

INSTRUMENTO DE MEDICION PARA ESTABLECER EL NIVEL DE
INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA FUNDACIÓN
FUTURO CON COMPROMISO

ANA LUCIA MARTINEZ CHAVES
JONATHAN DAVID RUIZ KAHUAZANGO



ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ JORGE TADEO LOZANO
SAN JUAN DE PASTO

2022

INSTRUMENTO DE MEDICION PARA ESTABLECER EL NIVEL DE
INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA FUNDACIÓN
FUTURO CON COMPROMISO

ANA LUCIA MARTINEZ CHAVES
JONATHAN DAVID RUIZ KAHUAZANGO

DIEGO CABRERA MOYA
DOCENTE



ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ JORGE TADEO LOZANO
SAN JUAN DE PASTO

2022

Tabla de contenido

Resumen	5
Planteamiento Del Problema	6
Tema de investigación:	6
Descripción del Problema	7
Problema de Investigación	8
Justificación.....	8
Objetivos	10
Objetivo general.	10
Objetivos Específicos.	10
Tópicos del Marco Teórico.....	11
Marco de Antecedentes	11
Referente teórico.....	13
Inteligencia Emocional.....	13
Metodología	18
Paradigma.....	18
Enfoque	18
Método de Investigación.....	18
Tipo de investigación.....	19
Diseño de Investigación.	19

Población.....	20
Muestra.....	20
Capítulo 1.....	21
Propuesta metodológica para medir el autoconocimiento emocional.	21
Capítulo 2.....	24
Propuesta metodológica para medir el manejo de emociones.....	24
Capítulo 3.....	27
Propuesta metodológica para medir la Empatía.	27
Capítulo 4.....	28
Propuesta metodológica para medir el manejo de las relaciones interpersonales.	28
Cronograma	30
Presupuesto	31
Conclusiones	32
Referencias.....	33
Anexos	35
Formato Instrumento de Medición	35
Formato de Consentimiento Informado	39

Resumen

La presente investigación se desarrollara con el fin de proponer un instrumento de medición, con el fin de establecer los niveles de inteligencia emocional: entre ellos el autoconocimiento emocional, el manejo de emociones, la empatía y la relaciones interpersonales, que presentan los colaboradores de la Fundación Futuro con Compromiso del Departamento de Nariño; para ello, se retomaron algunos autores, que definen el significado de Inteligencia emocional, entre ellos es pertinente citar a Goleman (1995), quien determina este concepto como la capacidad de conocer, identificar y manejar los sentimientos de sí mismo y de los demás en el contexto social, así como también influye la motivación persistente y el manejo de buenas emociones a nivel individual y colectivo. (p.5). en este caso la dinámica que se desarrolla entre los colaboradores de la fundación futuro con compromiso.

Por lo anterior, se puede decir que la inteligencia emocional dentro de la organización es importante ya que consiste en reconocer las emociones y sentimientos, reflejados en las conductas de cada uno de los colaboradores, buscando con ello la mejoría de los individuos, así como también un mayor desempeño en el ámbito laboral, por ello se estableció como objetivo establecer el nivel de inteligencia emocional de los colaboradores de la Fundación Futuro con Compromiso.

El tema se reconoce como un aspecto relevante todo con el fin de contribuir en el desarrollo de los potenciales humanos en las organizaciones; por ende, con el consentimiento de sus empleados y de la parte administrativa.

Planteamiento Del Problema

Tema de investigación:

Inteligencia emocional en los colaboradores de la Fundación Futuro con Compromiso.

Delimitación del estudio:

Este estudio se llevará a cabo con los colaboradores de la Fundación Futuro con Compromiso del departamento de Nariño, la cual trabaja por optimizar una posible calidad de vida tanto de niñas y de niños en las diferentes comunidades donde intervienen. Promoviendo procesos de desarrollo local y regional enfocados en la infancia, familia y comunidad, asignando de los recursos físicos y técnicos necesarios al igual que el personal idóneo para la ejecución en cada uno de sus planes. El objetivo primordial del estudio es proponer un instrumento que permita la medición con el fin de establecer el nivel de inteligencia emocional que presentan estos.

La investigación es desarrollará dentro de la disciplina psicológica, con un marcado interés de aporte en la psicología organizacional y en el área de talento humano; bajo la relación de un concepto cognitivo como es la inteligencia emocional (IE) aplicada al contexto laboral que para este caso es la Fundación Futuro con Compromiso del Departamento de Nariño.

Descripción del Problema

En este apartado se describe la problemática fundamental que fue identificada por los investigadores, a partir del cual se planteara y ejecutara el estudio, el cual según las investigaciones consultadas se evidencia la dificultad de las organizaciones frente al manejo de la inteligencia emocional y sus extensiones para ello se considera importante realizar esta propuesta de un instrumento que permita medir los niveles de inteligencia emocional

La importancia de la inteligencia emocional en el ámbito laboral es incuestionable, ya que las estadísticas demuestran que el éxito y la productividad dependen en una minoría de las habilidades técnicas que poseen los profesionales, y en una mayoría el éxito depende del nivel de habilidades emocionales y sociales de dichos profesionales involucrados en la fundación.

De igual forma, cuando la inteligencia emocional no es utilizada por las personas adecuadamente es causante de situaciones difíciles de afrontar lo que lleva a consecuencias como un mayor estrés por eso es importante mencionar investigaciones como las de (Augusto-Landa, López Zafra, Berrios-Martos y Aguilar-Luzón), citados en (Toledo F, Salvador C 2014). En la cual argumentaron que “diferentes estudios dejan ver que la inteligencia emocional es un factor defensor frente a algunas situaciones estresantes”. (p.34).

Por esta razón, con las investigaciones mencionadas y retomando la cita anterior en la cual la inteligencia emocional es un factor protector que puede ayudar a solventar la aparición de diferentes riesgos y dificultades con las personas que pertenecen a la organización relacionado con el bajo nivel de inteligencia emocional, el mal uso de sus emociones y su percepción, la cual conlleva a que los trabajadores puedan tener un estrés más alto y su rendimiento dentro de la empresa no sea el adecuado. Por ello, es importante el estudio que se realizara debido a que identificando el nivel de inteligencia

emocional de las personas que conforman la organización se puede minimizar los riesgos y aumentar la eficacia en las actividades laborales.

Problema de Investigación

¿Qué instrumento de medición establece el nivel de inteligencia emocional de los colaboradores de la Fundación Futuro con Compromiso del Departamento de Nariño?

