



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DE PROPUESTAS DE TRABAJO DE GRADO
(PROYECTOS O PRODUCTOS) EN LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS DE PREGRADO Y
POSGRADO, PERÍODOS 01 Y 02-2018

Inteligencia emocional de los comités de seguridad y salud en el trabajo de la María
Cano Fundación Universitaria, año 2018.

Lina María Erazo Hincapié.

Monografía para optar al título de Pregrado de Psicología

Asesora Temática
Natalia Gómez Cardona

Tabla de contenido

1	Síntesis de la propuesta	3
2	Descripción del proyecto o producto	6
3	Planteamiento del problema/necesidad/oportunidad.....	7
4	Objetivos:	11
5	Justificación y contribución disciplinar.....	12
6	Referentes teóricos y conceptuales.....	14
7	Metodología o diseño metodológico-para el caso proyectos de investigación.....	34
8	Análisis de la información discusión	40
9	Conclusiones y recomendaciones.	45

**GUÍA-FORMATO DE FORMULACIÓN DE PROPUESTAS DE TRABAJOS DE GRADO
PARA LA REALIZACIÓN DE PROYECTOS O PRODUCTOS EN PREGRADO Y POSGRADO**

1 Síntesis de la propuesta

Información general	
Título: (máximo 16 palabras)	Inteligencia emocional de los comités de seguridad y salud en el trabajo en la María Cano Fundación universitaria, año 2018.
Código asignado	Se escribe cuando sea aprobado
Descripción (máximo 250 palabras)	
Palabras claves (máximo 5)	Inteligencia emocional, percepción emocional, comprensión de los sentimientos, regulación emocional, Mayer y Salovey
Facultad	Ciencias de la salud
Programa académico	Psicología
Sede	Medellín
Estudiantes vinculados a la propuesta (máximo 3)	Lina Maria Erazo Hincapie
Director de trabajo de grado (asignado por la Dirección del Programa)	Nombre y apellidos completos
Duración proyectada (en meses)	Tener en cuenta los dos momentos de entrega de productos: 25 de mayo y 10 de noviembre para la vigencia del año 2018.

Modalidad de trabajo de grado (para pregrados)		Marcar una x
Monografía	Asistente en proyecto de investigación	N.A.
	Desarrollo de Proyecto de Emprendimiento Empresarial o Proyecto de Impacto Social	N.A.
	Sistematización de la práctica	X
	Estudio de caso investigativo	N.A.
Diplomado Institucional		N.A.
Certificación Internacional		N.A.
Pasantía Internacional		N.A.
Aprendizaje Basado en Proyecto (ABP) en semilleros de investigación		N.A.

N.A.: No aplica para el propósito de esta guía.

Modalidad de trabajo de grado (para posgrados)		Marcar una x
Monografía	Desarrollo de Proyecto de Emprendimiento Empresarial o de Impacto Social	N.A.
	Estudio de caso investigativo	N.A.
	Seminario/curso Internacional	N.A.
Producción Académica		N.A.
Certificación Internacional		N.A.
Pasantía internacional		N.A.

N.A.: No aplica para el propósito de esta guía.

1.1 Información de contacto de los estudiantes vinculados a la propuesta

Estudiante 1	
Nombre	Lina Maria Erazo Hincapie
C.C.	1.020.424.763
Programa académico	Psicología
Correo Electrónico	linamariaerazohincapie@fumc.edu.co
Sede	Medellín
Teléfono	3008487708

2 Descripción del proyecto o producto

Naturaleza de la propuesta de proyecto	Marcar una x
<p>1. Proyecto de investigación (aplica para la modalidad de monografía en las opciones de: estudio de caso investigativo, sistematización de la práctica, asistente en proyecto de investigación)</p>	<p>X</p>
<p>2. Plan de negocio (aplica para la modalidad de monografía en la opción de desarrollo de proyecto de emprendimiento empresarial)</p>	
<p>3. Proyecto de impacto social (aplica para la modalidad de monografía en la opción de desarrollo de proyecto de impacto social)</p>	
<p>4. Producto de aplicación de diplomado o pasantía (para las modalidades de diplomado institucional o de pasantía internacional, respectivamente): artículo para revista. Si el producto de aplicación no es artículo para revista sino producto de nuevo conocimiento (distinto a publicación) o producto de desarrollo tecnológico o innovación pasar al numeral 5</p>	
<p>5. Producto(s) de nuevo conocimiento (patentes de invención o patentes de modelo de utilidad) o producto(s) de desarrollo tecnológico o innovación, derivado de cualquier modalidad de grado, tal(es) como: diseños industriales, software, plantas piloto, prototipo industrial, empresas de base tecnológica (spin-off o start-up), innovaciones generadas en la gestión empresarial (en el ámbito organizacional o de la comercialización), innovaciones en procesos, procedimientos y servicios, regulaciones, normas, guías de práctica clínica, consultorías científico-tecnológicas, informes técnicos finales, etc. (ver el modelo de medición de COLCIENCIAS para la definición de cada producto así como los detalles y requerimientos de existencia y calidad)</p>	

