor, estas son: Conciencia de si mismo, Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades Sociales.

Tomando el libro de Goleman, La práctica de la Inteligencia Emocional y la página de Internet www.inteligencia-emocional.com, a continuación se explicarán detalladamente las cinco habilidades y sus factores:

1.- Conciencia de sí mismo:

Tiene que ver con el conocimiento que cada persona tiene sobre sí misma, es tener la capacidad de saber cómo nos sentimos en cada momento, y además utilizar ese autoconocimiento para tomar decisiones. El conocimiento pleno de nuestra emociones nos ayuda a controlar nuestros estados de ánimo tanto negativos como positivos. Aquí se toman en cuenta aspectos como la Conciencia emocional, la Valoración adecuada de uno mismo, la Confianza en uno mismo.

a) Conciencia Emocional.- Es el poder reconocer nuestras emociones, teniendo la capacidad de reconocer qué emociones estamos sintiendo y por qué, además es conocer cómo nuestros sentimientos influyen en nuestras acciones, y la relación existente entre nuestros pensamientos y nuestros sentimientos, lo que decimos y lo que hacemos.

b) Valoración Adecuada de uno mismo.- Tiene que ver con el conocimiento de nuestras capacidades y limitaciones, es decir, conocer nuestras fortalezas y debilidades, de manera que esto nos ayude a desarrollarnos, y aprender de nuestras propias experiencias.

c) Confianza en uno mismo.- Al tener confianza en uno mismo, somos capaces de defender lo que queremos, exponer nuestras ideas, y encaminarnos hacia nuestras metas.

2.- Autorregulación:

Hace referencia al manejo de nuestras propias emociones, al control que tengamos de nuestras emociones en diferentes circunstancias. Por ejemplo las personas que realizan trabajos en los que hay mucha tensión, presión, o estrés deben saber controlarse y saber como manejar la situación, es el caso de policías, personal que trabaja en hospitales, bomberos, etc.

Aquí se toman en cuenta aspectos como el Autocontrol, la Confiabilidad, la Integridad, la Adaptabilidad, y la Innovación.

a) Autocontrol.- Cuando hablamos de esta cualidad, nos referimos al manejo adecuado de nuestras emociones, así como a controlar nuestros impulsos conflictivos. Es nuestra responsabilidad personal asumir el control de nuestro estado emocional.

Se dice que cuando estamos enojados tendemos a recordar los hechos que nos han producido ira, y esto no nos va a permitir controlarnos adecuadamente. Lo ideal para tener un autocontrol es aprender a reconocer en el momento adecuado lo que estamos sintiendo y dominar nuestros sentimientos, no dejar que ellos nos dominen a nosotros.

b) Confiabilidad.- Va de la mano con la responsabilidad, además, es hacer las cosas de forma honrada, y asumiendo los errores, demostrando una sinceridad que proporciona confianza a los demás.

c) Integridad.- Tiene que ver con el cumplimiento de todo lo que se promete, y tomar responsabilidad sobre todo lo que se realiza, siendo cuidadosos y organizados en el trabajo. La responsabilidad constituye un componente fundamental.

d) Adaptabilidad.- Se refiere a la capacidad de adaptación en diferentes circunstancias, la apertura al cambio y la flexibilidad sobre todo en momentos críticos. Con una visión flexible a los acontecimientos.

e) Innovación.- Es contribuir con ideas nuevas, y de esta forma también aportar con otras perspectivas en la toma de decisiones y resolución de problemas. Se basa fundamentalmente en el aporte de enfoques nuevos.

3.- Motivación:

Otro elemento del concepto de Inteligencia Emocional para Goleman, es la motivación, siendo ésta el impulso lo que nos mueve hacia nuestros objetivos, ayudándonos a ser más eficaces, y seguir adelante a pesar de los problemas que se presenten.

Aquí se consideran aspectos como Motivación de Logro, el Compromiso, la Iniciativa y Optimismo

a) Motivación de Logro.- Es un impulso que nos dirige a alcanzar nuestras metas, a perfeccionar nuestras capacidades para ser mejores. Se caracteriza además por la orientación a los resultados y una alta motivación a cumplir lo planteado.

b) Compromiso.- Significa asumir los objetivos, y así, aportar al cumplimiento de los mismos. De igual forma al poseer un compromiso se buscan nuevas oportunidades para llegar a los mejores resultados.

c) Iniciativa.- Las personas con esta cualidad, tratan de ir más allá de lo que se esperaba de ellas, cubren las expectativas, y aprovechan al máximo las oportunidades. Este tipo de personas incentivan y movilizan al resto.

d) Optimismo.- Tiene que ver con la persistencia, es decir, siempre están intentando sin paralizarse ante los obstáculos que se les presente. Se centran más en una perspectiva que los lleve al éxito, en vez de una que los induzca miedo al fracaso.

4.- Empatía:

Reconocer los sentimientos de los demás, de manera que podamos ponernos en el lugar de las otras personas, es decir, ser capaces de ver las cosas desde su perspectiva.

Aquí destacamos la Comprensión de los demás, Orientación hacia el servicio, Desarrollo de los demás, Aprovechamiento de la diversidad, y la Conciencia Política.

a) Comprensión de los demás.- Es interesarse por el resto, percibir lo que sienten los demás, es decir, ver desde el punto de vista de la otra persona. Se enfoca a no criticar a las otras personas, y a poder entenderles o ponerse en su lugar.

b) Orientación hacia el servicio.- Ofrecen y dan al resto su ayuda desinteresada, orientados a proveer un bienestar a la otra persona. De manera que se reconozca y satisfaga las necesidades de otra persona.

c) Desarrollo de los demás.- Identificar las necesidades de las otras personas, a fin de ayudarles a desarrollarse, y de esta manera contribuir a su satisfacción.

d) Aprovechamiento de la diversidad.- Relacionarse bien con todos los individuos, considerando las diferentes percepciones, y aprovechando las oportunidades que nos puede brindar la diversidad.

e) Conciencia Política.- Saber reconocer las corrientes sociales y las relaciones de poder claves, de manera que se toman en cuenta las diferentes realidades.

5.- Habilidades Sociales:

Hace referencia a un buen manejo de nuestras emociones en las relaciones interpersonales.

Se toman en cuenta aspectos como, la Influencia (persuasión) , la Comunicación, el Liderazgo, la Catalización del cambio, la Resolución de Conflictos, la Colaboración y Cooperación, y las Habilidades de Equipo.

a) Influencia.- Tiene que ver el desarrollo de la persuasión, es decir, la capacidad de influencia que posean para captar la atención del resto y obtener su apoyo, de esta forma se pueden obtener resultados positivos de ello.

b) Comunicación.- Es comunicarse eficazmente, de esta forma, las personas con esta característica saben expresar abiertamente lo que desean decir y de igual manera mantienen una escucha activa. Decir de una forma clara y convincente lo que se piensa o se siente.

c) Liderazgo.- Al hablar de Liderazgo nos referimos a la capacidad de guiar a un grupo o al resto de personas con el ejemplo, inspirándoles, y estimulando el entusiasmo en ellos. Las personas con esta habilidad son capaces de orientar a un grupo hacia un buen desempeño.

d) Resolución de Conflictos.- Quiere decir que las personas dotadas de esta característica son capaces de ayudar a encontrar soluciones a las situaciones difíciles; como una mediación, es decir, que todos los implicados lleguen a exponer sus puntos de vista y estén de acuerdo con las soluciones.

e) Catalización del cambio.- Es reconocer las necesidades existentes y promover cambios en vías de mejora. Las personas con esta característica suelen iniciar o controlar el cambio.

f) Establecer Vínculos.- Es impulsar y cultivar las relaciones con las demás personas de su entorno, manteniendo relaciones eficaces. Estableciendo y manteniendo un rapport.

g) Colaboración y Cooperación.- Participar conjuntamente con el resto del grupo para la logro y éxito de los objetivos planteados, vinculando lazos de amistad y

confianza. Generalmente ese trabajo se dirige hacia la consecución de objetivos compartidos.

h) Habilidades de Equipo.- Es la capacidad de trabajar en equipo, es decir, no significa realizar las acciones de forma individual, sino en conjunto con el propósito de conseguir los objetivos impulsando la participación de todos. De manera que se consolida una identidad grupal, se genera un compromiso, y se comparten los méritos hacia todo el equipo.

Lo ideal es desarrollar las cualidades que no se posean o que se tengan en un nivel bajo, y mejorar las que ya se tienen. Es necesario tratar de encontrar un equilibrio, ya que como en todos los aspectos de la vida, los excesos no son buenos.

Todas las habilidades antes mencionadas no son totalmente independientes, muchas de estas, (o todas) pueden aparecer en nuestra vida diaria, algunas en un nivel más alto o mas bajo que otras, e interrelacionarse entre ellas. Por ejemplo la Empatía puede presentarse en la Comunicación, y al desarrollar la Empatía nos ayudaría también en las Habilidades Sociales.

1.6. Importancia de la Inteligencia Emocional en el Ámbito Laboral

Actualmente el manejo de Inteligencia Emocional en el ámbito laboral se ha convertido en un aspecto muy llamativo para el manejo de las actividades relacionadas con la administración de los Recursos Humanos, se puede desarrollar la Inteligencia Emocional para llevar una mejor comunicación, para mediación, liderazgo, asesoría, orientación y manejo de conflictos entre otras cosas. Daniel Goleman nos indica que “El cociente intelectual determina lo que sabe un ejecutivo, pero la inteligencia emocional determina lo que hará. El cociente intelectual es lo que permite entrar en una organización, pero la inteligencia emocional es lo que permite crecer en esa organización y convertirse en líder.”(www.gestiopolis.com).

No cabe duda la importancia que ha llegado a tener el manejo de la Inteligencia Emocional, por ello es necesaria la aplicación de esta en varias actividades dentro de las organizaciones.

Es importante destacar lo favorable que es la utilización de la inteligencia emocional en el trabajo directivo. Uno de los descubrimientos que obtuvo Daniel Goleman fue que: “...el CI ocupa el segundo puesto, por debajo de la inteligencia emocional, para

el ejercicio de un desempeño laboral sobresaliente...” (www.inteligencia-emocional.org).

La aptitud emocional es muy importante en el desarrollo laboral, es importante que cuando un individuo trabaja en equipo, debe tener la capacidad y habilidad de manejar sus emociones y las del resto ya que la esencia de su labor es lograr que otros ejecuten sus respectivos trabajos con efectividad, así como el motivar a sus subordinados y crear un ambiente de trabajo adecuado.

La Inteligencia Emocional nos permite “Tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de interactuar en equipo, y adoptar una actitud empática y social que nos brindará más posibilidades de desarrollo personal”. (Merino, 1995, pág. 11).

Es notorio que en la actualidad, se le da mucha importancia a otros aspectos que no tienen que ver simplemente con el coeficiente intelectual, considerando exitosas a las personas que han tenido éxito desarrollando otras capacidades o habilidades, y no solamente a las que tienen un excelente rendimiento académico. Tenemos por ejemplo deportistas que han alcanzado grandes triunfos, y no precisamente por sus calificaciones académicas, más bien por sus habilidades y capacidades, y porque no decirlo por la inteligencia kinésico- corporal como la propone Gardner.

Podemos citar además el énfasis que se pone en la actualidad al manejo de nuestras emociones, a la resolución de conflictos mediante la mediación, el coaching para alcanzar las metas en las organizaciones, la comunicación y programación neurolingüística, la aplicación de talleres para desarrollar habilidades, el trabajo en equipo, los talleres de desarrollo personal, entre otros, siendo estos solo algunos de los temas que se encuentran dentro de la teoría de la Inteligencia Emocional.

“Nuestras emociones, nos guían cuando se trata de enfrentar momentos difíciles y tareas demasiado importantes, los peligros, las pérdidas dolorosas, la persistencia hacia una meta a pesar de los fracasos, los vínculos con un compañero, la formación de una familia”. (Goleman, 1996, pág. 24).

1.7. Evaluación de Inteligencia Emocional

Para realizar el diagnóstico propuesto, he hecho uso de tres herramientas de evaluación psicológica:

- Un Test que valora la Inteligencia emocional denominado: CTI Inventario de Pensamiento Constructivo de Seymour Epstein. Una medida de la Inteligencia Emocional.
- Un cuestionario para evaluar el Autocontrol Emocional.
- Una Entrevista para valorar la Inteligencia Emocional: Entrevista Estructurada de Eventos Conductuales, basada en los 5 factores de la Inteligencia Emocional que propone Daniel Goleman.

1.7.1. Inventario de Pensamiento Constructivo, CTI

El autor de esta herramienta es Seymour Epstein, la finalidad del CTI es la valoración del Pensamiento Constructivo, así como de algunos aspectos de la Inteligencia Emocional, es por eso que lleva como subtítulo *Una medida de la inteligencia emocional*. A partir de este test se pueden obtener resultados ampliamente favorables, los mismos que pueden permitir predecir la eficacia en trabajo, las habilidades sociales, el Liderazgo, éxito académico, entre otros aspectos que puede evaluar este test.

La aplicación del CTI puede ser de forma individual o colectiva, puede ser aplicada a adolescentes y adultos que hayan cursado hasta sexto grado de primaria, la aplicación de este cuestionario puede durar entre 15 y 30 minutos. Y puede ser aplicado a hombres y mujeres.

El CTI, posee una dimensión general y seis escalas, y estas escalas se dividen en varias facetas. A la dimensión general se la denomina Pensamiento Constructivo Global, las seis escalas son: Emotividad la cual se divide en cuatro facetas, Eficacia que contiene tres facetas, Pensamiento Supersticioso, Rigidez que tiene tres facetas, Pensamiento Esotérico que contiene dos facetas, e Ilusión que se divide en tres facetas. El CTI incluye dos escalas para validar el test, estas son Deseabilidad y Validez.

Pensamiento Constructivo Global.- Esta constituye la dimensión general, a la cual se le identifica con las siglas *PCG*, esta dimensión “Esta compuesta por elementos

de otras escalas, puede ser definida en términos de las escalas que la integran: Emotividad, Eficacia, Rigidez, Pensamiento supersticioso y Pensamiento esotérico.” (CTI, 2000). El PCG se relaciona con el rendimiento intelectual, es decir, mide la habilidad para el uso del potencial intelectual.

Emotividad.- La Emotividad es una de las seis escalas que mide el test, se la identifica con las siglas *EMO*, es la que está más relacionada con la escala global. Las facetas de esta escala son: Autoestima, Tolerancia a la Frustración, Impasibilidad y Capacidad de sobreponerse. La interpretación de estas escalas se centra en los aspectos a los cuales su propia denominación hace referencia.

Eficacia.- Es otra de las escalas del test, sus siglas son *EFI*. Esta escala “Mide la tendencia a pensar automáticamente en términos que faciliten una acción eficaz” (CTI, 2000). Contiene tres facetas, las cuales son: Pensamiento positivo, Actividad y Responsabilidad.

Pensamiento Supersticioso.- Esta escala no contiene facetas, su siglas son *SUP*. Es interesante ya que se la asocia con otras medidas, como por ejemplo, medidas de depresión, de consumo de alcohol o drogas, entre otras, razón por la cual se la ha conservado en el CTI.

Rigidez.- Sus siglas son *RIG*, sus facetas son: Extremismo, Susplicacia e Intolerancia. Esta escala se relaciona con medidas de ira, introversión, neurotismo, depresión, entre otras, y en mejor medida tiene relación con la baja inteligencia.

Pensamiento Esotérico.- Se asocia con creencias de fenómenos extraños, es decir, ideas inusuales y creencias de fenómenos no comprobados. Los sujetos con altas puntuaciones en esta escala pueden poseer una insuficiencia de pensamiento crítico, y una exagerada confianza en las intuiciones. Las facetas de esta escala son: Creencias paranormales y Creencias irracionales. Sus siglas son *ESO*.

Ilusión.- Esta escala mide el grado en que el sujeto evaluado puede ser optimista sin fundamento. Se ha comprobado que las puntuaciones de esta escala tienen a decrecer progresivamente desde la infancia a la edad madura. Las siglas de esta escala son *ILU*, y sus facetas son: Euforia, Pensamiento estereotipado, e Ingenuidad.

Adicionalmente el test mide Deseabilidad y Validez, los cuales se manejan como puntos de referencia para la validez del CTI, de esta manera, para considerar que el

test sea válido se debe tener como resultado una puntuación T inferior a 70 en Deseabilidad, así como, una puntuación T superior a 30 en Validez. De no ser así, se debería realizar un retest, con los sujetos evaluados en los cuales los resultados de Deseabilidad y Validez, invaliden la aplicación de este test.

En las escala Emotividad y sus facetas, así como en Eficacia y sus facetas, y en la Pensamiento constructivo global, son deseables puntuaciones elevadas. Mientras que las puntuaciones bajas son deseables en las escalas: Rigidez, Pensamiento esotérico, Creencias Irracionales e Ilusión.

Modificaciones realizadas al CTI.- Es preciso mencionar ciertos cambios que fueron necesarios hacer en el cuadernillo del CTI, el objeto de estos cambios estuvo orientado a que se pueda tener un mejor entendimiento del cuestionario, de manera que no se den ciertas dificultades en los evaluados, al momento de la aplicación. Estos cambios se dieron luego de un análisis previo entre un grupo de estudiantes egresadas de psicología laboral y nuestra profesora guía o tutora.

1.7.2. Cuestionario para evaluar el Autocontrol Emocional

Para la evaluación del Autocontrol Emocional he tomado el cuestionario denominado *Autodominio* del Libro “Diseño y evaluación de programas de educación emocional” de Manuel Alvarez Gonzalez.