Justificación

Este estudio se proyecta como un aporte teórico y como herramienta para que la organización en la cual se desarrollara dicha investigación alcancen un mayor conocimiento de sus colaboradores a partir de la identificación del nivel de inteligencia emocional, conociendo así el nivel de manejo de los sentimientos, las emociones, la empatía y el manejo de las relaciones interpersonales, por lo tanto con los resultados obtenidos se pueden utilizar para dirigir acciones, pensamientos y comprender las dificultades que se presentan dentro de la inteligencia emocional, y así de esta forma como pueden actuar de manera positiva o negativa en la organización o al individuo, es relevante destacar que la investigación se realiza con la intención de que las empresas regionales se interesen más por los recursos humanos que manejan el proceso y desarrollo de toda empresa motivados por la habilidad de manejar sus emociones en concordancia con el compromiso establecido con el desempeño en la realización de sus actividades laborales por medio de la identificación de la inteligencia emocional que puedan tener sus colaboradores.

El desarrollo de esta investigación será importante por su novedad en el contexto laboral, como también al aporte investigativo que del tema se ha realizado a nivel regional y en ese sentido el escaso bagaje teórico que existe en el área de la psicología del trabajo y en las organizaciones, por esta misma razón hace de esta investigación un estudio de interés para las empresas y organizaciones que pretendan conocer más sobre cómo se comportan sus colaboradores en el momento de controlar sus emociones dentro

de la realización de su trabajo, por ende se podrá aprender más a fondo cada teoría relacionada con el tema para su mejor comprensión.

El aporte social que generara esta investigación es que, al ser conocida por las organizaciones, puede posibilitar una mejor gestión del talento humano, generando en ellos, conocimiento sobre los niveles de inteligencia emocional que presentan los colaboradores, llevando a que las empresas tengan un óptimo rendimiento laboral.

Este estudio es significativo, ya que permitirá brindar aportes y datos cuantificables a la Fundación Futuro con Compromiso, más específicamente a la parte administrativa y que con los resultados evidencia el conocimiento a profundidad de sus colaboradores en su inteligencia emocional, en su manejo de emociones, en su pensamiento y en la forma de interactuar con las demás personas.

La investigación se constituye como fuente de información para que los colaboradores puedan conocerse a sí mismos y tener en cuenta aspectos que en ocasiones pasan desapercibidos, ello con el fin de generar así un mayor éxito empresarial con el incremento de la satisfacción laboral, personal y familiar, además de la reducción de patologías laborales, todo ello disminuirá la posibilidad de recibir demandas por el desarrollo de enfermedades causadas por riesgos psicosociales.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se realizarán las recomendaciones pertinentes para el representante legal de la entidad y posteriormente para futuras investigaciones.

Objetivos

Objetivo general.

Proponer el instrumento de medición con el fin de establecer el nivel de inteligencia emocional de los colaboradores de la Fundación Futuro con Compromiso del Departamento de Nariño.

Objetivos Específicos.

Definir una metodología para medir el nivel de autoconocimiento emocional de los colaboradores de la Fundación Futuro con Compromiso del Departamento de Nariño.

Definir una metodología para medir el nivel del manejo de las emociones de los colaboradores de la Fundación Futuro con Compromiso del Departamento de Nariño.

Definir una metodología para medir el nivel de empatía entre los colaboradores de la Fundación Futuro con Compromiso del Departamento de Nariño.

Definir una metodología para medir el manejo de las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Fundación Futuro con Compromiso del Departamento de Nariño.

Diseñar un instrumento que relacione el autoconocimiento, las emociones, la empatía y el manejo de relaciones personales, con el fin de lograr medir el nivel de inteligencia emocional de los colaboradores de la Fundación Futuro con Compromiso.

Tópicos del Marco Teórico

Marco de Antecedentes

Teniendo en cuenta la revisión de investigaciones realizada se determinó que a nivel internacional existes investigaciones que presentan los siguientes aportes. En primera instancia, se tuvo en cuenta el aporte de una revista de ciencias empresariales, la cual se titula inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana del autor Arias en la universidad de San Martin de Porres en el año 2011 en el país de Perú. Por lo tanto, brindó a la investigación un aporte teórico en cuanto a inteligencia emocional. Lo cual es de gran importancia para la investigación, afirmando que la inteligencia emocional hay que aprender a reconocerla tanto en nosotros mismos como en los demás.

En la misma investigación se encontró un aporte que brinda a la inteligencia emocional el cual menciona como un tipo de inteligencia social que incluye la habilidad de supervisar y entender las emociones propias y la de los demás, el cual consiste en discriminar entre ellas y usar la información para guiar el pensamiento y las acciones de uno.

Respecto a lo anterior, el aporte para la presente investigación dado que el estudio de la inteligencia emocional requiere del aprendizaje, de reconocer y valorar las emociones en sí mismo y en los demás obteniendo la habilidad de supervisar y entender las mismas para mejorar el comportamiento y las relaciones con las demás personas. Así mismo, esta investigación realiza un aporte teórico significativo en cuanto a la inteligencia emocional, la cual los trabajadores de la organización deben generar y evidenciar sus capacidades y habilidades para conocer, comprender y retroalimentar las propias emociones y la de los demás dentro del entorno laboral, ya que si se aprenden a controlarlas podrán colaborar para mejorar el uso de una comunicación asertiva que proporcionara resultados óptimos para la organización.

Así mismo, se hizo la revisión de documentos nacionales en donde se tuvo en cuenta una Tesis de pregrado titulada Inteligencia Emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios” propuesta por los autores José Castaño y Marta Páez en la universidad de Manizales Colombia en el año 2014.

En cuanto al aporte teórico que hace a la investigación, se refiere acerca de lo que es inteligencia emocional en la cual se tiene en cuenta a Goleman (1998), el cual nos dice que una manera inteligente de sentir, manejar las emociones y enlazarla con la parte cognitiva favorece a una mejor adaptación al medio. En mismo autor comenta que las aptitudes emocionales son más importantes para el éxito laboral, dado que permite establecer conexiones entre el razonamiento, las habilidades emocionales y las estrategias de afrontamiento, con el fin de cumplir los objetivos estipulados por la organización.

En cuanto a la metodología que aporta la investigación es importante para el estudio de la presente investigación ya que brinda información acerca de cómo elaborar la metodología y los aspectos que se deben tener en cuenta, para la elaboración de esta.