3 Planteamiento del problema/necesidad/oportunidad

3.1 Descripción general del problema.

El término de inteligencia emocional fue propuesto en 1995, por el Dr. Daniel Goleman (2008, p. 75), quien expone que es la capacidad de motivarse a sí mismo, de perseverar a pesar de las posibles frustraciones, de tener control de los impulsos, de regular los estados de ánimo, evitar que la angustia interfiera en las facultades racionales y, por último, sin ser este el menos importante la capacidad de empatizar y confiar en los demás.

La inteligencia emocional de acuerdo con lo planteado en la cita anterior involucra un reconocimiento de sí mismo, un manejo de los pensamientos, para lograr cambios significativos en el entorno. Este concepto hoy en día ha llegado a diferentes escenarios sociales, organizacionales y el personal en el ámbito académico que es el que nos corresponde.

Simmons y Simmons (2000) como se citó López (2012) indican que la inteligencia emocional es el factor más importante que puede servir de indicador de éxito en las relaciones de trabajo.

Es importante que se lleve a cabo investigaciones en inteligencia emocional como forma de incorporar en las instituciones académicas un elemento clave en la construcción de ambientes favorables, significativos para los empleados y la empresa, y para lograr minimizar diferencias poco asertivas a futuro en relación con los otros; “El abordar este concepto no solo enseña a nivel individual el auto conocerse, amarse así mismo, tener confianza de las habilidades que se posee, si no que a su vez permite la construcción de sentimientos humanos ante las necesidades del entorno”. Goleman (2008).

En la actualidad son muchas las instituciones que invierten en formar a sus empleados en inteligencia emocional, y según Goleman la clave del éxito está en que sus trabajadores conozcan y controlen sus emociones, reconociendo a su vez los sentimientos del otro.

En el presente estudio se pretende investigar la inteligencia emocional de los comités de seguridad y salud en el trabajo en la María Cano Fundación universitaria, con el propósito de identificar la inteligencia emocional de estos grupos.

El proceso de análisis e indagación se lleva a cabo en la práctica organizacional, en el Centro de consultoría de la María Cano Fundación universitaria, que tiene como principal objetivo brindar acompañamiento y asistencia a las empresas en procesos de gestión humana.

La María Cano Fundación universitaria es una institución de educación superior privada, creada en el año de 1988 en la ciudad de Medellín, Departamento de Antioquia, República de Colombia.

Su nombre fue inspirado por una importante líder social y política de Antioquia, María de los Ángeles Cano Márquez, Nacida en Medellín en 1887, conocida como la Flor del Trabajo, por su espíritu de lucha y su interés por la igualdad para todos los integrantes de la sociedad, ella defendió los derechos de los trabajadores asalariados.

En la actualidad la María Cano cuenta con programas de formación en pregrado y postgrado, carreras profesionales en la ciudad de Medellín Fisioterapia (presencial) – Fonoaudiología (presencial) – Psicología (presencial) – Administración de Empresas (presencial y virtual) – Contaduría Pública (presencial y virtual y otros (María Cano Fundación universitaria, 2018) .

Se escoge desarrollar el tema inteligencia emocional en el trabajo de monografía, bajo la modalidad de sistematización de la práctica, porque se considera un componente importante y estratégico en el mejoramiento del clima laboral y porque propone el reconocimiento de sí mismo a favor de este y los demás.

El grupo de estudio que son los comités de seguridad y salud en el trabajo, se eligen por su papel importante dentro de las instituciones, ya que son líderes y son un ejemplo para los empleados, además que el rol que desempeñan ellos dentro de la empresa es de garantizar la

supervisión de la seguridad y salud en el trabajo, e impartir y fomentar la buena relación entre los empleados.

A partir de lo anterior se pretende a través de un diagnóstico, identificar la inteligencia emocional que tienen los comités de seguridad y salud en el trabajo en la María Cano Fundación Universitaria, año 2018 para lograr construir una estrategia de intervención más acertada.

3.2 Formulación del problema.

¿Cuál es la inteligencia emocional de los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo en la María Cano Fundación Universitaria, año 2018?

4 Objetivos:

4.1 Objetivo general.

- Identificar las dimensiones propias de la inteligencia emocional en los miembros de los comités de seguridad y salud en el trabajo en la María Cano Fundación Universitaria, año 2018.