Fue conveniente evaluar este factor debido a que el Autocontrol no consta en el CTI, y este es uno de los aspectos que se toman en cuenta dentro de la Autorregulación, siendo la Autorregulación uno de los cinco factores claves de la Inteligencia Emocional, propuestos en la teoría de Daniel Goleman.

El Autocontrol según la definición de Goleman es la “Capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos”. (Goleman, 2004, pág. 50).

El cuestionario esta expuesto como anexo 1.

1.7.3. Entrevista para valorar la Inteligencia Emocional

Para la estructuración de la entrevista que también lleva como finalidad recolectar información que aportará al diagnóstico, he utilizado como guía algunos cuestionarios para evaluar la Inteligencia Emocional, que se encuentran expuestos en el libro de Robert K Cooper, denominado “La inteligencia emocional aplicada al Liderazgo”.

El objetivo primordial de la Entrevista fue evaluar la Inteligencia Emocional en base a los cinco factores, o habilidades emocionales y sociales básicas, de la Inteligencia Emocional que propone Goleman, los cuales son: Conciencia de sí mismo, Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades Sociales.

Se ha visto conveniente que el tipo de la entrevista sea de Eventos Conductuales, de esta forma se ha podido obtener una información más efectiva para el diagnóstico. Ya que el tipo de preguntas utilizadas en ese tipo de entrevista, tratan de explorar las experiencias vividas del sujeto evaluado, con ejemplos reales y concretos.

El formato de la entrevista se presenta como Anexo 2.

1.8. Sugerencias para desarrollar la Inteligencia Emocional

Dentro del manual se proponen algunas pautas o sugerencias para desarrollar las cinco competencias o habilidades planteadas por Daniel Goleman en su teoría de la Inteligencia Emocional. A continuación se detallan algunas sugerencias para desarrollar de cada una de las habilidades de Goleman, estas propuestas de desarrollo están formuladas en base a las diferentes técnicas aprendidas dentro del curso de graduación.

Conciencia de sí mismo: El desarrollo de esta habilidad depende de nuestro propio esfuerzo, es importantísimo confiar en nuestras potencialidades, y valorar nuestra vida tal y como es.

Recomendaciones:

- Escriba una lista de sus cualidades y virtudes. Mírese al espejo y dígalas en voz alta tomando conciencia de lo que dice.

- Analice sus fortalezas y debilidades, de manera que pueda diferenciar cuales son sus capacidades y cuales sus debilidades, y de esta forma fortalecer las capacidades que ya posee y desarrollar (o mejorar) las debilidades que desea corregir.
- Al final del día puede tomarse unos 15 minutos para evaluarse a sí mismo. Póngase cómodo, cierre los ojos y preguntarse: ¿que hizo bien?, ¿que cree que estuvo mal?, ¿por qué actuó de una u otra forma?, ¿qué le impulso a hacer esto o aquello?. De esta forma puede evaluar sus propias conductas.

Autorregulación: Lo ideal para tener un autocontrol es aprender a reconocer en el momento adecuado lo que estamos sintiendo y dominar nuestros sentimientos, no dejar que ellos nos dominen a nosotros. Solo quien sabe reconocer como se siente y por qué se siente así puede manejar sus emociones.

Recomendación:

- Una forma de reconocer lo que estamos sintiendo es: Cuando estamos pasando por una situación que nos produzca alguna emoción como ira, rabia, alegría, tristeza. Preguntarnos a nosotros mismos: ¿Qué estoy sintiendo en este momento? ¿Qué estoy haciendo? ¿Qué trato de evitar en este momento? ¿Qué quiero o que espero?.
- Nunca tome decisiones en un momento de ira, enojo o ansiedad, es mejor tranquilizarse y relajarse. Para así tratar de valorar mejor la situación que está atravesando.

Motivación: Cuando nos gusta hacer algo nos resulta más fácil tener iniciativa y generar un compromiso, es por eso que es favorable hallarle gusto a todo lo que hacemos, ver el lado positivo de las cosas.

Y es importante también que en nuestros momentos libres hagamos las cosas que más nos gusta, como practicar algún deporte, ir a lugares donde nos sintamos muy a gusto, compartir momentos de calidad con la familia, entre otras cosas que nos ayudan a liberar las tensiones o el estrés que se puede dar en el día a día.

Recomendación:

- Escriba una lista de todas sus fortalezas y cualidades. Luego dígaselas a usted mismo mirándose en un espejo.

- Plántese metas y objetivos para su vida, y luche para alcanzarlos. Aunque a veces se le presenten obstáculos, esfuércese por alcanzar lo que desea.
- Piense en las cosas que le motivan diariamente.

Empatía: Ponerse en el lugar de la otra personas, preguntándonos a nosotros mismos como nos sentiríamos si estuviéramos atravesando la situación que está viviendo la otra persona. Es mejor tratar de comprender a las otras personas y no criticarlas.

Recomendaciones:

- Cuando sienta ganas de explotar, o gritar a otra persona. Trate de tranquilizarse respire profundo y piense: ¿Cómo me sentiría yo si otra persona actuara así conmigo?.
- Si alguna persona cercana a usted está atravesando por alguna situación difícil. Pregúntese a usted mismo: ¿Cómo me sentiría yo, si eso me estuviera pasando a mí?.

Habilidades Sociales: Las experiencias al interactuar con otras personas nos podrían ayudar a desarrollar el trabajo en equipo, promoviendo un clima de amistad y cooperación.

Recomendaciones:

- Si tiene ideas que usted considere que pueden aportar a mejorar alguna situación, no dude en exponerlas, ya sea ante su grupo de trabajo, su grupo de amigos, o su familia.
- Trate de relacionarse mejor con su grupo de trabajo. Cuando exista alguna reunión dentro o fuera del trabajo es mucho mejor si usted asiste.
- Todo equipo de trabajo tiene metas en común, es mejor si se trabaja en conjunto para lograr el éxito. Trate de participar conjuntamente con el resto del grupo en las tareas que no necesariamente requieran ser realizadas por una sola persona.

CAPÍTULO 2

INTRODUCCIÓN

Este capítulo describe detalladamente todo el proceso que se llevó a cabo para cumplir con el objetivo general y los objetivos específicos propuestos dentro de este proyecto de graduación. El proceso se explicará mediante la información real de uno de los colaboradores, la razón por la que explicaré todo el proceso mediante los datos de una sola persona es para dar una explicación más detallada del trabajo realizado.

He visto adecuado realizar el presente proyecto con el fin de aportar en el proceso de desarrollo de la Gerencia de Control de Producción e Ingeniería Industrial de la Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A., ya que, esta es un área considerada como una puerta de entrada al Departamento de Manufactura y el personal nuevo debe comprometerse de manera tal que aporte al cumplimiento con los objetivos, misión y metas que se ha propuesto la compañía. Recordemos que el enunciado general del presente proyecto es: “Diagnostico de Inteligencia Emocional al personal de la Gerencia de Control de Producción e Ingeniería Industrial de la Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A. año 2006”.

Dentro de este capítulo se encuentra toda la información práctica que demuestra como se fueron cumpliendo los objetivos planteados, en donde se podrán encontrar fotografías tomadas en el momento de aplicación del test utilizado el cual se denomina Inventario de Pensamiento Constructivo (CTI), y del Cuestionario para valorar autodomínio emocional; un listado con los nombres de los ocho participantes de este proceso, su cargo en la empresa y su edad; la hoja de aplicación del CTI; el perfil gráfico de resultados; el cuestionario anteriormente mencionado; la entrevista realizada de eventos conductuales; el informe de los resultados del CTI y el Cuestionario; el Informe Final de Resultados en donde se encuentran expuestos los resultados de todo el proceso, es decir, los resultados del CTI, del cuestionario y de la entrevista estructurada de eventos conductuales; y una propuesta de un plan de desarrollo. Al final de la explicación de todo el proceso práctico se presentan los resultados finales y planes de desarrollo de todos los colaboradores que participaron en este proceso; y por último una descripción de los resultados de la deseabilidad y validez del CTI. Adicionalmente se anexan los formatos de las herramientas utilizadas.

PARTE PRÁCTICA

El objetivo general del presente trabajo de graduación fue Diagnosticar La Inteligencia Emocional de 8 colaboradores de la Gerencia de Control de Producción e Ingeniería Industrial de la Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.

Para cumplir el objetivo propuesto se fueron desarrollando los siguientes pasos:

- a) Se aplicó un Test que valora la Inteligencia emocional denominado “CTI Inventario de Pensamiento Constructivo”, y también un cuestionario para evaluar el Autocontrol Emocional.
- b) Posteriormente fueron entregados informes individuales con los resultados de la aplicación del test y del cuestionario.
- c) Se llevó a cabo una entrevista de retroalimentación con cada uno de los colaboradores en donde se les entregó los informes.
- d) También se realizaron entrevistas estructuradas individuales con el fin de recolectar información que aportó al diagnóstico.
- e) Se elaboraron informes individuales con los resultados del Test, el cuestionario y la entrevista, es decir, de todo el proceso del diagnóstico de la Inteligencia Emocional, y estos fueron entregados a cada colaborador.
- f) También se elaboró una propuesta de un plan de desarrollo para cada uno de los colaboradores, para así motivarles a mejorar sus competencias emocionales. Las propuestas de desarrollo fueron entregadas de forma individual.
- g) Como un complemento de este proceso se elaboró un manual sobre desarrollo y manejo de Inteligencia Emocional para que sirva de guía a los empleados de esa área. El manual fue entregado el día de entrega de los informes finales y los planes de desarrollo.
- h) Se presentó todo el proceso práctico a un experto en el tema para que proceda con la validación.
- i) Para proceder con una segunda validación se entregó parte del proceso y el manual elaborado, a uno de los directivos del área de Recursos Humanos.
- j) La tercera validación fue realizada con uno de los colaboradores.
- k) Al final de este capítulo se encuentran los respectivos anexos excepto el 4, 5 y 6 que no se expone en esta presentación ya que son datos confidenciales, así como los nombres de los participantes.

Este proyecto de graduación pudo ser realizado gracias a la colaboración de ocho participantes, quienes desempeñan sus diferentes funciones en la Gerencia de Control de Producción e Ingeniería Industrial, los nombres no serán identificados por la confidencialidad que se deberá tener en los resultados.

	PARTICIPANTES	CARGO	EDAD
1	A	Industrial Engineer	27
2	B	Scheduler	45
3	C	Production Contr.& Industr. Eng. Assist.	43
4	D	Scheduler	30
5	E	Industrial Engineer	30
6	F	Production Controller	28
7	G	Industrial Engineer	33
8	H	Production Controller	26

En la siguiente fotografía se puede observar a seis de los colaboradores del proceso antes de la aplicación del CTI. La razón por la cual no se encuentran las otras dos personas fue debido a que al realizar turnos rotativos se les tuvo que aplicar el test y el cuestionario en un horario diferente.



A continuación se presentará una explicación más detallada de todo el proceso, mediante los datos de una de las personas que colaboraron en este proyecto.

La razón por la que explicaré todo el proceso mediante una sola persona es para dar una explicación más detallada del trabajo realizado, expondré como muestra el proceso con la participante “X”, ella desempeña el cargo de: Asistente de la Gerencia de Control de Producción e Ingeniería Industrial, y es una de las colaboradoras en la realización de este proyecto.

Aplicación del “CTI Inventario de Pensamiento Constructivo”

Una medida de la Inteligencia Emocional.

El test fue aplicado en las instalaciones de la empresa, fue el primer paso para el diagnóstico. Previamente se entregó una invitación a cada una de las personas participantes, una muestra del modelo de las invitaciones se presenta en el anexo 3. En esta fotografía se puede observar a “X” respondiendo a las preguntas que propone el CTI.



En la siguiente página se presenta la muestra de la hoja de aplicación del CTI y del gráfico del perfil del respectivo test. Los perfiles de todos los participantes se muestran en anexo 4.



Apellidos y nombre

Edad

Sexo

V

M

Fecha

Centro / Empresa

Rodee la alternativa (A a E) que refleje mejor su forma de pensar o actuar.

A

En total desacuerdo

B

En desacuerdo

C

Neutral

D

De acuerdo

E

Totalmente de acuerdo

1	A B C D E	28	A B C D E	55	A B C D E	82	A B C D E
2	A B C D E	29	A B C D E	56	A B C D E	83	A B C D E
3	A B C D E	30	A B C D E	57	A B C D E	84	A B C D E
4	A B C D E	31	A B C D E	58	A B C D E	85	A B C D E
5	A B C D E	32	A B C D E	59	A B C D E	86	A B C D E
6	A B C D E	33	A B C D E	60	A B C D E	87	A B C D E
7	A B C D E	34	A B C D E	61	A B C D E	88	A B C D E
8	A B C D E	35	A B C D E	62	A B C D E	89	A B C D E
9	A B C D E	36	A B C D E	63	A B C D E	90	A B C D E
10	A B C D E	37	A B C D E	64	A B C D E	91	A B C D E
11	A B C D E	38	A B C D E	65	A B C D E	92	A B C D E
12	A B C D E	39	A B C D E	66	A B C D E	93	A B C D E
13	A B C D E	40	A B C D E	67	A B C D E	94	A B C D E
14	A B C D E	41	A B C D E	68	A B C D E	95	A B C D E
15	A B C D E	42	A B C D E	69	A B C D E	96	A B C D E
16	A B C D E	43	A B C D E	70	A B C D E	97	A B C D E
17	A B C D E	44	A B C D E	71	A B C D E	98	A B C D E
18	A B C D E	45	A B C D E	72	A B C D E	99	A B C D E
19	A B C D E	46	A B C D E	73	A B C D E	100	A B C D E
20	A B C D E	47	A B C D E	74	A B C D E	101	A B C D E
21	A B C D E	48	A B C D E	75	A B C D E	102	A B C D E
22	A B C D E	49	A B C D E	76	A B C D E	103	A B C D E
23	A B C D E	50	A B C D E	77	A B C D E	104	A B C D E
24	A B C D E	51	A B C D E	78	A B C D E	105	A B C D E
25	A B C D E	52	A B C D E	79	A B C D E	106	A B C D E
26	A B C D E	53	A B C D E	80	A B C D E	107	A B C D E
27	A B C D E	54	A B C D E	81	A B C D E	108	A B C D E

SI HA TERMINADO ANTES DEL TIEMPO CONCEDIDO, REPASE SUS CONTESTACIONES



Autor: Seymour Epstein.

Copyright © 2011 by TEA Ediciones, S. A. - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados.

Editor: TEA Ediciones, S. A.; Fray Bernardino Sahagún, 24; 28036 Madrid - Printed in Spain. Impreso en España.



TEA Ediciones, S.A.

CTI

Inventario de Pensamiento Constructivo

Seymour Epstein

Perfil

María Victoria Lozada Lazo

Edad: 43 años

Sexo: Mujer

D.N.I.: 06

Responsable: Luisa Fernanda Cedillo A.

Fecha: 2/7/2006

La información presentada en este informe es el resultado de la corrección y posterior análisis de las respuestas dadas por el propio sujeto evaluado. Su interpretación y las conclusiones que deriven deben ser únicamente hechas por profesionales de la Psicología con el suficiente conocimiento de la prueba aplicada. TEA Ediciones recuerda que las pruebas de evaluación psicológica deben ser utilizadas respetando plenamente las normas deontológicas establecidas por los colegios profesionales.