Teniendo en cuenta la investigación a nivel nacional anteriormente mencionada, el aporte más significativo es referente a como gerenciar y conjugar las emociones para poder tener una mejor adaptación al medio entrelazando relaciones propicias con los demás para obtener un éxito laboral. Por otro lado, los parámetros y variables e instrumentos que se utilizan en la investigación ayudan a construir la metodología del presente trabajo

Por último, se hizo la revisión a nivel regional teniendo en cuenta una tesis de pregrado titulada Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa cooperativa de productos lácteos de Nariño LTDA propuesta por el autor López Erika en la Universidad Mariana en el año 2011.

La presente investigación aporta a nuestro trabajo para esclarecer la definición sobre inteligencia emocional, la cual infiere que las emociones que proyectan las personas deben ser acorde con nuestro comportamiento, puesto que de esta manera se obtienen resultados óptimos en el momento de realizar nuestras labores dentro y fuera del contexto laboral.

Referente teórico

Dando continuidad, se presenta la revisión de las bases teóricas la cual apoyo la construcción del marco teórico.

Inteligencia Emocional

Según Salovey y Mayer, (citados en Bisquerra R 2015), retoma la definición acerca de “Inteligencia emocional es la habilidad para manejar los sentimientos y emociones, diferenciar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones” (parr.1)

Es de gran relevancia mencionar que los trabajadores en el contexto laboral deben tener un equilibrio en cuanto a su nivel de inteligencia emocional, destacando sus habilidades de regulación emocional, percepción emocional, la comprensión emocional y la facilitación del pensamiento, debido a que los trabajadores de la fundación futuro con compromiso manejan un estilo laboral exigente al tener múltiples funciones para ejecutar; así mismo, los trabajadores de la fundación deben tener un adecuado manejo de sus emociones y priorizar sus pensamientos antes de realizar algún comportamiento en el contexto laboral.

Tomando en cuenta este modelo del procesamiento de la información es importante destacar que la inteligencia emocional se analiza como una habilidad referente al procesamiento de información emocional que construye y unifica emociones, sentimientos y razonamiento, donde estas primeras se utilizan para facilitar un razonamiento efectivo y pensamiento crítico y razonable frente a la vida emocional.

Por esta razón, es importante tener en cuenta el dominio y manejo que pueden tener las personas en el contexto laboral, en este caso dentro de la fundación futuro con compromiso utilizando siempre la razón antes de ejecutar una acción; por esta razón, la importancia de la toma de conciencia en la forma de expresar sus emociones ya que el servicio que brinden produce en los demás una óptima visión de la organización.

Por otra parte, se retomó la definición de inteligencia emocional por Araujo y Guerra (2007), donde definen Inteligencia Emocional como la capacidad para explorar sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para poder proyectarlos al trabajar con otros, se plantea que este sentimiento puede afectar a los propios pensamientos, estados psicológicos, estados biológicos y voluntad de acción (p.30).

Por lo tanto, retomando la idea anterior del autor, es claro mencionar que las personas dentro de un contexto laboral, más específicamente la parte administrativa debe tener la capacidad de reconocer en sí mismo las emociones que presenta y de igual forma reconocer las emociones que los trabajadores están reflejando para que así puedan entender de forma más fácil el comportamiento que realizan dentro de su jornada laboral.

Cabe resaltar, la importancia de las personas que poseen un alto nivel de inteligencia emocional puesto que son capaces de reconocer mejor las emociones en sí mismos y en los demás generando así una buena salud mental y un adecuado bienestar laboral.

Continuando con los referentes teóricos en cuanto a cómo se desarrolla la inteligencia emocional dentro del contexto laboral se retomó la teoría de Goleman, citado en (Camacho P, Camacho P, Camacho P 2013), en la cual manifiesta que:

La inteligencia emocional en el trabajo se manifiesta en disposiciones que deben desarrollarse, tanto por los gerentes como por el personal especializado, entre ellas se encuentran: el compromiso organizacional, las iniciativas que estimulan el mejoramiento y la calidad en la ejecución de las distintas tareas, los incentivos para el

desarrollo de la comunicación y la confianza entre los empleados, los distintos jefes y directivos de la empresa, la construcción de relaciones dentro y fuera de la organización que ofrecen una ventaja competitiva, el incentivo de una constante colaboración, apoyo e intercambio de fuentes y recursos, la innovación, riesgo y enfrentamiento de cualquier situación como un equipo y la pasión por el aprendizaje y el mejoramiento continuo. (p.140)

Retomando la idea anterior, es de gran relevancia mencionar que en el ámbito laboral los trabajadores y los gerentes deben trabajar de la mano en conjunto, esto hace que la organización donde se encuentren tenga un mayor sentido de pertenencia y compromiso para realizar las actividades laborales, dando resultados más exitosos dentro y fuera del área de trabajo de cada uno de ellos.

Así mismo, Goleman (1995) afirma que la inteligencia emocional “Es 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” (p.5), por consiguiente, habla acerca de la regulación emocional donde explica que consiste en manejar las emociones de manera adecuada; de modo que faciliten la tarea que se debe desarrollar; cabe mencionar, que se podrá realizarla sin interrupciones, ser precavido y poder manejar las tensiones emocionales.

En base al soporte teórico investigado, se puede esclarecer la importancia del manejo de las emociones en el ámbito laboral, principalmente conocer más a profundidad las diferentes emociones que los empleados puedan presentar en el momento de realizar su trabajo, del mismo modo conocer como autorregulan de manera positiva y negativa en los diferentes ámbitos laborales, como también el manejo de las habilidades que puedan presentar los empleado al desempeñar su labor teniendo en cuenta la disponibilidad, la amabilidad y el comportamiento frente a cualquier situación sea negativa o positiva que se enfrente; de tal manera que involucre a una gran labor y una satisfacción laboral.

En suma, dentro de una revista importante se encontró un artículo de gran relevancia acerca de la inteligencia emocional en el trabajo, en la cual refiere la importancia de los comportamientos, los pensamientos y los cambios que se realicen al interior de la empresa la que desencadenan por la cual intuye que el contexto emocional en el que se vean inmersos los trabajadores es un factor que puede influir en los diferentes grados de respuestas emocionales y comportamientos para afrontar situaciones que evidencian en el exterior, es por esto que la inteligencia emocional es la capacidad de hacer que las emociones trabajen en provecho intrapersonal e interpersonal. Rico C (2002)

En el mismo artículo, afirma que; la inteligencia emocional se utiliza en reuniones de grupo para fomentar una mayor participación en el trabajo, una atención dinámica para resolver problemas, para utilizar asertividad y realizar críticas constructivas cuando sean necesarias, es por esto por lo que una adecuada comunicación de grupo utilizando la inteligencia emocional permite resolver situaciones, problemas, generar planes productivos y así trabajar de una manera más eficaz y eficiente.