4.2 Objetivos específicos.

- Identificar como se perciben los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo en la institución María Cano Fundación Universitaria en relación con la inteligencia emocional basada en la dimensión de percepción emocional.
- Identificar como se percibe los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo en la institución María Cano Fundación Universitaria en relación con la inteligencia emocional basada en la dimensión comprensión de las emociones.
- Identificar como se percibe los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo en la institución María Cano Fundación Universitaria en relación con la inteligencia emocional basada en la dimensión de regulación emocional.
- Proponer una estrategia de intervención en la población de estudio, (comités de seguridad y salud en el trabajo), que permita el desarrollo de habilidades en relación con la inteligencia emocional.

5 Justificación y contribución disciplinar

El mundo de hoy avanza rápidamente y las necesidades de la sociedad van en aumento, es por ello, que las instituciones deben buscar mejoras en su organización mediante estrategias que reflejen el bienestar del empleado a través de su rendimiento laboral. “Todos los actores de las organizaciones educativas pueden adquirir y desarrollar competencias tales como la toma de decisiones oportunas y acertadas, comunicación asertiva, afectiva y efectiva, solución de conflictos de manera creativa y exitosa, cooperación y trabajo en equipo (Vásquez, 2005) como se citó (Hoz, 2008).

Castillo (2014) expone que “Con un adecuado desarrollo de la Inteligencia Emocional se reduce y previene, el nivel de conflicto porque hay apertura hacia la comunicación y a la construcción de un ambiente donde las ideas y las emociones son válidas” p

Es claro que la exigencia del medio también ha cambiado y si no existe un control y manejo de las emociones, el organismo del ser humano empieza a reflejar síntomas que lo debilitan en su capacidad mental y emocional, evitando que los objetivos individuales y de la empresa se cumplan (García, 2018).

Gardner (1983) habla que en la medida en que se adquiera la habilidad para sintonizar las emociones, comprenderlas y tomar medidas necesarias, se evitan acciones salidas de control y un manejo de las relaciones interpersonales, además de generar cambios significativos sobre la vida misma y sus ámbitos sociales.

En la María Cano Fundación Universitaria no se han realizado anteriormente estudios a cerca de la inteligencia emocional, es por ello, que elegir este tema de investigación en el sector académico busca un beneficio no solo a nivel individual sino grupal, en la institución en general.

Actualmente la institución está incorporando más personas al comité de seguridad y salud en el trabajo, y sería positivo el trabajo investigativo para el logro de objetivos institucionales con el personal nuevo.

Con base en que la institución no ha tenido investigaciones con respecto a la inteligencia emocional y que al comité de seguridad y salud en el trabajo han ingresado personas nuevas, se pretende estructurar un plan de investigación acerca de cuál es el nivel de inteligencia emocional, siendo los comités prioritarios de salud y seguridad en el trabajo, la población de estudio, ayudando así a potencializar un grupo de trabajo que lucha por la seguridad y salud de los estudiantes y empleados. Inicialmente la idea es identificar como se encuentran estos grupos, buscando luego un plan de intervención en que los primeros beneficiados sean ellos mismos, en la medida que fortalezcan sus competencias y aptitudes, al igual que la institución misma, la cual va a poder contar con un capital humano más preparado en inteligencia emocional, y asertivo en su quehacer. La población de seguridad y salud en el trabajo la conforman: Comité de convivencia, Brigadas y el Copasst, quienes asumen; un compromiso con el empleado y la empresa, siendo comités prioritarios de Salud Ocupacional estos grupos por el rol que desempeñan en la empresa permiten dar soporte a los demás empleados en temas de salud y junto al objetivo central de estudio de la investigación que es el identificar el nivel de inteligencia emocional en estos grupos, la intervención podría enfocarse en que ellos aprendan a conocerse, gestionando y controlando sus emociones y por otro lado que se dimensione el papel importante que tienen no solo a nivel individual, si no en la organización.

6 Referentes teóricos y conceptuales

6.1 Referentes teóricos:

En el mundo moderno, con la forma de pensamiento de algunas organizaciones, hacia el hecho de ocuparse y preocuparse por el bienestar del empleado, a partir de la definición de varios autores, por ejemplo, Goleman, temas como la inteligencia emocional cobran una importancia crucial para cambios significativos en la empresa en cuanto a las habilidades que pueden llegar a ser adquiridas en la labor, la relación entre los grupos de trabajo y la adaptación de ellos en su entorno laboral.