© Autores de la solución informática: Xavier Minguijón Martínez
© TEACTI 3.00 by TEA Ediciones, S.A. 2001

DATOS PERSONALES

D.N.I.: 06

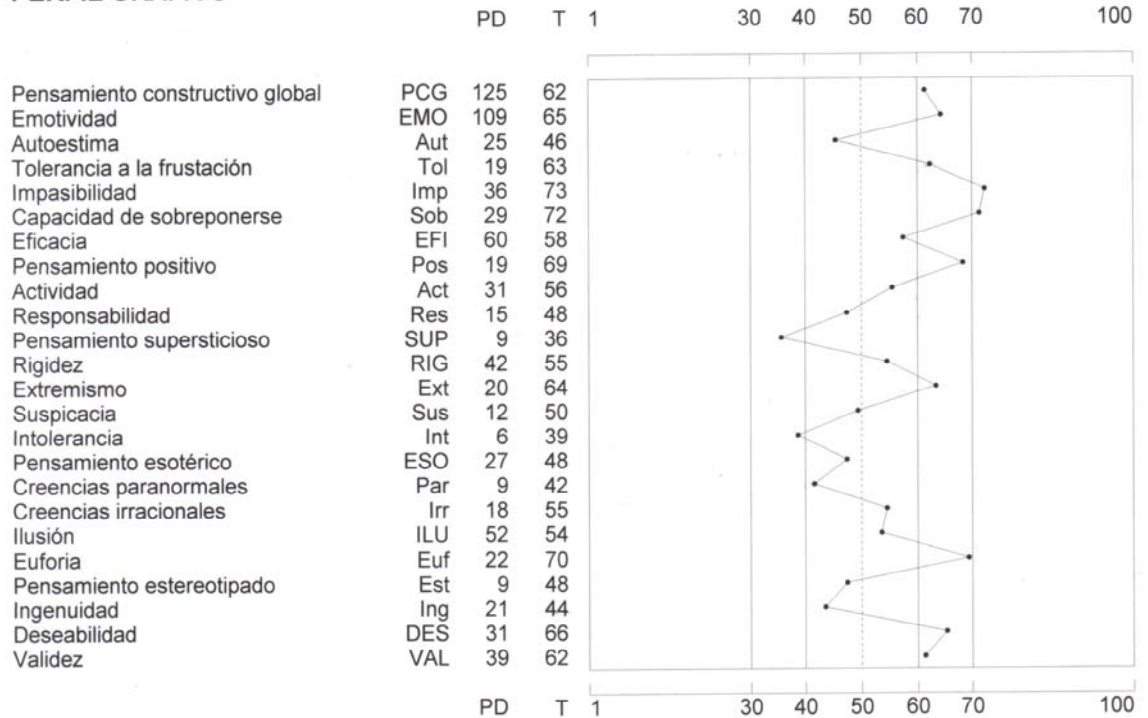
Nombre: María Victoria Lozada Lazo

Edad: 43 Sexo: Mujer

Fecha: 2/7/2006

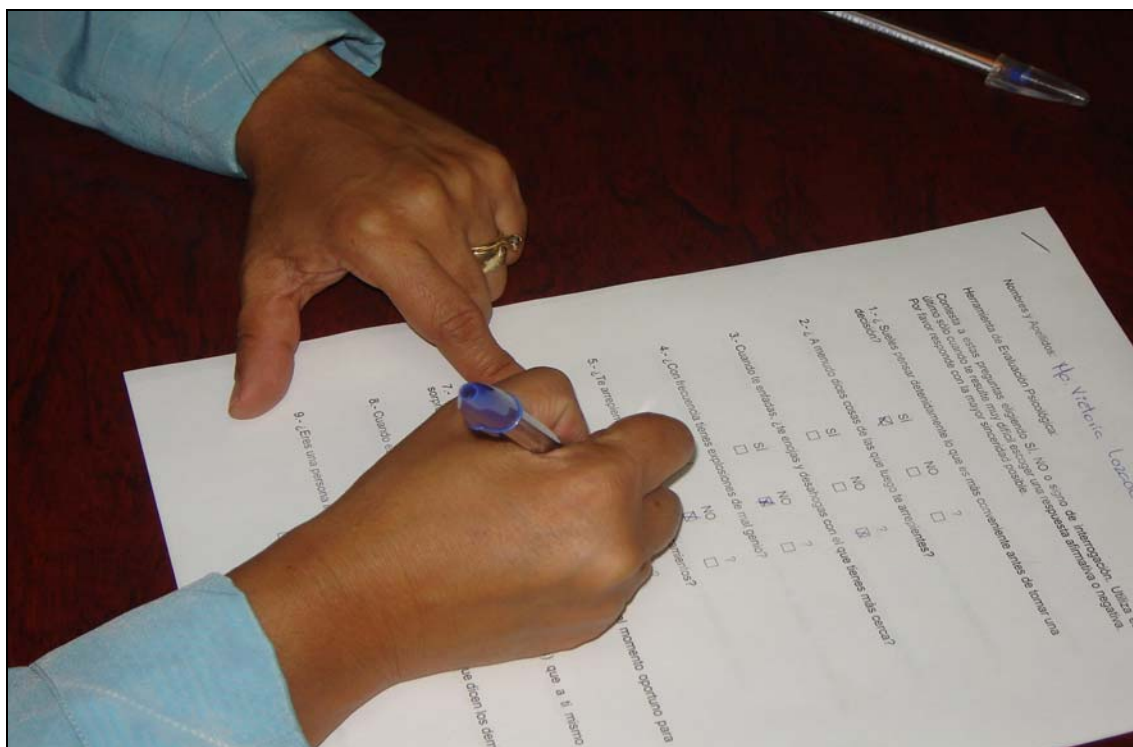
Responsable: Luisa Fernanda Cedillo A.

Baremo: Varones + Mujeres

PERFIL GRÁFICO

Cuestionario para la valoración del Autodominio Emocional

En la siguiente fotografía se muestra a la participante "X" contestando a las diferentes preguntas que se encuentran el cuestionario aplicado.



El cuestionario fue aplicado luego de la ejecución del test, una muestra de dicho cuestionario se presenta a continuación, el cual no tiene datos reales de la participante, por la confidencialidad de los resultados.

Los cuestionarios aplicados a todos los colaboradores se encuentran como anexo 5.

Nombres y Apellidos:

Edad:

Herramienta de Evaluación Psicológica:

Contesta a estas preguntas eligiendo SÍ, NO o signo de interrogación. Utiliza este último sólo cuando te resulte muy difícil escoger una respuesta afirmativa o negativa.

Por favor responde con la mayor sinceridad posible.

1.- ¿Sueles pensar detenidamente lo que es más conveniente antes de tomar una decisión?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

2.- ¿A menudo dices cosas de las que luego te arrepientes?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

3.- Cuando te enfadas, ¿te enojas y desahogas con el que tienes más cerca?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

4.- ¿Con frecuencia tienes explosiones de mal genio?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

5.- ¿Te arrepientes de muchos de tus comportamientos?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

6.- Cuando estás enfadado con alguien, ¿sabes esperar el momento oportuno para hablar de lo sucedido?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

7.- A veces adoptas conductas violentas (verbales o físicas) que a ti mismo te sorprenden?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

8.- Cuando estás inquieto o preocupado, ¿puedes escuchar lo que dicen los demás?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

9.- ¿Eres una persona impaciente en general?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

10.- ¿Te alteras mucho cuando te enfadas?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

11.- ¿Te pones violento al beber algunas copas?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

12.- En un casino, ¿te resulta fácil dejar de jugar si vas ganando bastante o perdiendo más dinero del previsto?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

13.- ¿Alguna vez has pensado que lo mejor que se podría hacer con ciertas personas es matarlas?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

14.- ¿Si alguien se dirige a ti con agresividad, aunque sin peligro, ¿reaccionas también violentamente?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

15.- ¿Cuándo algo te gusta mucho, ¿lo compras sin tener en cuenta su utilidad ni tu situación económica?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

16.- ¿Hay ocasiones en que no sabes realmente por qué hiciste esto o aquello?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

17.- ¿A veces comes o bebes de un modo descontrolado?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

18.- ¿Te ves envuelto sin razón en situaciones peligrosas o muy arriesgadas?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

19.- ¿Tienes arrebatos de afecto hacia alguien sin que haya nada que los justifique?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

Muchas Gracias!

Informe Individual de la Aplicación del CTI y del Cuestionario

Luego de haber corregido el test y el cuestionario se entregó un informe individual a cada uno de los colaboradores con los resultados de la aplicación de estas dos herramientas de evaluación psicológica. El ejemplo del Informe se muestra a continuación.

INFORME DE RESULTADOS

DATOS PERSONALES:

NOMBRE: XXX.

EDAD: 43 años

EMPRESA: ERCO

FECHA: 18 de Julio de 2006

HERRAMIENTAS APLICADAS:

- CTI: Inventario de Pensamiento Constructivo (Test).
- Cuestionario para evaluar Autodominio.

RESULTADOS:

Luego de la aplicación de las dos herramientas para medir la inteligencia emocional, se pueden apreciar los siguientes resultados:

La persona evaluada presenta un nivel alto de pensamiento flexible, es decir, adapta muy bien su modo de pensar a las modalidades de diferentes situaciones. Suele ser capaz de aceptar lo incontrolable sin la angustia indebida. Se acepta bien a sí misma y a los demás, no juzga a la gente como buena o mala, sino que evalúa sus conductas.

Además dentro de este perfil podemos encontrar que la persona evaluada es capaz de enfrentarse a las situaciones potencialmente estresantes más bien como un desafío que con temor, es por eso que puede experimentar menos estrés que los demás.

Se acepta tal y como es, no se toma las cosas de forma personal y no suele ser excesivamente sensible a las críticas. Por lo general no se siente afectada por el recuerdo de adversidades pasadas, no reacciona en exceso a las actuales y no se preocupa demasiado por las futuras.

Tiene una gran capacidad para tolerar la frustración, es decir, no tiende a sobregeneralizar el significado de los acontecimientos negativos del pasado. Tiene mucha facilidad para tolerar la incertidumbre, los contratiempos, el rechazo y la desaprobación. No se obsesiona por los acontecimientos negativos del pasado. Tiene un buen control de sus emociones.

Es optimista, entusiasta, y fiable, intenta hacer lo mejor posible en todas las situaciones. Tiende a pensar de forma realista. Posee un nivel intermedio de pensamiento rígido, es decir, puede sentirse incómoda e incluso alterada cuando no se cumplen sus expectativas, pero no en gran medida.

Entrevista de Retroalimentación y Validación

En esta entrevista individual se conversó con cada una de las personas a cerca del proceso. En donde se les aclaró sus dudas respecto al informe entregado, y se validó parte del proceso.

Para la respectiva validación se realizaron preguntas que ayudarían a conocer sus opiniones acerca de diferentes aspectos referentes al proceso, entre las preguntas que se realizaron estuvieron: que tal le pareció el informe, como le pareció el proceso, está de acuerdo con los resultados, que recomendaciones podría usted sugerir, que tal le pareció el test, que tal le pareció el cuestionario, que no le gustó, que es lo que más le gustó.

Los resultados de la validación se encuentran expuestos en el anexo 7.

Entrevista de diagnóstico

para valorar la Inteligencia Emocional

La entrevista efectuada, fue una entrevista estructurada de eventos conductuales en base a las 5 habilidades de la inteligencia emocional que propone Daniel Goleman.

El objetivo de dicha entrevista fue recolectar información que aporte al diagnóstico. La razón por la que se realizó una entrevista de eventos conductuales, fue porque este tipo de entrevistas exploran la vida del sujeto en base a sus experiencias o sucesos vividos. Las entrevistas realizadas se muestran en anexo 6. Debido a que los datos no serán expuestos, el anexo 6 no se expondrá en esta presentación.

ENTREVISTA DE EVENTOS CONDUCTUALES

Entrevista estructurada en base a los 5 factores de la Inteligencia Emocional que propone Daniel Goleman:

- **Autoconocimiento** (Conciencia de uno mismo)
- **Autorregulación** (Control Emocional / Autocontrol)
- **Motivación** (Compromiso / Afán de Triunfo)
- **Empatía** (Percibir emociones del resto)
- **Habilidades Sociales** (Nuestras emociones en las relaciones interpersonales).

Datos Personales

Nombre completo: XXX

Edad: 43 años.

Empresa: Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.

Cargo: Asistente de Control de Producción e Ingeniería Industrial.

Fecha: 17 de Julio de 2006.

Responsable: Fernanda Cedillo Armijos.

Desarrollo de la Entrevista

Autoconocimiento:

1.- ¿Cree usted que es conciente de sus sentimientos la mayor parte del tiempo? ¿ Sabe reconocer sus emociones?

Sí, y reconozco mis emociones porque si estoy contenta lo demuestro porque me siento feliz y sonrío. Y si estoy preocupada por ejemplo lo demuestro en mis facciones y el estado de ánimo diferente de cuando estoy contenta.

2.- ¿Cuándo usted está triste, alegre, tiene miedo, tiene ira, etc, usted sabe porqué se siente así? ¿Cómo se da cuenta?

Sí, yo creo que siempre se reconocer como me siento. Porque lo demuestro con mímica, si estoy triste las facciones de mi cara lo demuestran y los ánimos que tenga.

3.- ¿ Antes de tomar alguna decisión se suele guiar por sus sentimientos?

Cuénteme alguna experiencia en la que cree que se guió por lo que sentía.

No siempre me guió por lo que siento. Pero alguna vez cuando me enteré de algo que decían de una amiga, defendí su posición aún con los superiores.

Autorregulación:

4.- Cuando usted se ha encontrado estresado en el trabajo y uno de sus compañeros ha actuado de un modo inadecuado para usted. Que ha hecho?

Como ha reaccionado?

Por lo general no suele pasarme pero cuando me ha pasado, me trato de tranquilizar y lo disculpo y dejo que pase la tormenta.

5.- ¿Cuando una persona actuó de una forma en la que a usted no le gustó como reaccionó?

Acepto y luego le pregunto por qué fue su reacción de esa forma.

6.- ¿Es usted de las personas que muchas veces hace las cosas por impulso o siempre piensa 2 veces antes de hacer algo? (Cuando no es una decisión muy trascendental).

Si no es una cuestión que afecta a terceros, yo reacciono por impulso de vez en cuando.

Motivación:

7.- Sabe usted cuales son las cosas que le motivan diariamente? Me podría decir cuales y porque?

Dios porque es el ser que guía mi camino, luego hijo y mi esposo, quienes me ayudan a continuar el sendero.

8.- Tiene metas a largo o corto plazo por las cuales se esfuerza día a día? Cuales son?

Las metas por las que me esfuerzo día a día son el ser una buena madre y esposa.

9.- ¿Al pensar en sus metas, Como se siente?

Me siento bien porque creo que mis esfuerzos dan frutos y yo me siento muy feliz con mi familia.

Empatía:

10.- Al tratar con otras personas puede reconocer lo que está sintiendo esa otra persona? Cuénteme una situación en la que pudo reconocer lo que la otra persona sentía.

Cuando son mis amigas me es más fácil reconocer como se sienten, si están felices, tristes, o con alguna preocupación. Cuando una de mis amigas estaba atravesando por un problema, antes de que me cuente yo ya podía ver su tristeza y preocupación.

11.- Cuando usted esta conversando con alguien suele poner atención o concentrarse en lo que la otra persona esta diciendo, o suele distraerse?

Siempre le pongo atención, porque si conversa conmigo es porque le interesa que le escuche.

12.- A usted le ha resultado fácil o difícil ver las cosas desde el punto de vista de otra persona? Cuénteme un ejemplo.

No muy fácil, por ejemplo: Con mi esposo, cuando tengo que llamarle la atención a mi niño algunas veces él es más flexible pero no lo contradigo en la presencia del niño sino converso luego.

13.- ¿Cree usted que se puede poner en el lugar de los demás? Cuénteme alguna experiencia en la que haya pasado eso.

Yo creo que sí. Cuando una amiga se molestó conmigo sin ninguna razón aparente, luego de varias semanas comprendí que había sido por cambio de tareas, se hicieron las pases y todo quedó ahí.

Habilidades Sociales:

14.- Cuando uno de sus compañeros ha hecho un buen trabajo. Usted le hizo saber lo que usted pensaba? (Es decir, que para usted, el/ella hizo un buen trabajo).

Sí, igual si puedo ayudar para que resulta mejor su trabajo lo hago saber.

15.- ¿Le resulta fácil trabajar con otras personas o prefiere el trabajo individual? Como se da cuenta de eso?

Por mi profesión trabajo con varias personas y me parece que ambas partes nos sentimos cómodos y me agrada.

16.- Cuando algunos de sus compañeros ha tenido ciertas diferencias que han provocado discusión, usted como ha reaccionado? (Ejemplo: Ha tratado de tranquilizarlos, le da la razón a uno de ellos, actúa de forma indiferente).

Ese momento no intervengo pero a la primera oportunidad lo comento con cada uno y les doy mi punto de vista.

Informe final de resultados

Con los resultados del Test, el cuestionario y la entrevista, se realizó un informe individual para cada una de las personas que participaron en este proyecto.

En este informe se exponen los resultados de las tres herramientas de evaluación psicológica que se aplicaron, es decir, de todo el proceso del diagnóstico de la Inteligencia Emocional, y estos fueron entregados a cada colaborador de forma individual.

Vale la pena mencionar que el Inventario de Pensamiento Constructivo (CTI), iba a ser en un inicio la herramienta principal para realizar el diagnóstico, pero este no evalúa la inteligencia emocional como tal, es por eso que fue necesario recurrir a otras herramientas de valoración, ya mencionadas anteriormente. (Cuestionario para evaluar el Autocontrol Emocional, entrevista estructurada de eventos conductuales).

A continuación se encuentra el informe de todo el proceso que fue entregado a uno de los participantes. Los informes de los demás participantes se presentarán más adelante.

INFORME FINAL DE RESULTADOS

INTELIGENCIA EMOCIONAL

INTRODUCCIÓN:

Este informe es el resultado de un proceso de valoración de la Inteligencia Emocional, mediante la aplicación de tres herramientas de evaluación psicológica. El presente informe tiene como objetivo darle a conocer los resultados del proceso en el cuál usted ha sido partícipe. Aquí se pueden apreciar los aspectos de la inteligencia emocional que usted posee y los que puede desarrollar.

DATOS PERSONALES:

NOMBRE: XXX.

EDAD: XXX

CARGO: XXX.

ÁREA: Gerencia de Control de Producción e Ingeniería Industrial.

EMPRESA: Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.

FECHA: 28 de Julio de 2006.

RESPONSABLE: Luisa Fernanda Cedillo Armijos.

HERRAMIENTAS APLICADAS:

- CTI: Inventario de Pensamiento Constructivo, una medida de la inteligencia emocional.
- Cuestionario para evaluar Autocontrol Emocional.
- Entrevista para la valoración de competencias o habilidades emocionales.

RESULTADOS:

Dentro de este perfil psicológico podemos encontrar que la persona evaluada:

Es capaz de reconocer sus emociones, se acepta bien a sí misma y a los demás, no acostumbra a juzgar a la gente como buena o mala, sino que evalúa sus conductas. Le es fácil relacionarse con sus compañeros de trabajo.

Es optimista, entusiasta, y fiable, intenta hacer las cosas lo mejor posible en todas las situaciones. Cuando conversa con alguien le gusta poner atención a lo que la otra persona está diciendo. Su familia es la motivación que le impulsa a esforzarse día a día. Se acepta tal y como es, no se toma las cosas de forma personal y no suele ser muy sensible a las críticas.

Posee un buen control de sus emociones, cuando debe tomar una decisión importante piensa detenidamente, en momentos de estrés no se desahoga con las otras personas más bien trata de tranquilizarse. A pesar de que tiene un buen autocontrol emocional a veces puede ser impulsiva y esto le podría llevar a hacer cosas de las que luego se puede arrepentir. Suele ser impaciente. Posee un nivel intermedio de pensamiento rígido, es decir, puede sentirse incómoda e incluso alterada cuando no se cumplen sus expectativas, pero no en gran medida.