Del mismo modo, dentro de la inteligencia emocional investigada en el presente estudio y teniendo en cuenta las dimensiones que abarca el instrumento se retoman las definiciones de cada una de ellas, para ello se tuvo en cuenta a; Santander, C. y Ureña, Y. (2006) indicando que:

Autoconocimiento emocional. Ofrece información básica con respecto a la percepción de las emociones, a la consciencia de ellas que cada uno tiene”. (p.34). Lo cual significa que las personas son capaces de conocerse profundamente a sí mismos, sabiendo entender las emociones, defectos, cualidades y problemas en cualquier contexto; de modo que es importante para el desarrollo personal de cada individuo. Además, este factor tiene relación con la inteligencia emocional; puesto que, al interpretar las emociones se concierne con la autorreflexión y la mejora de la salud mental.

Manejo de emociones. Hay que recordar que las emociones primarias son parte del equipamiento emocional y la forma de manejarlos depende de cada sujeto”. (p.34).

Indicando que el uso de las emociones depende del desarrollo que le ha dado cada persona a lo largo de su vida y son las responsables de definir el estado de ánimo; por ende, es importante aprender a canalizarlas para reconocer y lidiar con las emociones y sentimientos de manera adecuada.

Empatía. Se refiere a la capacidad de aprender a percibir lo que los demás sienten y a ser capaces de ponerse en el lugar de otra persona”. (p.35). Esto hace referencia a que la persona es capaz de entender la situación y los sentimientos que está viviendo otra persona incluso cuando lo está pasando mal y para ello el individuo empático se caracteriza por ser sensible, aprende a escuchar, es respetuoso, tolerante y cuenta con un estilo de comunicación pasiva.

Manejo de las relaciones interpersonales. Se relaciona con la competencia o habilidad social que se fundamenta en la amistad y el trabajo en equipo, que requiere un intercambio de prestaciones y contraprestaciones, para interpretar en forma correcta las señales emocionales”. (p.35). De forma similar, refiere que estas relaciones reflejan hacia los demás la aceptación, simpatía y madurez; jugando un papel importante en el desarrollo integral de las personas. Es menester mencionar, que las buenas relaciones dentro de una organización son un factor importante para alcanzar resultados exitosos, tanto en lo externo como interno para el equipo, formando un capital humano de esta.

En base al soporte teórico investigado, se puede esclarecer la importancia del manejo de las emociones en el ámbito laboral, principalmente conocer más a profundidad las diferentes emociones que los trabajadores puedan presentar en el momento de realizar su trabajo, del mismo modo conocer como autorregulan de manera positiva y negativa en los diferentes ámbitos laborales, como también el manejo de las habilidades que puedan presentar los trabajadores al desempeñar su labor teniendo en cuenta la disponibilidad, la amabilidad y el comportamiento frente a cualquier situación sea negativa o positiva que se enfrente; de tal manera que involucre a una gran labor y una satisfacción laboral.

Metodología

Paradigma

El presente trabajo se orientó desde la corriente positivista que lo caracteriza por asumir fuentes admisibles de conocimiento y el cual va ligado con el enfoque cuantitativo al realizar juicios en base a resultados de experiencia con la aplicación de pruebas y resultados exactos que no se pueden refutar.

Enfoque

Cuantitativo el cual según, Hernández Fernández y Baptista (2010) se basan:

En la recolección de datos para probar hipótesis, con base en mediciones numéricas y análisis estadístico, establecer patrones de comportamiento que serán probados teóricamente. El proceso de medición está en el corazón de la investigación cuantitativa porque proporciona el vínculo básico entre las observaciones empíricas y las expresiones matemáticas, es decir, muestra números y gráficos de lo que observa.

Respecto a lo mencionado anteriormente, se pretende en la investigación medir el nivel de inteligencia emocional de una manera cuantificable que permita establecer resultados más concretos al momento de medir la relación de dichas variables.

Método de Investigación

Acorde con lo anterior, el estudio utilizo el método empírico analítico, un modelo de investigación científica que se basa en la lógica empírica y es más utilizado en las ciencias sociales y descriptivas junto con los métodos fenomenológicos. Sus aportes al proceso de investigación son esencialmente el resultado de la experiencia. Estos métodos pueden revelar la relación y las características básicas del objeto de investigación a través del procedimiento real con el objeto y varios métodos de investigación, y pueden obtenerse mediante detección de censo perceptivo, destaca su utilidad para adentrarse en territorios inexplorados o en áreas donde sobresale la investigación descriptiva.

Entendemos este método como guía de la investigación ya que define claramente lo que se pretende realizar, donde analiza desde experiencias previas a pruebas resultados cuantificables de un grupo determinado.

Tipo de investigación.

Se abordó en la investigación el tipo descriptivo el cual, según Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010) afirman que:

Consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos, es decir, especificar cómo son y cómo se manifiestan. La investigación descriptiva busca especificar los atributos, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que requiera análisis. Dicho de otro modo, este pretende medir o recopilar información sobre los conceptos o variables a los que se refieren, de forma emancipado o conjunta, su objetivo no es mostrar cómo se relacionan.

Con lo anteriormente expuesto, la investigación se dirige a la medición del nivel de inteligencia emocional de manera cuantificable y descriptiva describiendo así las tendencias de la totalidad de la población del grupo de la fundación.

Diseño de Investigación.

El estudio se realizó bajo los parámetros de un diseño no experimental de tipo transversal, en la cual hace énfasis Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010) que:

Comprende todos los estudios realizados sin manipulación deliberada de variables, donde los fenómenos solo se observan en su entorno originario y luego se examinan profundamente. Estos estudios transaccionales o transversales están diseñados para recopilar datos en un solo momento. Su finalidad es describir variables y analizar su incidencia e interrelaciones en un momento dado.

Población

Para objeto de este estudio, se realizó con los colaboradores de la Fundación Futuro con Compromiso, hombres y mujeres de 22 y 36 años, estrato socioeconómico de 1 al 3, con escolaridad pregrado y posgrado, sin diferencia en estado civil, que laboran en la fundación. Para el año 2022 se reportan 20 profesionales que se encuentran en el departamento de Nariño. Para ello, se extiende la invitación a todos los identificados y se procede a la firma de consentimiento informado.

Muestra

La presente investigación, se lleva a cabo con la totalidad de 20 colaboradores que conforman la Fundación Futuro con Compromiso en el Departamento de Nariño en lo corrido del año 2022.

El grupo investigador, tomó uno de los objetivos específicos planteados desde la idea macro y comenzó a desarrollar una propuesta investigativa particular que dio cumplimiento a las pretensiones investigativas generales. Es de gran importancia tener en cuenta que esta investigación aporta elementos de talento humano en las organizaciones con individuo y grupo y recomendaciones explícitas en una estrategia de intervención.

Para dar respuesta a al cumplimiento de nuestros objetivos se estableció una propuesta metodológica que va desarrollada de la siguiente manera:

Capítulo 1

Propuesta metodológica para medir el autoconocimiento emocional.

En primera instancia, para entender a que se denomina autoconocimiento emocional, se desglosa el termino considerando por un lado autoconocimiento a la capacidad de responder quien es la persona, sus características, cualidades y conocimiento de sí mismos; es decir, lo específico del ser humano, donde se identifica y evalúa el autoconcepto. Cabe mencionar, que un individuo con autoconcepto limitado confía en sí mismo, estableciendo una alta autoestima; puesto que, se siente tranquilo con lo que tiene y con lo que otros desean ver, sin miedo a juicios, criticas o amenazas de su contexto social y es responsable de sus propias acciones.

Por otro lado, se encuentra lo emocional, en lo cual refiere Goleman (1995) como los impulsos que tiene la persona para realizar sus actos y proyectos, estando a la vanguardia de lo que se presente en el día a día. Se puede decir que las emociones en el individuo son reacciones subjetivas al ambiente que lo rodea, considerando la afectación a la manera de ser, pensar y actuar.

Es fundamental entonces, el fortalecimiento de vínculos que brinden un respaldo oportuno para enfrentar situaciones individuales, familiares o laborales, como lo es la inteligencia emocional que se refleja en la vida de cada individuo, desencadenando el autoconocimiento emocional, entendido como la capacidad que tiene el ser humano de ser responsable de sus propias emociones, aceptando y enfrentándolas.

Comúnmente, el sujeto tiene efectos de sujeción y encamina a poseer temor en múltiples ocasiones, el cambio de vida, de rutina y el salir de la zona de confort son aspectos de la cotidianidad que conducen a que el individuo experimente el

autoconocimiento emocional ante las circunstancias que pueden ocasionar cambios en su modo de vivir.

Sin embargo, es importante señalar que los seres humanos se encuentran expuestos a un sinnúmero de eventos que pueden desequilibrar la salud mental; este es el caso de la vivencia de una situación como la baja inteligencia emocional aspecto que perturba el bienestar del sujeto, a razón del desarrollo de estados de inseguridad o amenaza, dando lugar a la presencia de acciones y actitudes adversas que limitan la óptima relación con el entorno, convirtiéndose en factores que interfieren de alguna manera en el buen vivir y por ende en la conservación del individuo.

Referente a la teoría diseñada es de suma importancia reconocer un sentimiento mientras se presenta un acto, en la cual se debe conocer, adecuar las emociones para llevar una vida satisfactoria. En concordancia con el tema estipulado frente a inteligencia emocional se contribuye a la capacidad de identificar los sentimientos, referido a la actitud y aptitud de la persona, pudiendo sobresaltar un autoevaluación precisa y conciencia emocional.

Ahora bien, para analizar e identificar el estado de autoconocimiento emocional que tienen los colaboradores de la fundación; se estructura un bloque de preguntas que permiten conocer y analizar que están sintiendo en cada momento, causa de esa emoción y si buscan una forma de gestionarlo.

Para ello, se empieza con el gusto por sí mismo, donde permite definir la identidad de la persona, respondiendo a interrogantes de quien soy, que soy o como soy, como lo establece L. Grinberg y R. Grinberg (1998), donde circunscribe tres características esenciales; la primera dirige a la originalidad, la cual permite ver la entidad única que lo representa, a nivel emocional como corporal, teniendo en cuenta que se identifica por medio del proceso de individuación. La siguiente rige a la continuidad, que hace referencia a la coherencia de las particularidades sobresalientes del sujeto, posibilitando que a pesar de los efectos adversos y diversos se vayan produciendo en el transcurso del

tiempo. Por último, mencionan a la equivalencia, aquella que permite considerar suficientemente similar o que mantiene una relación estrecha con otra persona. Estas figuras van convirtiendo substancialmente el transcurso de la vida del ser humano ayudando a mentalizar el gusto que posee por sí mismo y ahondando en características relevantes de su aspecto físico o emocional.

En este orden de ideas, los valores personales se instauran por cada individuo a fin de adecuarlos a su estilo de vida, cualidades, manera de pensar, visión de futuro y satisfacción de necesidades, sin dejar de lado la educación impartida por el subsistema de origen, adultos responsables, escuela o religión, lo cual dependerá en gran medida para resaltar acciones de cada individuo.

De ahí la importancia de la ética y moral, fundamentadas como principios de vida y valores universales, que guían el comportamiento social del ser humano; del mismo modo, el hacer dictamen de lo bueno y lo malo, equilibrando los valores personales que se destinan para considerar los más selectos y la función que desempeñan en lo personal, familiar y social.

Enseguida, se da paso a conocer un día perfecto, lo cual fundamenta la importancia de afirmar una visión de cada día y solventar ideas que rodean los pensamientos del ser humano y comenzar con lo que se desea lograr. Cabe resaltar, que la rutina diaria influye en como la persona se enfrenta día a día con diversos detalles para desafiar el día laboral con éxito, en ello se toma relevancia el entorno del trabajo, su equipo, herramientas, relaciones laborales representando valores, por lo tanto, son factores que contribuyen directamente a la manera de trabajar y su rendimiento depende de ello.