A veces le puede resultar un poco complicado ponerse en el lugar de otra persona en el sentido de tratar de entender las razones del comportamiento de otra persona.

Es una persona que suele adaptar muy bien su modo de pensar a las modalidades de diferentes situaciones. Es capaz de enfrentarse a las situaciones estresantes como un desafío más que con temor, por esta razón puede experimentar menos estrés que los demás.

Por lo general no se siente afectada por el recuerdo de malas experiencias del pasado, no reacciona en exceso a las actuales y no se preocupa demasiado por las futuras. Tiene una gran capacidad para tolerar la frustración, es decir, no tiende a sobregeneralizar el significado de los acontecimientos negativos del pasado. Tiende a pensar de forma realista.

FORTALEZAS

- Es optimista, entusiasta y se interesa por los demás.
- Tiene facilidad para relacionarse con otras personas.
- Posee una gran capacidad de sobreponerse ante situaciones negativas del pasado.
- Se esfuerza por hacer las cosas lo mejor posible.

RECOMENDACIONES

A veces puede ser impulsiva y esto le podría llevar a hacer cosas de las que luego se pueda arrepentir. Se recomienda desarrollar el Autocontrol.

Aunque su rigidez de pensamiento no es muy elevada, no se puede dejar de lado que posiblemente esto le puede traer ciertas limitaciones. Se recomienda desarrollo de pensamiento flexible.

En ocasiones le puede resultar un poco difícil entender la perspectiva de otra persona. Se recomienda desarrollar Empatía.

MATERIAL DE APOYO

Conjuntamente con este informe de resultados se le entrega una propuesta de desarrollo, en donde usted encontrará algunas sugerencias que le podrían ayudar a desarrollar las habilidades emocionales en las cuales se recomienda una mejora.

Adicionalmente se entregará a su área de trabajo un manual de inteligencia emocional, en donde usted podrá conocer un poco más a cerca de este tema. Igualmente el manual contiene sugerencias para desarrollar las cinco competencias o habilidades emocionales básicas de la inteligencia emocional.

Luisa Fernanda Cedillo Armijos
Psicología Laboral y Organizacional
Universidad del Azuay

Manual de Inteligencia Emocional

La entrega del Manual fue un complemento de este proceso. Se elaboró un manual sobre los aspectos más representativos de la Inteligencia Emocional, en donde se detallan los conceptos de las diferentes habilidades o competencias emocionales expuestas por Daniel Goleman, y además se citan algunas sugerencias para desarrollar la inteligencia emocional.

El objetivo de facilitar un manual fue para proporcionar una guía de inteligencia emocional a los empleados del área de: Gerencia de Control de Producción e Ingeniería Industrial de la Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.

Propuesta de un Plan de Desarrollo

El Plan de Desarrollo fue una propuesta para motivar a los participantes del proceso a mejorar sus competencias emocionales. Para la realización del Plan de Desarrollo se tomaron en cuenta los aspectos en los que los individuos se encontraban en los niveles más bajos.

Es por eso que el plan de desarrollo se basa en los resultados individuales de los colaboradores, por lo tanto se elaboró una propuesta de Plan de Desarrollo para cada una de las personas, y fueron entregadas de forma individual.

Para realizar las propuestas de los planes de desarrollo me he basado en algunas técnicas aprendidas en los diferentes módulos del curso de graduación, y la técnica del semáforo propuesta para el autocontrol emocional fue tomada de la página web: www.pnte.cfnavarra.es

Continuando con el proceso se muestra un modelo del Plan de Desarrollo entregado.

PROPUESTA DE UN PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

Habilidad a Desarrollar	Concepto	Qué hacer?	Qué se espera?
Autocontrol	Es el manejo adecuado de nuestras propias emociones, es control que tengamos de nuestras emociones en diferentes circunstancias. Y también hace referencia al manejo de nuestros impulsos.	1. Si la gente actúa mal contra usted, pregúntese si la vale la pena irritarse. 2. Control de Impulsos: La técnica del semáforo puede ayudarle señalándole un camino para una acción más efectiva, y si la hace habitual puede ser una muy buena forma de controlar sus impulsos. Esta técnica tiene seis pasos: Luz ROJA: 1. Deténte, cálmate y piensa antes de actuar. Luz AMARILLA: 2. Piensa en el problema y dí como te sientes. 3. Proponte un objetivo positivo. 4. Piensa en la cantidad de posibles soluciones. 5. Piensa en las consecuencias posteriores. Luz VERDE: 6. Adelante, pon en práctica el mejor plan. Trate de relacionar los colores con los seis pasos, de manera que antes de actuar solo tenga que visualizar el color.	Que usted aprenda a dominar sus emociones y sus conductas impulsivas.
		1. Trate de relacionarse con personas que no compartan sus mismas ideas. 2. No dude en aportar con nuevas ideas, aunque talvés a usted le puedan parecer que ciertas ideas no vayan a aportar significativamente. Es bueno que usted dé sus puntos de vista. 3. Trate de mirar desde otras perspectivas más, no solo de lo que usted piense o crea conveniente.	
Pensamiento Flexible	Se sugiere desarrollar un pensamiento un poco más flexible, ya que obtuvo un nivel intermedio en la Rigidez de Pensamiento. Aunque el nivel no es alto vale la pena tomar en cuenta este aspecto.	1. Cuando sienta ganas de discutir con otra persona, en algún momento en que esa persona piense diferente a usted o quiera hacer algo de otro modo. Trate de tranquilizarse y piense ¿Por qué la otra persona tiene otra idea diferente a la mía?, talvés yo no tenga la razón del todo. ¿Cómo me sentiría yo si esa otra persona me llamara la atención por las cosas que hago, si es que yo creo que lo estoy haciendo bien? ¿Cómo me sentiría yo si la otra persona actuara así conmigo?	Que usted llegue a poseer un pensamiento menos rígido, aunque no lo tiene en gran medida. Es bueno que esa rigidez baje más aún.
Empatía	Reconocer los sentimientos de los demás, de manera que podamos ponernos en el lugar de las otras personas. Ver las cosas desde la perspectiva de las otras personas.	2. Si alguna persona cercana a usted está atravesando por alguna situación difícil. Pregúntese a usted mismo. ¿Cómo me sentiría yo, si eso me estuviera pasando a mí?	Que usted no se sienta incómoda cuando no se cumplen sus expectativas.

* También se recomienda leer las sugerencias para desarrollar las competencias o habilidades de la Inteligencia Emocional, que se encuentran expuestas en el manual entregado.

* Es muy bueno realizar actividades físicas, como los deportes.

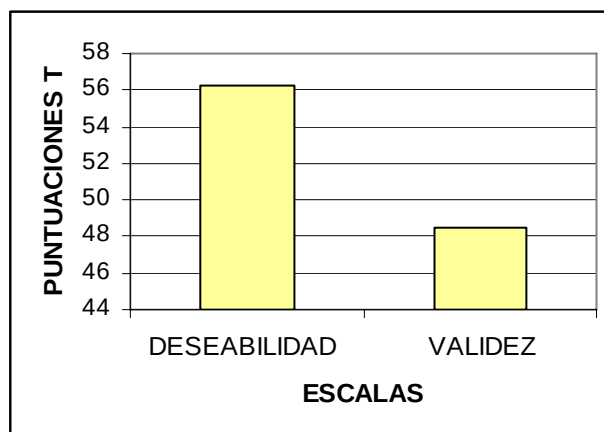
* Además es muy recomendable practicar la meditación o ejercicios de relajación, dentro de su desarrollo personal.

* En Cuenca existen varios centros que le brindan programas o talleres de desarrollo personal. Entre ellos está la Fundación Waaponi, ubicada en calle Miguel Morucho 1-84 y Mariscal Lamar.

Deseabilidad y Validez

Las escalas Deseabilidad y Validez, son puntos de referencia sobre la validez de los resultados del “Inventario de Pensamiento Constructivo, CTI”. Las puntuaciones T inferiores a 30 en Validez, y las puntuaciones T superiores a 70 en Deseabilidad, invalidan los resultados y por lo tanto la aplicación del CTI.

En el siguiente gráfico se pueden apreciar los resultados de las puntuaciones T obtenidas en estas dos escalas. Siendo 56.25 el resultado de la escala Deseabilidad, obtenida de las 8 aplicaciones realizadas; y 48.5 el promedio obtenido en la escala de Validez de las 8 aplicaciones. Por lo tanto los resultados del CTI, obtenidos en las 8 aplicaciones realizadas para este trabajo graduación son considerados válidos.



Presentación de los Informes Individuales y Planes de Desarrollo

Luego de haber explicado con detalle como se fueron cumpliendo los objetivos planteados. A continuación se presentan todos los informes finales y sus respectivos planes de desarrollo. A excepción del presentado anteriormente.

INFORMES FINALES

INFORME FINAL DE RESULTADOS

INTELIGENCIA EMOCIONAL

INTRODUCCIÓN:

Este informe es el resultado de un proceso de valoración de la Inteligencia Emocional, mediante la aplicación de tres herramientas de evaluación psicológica. El presente informe tiene como objetivo darle a conocer los resultados del proceso en el cuál usted ha sido partícipe. Aquí se pueden apreciar los aspectos de la inteligencia emocional que usted posee y los que puede desarrollar.

DATOS PERSONALES:

NOMBRE: XXX.

EDAD: 27 años

CARGO: Industrial Engineer.

ÁREA: Gerencia de Control de Producción e Ingeniería Industrial.

EMPRESA: Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.

FECHA: 28 de Julio de 2006.

HERRAMIENTAS APLICADAS:

- CTI: Inventario de Pensamiento Constructivo, una medida de la inteligencia emocional.
- Cuestionario para evaluar Autocontrol Emocional.
- Entrevista para la valoración de las competencias emocionales.

RESULTADOS:

Dentro de este perfil psicológico podemos encontrar que la persona evaluada:

Cuando tiene pensamientos negativos, piensa de manera constructiva en el modo de afrontarlos; sus modos de pensar se adaptan con normalidad a las modalidades de diferentes situaciones.

Sabe reconocer sus emociones, suele hacer ciertas cosas porque así lo siente. Su familia, sus amigos y su trabajo son los factores que le motivan diariamente. Tiene claras cuales son sus metas y se siente bien al pensar en ellas, le motivan a ser cada día mejor.

Su tolerancia a la frustración se ubica en un nivel medio, es decir, no frecuenta a regirse por pensamientos negativos del pasado. Además encontramos que tiene gran facilidad para tolerar la incertidumbre, los contratiempos, el rechazo y la desaprobación.

No juzga a la gente como buena o mala, más bien evalúa sus conductas. Muestra interés y preocupación por el resto, siendo esto bueno en sus relaciones interpersonales. Suele resultarle fácil entender a otras personas, prefiere el trabajo en equipo que el trabajo individual.

Su orientación a pensar de forma realista se encuentra en un nivel moderado, trata de ver el aspecto positivo de las situaciones.

Tiene un nivel alto, en cuanto a su rigidez de pensamiento, teniendo una tendencia a agrupar los hechos en amplias categorías, estando propenso a las soluciones simplistas y a los prejuicios. Suele sentirse incómodo cuando no se cumplen sus expectativas. A veces puede dudar en exponer sus puntos de vista.

FORTALEZAS

- No juzga a la gente como buena o mala, más bien evalúa sus conductas.
- Muestra interés y preocupación por el resto de las personas.
- Le es fácil entender a las otras personas, siendo este un aspecto positivo en sus relaciones interpersonales.
- Trata de ver el aspecto positivo de las situaciones.

RECOMENDACIONES

Aunque posee un nivel medio en la tolerancia a la frustración, es decir, a pesar de que no sea siempre, a veces le puede dar cierta importancia a los acontecimientos

negativos del pasado y el pensar en las malas experiencias pasadas no es muy favorable. Es por eso que se recomienda un desarrollo de la Autorregulación.

Al tener un nivel elevado de rigidez de pensamiento, esto posiblemente le puede traer ciertas limitaciones. Se recomienda desarrollo de pensamiento flexible.

MATERIAL DE APOYO

Conjuntamente con este informe de resultados se le entrega una propuesta de desarrollo, en donde usted encontrará algunas sugerencias que le podrían ayudar a desarrollar las habilidades emocionales en las cuales se recomienda una mejora.

Adicionalmente se entregará a su área de trabajo un manual de inteligencia emocional, en donde usted podrá conocer un poco más a cerca de este tema. Igualmente el manual contiene sugerencias para desarrollar las cinco competencias o habilidades emocionales básicas de la inteligencia emocional.

Luisa Fernanda Cedillo Armijos
Psicología Laboral y Organizacional
Universidad del Azuay

INFORME FINAL DE RESULTADOS

INTELIGENCIA EMOCIONAL

INTRODUCCIÓN:

Este informe es el resultado de un proceso de valoración de la Inteligencia Emocional, mediante la aplicación de tres herramientas de evaluación psicológica. El presente informe tiene como objetivo darle a conocer los resultados del proceso en el cuál usted ha sido partícipe. Aquí se pueden apreciar los aspectos de la inteligencia emocional que usted posee y los que puede desarrollar.

DATOS PERSONALES:

NOMBRE: XXX.

EDAD: 45 años

CARGO: Scheduler

ÁREA: Gerencia de Control de Producción e Ingeniería Industrial.

EMPRESA: Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.

FECHA: 28 de Julio de 2006.

HERRAMIENTAS APLICADAS:

- CTI: Inventario de Pensamiento Constructivo, una medida de la inteligencia emocional.
- Cuestionario para evaluar Autocontrol Emocional.
- Entrevista para la valoración de las competencias emocionales.

RESULTADOS:

Dentro de este perfil psicológico podemos encontrar que la persona evaluada:

Posee una autoestima elevada por lo tanto cuenta con una actitud favorable hacia sí mismo. Puede adaptar su modo de pensar a las diferentes situaciones, cuando tiene sentimientos negativos piensa de manera constructiva en el modo de afrontarlos.

Es una persona que suele pensar de forma realista, además es capaz de enfatizar el aspecto positivo de las situaciones y convertir las tareas desagradables en lo menos penosas posibles.

Tiene un nivel medio de tolerancia a la frustración, es decir, le da importancia a la mayoría de las experiencias desfavorables del pasado, pero no siempre.

Además posee un buen control de sus emociones, no suele actuar por impulso, cuando tiene que tomar una decisión lo hace con calma. Sabe reconocer sus emociones; su familia y las actividades diarias en el trabajo son los factores que le motivan diariamente.

Es una persona a la que no le resultaría difícil ver las cosas desde el punto de vista de otras personas. Posee un buen nivel en lo que respecta a las habilidades sociales, es decir, se adapta bien al trabajo con otras personas. No juzga a la gente como buena o mala, más bien evalúa sus conductas.

Es capaz de tolerar la incertidumbre, los contratiempos, el rechazo y la desaprobación, pero no del todo. Tiene una tendencia a preocuparse por los acontecimientos negativos del pasado, aunque no siempre.

Posee un nivel medio de rigidez, puede tener una tendencia a sentirse incómodo cuando no se cumplen sus expectativas.

Además dentro de este perfil podemos encontrar que el sujeto evaluado, tiene una capacidad que le permite pensar automáticamente en términos que faciliten una acción eficaz.

FORTALEZAS

- Piensa en como afrontar los problemas de una manera constructiva, cuando tiene que tomar una decisión lo hace con calma.
- Posee un buen autocontrol de sus emociones.
- Posee una gran capacidad destacar el aspecto positivo de las situaciones.
- Tiene facilidad el establecer relaciones sociales.

RECOMENDACIONES

Aunque su rigidez de pensamiento no es muy elevada, no se puede dejar de lado que posiblemente esto le puede traer ciertas limitaciones. Se recomienda desarrollo de pensamiento flexible.

A pesar de que no sea siempre, a veces le puede dar cierta importancia a los acontecimientos negativos del pasado, y el pensar en las malas experiencias pasadas no es muy favorable. Se recomienda un desarrollo de la Autorregulación.

MATERIAL DE APOYO

Conjuntamente con este informe de resultados se le entrega una propuesta de desarrollo, en donde usted encontrará algunas sugerencias que le podrían ayudar a desarrollar las habilidades emocionales en las cuales se recomienda una mejora.

Adicionalmente se entregará a su área de trabajo un manual de inteligencia emocional, en donde usted podrá conocer un poco más a cerca de este tema. Igualmente el manual contiene sugerencias para desarrollar las cinco competencias o habilidades emocionales básicas de la inteligencia emocional.

Luisa Fernanda Cedillo Armijos
Psicología Laboral y Organizacional
Universidad del Azuay

INFORME FINAL DE RESULTADOS

INTELIGENCIA EMOCIONAL

INTRODUCCIÓN:

Este informe es el resultado de un proceso de valoración de la Inteligencia Emocional, mediante la aplicación de tres herramientas de evaluación psicológica. El presente informe tiene como objetivo darle a conocer los resultados del proceso en el cuál usted ha sido partícipe. Aquí se pueden apreciar los aspectos de la inteligencia emocional que usted posee y los que puede desarrollar.

DATOS PERSONALES:

NOMBRE: XXX.

EDAD: 30 años.

CARGO: Scheduler.

ÁREA: Gerencia de Control de Producción e Ingeniería Industrial.

EMPRESA: Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.

FECHA: 28 de Julio de 2006.

HERRAMIENTAS APLICADAS:

- CTI: Inventario de Pensamiento Constructivo, una medida de la inteligencia emocional.
- Cuestionario para evaluar Autocontrol Emocional.
- Entrevista para la valoración de las competencias emocionales.

RESULTADOS:

Dentro de este perfil psicológico podemos encontrar que la persona evaluada:

Adapta fácilmente su modo de pensar a las modalidades de diferentes situaciones, no suele evaluar a la gente como buena o mala, más bien evalúa sus conductas.

Les es fácil enfrentar situaciones estresantes más bien como un desafío que con temor, no suele sentirse afectado por situaciones negativas del pasado. Cuando tiene sentimientos negativos piensa de manera constructiva. Sabe reconocer sus emociones, teniendo un control adecuado de estas.

Le gusta los desafíos y no los abandona ni se desanima cuando tiene un fracaso. Sabe cuales son las cosas que el motivan. Cuando tiene que enfrentar alguna situación piensa en las diferentes alternativas y sus consecuencias.

Posee un buen nivel de autoestima, considerando a la autoestima como la actitud favorable hacia sí mismo. Tiene un nivel muy alto de tolerancia a la frustración, es decir, no sobreestima las experiencias desfavorables del pasado.

De igual forma tiene una alta capacidad de sobreponerse, esto quiere decir que, no se obsesiona por los acontecimientos negativos ocurridos. Posee un buen autocontrol, es decir puede controlar sus emociones de una manera adecuada. Tiene gran facilidad para enfrentarse a acciones efectivas, en vez de dar largas y obsesionarse en cómo proceder, intenta hacer las cosas de la mejor manera posible.

Tiene un nivel medio de pensamiento rígido, es decir, puede sentirse incómodo e incluso alterado si no se cumplen sus expectativas, pero no siempre.

FORTALEZAS

- Enfrenta las situaciones estresantes más bien como un desafío, que con temor.
- Posee una gran capacidad de sobreponerse de las situaciones negativas del pasado.
- Le gusta planificar, y cuando tiene que enfrentar una situación piensa en las diferentes alternativas y sus consecuencias.
- Intenta hacer las cosas de la mejor manera posible.

RECOMENDACIONES

Aunque su rigidez de pensamiento no es muy elevada, no se puede dejar de lado que posiblemente esto le puede traer ciertas limitaciones. Se recomienda desarrollo de pensamiento flexible.

Se sugiere tomar en cuenta los aspectos para desarrollar las cinco competencias emocionales que se encuentran expuestas en el manual de Inteligencia Emocional entregado.

MATERIAL DE APOYO

Conjuntamente con este informe de resultados se le entrega una propuesta de desarrollo, en donde usted encontrará algunas sugerencias que le podrían ayudar a desarrollar las habilidades emocionales en las cuales se recomienda una mejora.

Adicionalmente se entregará a su área de trabajo un manual de inteligencia emocional, en donde usted podrá conocer un poco más a cerca de este tema. Igualmente el manual contiene sugerencias para desarrollar las cinco competencias o habilidades emocionales básicas de la inteligencia emocional.

Luisa Fernanda Cedillo Armijos
Psicología Laboral y Organizacional
Universidad del Azuay

INFORME FINAL DE RESULTADOS

INTELIGENCIA EMOCIONAL

INTRODUCCIÓN:

Este informe es el resultado de un proceso de valoración de la Inteligencia Emocional, mediante la aplicación de tres herramientas de evaluación psicológica. El presente informe tiene como objetivo darle a conocer los resultados del proceso en el cuál usted ha sido partícipe. Aquí se pueden apreciar los aspectos de la inteligencia emocional que usted posee y los que puede desarrollar.

DATOS PERSONALES:

NOMBRE: XXX.

EDAD: 30 años

CARGO: Industrial Engineer.

ÁREA: Gerencia de Control de Producción e Ingeniería Industrial.

EMPRESA: Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.

FECHA: 28 de Julio de 2006.

HERRAMIENTAS APLICADAS:

- CTI: Inventario de Pensamiento Constructivo, una medida de la inteligencia emocional.
- Cuestionario para evaluar Autocontrol Emocional.
- Entrevista para la valoración de las competencias emocionales.

RESULTADOS:

Dentro de este perfil psicológico podemos encontrar que la persona evaluada:

Tiene un buen desarrollo de su autoestima, por lo tanto cuenta con una actitud favorable hacia sí mismo.

Se preocupa por el resto, es de las personas que presenta una gran muestra de compañerismo hacia el resto. Le motivan las demostraciones de afecto que le pueden dar las otras personas, de esta forma también le gusta demostrar afecto y hacer lo que siente.

También se puede encontrar que la persona evaluada, cuando tiene sentimientos negativos suele pensar de manera constructiva en el modo de afrontarlos. Es de las

personas que prefiere enfrentarse a acciones efectivas cuando se encuentra con problemas, orientándose a la planificación, y a la reflexión.

Es capaz de tolerar la incertidumbre, los contratiempos, el rechazo y la desaprobación dentro de un nivel normal, de manera que no es sensible a las opiniones de otros. No suele pensar automáticamente en términos que faciliten la acción. Por lo general no presenta un pensamiento realista ante alguna situación.

Aunque tiene un autocontrol normal, (manejo adecuado de sus emociones), tiende a ser impulsivo, dejando que sus emociones intervengan sin darse cuenta el porque, pero no siempre.

Cuando tiene un fracaso no se desanima, si no que al contrario intenta aprender de la experiencia. No piensa muy a menudo en las experiencias negativas del pasado.

Tiene un nivel medio alto en cuanto a la rigidez de pensamiento, por lo tanto suele sentirse incómodo o incluso puede sentirse alterado cuando no se cumplen sus expectativas.

FORTALEZAS

- Se interesa y preocupa por los demás, gracias a esto tiene facilidad para relacionarse con otras personas.
- Intenta aprender de las experiencias.
- Al enfrentar un problema se orienta hacia la planificación y a la reflexión.

RECOMENDACIONES

A veces puede ser impulsivo, o puede dejarse dominar por sus emociones y posiblemente esto le podría llevar a actuar de algún modo que no deseaba. Se recomienda desarrollar el Autocontrol.

Debido a que se encontró que posee un nivel un poco alto en su rigidez de pensamiento, no se puede dejar de lado que posiblemente esto le puede traer ciertas limitaciones. Se recomienda desarrollo de pensamiento flexible.

MATERIAL DE APOYO

Conjuntamente con este informe de resultados se le entrega una propuesta de desarrollo, en donde usted encontrará algunas sugerencias que le podrían ayudar a desarrollar las habilidades emocionales en las cuales se recomienda una mejora.

Adicionalmente se entregará a su área de trabajo un manual de inteligencia emocional, en donde usted podrá conocer un poco más a cerca de este tema. Igualmente el manual contiene sugerencias para desarrollar las cinco competencias o habilidades emocionales básicas de la inteligencia emocional.

Luisa Fernanda Cedillo Armijos
Psicología Laboral y Organizacional
Universidad del Azuay

INFORME FINAL DE RESULTADOS

INTELIGENCIA EMOCIONAL

INTRODUCCIÓN:

Este informe es el resultado de un proceso de valoración de la Inteligencia Emocional, mediante la aplicación de tres herramientas de evaluación psicológica. El presente informe tiene como objetivo darle a conocer los resultados del proceso en el cuál usted ha sido partícipe. Aquí se pueden apreciar los aspectos de la inteligencia emocional que usted posee y los que puede desarrollar.

DATOS PERSONALES:

NOMBRE: XXX.

EDAD: 28 años

CARGO: Production Controller

ÁREA: Gerencia de Control de Producción e Ingeniería Industrial.

EMPRESA: Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.

FECHA: 28 de Julio de 2006.

HERRAMIENTAS APLICADAS:

- CTI: Inventario de Pensamiento Constructivo, una medida de la inteligencia emocional.
- Cuestionario para evaluar Autocontrol Emocional.
- Entrevista para la valoración de las competencias emocionales.

RESULTADOS:

Dentro de este perfil psicológico podemos encontrar que la persona evaluada:

Suele tener una capacidad de aceptar lo que es incontrolable sin angustias indebidas. Es de las personas que no juzga a la gente como buena o mala, sino que prefiere evaluar las conductas de las otras personas. Tiende a ser optimista, entusiasta, enérgico y fiable, en un nivel medio. Adapta su modo de pensar a las modalidades de diferentes situaciones.

Del mismo modo podemos observar que es capaz de enfrentarse a las situaciones potencialmente estresantes como un desafío mas que con temor, suele expresar menos estrés que los demás.

Tiene un buen autocontrol, es decir tiene un manejo adecuado de sus emociones, aunque a veces puede dejarse llevar y actuar por impulso, esto posiblemente le podría llevar a reaccionar de una forma agresiva con otras personas en momentos de ira o enojo.

Puede tener cierta dificultad para entender las conductas de las demás personas. Cuando tiene pensamientos negativos piensa de manera constructiva en el modo de afrontarlos. Es muy capaz de tolerar la incertidumbre, los contratiempos, el rechazo y la desaprobación.

Puede tener una tendencia a sobregeneralizar el significado de ciertos acontecimientos negativos del pasado.

También encontramos que la persona evaluada, tiene un pensamiento rígido, suele sentirse incómodo e incluso alterado cuando no se cumplen sus expectativas. Por ese pensamiento rígido le puede costar un poco cuando se trata de tener apertura a la experiencia.

Por su pensamiento rígido y su tendencia a agrupar los hechos, puede encaminarse a las soluciones simplistas. Sin embargo como aspecto positivo, esa rigidez facilita a la acción y a las decisiones rápidas.

FORTALEZAS

- No juzga a la gente como buena o mala, más bien evalúa las conductas de los demás.
- Se enfrenta a las situaciones estresantes como un desafío más que con temor.
- Cuando tiene problemas, suele pensar de manera constructiva en el modo de afrontarlos.
- Posee una gran capacidad de sobreponerse ante situaciones negativas del pasado.

RECOMENDACIONES

A veces puede ser impulsivo y esto le podría llevar a hacer cosas de las que luego se pueda arrepentir, por ejemplo reaccionar con ira o enojo ante otra persona. Se recomienda desarrollar el Autocontrol.

En ocasiones le puede resultar un poco difícil entender la perspectiva de otra persona. Se recomienda desarrollar Empatía.

Al tener un nivel elevado de rigidez de pensamiento, esto posiblemente le puede traer ciertas limitaciones. Se recomienda desarrollo de pensamiento flexible.

MATERIAL DE APOYO

Conjuntamente con este informe de resultados se le entrega una propuesta de desarrollo, en donde usted encontrará algunas sugerencias que le podrían ayudar a desarrollar las habilidades emocionales en las cuales se recomienda una mejora.

Adicionalmente se entregará a su área de trabajo un manual de inteligencia emocional, en donde usted podrá conocer un poco más a cerca de este tema. Igualmente el manual contiene sugerencias para desarrollar las cinco competencias o habilidades emocionales básicas de la inteligencia emocional.

Luisa Fernanda Cedillo Armijos
Psicología Laboral y Organizacional
Universidad del Azuay

INFORME FINAL DE RESULTADOS

INTELIGENCIA EMOCIONAL

INTRODUCCIÓN:

Este informe es el resultado de un proceso de valoración de la Inteligencia Emocional, mediante la aplicación de tres herramientas de evaluación psicológica. El presente informe tiene como objetivo darle a conocer los resultados del proceso en el cuál usted ha sido partícipe. Aquí se pueden apreciar los aspectos de la inteligencia emocional que usted posee y los que puede desarrollar.

DATOS PERSONALES:

NOMBRE: XXX.

EDAD: 33 años

CARGO: Industrial Engineer.

ÁREA: Gerencia de Control de Producción e Ingeniería Industrial.

EMPRESA: Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.

FECHA: 28 de Julio de 2006.

HERRAMIENTAS APLICADAS:

- CTI: Inventario de Pensamiento Constructivo, una medida de la inteligencia emocional.
- Cuestionario para evaluar Autocontrol Emocional.
- Entrevista para la valoración de las competencias emocionales.

RESULTADOS:

Dentro de este perfil psicológico podemos encontrar que la persona evaluada:

Adapta muy bien su modo de pensar a las modalidades de diferentes situaciones. Sabe reconocer sus emociones, así como las metas que le motivan diariamente. Es optimista, entusiasta, y fiable.

Le resulta fácil trabajar con otras personas y compartir responsabilidades, se toma su tiempo para planificar cuando es necesario. No juzga a la gente como buena o mala, sino que prefiere evaluar las conductas de las otras personas. Se acepta bien a sí mismo y a los demás.

Tiende a pensar de forma realista, más que de forma irreal, suele enfatizar el aspecto positivo de las situaciones y convertir las tareas desagradables en lo

menos penosas posibles. Trata de esforzarse en las cosas que hace. Antes de tomar una decisión piensa detenidamente en los que es más conveniente.

También encontramos que la persona evaluada es capaz de enfrentarse a las situaciones potencialmente estresantes más bien como un desafío que con temor. Cuando tienen pensamientos negativos piensan de manera constructiva en el modo de afrontarlos.

De igual manera tiene una gran capacidad para sobreponerse de los acontecimientos negativos del pasado, de esta forma, no suele obsesionarse por las experiencias pasadas.

Tiene un nivel medio, en cuanto a su rigidez de pensamiento, teniendo una tendencia a sentirse incómodo cuando no se cumplen sus expectativas.

Además dentro de este perfil podemos encontrar que la persona evaluada posee un autocontrol muy elevado, es decir un gran autocontrol de sus emociones en diferentes circunstancias, esto puede tener relación con su tendencia a la rigidez.

FORTALEZAS

- Es optimista, entusiasta y se interesa por los demás.
- No juzga a la gente como buena o mala más bien evalúa sus conductas.
- Posee una gran capacidad de sobreponerse ante situaciones negativas del pasado.
- Suele destacar el aspecto positivo de las situaciones.
- Cuando se le presentan problemas piensa de manera constructiva en el modo de afrontarlos.

RECOMENDACIONES

Aunque su rigidez de pensamiento no es muy elevada, no se puede dejar de lado que posiblemente esto le puede traer ciertas limitaciones. Se recomienda desarrollo de pensamiento flexible.

MATERIAL DE APOYO

Conjuntamente con este informe de resultados se le entrega una propuesta de desarrollo, en donde usted encontrará algunas sugerencias que le podrían ayudar a desarrollar las habilidades emocionales en las cuales se recomienda una mejora.

Adicionalmente se entregará a su área de trabajo un manual de inteligencia emocional, en donde usted podrá conocer un poco más a cerca de este tema. Igualmente el manual contiene sugerencias para desarrollar las cinco competencias o habilidades emocionales básicas de la inteligencia emocional.

Luisa Fernanda Cedillo Armijos
Psicología Laboral y Organizacional
Universidad del Azuay

INFORME FINAL DE RESULTADOS

INTELIGENCIA EMOCIONAL

INTRODUCCIÓN:

Este informe es el resultado de un proceso de valoración de la Inteligencia Emocional, mediante la aplicación de tres herramientas de evaluación psicológica. El presente informe tiene como objetivo darle a conocer los resultados del proceso en el cuál usted ha sido partícipe. Aquí se pueden apreciar los aspectos de la inteligencia emocional que usted posee y los que puede desarrollar.

DATOS PERSONALES:

NOMBRE: XXX.

EDAD: 26 años

CARGO: Production Controller.

ÁREA: Gerencia de Control de Producción e Ingeniería Industrial.

EMPRESA: Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.

FECHA: 28 de Julio de 2006.

HERRAMIENTAS APLICADAS:

- CTI: Inventario de Pensamiento Constructivo, una medida de la inteligencia emocional.
- Cuestionario para evaluar Autocontrol Emocional.
- Entrevista para la valoración de las competencias emocionales.

RESULTADOS:

Dentro de este perfil psicológico podemos encontrar que la persona evaluada:

Presenta un nivel normal de pensamiento flexible, siendo el pensamiento flexible la capacidad de adaptar sus modos de pensar a las modalidades de diferentes situaciones.

Además podemos encontrar que la persona evaluada, es capaz de enfrentarse a las situaciones potencialmente estresantes más bien como un desafío que con temor, es por eso que en ocasiones puede experimentar menos estrés que los demás. De igual forma cuando tiene pensamientos negativos piensa de manera constructiva en el modo de afrontarlos.

A veces puede sobreestimar el significado de los acontecimientos negativos del pasado, es decir, es decir puede sentirse afectado por ciertas experiencias negativas aunque éstas no hayan sido muy importantes, pero no siempre.

Posee un nivel bueno de autocontrol, es decir puede reaccionar con tranquilidad ante situaciones estresantes, sin embargo tiende a ser impulsivo e impaciente, pero puede controlarlo.

Tiende a enfatizar el aspecto positivo de las situaciones, convirtiendo las tareas desagradables en lo menos penosas posibles.

No se orienta solo a la acción, sino que incluye elementos que se refieren al interés en la planificación. Tiene un nivel medio de pensamiento rígido, es decir tiende a querer que las cosas se hagan de acuerdo a su modo de pensar, como aspecto positivo la rigidez facilita la acción y las decisiones rápidas.

FORTALEZAS

- Cuando esta atravesando por algún problema puede pensar de manera constructiva en el modo de afrontarlos.
- Posee un buen nivel de autocontrol emocional.
- Suele destacar el aspecto positivo de las situaciones.
- Se orienta a la planificación.

RECOMENDACIONES

Aunque su rigidez de pensamiento no es muy elevada, no se puede dejar de lado que posiblemente esto le puede traer ciertas limitaciones. Se recomienda desarrollo de pensamiento flexible.

En ocasiones puede sentirse afectado por ciertas experiencias negativas aunque éstas no lo ameriten, es por eso que se recomienda desarrollo de la Autorregulación.