Finalmente, se encuentra reconocer el logro más grande que desea lograr la persona en la empresa, donde se observa que la motivación es un impulso de sobresalir, de alcanzar metas y proyectos propuestos, esforzándose para cumplir y obtener éxito. McClelland (1989) hace alusión a que el incentivo oriundo de la motivación de logro es “hacer algo mejor”; a pesar de que las personas lo hacen por varias cogniciones: agradar

a otros, evitar críticas, obtener reconocimiento o conseguir una distinción. Pero, lo que debería prevalecer en este motivo es el actuar por sí mismo, para obtener satisfacción intrínseca de hacerlo de la mejor manera. Este planteamiento busca su definición, consecución o alcance de esta meta por cumplir, algo intrínseco en el ser humano, pero a lo que no le suele dar mayor importancia. Al referirse a esta pregunta se desea lograr, que el participante denote el momento de la vida profesional en los cuales ponga en acción las competencias para conseguir dicho objetivo; además, para identificar el nivel de autoconocimiento que cuenta el sujeto en ese momento.

Es justo en este momento en el cual el trabajador evalúa las herramientas de su alrededor, convirtiéndolas en los principales recursos que cuenta; de esta manera, los sujetos de investigación acuden a alternativas que permiten analizar su experiencia.

Capítulo 2

Propuesta metodológica para medir el manejo de emociones.

En relación con lo anterior, se encuentra el manejo de emociones identificado a través de los comportamientos de un individuo a nivel individual, familiar y social; que alteran la percepción, tranquilidad y estabilidad emocional en el ser humano. Goleman (2000) conceptualiza al manejo de emociones, como la capacidad de reconocer emociones, sentimientos y emplearlos de manera fructífera, en donde debe dar uso a las destrezas, actitudes y habilidades, esto permitiendo construir relaciones adecuadas con el entorno.

Desde una perspectiva más objetiva las emociones son alteraciones súbitas que el ser humano experimenta desde el estado de ánimo, como también de las ideas, causas o consecuencias de ciertos actos. Cabe anotar, que los sentimientos son los que se desprenden de las emociones, a estos se los conoce como sensaciones duraderas por temporalidad o través de circunstancias.

De esta manera, las situaciones de la cotidianidad, la relación e interacción juegan un papel bastante importante en la dinámica de los individuos; puesto que, estas influyen tanto positiva como negativamente, incidiendo en el actuar, pensar y sentir de los individuos, generando alteraciones personales que pueden llegar a afectar el proceso de socialización y la adecuada inserción a un determinado contexto.

Con respecto a esta categoría se tiene en cuenta variables que influyen en este manejo, las cuales abordan en primera instancia con el estado de ánimo, interpretado por (Thayer, Scielo, 1998) “como un sentimiento base que perdura en el tiempo. El estado de ánimo es el humor o tono susceptible ya sea positivo o negativo que acompaña a una idea o situación y persiste por algún periodo”. Según lo referido, este es una forma de permanecer como un sentimiento de fondo que hace presencia a través de la conducta, somatizaciones o manifestaciones capaces de presentarse en diferentes formas o presencia del individuo.

Aquí la importancia de que se refleje la inteligencia emocional cuando exista un evento adverso para controlar la duración de los estados anímicos, así existirá una recuperación ágil y sin que haya una afectación emocional, tratando de realizar la gestión lo más rápido posible, para no percutir con la salud mental del individuo.

Por otra parte, se engloba la resolución de problemas, lo cual refiere a la técnica que las personas identifican, afrontan y resuelven soluciones afectivas o adaptativas para todo tipo de dificultades que se presentan en la vida diaria. Una de las conceptualizaciones frente a esta variable es denominada, por Jiménez (2003), como las contrariedades auténticas que ostentan en diferentes aspectos; como lo es: una respuesta no elemental, requiriendo un proceso de indagación, estructurando su proceso y en la cual puede generar varias soluciones, así es como permite trabajar muchos de los aspectos que hacen parte de la competencia.

Según lo referido, se considera que es importante que el ser humano desarrolle aptitudes, capacidades, autonomía, sentido crítico y de pertenencia, como un modo de

pensar que le permita resolver problemas por sí mismo, mediante estrategias óptimas y se cuente con la posición derecha para evitar en algún momento que sus emociones se vean perjudicadas.

Lo que incide también, es la transmisión de sentimientos de alegría hacia los demás en el contexto que rodea la persona; para ello, primero se debe autoconocer e identificar el manejo de emociones que posee en el día a día. Esto lleva a pensar que al transmitir energía positiva a las personas alegra la compañía, ya sea por actitudes que rodean lo positivo en la vida o por lo que en general rodea a esta. Es menester mencionar, que la persona con estas características realiza inteligencia emocional y es capaz de idealizar lo imposible con su contexto mediante un gesto, relativización, cuidado físico y emocional en sí mismo y en los que les rodea, indagaciones positivas y crecimiento interno.

Cabe aclarar que, con estas categorías que hacen parte del manejo de emociones, se podrá rescatar por parte de los colaboradores, evaluar la opinión e identificación de actitudes; al igual que el conocimiento del grado de conformidad hacia la determinada pregunta afirmativa o negativa.

El manejo total y consciente de las emociones se realiza a través de la práctica continua, donde el ser humano es el responsable de aprender a conocer y entenderse para lograr concebir a los demás en su contexto social; cuando se logra ello, el sujeto es capaz de lograr el autocontrol, así como también es consciente de lo que le afecta o le causa malestar, del mismo modo, lo agradable de la existencia, manejando un pro para el bienestar.

Por lo tanto, se puede destacar que el tema de investigación refiere el reconocimiento u comprensión de las emociones de sí mismo como de los demás, la cual enfrenta el impacto usando estrategias, enfoques u acciones afectivas. Es necesario e indispensable desarrollar habilidades emocionales donde permitan llegar el autocontrol a las emociones, con el objetivo de manejar y mejorarlas de la mejor manera las relaciones interpersonales para cultivar una inteligencia emocional.

Por último, la inteligencia emocional lía la tolerancia y confina la monomanía en un entorno caracterizado por la heterogeneidad. Por ende, los líderes de talento humano de una organización deben conocer y aprender a detonar las múltiples competencias que disfrutan sus colaboradores y si es posible propiciar un feedback constructivo de modo que pueda ayudar a una mejora continua. En este apartado es importante aludir que las personas que tienen mayor éxito en el ámbito laboral son las que crean y establecen relaciones óptimas y desarrollan una alta capacidad para determinar soluciones a los problemas; por ello, es importante ahondar frente a este manejo que conceptualiza la inteligencia emocional para controlar las emociones y manejarlas en las diferentes circunstancias que se presenten en cualquier ámbito, permitiendo reflexionar y pensar cual es la mejor opción.

Capítulo 3

Propuesta metodológica para medir la Empatía.