MATERIAL DE APOYO

Conjuntamente con este informe de resultados se le entrega una propuesta de desarrollo, en donde usted encontrará algunas sugerencias que le podrían ayudar a desarrollar las habilidades emocionales en las cuales se recomienda una mejora.

Adicionalmente se entregará a su área de trabajo un manual de inteligencia emocional, en donde usted podrá conocer un poco más a cerca de este tema. Igualmente el manual contiene sugerencias para desarrollar las cinco competencias o habilidades emocionales básicas de la inteligencia emocional.

Luisa Fernanda Cedillo Armijos
Psicología Laboral y Organizacional
Universidad del Azuay

PLANES DE DESARROLLO

PROPUESTA DE UN PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

Habilidad a Desarrollar	Concepto	Qué hacer?	Qué se espera?
Pensamiento Flexible	Se sugiere desarrollar un pensamiento un poco más flexible, ya que obtuvo un nivel elevado en la Rigidez de Pensamiento.	1. Trate de relacionarse con personas que no compartan sus mismas ideas.	Que usted llegue a poseer un pensamiento menos rígido.
		2. No dude en aportar con nuevas ideas, aunque talvés a usted le puedan parecer que ciertas ideas no vayan a aportar significativamente. Es bueno que usted dé sus puntos de vista.	
		3. Trate de mirar desde otras perspectivas más, no solo de lo que usted piense o crea conveniente.	
Autorregulación	Tiene que ver con la Adaptabilidad, refiriéndose a la apertura al cambio y la flexibilidad en momentos críticos.	1. Trate de dominar sus emociones, no deje que éstas le dominen, ¿Cómo?, por ejemplo cuando se sienta deprimido trate de recordar todas las buenas experiencias que ha tenido, y recuerde a todas esas personas que le aprecian, en quienes ust. sabe confía.	Que usted pueda tolerar de una mejor manera las malas experiencias pasadas.
		2. Piense que todas las experiencias buenas o malas, pueden enriquecer su vida, todo depende de la manera en como las mire. Recuerde que siempre estamos aprendiendo y creciendo.	
		3. Sobreviva en su presente: No pinse más en el pasado, tampoco se obsesione con el futuro. Viva intensamente y de forma sana cada momento de "hoy".	

* También se recomienda leer las sugerencias para desarrollar las competencias o habilidades de la Inteligencia Emocional, que se encuentran expuestas en el manual entregado.

* Es muy bueno realizar actividades físicas, como los deportes.

* Además es muy recomendable practicar la meditación o ejercicios de relajación, dentro de su desarrollo personal.

* En Cuenca existen varios centros que le brindan programas o talleres de desarrollo personal. Entre ellos está la Fundación Waaponi, ubicada en calle Miguel Morocho 1-84 y Mariscal Lamar.

PROPUESTA DE UN PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

Habilidad a Desarrollar	Concepto	Qué hacer?	Qué se espera?
Pensamiento Flexible	Se sugiere desarrollar un pensamiento un poco más flexible, aunque su rigidez no es muy elevada, vale la pena tomarlo en cuenta.	1. Trate de relacionarse con personas que no compartan sus mismas ideas.	Que usted llegue a poseer un pensamiento menos rígido, aunque no lo tiene en gran medida. Es bueno que esa rigidez baje más aún.
		2. No dude en aportar con nuevas ideas, aunque talvés a usted le puedan parecer que ciertas ideas no vayan a aportar significativamente. Es bueno que usted dé sus puntos de vista.	
		3. Trate de mirar desde otras perspectivas más, no solo de lo que usted piense o crea conveniente.	
Autorregulación	Tiene que ver con la Adaptabilidad, refiriéndose a la apertura al cambio y la flexibilidad en momentos críticos.	1. Trate de dominar sus emociones, no deje que éstas le dominen, ¿Cómo?, por ejemplo cuando se sienta deprimido trate de recordar todas las buenas experiencias que ha tenido, y recuerde a todas esas personas que le aprecian, en quienes ust. sabe confía.	Que usted pueda tolerar de una mejor manera las malas experiencias pasadas.
		2. Piense que todas las experiencias buenas o malas, pueden enriquecer su vida, todo depende de la manera en como las mire. Recuerde que siempre estamos aprendiendo y creciendo.	
		3. Sobreviva en su presente: No pinse más en el pasado, tampoco se obsesione con el futuro. Viva intensamente y de forma sana cada momento de "hoy".	

* También se recomienda leer las sugerencias para desarrollar las competencias o habilidades de la Inteligencia Emocional, que se encuentran expuestas en el manual entregado.

* Es muy bueno realizar actividades físicas, como los deportes.

* Además es muy recomendable practicar la meditación o ejercicios de relajación, dentro de su desarrollo personal.

* En Cuenca existen varios centros que le brindan programas o talleres de desarrollo personal. Entre ellos está la Fundación Waaponi, ubicada en calle Miguel Morocho 1-84 y Mariscal Lamar.

PROPUESTA DE UN PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

Habilidad a Desarrollar	Concepto	Qué hacer?	Qué se espera?
Pensamiento Flexible	Se sugiere desarrollar un pensamiento un poco más flexible, ya que obtuvo un nivel intermedio en la Rigidez de Pensamiento. Aunque el nivel no es alto vale la pena tomar en cuenta este aspecto.	1. Trate de relacionarse con personas que no compartan sus mismas ideas.	Que usted llegue a poseer un pensamiento menos rígido, aunque no lo tiene en gran medida. Es bueno que esa rigidez baje más aún.
		2. No dude en aportar con nuevas ideas, aunque talvés a usted le puedan parecer que ciertas ideas no vayan a aportar significativamente. Es bueno que usted dé sus puntos de vista.	
		3. Trate de mirar desde otras perspectivas más, no solo de lo que usted piense o crea conveniente.	

* También se recomienda leer las sugerencias para desarrollar las competencias o habilidades de la Inteligencia Emocional, que se encuentran expuestas en el manual entregado.

* Es muy bueno realizar actividades físicas, como los deportes.

* Además es muy recomendable practicar la meditación o ejercicios de relajación, dentro de su desarrollo personal.

* En Cuenca existen varios centros que le brindan programas o talleres de desarrollo personal. Entre ellos está la Fundación Waaponi, ubicada en calle Miguel Morucho 1-84 y Mariscal Lamar.

PROPUESTA DE UN PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

Habilidad a Desarrollar	Concepto	Qué hacer?	Qué se espera?
Autocontrol	Es el manejo adecuado de nuestras propias emociones, es control que tengamos de nuestras emociones en diferentes circunstancias. Y también hace referencia al manejo de nuestros impulsos.	1.- A veces es mejor no tomar decisiones por impulso o déjandose llevar por las emociones, puede ser mejor tomar las cosas con calma para así tratar de valorar mejor la situación que está atravesando. 2. Control de Impulsos: La técnica del semáforo puede ayudarlo señalándole un camino para una acción más efectiva, y si la hace habitual puede ser una muy buena forma de controlar sus impulsos. Esta técnica tiene seis pasos: Luz ROJA: 1. Deténte, cálmate y piensa antes de actuar. Luz AMARILLA: 2. Piensa en el problema y dí como te sientes. 3. Proponte un objetivo positivo. 4. Piensa en la cantidad de posibles soluciones. 5. Piensa en las consecuencias posteriores. Luz VERDE: 6. Adelante, pon en práctica el mejor plan. Trate de relacionar los colores con los seis pasos, de manera que antes de actuar solo tenga que visualizar el color.	Que usted aprenda a dominar sus emociones y sus conductas impulsivas.
Pensamiento Flexible	Se sugiere desarrollar un pensamiento un poco más flexible, ya que obtuvo un nivel alto en la Rigidez de Pensamiento.	1. Trate de relacionarse con personas que no compartan sus mismas ideas. 2. No dude en aportar con nuevas ideas, aunque talvés a usted le puedan parecer que ciertas ideas no vayan a aportar significativamente. Es bueno que usted dé sus puntos de vista. 3. Trate de mirar desde otras perspectivas más, no solo de lo que usted piense o crea conveniente.	Que usted llegue a poseer un pensamiento un poco más flexible.

- * También se recomienda leer las sugerencias para desarrollar las competencias o habilidades de la Inteligencia Emocional, que se encuentran expuestas en el manual entregado.
- * Es muy bueno realizar actividades físicas, como los deportes.
- * Además es muy recomendable practicar la meditación o ejercicios de relajación, dentro de su desarrollo personal.
- * En Cuenca existen varios centros que le brindan programas o talleres de desarrollo personal. Entre ellos está la Fundación Waaponi, ubicada en calle Miguel Morocho 1-84 y Mariscal Lamar.

PROPUESTA DE UN PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

Habilidad a Desarrollar	Concepto	Qué hacer?	Qué se espera?
Autocontrol	Es el manejo adecuado de nuestras propias emociones, es control que tengamos de nuestras emociones en diferentes circunstancias. Y también hace referencia al manejo de nuestros impulsos.	1. Si la gente actúa mal contra usted, pregúntese si la vale la pena irritarse. 2. Control de Impulsos: La técnica del semáforo puede ayudarlo señalándole un camino para una acción más efectiva, y si la hace habitual puede ser una muy buena forma de controlar sus impulsos. Esta técnica tiene seis pasos: Luz ROJA: 1. Deténte, cálmate y piensa antes de actuar. Luz AMARILLA: 2. Piensa en el problema y dí como te sientes. 3. Proponte un objetivo positivo. 4. Piensa en la cantidad de posibles soluciones. 5. Piensa en las consecuencias posteriores. Luz VERDE: 6. Adelante, pon en práctica el mejor plan. Trate de relacionar los colores con los seis pasos, de manera que antes de actuar solo tenga que visualizar el color.	Que usted aprenda a dominar sus emociones y sus conductas impulsivas.
		1. Cuando sienta ganas de discutir con otra persona, en algún momento en que esa persona piense diferente a usted o quiera hacer algo de otro modo. Trate de tranquilizarse y piense ¿Por qué la otra persona tiene otra idea diferente a la mía?, talvés yo no tenga la razón del todo. ¿Cómo me sentiría yo si esa otra persona me llamara la atención por las cosas que hago, si es que yo creo que lo estoy haciendo bien? ¿Cómo me sentiría yo si la otra persona actuara así conmigo? 2. Si alguna persona cercana a usted está atravesando por alguna situación difícil. Pregúntese a usted mismo. ¿Cómo me sentiría yo, si eso me estuviera pasando a mí?	Que a usted le resulte más fácil entender mejor al resto de personas.
Empatía	Reconocer los sentimientos de los demás, de manera que podamos ponernos en el lugar de las otras personas. Ver las cosas desde la perspectiva de las otras personas.	1. Trate de relacionarse con personas que no compartan sus mismas ideas. 2. No dude en aportar con nuevas ideas, aunque talvés a usted le puedan parecer que ciertas ideas no vayan a aportar significativamente. Es bueno que usted dé sus puntos de vista. 3. Trate de mirar desde otras perspectivas más, no solo de lo que usted piense o crea conveniente.	Que usted llegue a poseer un pensamiento menos rígido.
Pensamiento Flexible	Se sugiere desarrollar un pensamiento un poco más flexible, ya que obtuvo un nivel elevado en la Rigidez de Pensamiento.		

- * También se recomienda leer las sugerencias para desarrollar las competencias o habilidades de la Inteligencia Emocional, que se encuentran expuestas en el manual entregado.
- * Es muy bueno realizar actividades físicas, como los deportes.
- * Además es muy recomendable practicar la meditación o ejercicios de relajación, dentro de su desarrollo personal.
- * En Cuenca existen varios centros que le brindan programas o talleres de desarrollo personal. Entre ellos está la Fundación Waaponi, ubicada en calle Miguel Morocho 1-84 y Mariscal Lamar.

PROPUESTA DE UN PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

Habilidad a Desarrollar	Concepto	Qué hacer?	Qué se espera?
Pensamiento Flexible	Se sugiere desarrollar un pensamiento un poco más flexible, ya que obtuvo un nivel intermedio en la Rigidez de Pensamiento. Aunque el nivel no es alto vale la pena tomar en cuenta este aspecto.	1. Trate de relacionarse con personas que no compartan sus mismas ideas.	Que usted llegue a poseer un pensamiento menos rígido, aunque no lo tiene en gran medida. Es bueno que baje más aún.
		2. No dude en aportar con nuevas ideas, aunque talvés a usted le puedan parecer que ciertas ideas no vayan a aportar significativamente. Es bueno que usted dé sus puntos de vista.	
		3. Trate de mirar desde otras perspectivas más, no solo de lo que usted piense o crea conveniente.	

* También se recomienda leer las sugerencias para desarrollar las competencias o habilidades de la Inteligencia Emocional, que se encuentran expuestas en el manual entregado.

* Es muy bueno realizar actividades físicas, como los deportes.

* Además es muy recomendable practicar la meditación o ejercicios de relajación, dentro de su desarrollo personal.

* En Cuenca existen varios centros que le brindan programas o talleres de desarrollo personal. Entre ellos está la Fundación Waaponi, ubicada en calle Miguel Morucho 1-84 y Mariscal Lamar.

PROPUESTA DE UN PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

Habilidad a Desarrollar	Concepto	Qué hacer?	Qué se espera?
Pensamiento Flexible	Se sugiere desarrollar un pensamiento un poco más flexible, ya que obtuvo un nivel intermedio en la Rigidez de Pensamiento. Aunque el nivel no es alto vale la pena tomar en cuenta este aspecto.	1. Trate de relacionarse con personas que no compartan sus mismas ideas.	Que usted llegue a poseer un pensamiento menos rígido, aunque no lo tiene en gran medida. Es bueno que esa rigidez baje más aún.
		2. No dude en aportar con nuevas ideas, aunque talvés a usted le puedan parecer que ciertas ideas no vayan a aportar significativamente. Es bueno que usted dé sus puntos de vista.	
		3. Trate de mirar desde otras perspectivas más, no solo de lo que usted piense o crea conveniente.	
Autorregulación	Tiene que ver con la Adaptabilidad, refiriéndose a la apertura al cambio y la flexibilidad en momentos críticos.	1. Trate de dominar sus emociones, no deje que éstas le dominen, ¿Cómo?, por ejemplo cuando se sienta deprimido trate de recordar todas las buenas experiencias que ha tenido, y recuerde a todas esas personas que le aprecian, en quienes ust. sabe confía.	Que usted pueda tolerar de una mejor manera las malas experiencias pasadas.
		2. Piense que todas las experiencias buenas o malas, pueden enriquecer su vida, todo depende de la manera en como las mire. Recuerde que siempre estamos aprendiendo y creciendo.	
		3. Sobreviva en su presente: No pinse más en el pasado, tampoco se obsesione con el futuro. Viva intensamente y de forma sana cada momento de "hoy".	

* También se recomienda leer las sugerencias para desarrollar las competencias o habilidades de la Inteligencia Emocional, que se encuentran expuestas en el manual entregado.

* Es muy bueno realizar actividades físicas, como los deportes.

* Además es muy recomendable practicar la meditación o ejercicios de relajación, dentro de su desarrollo personal.

* En Cuenca existen varios centros que le brindan programas o talleres de desarrollo personal. Entre ellos está la Fundación Waaponi, ubicada en calle Miguel Morucho 1-84 y Mariscal Lamar.

CONCLUSIONES

Al finalizar el presente proyecto de graduación cuyo propósito fue el realizar un diagnóstico de inteligencia emocional, se pudieron obtener las siguientes conclusiones:

- La entrevista de eventos conductuales, aportó mucho al diagnóstico ya que se pudieron sacar resultados que no se vieron reflejados en el CTI.
- El Inventario de pensamiento Constructivo (CTI), no mide la inteligencia emocional como tal, razón por la cual se vio necesario utilizar otras herramientas que puedan evaluar más a fondo la inteligencia emocional.
- Al analizar los resultados del CTI, el factor que más resaltó entre las ocho personas evaluadas, fue la rigidez de pensamiento.
- Los participantes estuvieron de acuerdo con los resultados expuestos en sus informes.
- El tema les pareció muy interesante, razón por la cual el Manual fue recibido con mucha satisfacción.
- El CTI es una herramienta de evaluación eficaz ya que aportó con muy buenos resultados en cuanto a los factores que evalúa el test.
- El haber realizado una entrevista con preguntas abiertas aportó en gran medida la obtención de información más precisa que aportó al diagnóstico.
- Se proporcionó un manual de inteligencia emocional para que los participantes de este proceso puedan conocer un poco más sobre este tema tan interesante.
- Los participantes tuvieron apertura en el desarrollo de este proyecto, el tema les despertó mucho interés, mostrándose pendientes de conocer los resultados de sus informes, antes de que éstos fueran entregados.
- Entre todos los participantes, las puntuaciones T obtenidas en los factores Deseabilidad y Validez, fueron las adecuadas como para validar la aplicación del CTI según las especificaciones de dicho instrumento.
- En la mayoría de los informes se recomienda desarrollar el autocontrol emocional. Y el pensamiento flexible para contrarrestar los niveles altos de pensamiento rígido.
- El tema de la inteligencia emocional cada vez va despertando más interés en las personas.
- Los nombres de los participantes y los anexos 4, 5, 6 no fueron expuestos en esta presentación ya que esta información es confidencial.