Para medir los niveles de empatía con este grupo de personas primero debemos tener en cuenta que esta es entendida como la “identificación mental y afectiva de un sujeto con el estado de ánimo de otro” (RAE, 2014). La empatía se produce al ejercer una acción que deja un resultado agradable en pro del individuo y seres más cercanos; desencadenando una serie de sensaciones o pensamientos.

Es de suma importancia, reflejar que la empatía es una competencias básica e importante que aprendemos durante nuestra formación como profesional y a lo largo de nuestra experiencia de vida, se dice que a mayor empatía esta puede generar menor estrés y además se puede establecer una mejor competencia a nivel profesional; al generar empatía se tiene la capacidad de poder entender y comprender las experiencias y emociones de las personas, en este caso el vínculo que existe entre los colaboradores de la fundación futuro con compromiso.

A partir de lo anterior y para identificar este nivel en los colaboradores, se construye un cuestionario que presenta una serie de preguntas que tiene que ver con la empatía en el área laboral, resaltando que no hay una respuesta correcta, sino que esta se adapta al propio estilo y reacción del sujeto. Este tiene en cuenta el objetivo correspondiente, desde donde se logra la muestra específica de las calificaciones que surgen a través de las respuestas de los sujetos, se diseña 6 columnas, las cuales expone la calificación de acuerdo a la percepción, incluyendo los cinco planteamientos, referente a: ¿Colaboro a mis compañeros y jefes aun cuando soy consciente que estas actividades no son parte de mis funciones de trabajo?, ¿Si veo a un compañero que atraviesa por una situación de tristeza ofrezco mi ayuda para juntos buscar una solución?, ¿Me encargo de realizar mis funciones sin importar cómo lo hacen los demás compañeros?, ¿Gestiona el malestar o la tristeza de los demás?, ¿Mejoro las relaciones profesionales, aumentando la satisfacción laboral? y las siguientes corresponden a la calificación, en ellas esta: siempre, algunas veces, frecuentemente, casi nunca y nunca, donde deben marcar con una X la que determinan la respuesta ms adecuada.

El proceso suscitado en este cuestionario es importante por cuanto, las personas reconocen sus preocupaciones esenciales, sus actitudes y alternativas de solución con ellos mismos y con los demás, ofreciendo una experiencia positiva en su contexto, y en ello se favorece el análisis inductivo desde la perspectiva de orden, coherencia y claridad.

Capítulo 4

Propuesta metodológica para medir el manejo de las relaciones interpersonales.

Otro factor que tuvimos en cuenta para la construcción del instrumento de medición de inteligencia emocional es el manejo de las relaciones interpersonales teniendo en cuenta pilares fundamentales como lo es la motivación, interacción, comunicación asertiva y valores que resalta el ser humano. Sabemos que un individuo es un ser social,

quien a lo largo de su vida y de las experiencias vividas durante su vida, este individuo construye una serie de relaciones que le permiten valorar la vida, en todos los contextos, incluyendo el ámbito laboral, lo cual forma vínculos que se hacen permanentes con el pasar de los tiempos, lo que puede estar vinculado con los lazos de amistad que se crean al interior de la organización.

En congruencia con lo expuesto por este autor, se comprende que las relaciones se manifiestan según variables de status, roles, funciones o procesos que adquiere la persona en el campo laboral determinando grupos sociales, conformando en ello las interacciones sociales con su contexto.

Así pues, en la dinámica de los sujetos se efectúan hechos que guardan estrecha relación entre contextos que son dinámicos, complejos y cambiantes y las personas quienes cumplen la misma característica; cabe mencionar, que no son aspectos separados más bien se complementan, así entonces, en cada espacio se emprenden diversos conocimientos los cuales son asumidos e interpretados de manera diferente por cada persona; dependiendo de muchas variables para hacer frente a la situación y en su medida poder mediarla y encontrar una solución.

Siendo así, se procede a diseñar la última parte del instrumento de medición referente a la categoría abordada, donde se plantea unas preguntas que pretenden ser precisas a la hora de responder, apoyando frente a las relaciones personales de los colaboradores de la entidad para ofrecer una medición orientativa del nivel actual. Son cinco preguntas relacionadas a: ¿Cuento con alguien de mi equipo de trabajo a quien puedo contarle mis pensamientos y sentimientos más íntimos?, ¿Me llevo bien con mis compañeros de trabajo?, ¿Prácticas hábitos de cortesía?, ¿Pides la palabra de forma adecuada para expresar tus opiniones?, ¿Mantengo una postura adecuada en el diálogo? Para ello, se cuenta con la pregunta dicotómica, la cual es una pregunta cerrada donde el participante debe elegir entre dos posibilidades, en este caso Si y No.

Cronograma

Tabla 1. *Tabla de cronograma de actividades.*

Año 2022	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Actividad					
Revisión teórica conceptual.					
Planeación de objetivos.					
Estructuración de metodología.					
Correcciones pertinentes al proyecto.					
Diseño del instrumento.					
Socialización de proyecto a la empresa.					

Presupuesto

Tabla 2. *Presupuesto de la investigación.*

Ingresos			
Detalle	Cantidad	Valor unitario	Valor total (\$)
Locación Fundación Futuro con Compromiso (Pasto)	1	200.000	200.000
Computador	20	10.000	200.000
Otros	0	0	0
Total, Ingresos (\$)			\$400.000
Egresos			
Video beam' ζ + ζ	1	500.000	500.000
Plóter	5	7.000	35.000
Impresiones	40	300	12.000
Refrigerios	20	5.000	100.000
Otros (imprevistos)		50.000	50.000
Total			\$697.000

Conclusiones

La inteligencia emocional es la capacidad que cuenta el ser humano para conocer, identificar y poder manejar las emociones de sí mismo y de los demás, utilizando estrategias que permiten conseguir resultados positivos.

Al analizar en primera instancia las variables que hacen parte de la inteligencia emocional, se destaca que los empleados estarán en la capacidad plena para conocer, motivar y desarrollar procesos de resiliencia con su equipo de trabajo, fortaleciendo relaciones interpersonales y fomentando la productividad.

Cuando se logra identificar niveles de empatía en una organización se puede estructurar y aplicar posibles mejoras con respecto al clima organizacional, incrementado motivación y compromiso en los colaboradores aparte de promover el trabajo en equipo.

Las relaciones interpersonales de los colaboradores son de vital importancia, debido a que estas influyen en el logro de objetivos de la organización y con ello se logra incrementar la productividad de esta.