RECOMENDACIONES

- Al haber obtenido muy buenos resultados con la aplicación del CTI, se recomienda el uso de esta herramienta dentro de las áreas de Recursos Humanos.
- Se recomienda a los participantes del proceso, el uso del manual de inteligencia emocional que fue proporcionado a su área de trabajo. De manera que puedan conocer más sobre este tema, y además dentro del manual se pueden encontrar algunas sugerencias para desarrollar algunos aspectos de la inteligencia emocional.
- Tanto para el desarrollo personal de cada una de las personas que participó en este proyecto, como para el desarrollo y bien de la empresa, se recomienda realizar un taller o alguna capacitación de este tema.
- Para el desarrollo de sus competencias emocionales se recomienda a los participantes hacer uso de las sugerencias dadas en la propuesta del plan de desarrollo.
- Para una aplicación del CTI, se recomienda cambiar ciertas palabras del cuadernillo original, de manera que sea de fácil entendimiento para las personas a quienes se les aplique.
- Dentro de los factores que mide el CTI, existen algunos que no tienen una estrecha relación con la Inteligencia Emocional, por lo tanto si se quiere diagnosticar Inteligencia Emocional se recomienda poner énfasis en los factores del Test que se relacionan más con el tema antes mencionado.
- El uso de una entrevista de eventos conductuales aporta mucho a obtener información real de la persona a quien se evalúe, ya que indaga sobre los hechos ya vividos por el sujeto. Es por eso que recomiendo el uso de una herramienta.

BIBLIOGRAFÍA

- ALVAREZ GONZALEZ Manuel. Diseño y evaluación de programas de educación emocional. España. Cisspraxis S.A. Año 2001. 231 páginas.
- COOPER Robert K. La inteligencia emocional aplicada al Liderazgo y a las organizaciones. Colombia. Editorial Norma. Año 1997. 307 páginas.
- EPSTEIN Seymour. CTI-Inventario de pensamiento constructivo. España. TEA Ediciones S.A. Año 2001. 87 páginas.
- GIL'ADÍ Daniel. Inteligencia Emocional en Práctica. Venezuela. McGraw-Hill Interamericana de Venezuela S.A. Año 2000. 230 páginas.
- GOLEMAN Daniel. La Inteligencia Emocional. Argentina. Javier Vergara Editor S.A. Año 1996. 397 páginas.
- GOLEMAN Daniel. La práctica de la inteligencia emocional. España. Editorial Kairós S.A. Año 2000. 502 páginas. Décima Cuarta edición.
- HANDABAKA Jorge. La inteligencia emocional para el éxito empresarial. Perú. Editora Palomino E.I.R.L. Año 2004. 198 páginas.
- MERINO Diego. Manual de Inteligencia Emocional. Ecuador. Editorial Cielo Azul. Año 1998. 87 páginas.
- <http://www.gestiopolis.com/canales3/ger/ieempresa.htm>, Página visitada el 16 de febrero de 2006.
- <http://www.gestiopolis.com/canales2/rrhh/1/mediacion.htm>, Página visitada el 17 de febrero de 2006.
- <http://www.inteligencia-emocional.org/trabajoyempresa/index.htm>, Página visitada el 13 de febrero de 2006.
- http://www.inteligencia-emocional.org/informacion/introduccion_inteligencia.htm, Página visitada el 20 de febrero de 2006.
- http://www.pnte.cfnavarra.es/profesorado/recursos/multiculti/docs/Int_Em_USA.doc, Página visitada el 23 de Julio de 2006.
- <http://.vivenciatalento.com/Laaplicaci%C3%B3ndela.44.0.html>. Página visitada el 13 de Febrero de 2006.

ANEXOS

ANEXO 1:

Formato del Cuestionario para evaluar el
Autocontrol Emocional

Nombres y Apellidos:

Edad:

Herramienta de Evaluación Psicológica:

Contesta a estas preguntas eligiendo SÍ, NO o signo de interrogación. Utiliza este último sólo cuando te resulte muy difícil escoger una respuesta afirmativa o negativa.

Por favor responde con la mayor sinceridad posible.

1.- ¿Sueles pensar detenidamente lo que es más conveniente antes de tomar una decisión?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

2.- ¿A menudo dices cosas de las que luego te arrepientes?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

3.- Cuando te enfadas, ¿te enojas y desahogas con el que tienes más cerca?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

4.- ¿Con frecuencia tienes explosiones de mal genio?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

5.- ¿Te arrepientes de muchos de tus comportamientos?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

6.- Cuando estás enfadado con alguien, ¿sabes esperar el momento oportuno para hablar de lo sucedido?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

7.- A veces adoptas conductas violentas (verbales o físicas) que a ti mismo te sorprenden?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

8.- Cuando estás inquieto o preocupado, ¿puedes escuchar lo que dicen los demás?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

9.- ¿Eres una persona impaciente en general?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

10.- ¿Te alteras mucho cuando te enfadas?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

11.- ¿Te pones violento al beber algunas copas?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

12.- En un casino, ¿te resulta fácil dejar de jugar si vas ganando bastante o perdiendo más dinero del previsto?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

13.- ¿Alguna vez has pensado que lo mejor que se podría hacer con ciertas personas es matarlas?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

14.- ¿Si alguien se dirige a ti con agresividad, aunque sin peligro, ¿reaccionas también violentamente?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

15.- ¿Cuándo algo te gusta mucho, ¿lo compras sin tener en cuenta su utilidad ni tu situación económica?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

16.- ¿Hay ocasiones en que no sabes realmente por qué hiciste esto o aquello?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

17.- ¿A veces comes o bebes de un modo descontrolado?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

18.- ¿Te ves envuelto sin razón en situaciones peligrosas o muy arriesgadas?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

19.- ¿Tienes arrebatos de afecto hacia alguien sin que haya nada que los justifique?

SÍ	NO	?
☐	☐	☐

Muchas Gracias!

ANEXO 2:

Formato de la Entrevista para valorar la
Inteligencia Emocional

ENTREVISTA DE EVENTOS CONDUCTUALES

Entrevista estructurada en base a los 5 factores de la Inteligencia Emocional que propone Daniel Goleman:

- **Autoconocimiento** (Conciencia de uno mismo)
- **Autorregulación** (Control Emocional / Autocontrol)
- **Motivación** (Compromiso / Afán de Triunfo)
- **Empatía** (Percibir emociones del resto)
- **Habilidades Sociales** (Nuestras emociones en las relaciones interpersonales).

Datos personales

Nombre completo:

Edad:

Empresa:

Cargo:

Fecha:

Responsable:

Desarrollo de la entrevista

Autoconocimiento:

- 1.- ¿Cree usted que es conciente de sus sentimientos la mayor parte del tiempo? ¿Sabe reconocer sus emociones?
- 2.- ¿Cuándo usted está triste, alegre, tiene miedo, tiene ira, etc, usted sabe porqué se siente así? ¿Cómo se da cuenta?
- 3.- ¿Antes de tomar alguna decisión se suele guiar por sus sentimientos? Cuénteme alguna experiencia en la que cree que se guió por lo que sentía.

Autorregulación:

- 4.- Cuando usted se ha encontrado estresado en el trabajo y uno de sus compañeros ha actuado de un modo inadecuado para usted. Que ha hecho? Como ha reaccionado?
- 5.- ¿Cuando una persona actuó de una forma en la que a usted no le gustó como reaccionó?

6.- ¿Es usted de las personas que muchas veces hace las cosas por impulso o siempre piensa 2 veces antes de hacer algo? (Cuando no es una decisión muy trascendental).

Motivación:

7.- ¿Sabe usted cuales son las cosas que le motivan diariamente? ¿Me podría decir cuales y porque?

8.- ¿Tiene metas a largo o corto plazo por las cuales se esfuerza día a día?
¿Cuales son?

9.- ¿Al pensar en sus metas, Como se siente?

Empatía:

10.- ¿Al tratar con otras personas puede reconocer lo que está sintiendo esa otra persona? Cuénteme una situación en la que pudo reconocer lo que la otra persona sentía.

11.- ¿Cuando usted esta conversando con alguien suele poner atención o concentrarse en lo que la otra persona esta diciendo, o suele distraerse?

12.- ¿A usted le ha resultado fácil o difícil ver las cosas desde el punto de vista de otra persona? Cuénteme un ejemplo.

13.- ¿Cree usted que se puede poner en el lugar de los demás?
Cuénteme alguna experiencia en la que haya pasado eso.

Habilidades Sociales:

14.- Cuando uno de sus compañeros ha hecho un buen trabajo. Usted le hizo saber lo que usted pensaba? (Es decir, que para usted, el/ella hizo un buen trabajo).

15.- ¿Le resulta fácil trabajar con otras personas o prefiere el trabajo individual? ¿Como se da cuenta de eso?

16.- Cuando algunos de sus compañeros ha tenido ciertas diferencias que han provocado discusión, ¿Como ha reaccionado usted? (Ejemplo: Ha tratado de tranquilizarlos, le da la razón a uno de ellos, actúa de forma indiferente).

ANEXO 3:

Modelo de la Invitaciones entregadas a
los participantes del proceso

Señora
María Victoria Lozada
Presente

Estimado Colaborador/a,

Por medio de la presente le invito a ser parte de la aplicación de una herramienta de valoración de la Inteligencia Emocional.*

Fecha: Viernes, 30 de junio de 2006

Hora: 10h00

Lugar: Multisala de Capacitación

Duración: 30 min. (Aproximadamente)

Responsable: Fernanda Cedillo

Atentamente:

Fernanda Cedillo A.
Egresada de la Escuela de Psicología Laboral
Universidad del Azuay

Agradezco su asistencia y colaboración

*Información sobre los objetivos y las actividades a realizar fueron enviados a su e-mail.

ANEXO 7:

Validaciones

Cuenca, 04 de agosto de 2006.

A quien corresponda:

El proceso de valoración de la inteligencia emocional aplicado por Luisa Fernanda Cedillo Armijos, me pareció muy bueno, ya que se puede conocer el grado de inteligencia emocional que una persona posea. De igual manera se pueden conocer las fortalezas y debilidades de cada persona en cuanto a los factores que se evalúan.

El uso de tres diferentes herramientas de evaluación ayudó mucho a obtener información para el diagnóstico.

Los planes de desarrollo, ayudarán a que cada uno de los participantes puedan desarrollar los factores en los que se encontró que no tenían muy bien desarrollados.

El manual contribuirá a que las personas de la Gerencia de Control de Producción e Ingeniería Industrial se informen más a cerca del tema.

Me pareció un proceso con buenos resultados, y es por eso que recomiendo su aplicación.



Ing. Freddy Reinoso Cáderes
Coordinador de Desarrollo Organizacional

COMPANHIA ECUATORIANA DEL CAUCHO S. A.
GERENCIA DE
DESARROLLO ORGANIZACIONAL
Cuenca - Ecuador

INFORME DE VALIDACIÓN EVALUACIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Autora: Luisa Fernanda Cedillo Armijos

Responsable de la Validación: Psic. Lb. Mónica Rodas Tobar

La autora realiza un informe psicológico a la persona evaluada de manera completa, considerando que la autora aplico tres pruebas que validan el estudio de la Inteligencia Emocional, la primera es una Entrevista de Eventos Conductuales, la misma que fue estructurada de manera eficaz, buscando valorar aspectos claves sobre la inteligencia emocional, la segunda herramienta es la evaluación del Autocontrol Emocional en donde se pretende con una mayor objetividad valorar los resultados sobre la I.E., y la tercera es el C.T.I., herramienta psicológica que busca medir el Pensamiento Constructivo.

La autora realiza su informe con precisión, además utiliza un vocabulario entendible sobre los resultados de cada una de las herramientas, además aporta con comentarios estimulantes y profesionales lo que genera en el evaluado un mayor compromiso por mejorar su inteligencia emocional.

Los comentarios generales y específicos van relacionados con la superación personal y organizacional, sin embargo es necesario incluir mayor información que apoye a la superación organizacional.

La propuesta de un Plan de desarrollo Personal apoya al trabajo continuo de mejoramiento al evaluado.

EL manual es completo, entendible y estimulante, lo que considero importante para involucrar mental y emocionalmente al lector.

El trabajo es de muy buena calidad y completo, lo que valido como una investigación que aportara a la persona y a la autora como futura profesional.



Mónica Rodas Tobar
Psicóloga Laboral y Organizacional.

Comentarios sobre el análisis de inteligencia emocional realizado por la Señorita Fernanda Cedillo, egresada de Psicología Laboral y Organizacional de la Universidad del Azuay:

El cuestionario me pareció normal en el número de las preguntas, además tenían relación con el tema que se trataba.

Los resultados obtenidos son los que uno siente.

Las recomendaciones son claras y la entrega de las sugerencias de cómo uno puede mejorar son claras y concisas.

El manual está interesante y comprensivo ayudará para mejorar nuestra inteligencia emocional y aplicarla en diferentes situaciones.



Ma. Victoria Lozada L.
Asistente Ing. Industrial
y Cont. Producción

Cuenca, 28 de septiembre del 2006

COMPANIA ECUATORIANA DEL CAUCHO S.A.

VALIDACIÓN DEL INFORME DEL CTI Y DEL CUESTIONARIO

Opiniones de los participantes:

¿Cómo le pareció el informe?

Interesante.

Me gustó mucho.

El lenguaje está un poco técnico, debería ser mas sencillo.

Refleja como soy en verdad.

El tema es interesante.

Está de acuerdo con los resultados?

Sí, me identifica mucho.

Sí, refleja mi forma de ser.

Sí, me llama mucho la atención.

Que recomendaciones podría sugerir?

Ninguna, estoy de acuerdo con todo.

Que algunas palabras del informe sean más sencillas.

Todo bien.

Me gustaría algunas sugerencias para mejorar en lo que estoy bajo.

Que tal le pareció el test?

Bueno, fue muy entendible.

Duró lo necesario.

Es un tema muy llamativo.

Interesante.

Que tal le pareció el cuestionario?

Bueno.

Me parece que se presta para que se pueda responder cosas diferentes a lo que realmente somos.

Me gustó, me hizo reflexionar algunas cosas sobre mí.

Qué es lo que más le gustó?

Los resultados.

Me coincide mucho porque refleja lo que soy en verdad.

Todo me pareció bien.

Yo pienso que realmente soy así como me describen esos resultados.

Qué no le gusto?

Que obtuve alta puntuación en rigidez de pensamiento, me parece que no es así.

ANEXO 8:

Diseño del Proyecto de Graduación

Cedillo Armijos Luisa Fernanda



UNIVERSIDAD DEL
AZUAY

Psic: Cristina Crespo

12

Cuenca, 28 de abril de 2006

Señor Mst.
Jorge Quintuña
DECANO DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA
Cuidad.

De mis consideraciones:

Yo Luisa Fernanda Cedillo Armijos, código 29576, estudiante de décimo ciclo de la Escuela de Psicología Laboral y Organizacional, de manera muy respetuosa y comedida acudo a usted con la finalidad de presentar mi diseño del Proyecto de Graduación para su aprobación respectiva, previa a la obtención del título de Psicólogo Laboral y Organizacional.

Sugiero se me designe como directora o tutora del Proyecto de Graduación a la Psc. Cristina Crespo.

Esperando que el presente tenga acogida favorable de su parte, le anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,

Srta. Luisa Fernanda Cedillo



CERTIFICO: Que este Documento
es una Copia del Original

en fecha, 5 de mayo del 2006

Dra. Lourdes Trazo M.
SECRETARIA

OF. N° 426-06



FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INFORME ACADÉMICO DE TESIS O MONOGRAFÍAS

Junta Académica de: **PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL**
Nombre del Profesor que informa: (Que no haya asesorado o esté propuesto para la dirección)
PSIC. MARIO MOYANO MOYANO
Nombre del director sugerido: **PSIC. CRISTINA CRESPO**
Nombre del Alumno: **Luisa Fernanda Cedillo Armijos**

TÍTULO DE LA TESIS (MONOGRAFÍA): **"Diagnóstico de Inteligencia Emocional al personal del área de control de producción de la Cía Ecuatoriana del Caucho S.A. año 2006"**

Una vez realizado el estudio y análisis de la tesis (monografía), Se procede a recomendar la aprobación correspondiente por los siguientes motivos académicos:

1. ¿El Tema propuesto es factible de investigación?. ¿Por qué?

El tema es factible ya que el marco teórico ha sido tratado en el curso de graduación, la estudiante tiene acceso a la organización y a nivel metodológico está bien planteado.

2. Esquema metodológico: (Cómo se correlaciona el tema con los objetivos, hipótesis y marco teórico)

El tema tiene relación con los objetivos, tanto general como específico, el marco teórico es pertinente para el proceso de evaluación de Inteligencia Emocional; se evidencia una adecuada correlación.

3. ¿Por qué la formulación de objetivos y/o hipótesis es adecuada?

El objetivo general tiene relación con el tema, los objetivos específicos responden adecuadamente al general, se encuentran bien redactados y son factibles.

4. ¿Qué técnicas utilizará para la demostración de la hipótesis y/o el cumplimiento de los objetivos?. ¿Por qué?

La estudiante aplicará el test CTI, una entrevista basada en cuestionarios para evaluar Inteligencia Emocional, entrevistas para validar el proceso y para devolver la información a las personas evaluadas.

5. ¿El Marco Teórico es el adecuado al tema?. ¿Por qué?

El marco teórico incluye los temas básicos relacionados con la inteligencia emocional y cómo evaluarla.

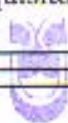
6. ¿Las referencias bibliográficas son suficientes y adecuadas?

La estudiante cita un número adecuado de textos y páginas web serias relacionadas con la temática.

APRECIACIÓN FINAL

La Junta Académica recomienda su aprobación ya que cumple con los requisitos necesarios para orientar adecuadamente el trabajo del estudiante.