Como punto final se puede concluir que el instrumento de medición propuesto en la presente investigación sirve como herramienta para ser aplicado en futuras investigaciones relacionadas con el tema; de igual manera, en organizaciones donde haya un departamento de talento humano y lo pueda aplicar a sus colaboradores de manera satisfactoria.

Referencias

Araujo, Guerra (2007) *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas.*

Recuperado de:
<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/534/1288>

Company R, Oberst U y Sánchez F (2012) *regulación emocional interpersonal de las emociones de ira y tristeza.* Recuperado de:
<http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N104-1.pdf>

Fragoso R (2015) *Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?* Recuperado de:
<https://ries.universia.net/article/viewFile/1085/1514>.

Guzman R (S.F) *La inteligencia emocional en la empresa.* Recuperado de:
http://www.minsa.gob.pe/DGSP/clima/archivos/teleconferencias/IX_Teleconf/LAINTELIGENCIAEMOCIONALAPLICADACAMPOLABORAL.pdf.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. 3ª. Edición. Mc Graw-Hill Interamericana; México DF, México; 850 p.

Santander, C. y Ureña, Y. (2006). Creación y validación de un test de inteligencia emocional. (Tesis de grado inédita). Institución Universitaria Cesmag, Pasto, Colombia

Vilela L (1998) *Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Concepto, Historia y Método.* Recuperado de: <https://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>.

Zárate T (2012). *Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas.* Recuperado de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012046452012000100008&lng=en&tln

Anexos

Formato Instrumento de Medición



Título: Instrumento de Medición para establecer el nivel de Inteligencia Emocional en los colaboradores de la Fundación Futuro con Compromiso.

Datos de identificación:

Género: _____ Edad: _____ Estado civil: _____

Nivel de escolaridad: _____ Ocupación: _____

Estrato: _____ Sector habitacional: _____

Tiempo laborando en la empresa: _____

A continuación, se encuentran interrogantes relacionados con AUTOCONOCIMIENTO PERSONAL, MANEJO DE EMOCIONES, EMPATÍA Y RELACIONES PERSONALES; los cuales están divididos en 4 diferentes bloques.

Nota: Señor participante, recuerde que no existen preguntas incorrectas; sólo diferentes maneras de pensar.

Seleccione una sola respuesta, según el enunciado:

1. ¿Qué es lo que más te gusta de ti como persona?
 - a. Presentación personal e imagen.
 - b. Cualidades y fortalezas.
 - c. Valores.
 - d. Nivel de competencia.

2. ¿Cuáles son los valores que mejor te describen?

- a. Bondad.
- b. Empatía.
- c. Gratitude.
- d. Humildad.

3. ¿Cuáles son sus miedos?

- a. Miedo al futuro.
- b. Miedo al fracaso.
- c. Miedo a la soledad.
- d. Miedo a la muerte.

4. ¿Cómo sería un día perfecto para ti en el trabajo?

- a. Compartir con mis compañeros de trabajo.
- b. Hacer actividades lúdicas.
- c. Descansar lo suficiente.
- d. Recibir felicitaciones por un trabajo óptimo.

5. ¿Cuál es tu logro más grande en la empresa?

- a. Liderar e innovar.
- b. Mejoras personales.
- c. Ascender a un cargo directivo.
- d. Gestionar convenios con ONG.

Apreciado/a participante, para realizar el siguiente ejercicio se tiene en cuenta una puntuación de 1 a 5, siendo el 1 la expresión mínima de satisfacción y el 5 la máxima, por favor marque con una X su respuesta.

1	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
2	Soluciono problemas con serenidad.	1	2	3	4	5
3	Me caracterizo por transmitir alegría a los demás.	1	2	3	4	5
4	Me puedo sentir triste; sin embargo, suelo tener una visión positiva.	1	2	3	4	5
5	Te cuesta expresar tus emociones con palabras.	1	2	3	4	5

Califique De Acuerdo Con Su Percepción	Siempre	Algunas Veces	Frecuentemente	Casi Nunca	Nunca
Colaboro a mis compañeros y jefes aun cuando soy consciente que estas actividades no son parte de mis funciones de trabajo.					
Si un compañero está atravesando por una situación de riesgo psicológico, le ofrezco mi ayuda para solventar su crisis.					
Si un compañero no conoce el proceso de una actividad por falta de conocimiento, le ayudo explicándole.					
Gestiona el malestar o la tristeza de los demás.					
Mejoro las relaciones profesionales, aumentando la satisfacción laboral.					

Elija solo una opción de respuesta para las siguientes preguntas, según su perspectiva de relaciones personales.

1. Cuento con alguien de mi equipo de trabajo a quien puedo contarle mis pensamientos y sentimientos más íntimos.

- SI
- NO

2. Me llevo bien con mis compañeros de trabajo.

- SI
- NO

3. Prácticas constantemente hábitos de cortesía.

- SI
- NO

4. Pide la palabra de manera respetuosa para expresar sus opiniones.

- SI
- NO

5. Mantiene una postura adecuada cuando establece un diálogo.

- SI
- NO

Estimado colaborador, para el grupo de investigación es importante conocer su opinión que tuvo frente a la aplicación de este instrumento, exprese brevemente los aspectos que considera tener en cuenta en un futuro para mejorar la inteligencia emocional en los empleados.

Formato de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado/a con documento de identidad N° _____ declaro que he sido informado de los objetivos y fines del presente proyecto de investigación, adelantado por Ana Lucia Martinez y Jonathan David Ruiz estudiantes de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano en convenio con la Universidad de Nariño, adscritas a la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas; además, consiento en participar libremente en esta investigación, no recibiré alguna remuneración monetaria y que mis datos personales no serán revelados.

Estoy informado que si tengo preguntas puedo realizarlas y aclarar mis dudas sobre lo planteado; de igual manera, comprendo que tengo el derecho de retirarme del espacio de aplicación en cualquier momento, sin que hacerlo me afecte o represente algún riesgo para mí o mi trabajo. Estoy comprometido a responder todas las preguntas del instrumento; puesto que, me siento placentero por la temática abordada, al igual que las explicaciones que he recibido por parte del grupo investigativo sobre el desarrollo del estudio y la forma de colaboración en este proceso.

Cabe mencionar, que mis respuestas frente a las preguntas propuestas de esta investigación serán utilizadas para efectos del objetivo de esta y con fines académicos, los datos permanecerán en confidencialidad y la información recolectada se utilizara para dar a conocer los resultados del estudio.

Firma del participante