Cuenca, 10 de mayo de 2006



RECIBO, 5

10 de Junio del 2006

Dra. Lourdes Erazo M.
SECRETARIA

UNIVERSIDAD DEL AZUAY

**FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA LABORAL
Y ORGANIZACIONAL**

**DISEÑO DE GRADUACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
PSICÓLOGO LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

AUTOR:

LUISA FERNANDA CEDILLO ARMIJOS

DIRECTORES RECOMENDADOS:

**PSIC. CRISTINA CRESPO
PSIC. MÓNICA RODAS**

FECHA:

Abril/06

DISEÑO DEL PROYECTO DE GRADUACIÓN

Enunciado general del tema:

Diagnóstico de Inteligencia Emocional al personal del área de Control de Producción e Ingeniería Industrial de La Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A. Año 2006.

Antecedentes:

El 31 de julio de 1955, se constituye La Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A., bajo el nombre de Ecuadorian Rubber Company C.A.

Quienes la conformaban, todos ilustres ciudadanos ecuatorianos de altas ejecutorias comprometidos con el bienestar humano, el progreso y el desarrollo del país, basaron sus acciones sobre la idea que Ecuadorian Rubber Company C.A. ERCO, sea el modelo sobre el cual los ecuatorianos logren su independencia económica.

En los años 50, cerca de 10 mil cuencanos habían emigrado hacia varias provincias costaneras debido especialmente a la falta de plazas de trabajo. Al fundarse ERCO, se inició un proceso de rehabilitación económica, frenando así el proceso migratorio e incentivando el traslado de colaboradores de varias zonas del país y del extranjero hacia Cuenca.

En 1972 el nombre original de la Compañía, Ecuadorian Rubber Company, se cambia a "Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A". para cumplir con las regulaciones gubernamentales de ese entonces.

La Compañía se ha caracterizado por crear y ofrecer fuentes de trabajo, llegando a ser reconocida por sus remuneraciones altamente competitivas, así como por los beneficios otorgados a los colaboradores y sus familias.

En la actualidad la Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A. (ERCO), ha sido la pionera en motivar la industrialización en el austro y se ha constituido como una de las principales industrias del Ecuador.

Justificación:

Actualmente el manejo de La Inteligencia Emocional a nivel organizacional se ha convertido en un aspecto importante para el desarrollo de las actividades que tienen que ver con el Talento Humano. Si se maneja correctamente este recurso podremos diagnosticarla y desarrollarla en varios aspectos. La Inteligencia Emocional nos ayuda a comprender a los demás y comprendernos a nosotros mismos y esto indudablemente nos permite mejorar nuestra calidad de vida tanto en lo laboral como en lo personal.

Como estudiante de Psicología Laboral y Organizacional considero muy importante el manejo adecuado de La Inteligencia Emocional como recurso, ya que el grado de inteligencia emocional que un individuo posea, ejerce una influencia considerable en una mejor comunicación, empatía, trabajo en equipo, liderazgo, autocontrol, resolución de conflictos y por consiguiente en el desempeño laboral.

Es adecuado realizar el presente proyecto con el fin de aportar en el proceso de desarrollo del Área de Control de Producción de ERCO porque esta es un área considerada como una puerta de entrada al Departamento de Manufactura para el personal nuevo que debe instruirse de manera tal que se comprometa con los objetivos, misión y metas que se ha propuesto la compañía.

Objetivos:**Objetivo General:**

- Diagnosticar La Inteligencia Emocional del personal del Área de Control de Producción de ERCO

Objetivos Específicos:

- Aplicar un Test de Inteligencia Emocional a 8 empleados del área de Control de Producción de ERCO.
- Realizar entrevistas estructuradas individuales con el fin de recolectar información que aportará al diagnóstico.
- Elaborar informes individuales de las entrevistas y los test para conocer las potencialidades y falencias de cada uno de los implicados.
- Realizar una entrevista de retroalimentación con cada uno de los colaboradores del Área de Control de Producción de ERCO y entregarles los informes.

- Elaborar un manual sobre desarrollo y manejo de Inteligencia Emocional para que sirva de guía en el Área de Control de Producción.
- Elaborar un plan de desarrollo para motivar a las personas a mejorar sus debilidades.
- Validar del proceso.

Marco Teórico:

Para el desarrollo del presente proyecto considero conveniente mencionar los conceptos vinculados al tema enunciado. Al hablar de Diagnostico lo voy a considerar como un medio que me ayudará a reconocer determinado hecho. (Diccionario Lexis, 1976).

Para el presente estudio he tomado una definición de inteligencia según el Diccionario de Psicología de Alberto L. Merani: El termino inteligencia se emplea para definir la facultad de conocer o comprender, es una capacidad que sirve para designar una cierta categoría de actos distinguidos de las actividades automáticas o instintivas.

De igual manera considero importante mencionar el significado de las Emociones que he extraído de la revista Apuntes; emoción viene de la palabra moción, movimiento, movilizaciones, las emociones son el motor que nos impulsa, a través de ellas podemos disfrutar sensaciones, percibir el mundo, nos hacen ser realmente humanos.

El Término Inteligencia Emocional es reciente, “Fue utilizado por primera vez en 1990, por los psicólogos Peter Salovey de la Universidad de Harvard y John Mayer de la Universidad de New Hampshire. Cinco años más tarde Daniel Goleman escribiría su libro de amplia difusión Inteligencia Emocional.” (www.vivenciaytalento.com).

Es así como “Daniel Goleman, investigador y periodista del New York Times, fue quien llevó el tema al centro de la atención en todo el mundo, a través de sus obras ‘La inteligencia emocional’ publicada en 1995 y ‘La inteligencia emocional en la empresa’ en 1999.”(www.gestiopolis.com)

Según la definición de Daniel Goleman la Inteligencia Emocional se refiere a la “Capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos

y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones. También podríamos definirla como la capacidad de monitorear y regular los sentimientos propios y ajenos y de utilizarlos para guiar el pensamiento y la acción, determinando nuestro potencial para aprender habilidades prácticas".(<http://tochtli.fisica.uson.mx/>).

El Coeficiente Intelectual según el diccionario de psicología de Alberto L. Merani, está conceptualizado como una "relación de la edad mental con la edad real del sujeto"

Igualmente es necesario apuntar la diferenciación que se hace entre el Coeficiente Intelectual y la Inteligencia Emocional, en su libro Daniel Goleman nos explica que "El CI (Coeficiente Intelectual) e Inteligencia Emocional no son conceptos opuestos sino más bien distintos. Todos mezclamos intelecto y agudeza emocional, las personas que poseen un elevado CI pero una inteligencia emocional escasa (o viceversa) son, a pesar de los estereotipos, relativamente pocas. En efecto, existe una ligera correlación entre CI y algunos aspectos de la inteligencia emocional, aunque lo suficientemente baja para que resulte que estas son entidades totalmente independientes." (La Inteligencia Emocional, Daniel Goleman, 1996).

Según la revista colombiana Apuntes en su publicación de marzo de 2005 nos explica que la Inteligencia Emocional "Es el uso inteligente de las emociones de forma intencional; es hacer que las emociones trabajen a favor nuestro, nos ayuden a controlar la conducta y pensamientos para obtener mejores resultados en nuestra calidad de vida."

"La inteligencia emocional se desarrolla a partir de las experiencias, por lo cual nuestras habilidades en este sentido podrán continuar creciendo en el transcurso de la madurez. A diferencia del coeficiente intelectual el cual se desarrolla sólo en la infancia y después de la adolescencia cambia muy poco. Podemos decir que la Inteligencia Emocional se aprende e incrementa durante toda la vida." (<http://tochtli.fisica.uson.mx/>).

"Gracias a los Estudios de Daniel Goleman y The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations podemos destacar las siguientes inteligencias emocionales:

- La Conciencia de uno mismo o autoconocimiento: Saber que se siente en cada momento, esto nos ayudará en la toma de decisiones.
- La Autorregulación: Aquí se toman en cuenta aspectos como el Autocontrol, la Fiabilidad, la Responsabilidad, la Adaptación, y la Innovación.
- La Motivación: con la cual nos orientamos y avanzamos hacia nuestros objetivos, aquí se consideran aspectos como el compromiso, el afán de triunfo, y el optimismo.
- La Empatía, es percibir lo que sienten los demás, ser capaces de ver las cosas desde su perspectiva, aquí destacamos la comprensión de los demás, orientación hacia el servicio, la comprensión social, entre otros.
- Las Habilidades sociales, se refiere al manejo adecuado de las emociones en una relación interpersonal, se toman en cuenta aspectos como la Influencia y persuasión, la comunicación, el liderazgo, la resolución de conflictos, la Colaboración y cooperación, entre otros. (www.inteligencia-emocional.org)

Actualmente el manejo de Inteligencia Emocional en el ámbito laboral se ha convertido en un aspecto muy llamativo para el manejo de las actividades relacionadas con la administración de los Recursos Humanos, se puede desarrollar la Inteligencia Emocional para llevar una mejor comunicación, para mediación, liderazgo, asesoría, orientación y manejo de conflictos entre otras cosas. Daniel Goleman nos indica que “El cociente intelectual determina lo que sabe un ejecutivo, pero la inteligencia emocional determina lo que hará. El cociente intelectual es lo que permite entrar en una organización, pero la inteligencia emocional es lo que permite crecer en esa organización y convertirse en líder.”(www.gestiopolis.com).

“El gran aporte de Goleman cambió el concepto anterior de inteligencia, él considera que la obsesión sobre el coeficiente intelectual, con el que hasta ahora se han manejado ejecutivos y gerente de grandes empresa, ha sido equivocada. El factor a considerar no es el cociente intelectual, títulos y grados universitarios, sino la inteligencia emocional.” (Inteligencia Emocional, Lucrecia Persico, 2005).

No cabe duda la importancia que ha llegado a tener el manejo de la Inteligencia Emocional, por ello es necesaria la aplicación de esta en varias actividades dentro de las organizaciones.

Las emociones se pueden desarrollar y manejar, sabemos que “Cada persona tiene dentro de sí una fórmula única que nace de la individualidad de la personalidad. No hay dos personas que sientan exactamente lo mismo con la misma intensidad y de la misma manera. Ante cualquier situación las respuestas son diferentes de acuerdo al

temperamento, las experiencias pasadas vividas y la etapa de crecimiento personal de la persona. Estas diferencias de respuestas no significan que una esté bien y las otras mal sino que somos diferentes y que nuestro sistema nervioso y sus neurotransmisores responden con químicas diferentes. Es esencial que nos dedicamos a estar con nosotros mismos nos permite reconocer nuestras emociones, observarlas sin resistirlas, hacerlas parte de nuestra vulnerabilidad para poder crecer con ellas.” (www.mailxmail.com).

Es importante destacar lo favorable que es la utilización de la inteligencia emocional en el trabajo directivo. Uno de los descubrimientos que obtuvo Daniel Goleman fue que: “...el CI ocupa el segundo puesto, por debajo de la inteligencia emocional, para el ejercicio de un desempeño laboral sobresaliente...” (www.inteligencia-emocional.org).

La aptitud emocional es muy importante en el desarrollo laboral, considero importante que cuando un individuo trabaja en equipo, debe tener la capacidad y habilidad de manejar sus emociones y las del resto ya que la esencia de su labor es lograr que otros ejecuten sus respectivos trabajos con efectividad, así como el motivar a sus subordinados y crear un ambiente de trabajo adecuado. La Inteligencia Emocional nos permite “Tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de interactuar en equipo, y adoptar una actitud empática y social que nos brindará más posibilidades de desarrollo personal”. (Manual de Inteligencia Emocional, 1995).

“Nuestras emociones, nos guían cuando se trata de enfrentar momentos difíciles y tareas demasiado importantes, los peligros, las pérdidas dolorosas, la persistencia hacia una meta a pesar de los fracasos, los vínculos con un compañero, la formación de una familia”. (La Inteligencia Emocional, Daniel Goleman, 1996).

Para el diagnóstico propuesto, usaré el Test de Inteligencia emocional denominado: CTI Inventario de Pensamiento Constructivo, “con este cuestionario se pueden predecir muchas de las habilidades y reacciones adaptativas claves para el éxito el

A través de la evaluación de los pensamientos diarios automáticos se puede predecir si una persona será eficaz para el puesto de trabajo a desempeñar, su grado de capacidad para hacer frente al estrés, si tiene buen ajuste emocional o si está capacitado para liderar a un grupo de personas.”(CTI, 2001).

Para la estructuración de la entrevista que también lleva como finalidad recolectar información para el diagnóstico, utilizaré como guía algunos cuestionarios para evaluar la Inteligencia Emocional, que se encuentran expuestos en el Manual de Inteligencia Emocional de Diego Merino, 1998.

Metodología:

- Aplicar de un test de Inteligencia Emocional. El que utilizaré para este estudio es el CTI Inventario de Pensamiento Constructivo.
- Para la estructuración de la entrevista estructurada que aportará al diagnóstico, utilizaré algunos cuestionarios para Evaluar la Inteligencia Emocional, expuestos en el Manual de Inteligencia Emocional de Diego Merino.
- Además es necesario una retroalimentación individual sobre los aspectos emocionales a mejorar en cada una de las personas que conforman el Área de Control de Producción de ERCO, y como desarrollar su talento laboral, profesional, proporcionándoles un apoyo o guía.
- El proyecto será validado por:
 - Gerente de Soporte de Manufactura de la Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.
 - Un (a) experto(a) en el tema
 - Uno (a) de los ocho colaboradores del Área de Control de Producción.

Bibliografía:

- Círculo de Lectores, S.A, Diccionario Enciclopédico Lexis / Vox, Editorial Bibliograf, Barcelona, 1976.
- Duque Linares, Jorge, "Maneje sus emociones", Ediciones y Representaciones Eduque, Bogotá – Colombia, 2004.
- Epstein, Seymour, "CTI-Inventario de pensamiento constructivo", TEA Ediciones S.A., Madrid – España, 2001.
- Goleman, Daniel, "La Inteligencia Emocional", Javier Vergara Editor, Buenos Aires – Argentina, 1996.
- Goleman, Daniel, "La práctica de la Inteligencia Emocional", Editorial Kairós S.A., Barcelona – España, 2000.
- Merani, Alberto, "Diccionario de Psicología", Ediciones Grijalbo S.A., México, 1976.
- Merino, Diego, "Manual de Inteligencia Emocional", Editorial Cielo Azul, Ecuador, 1998.
- Pérsico, Lucrecia, "Inteligencia Emocional", Editorial Libsa, Madrid – España, 2005, Pág. 145.
- Vargas Solis, Hannia. "Cuéntamelo". Revista Apuntes (Colombia), enero-marzo 2005: II-4.
- Wilks, Frances, "Emoción Inteligente", Editorial Planeta, S.A., Barcelona – España, 1999.
- <http://.vivenciaytalento.com/Laaplicaci%C3%B3ndela.44.0.html>. Página visitada el 13 de Febrero de 2006.
- <http://www.gestiopolis.com/canales3/ger/ieempresa.htm>, Página visitada el 16 de febrero de 2006.
- <http://tochtli.fisica.uson.mx/electro/La%20inteligencia%20emocional%20en%20los%20equipos%20de%20trabajo.doc>, Página visitada el 15 de febrero de 2006.
- <http://www.inteligencia-emocional.org/trabajoyempresa/index.htm>, Página visitada el 13 de febrero de 2006.
- <http://www.mailxmail.com/curso/vida/crecimientoemocional/capitulo3.htm>. Página visitada el 16 de febrero de 2006.
- http://www.inteligencia-emocional.org/informacion/introduccion_inteligencia.htm, Página visitada el 20 de febrero de 2006.

- <http://www.gestiopolis.com/canales2/rrhh/1/mediacion.htm>, Página visitada el 17 de febrero de 2006.

Esquema de Contenidos:

Capítulo 1: Teórico

1.1 Conceptos Generales

1.1.1. Diagnostico

1.1.2. Inteligencia

1.1.3. Emoción

1.2 Introducción a la Inteligencia Emocional.

1.3 Definiciones de Inteligencia Emocional

1.4.1. Definición de Inteligencia Emocional según Daniel Goleman.

1.4.2. Otras definiciones

1.4 Concepto de C.I.

1.5 Diferenciación entre C.I. e Inteligencia Emocional.

1.6 Inteligencias Emocionales

1.7 La Inteligencia Emocional en las Organizaciones

1.8 Importancia de la Inteligencia Emocional en el Ámbito Laboral

1.9 CTI: Inventario de Pensamiento Constructivo

1.9.1 Generalidades

Capítulo 2: Práctico

2.1 Diagnóstico

2.1.1 Aplicación de Test de Inteligencia Emocional: CTI: Inventario de Pensamiento Constructivo.

2.1.2 Aplicación de entrevista estructurada. Modalidad: individual.

2.2 Informes Individuales

2.3 Entrevistas individuales de retroalimentación.

2.4 Plan de Desarrollo

2.4.1 Elaboración de un Manual de Inteligencia Emocional.

2.5 Validación del Proceso.

2.6 Conclusiones.

2.7 Recomendaciones.

6.- CRONOGRAMA.

Actividad	1ra semana	2da semana	3ra semana	4ta semana	5ta semana	6ta semana	7ma semana	8va semana	9na semana	10ma semana	11 ra semana	12da semana
Elaboración de diseño	X	X	X	X								
Investigación cartográfica		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Control 1er. capítulo												X
Actividad	14 ta semana	15ta semana	16ta semana	17ma semana	18va semana	19na semana	20ma semana	21ra semana	22da semana	23ra semana	24ta semana	25ta semana
Investigación cartográfica	X	X	X	X	X	X	X					
Control del 1er capítulo	X	X										
Control del segundo capítulo			X	X	X	X						
Control del 3er capítulo							X	X	X	X		