La definición de inteligencia emocional engloba diferentes conceptos, con variedad de autores y posturas, a continuación, se pretende mencionar cuatro de ellas:

La inteligencia emocional vivida por James Dozier en (1981), a través de una experiencia traumática y otros autores como Mayer, Salovey y Goleman, entre otros, que dan complemento al significado de inteligencia emocional. A continuación, se enuncian cada una de ellas:

6.1.1 **La inteligencia emocional concebida por Dozier:** un general de brigada del ejército de Estados Unidos que fue secuestrado por las brigadas rojas, un grupo terrorista italiano, él pasa dos meses en cautiverio antes de ser rescatado. Lo más relevante que hace este hombre, es recordar haber aprendido algo sobre la emoción en un programa de desarrollo para ejecutivos en Carolina del norte y aplicar en su situación el pensamiento de que las emociones son contagiosas y que una sola persona puede influir en el tono emocional de un grupo, creando un modelo. La tarea que lleva a cabo Dozier durante su cautiverio fue el conseguir mantener bajo control sus propias emociones, se esforzó por llegar a la calma, su actitud hizo que expresara esa misma tranquilidad de forma clara y convincente, logrando luego evidenciar que sus captores habían asimilado esa misma calma y encontrado la tranquilidad y ser más racionales. Finalmente, cuando Dozier logra hacer un recuento de esa situación vivida, comprende que “el haber tenido el control de sus reacciones emocionales y las de sus captores le había salvado la vida” (Goleman, 1993, p. 35).

Es con lo anterior que Dozier proporciona un vivo ejemplo de lo que puede llegar hacer la inteligencia emocional en un individuo y en grupos es “la capacidad de percibir y expresar las emociones, de asimilar las emociones en el pensamiento, de comprender y razonar con las emociones y de regular las emociones en uno mismo y los demás” (Daniel Goleman, 1993, p. 35).

6.1.2 **La inteligencia emocional concebida por Mayer y Salovey:** Los orígenes del término inteligencia emocional se remontan a 1993 cuando Peter Salovey de la universidad de Yale y John Mayer de la Universidad de New Hampshire, publican un artículo titulado "Emotional Intelligence" (Salovey y Mayer, 1990); Ellos son los creadores del término y son el primer peldaño para posteriores investigaciones en inteligencia emocional, generan un gran interés en otros por lo que habían construido y lo definen como:

Habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones para promover crecimiento emocional e intelectual, la inteligencia emocional se refiere a un pensador con un corazón que percibe, comprende y maneja las relaciones sociales.

De acuerdo con lo anterior la inteligencia emocional, es la habilidad adquirida para comprender las propias emociones y la de los demás, aprendiendo a direccionarlas en expresiones que resulten positivas para sí mismos y la buena relación con los otros.

Mayer y Salovey en sus argumentos proponen habilidades en inteligencia emocional para aprender a razonar con las emociones, estas están compuestas por cuatro fases, cada una de ellas dependiente de la fase anterior.

- A. Percepción e identificación emocional: Estas habilidades se forman en la edad infantil y en la medida en que se van madurando las diferentes emociones se inicia, se amplían y se asimilan en el pensamiento, para después ser comparadas con otras sensaciones (Temas para la educación, 2011).
- B. El pensamiento: En el nivel consciente, el sistema límbico crea un mecanismo de alerta frente a los estímulos; cuando existe un aviso emotivo que permanece en el inconsciente, se dice, que el pensamiento no está siendo capaz de usar las emociones para resolver las dificultades, en el caso contrario en que la emoción este conscientemente evaluada se puede guiar la acción y la toma de decisiones. (Temas para la educación, 2011).

- C. Razonamiento sobre emociones: En esta etapa, las reglas y la experiencia manejan a las emociones. Las influencias culturales y ambientales tienen un papel importante en este nivel (Temas para la educación, 2011).

- D. Regulación de las emociones: En esta fase, se manejan y regulan las emociones con el propósito de crear un crecimiento personal y en los demás” (Temas para la educación ,2011).

6.1.3 La inteligencia emocional concebida por Goleman: Existe un autor que se basa en el trabajo de Salovey y Mayer para la construcción de otro tipo de inteligencia emocional y es Goleman. Para este investigador y periodista de New York el concepto de inteligencia emocional es quizás definido como una forma en que el individuo actúa frente al mundo, engloba la personalidad de cada ser humano; es uno de los autores más importantes gracias a la publicación de su libro *Inteligencia Emocional* (Goleman,1995).

Goleman (1995) define la inteligencia emocional como:

Una forma de interactuar con el mundo que tiene muy en cuenta los sentimientos y engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, la agilidad mental. Ellas configuran rasgos de carácter como la autodisciplina, la compasión o el altruismo, que resultan indispensables para una buena y creativa adaptación social.

Los empleados en su interacción con el entorno deben sentir interés por desarrollar no solo acciones importantes a nivel de su profesión, es decir, centrado solo en conocimientos sobre el que hacer, si no en la adquisición de elementos o habilidades que menciona Goleman que permiten la adaptación en el entorno, “los conocimientos académicos y el cociente intelectual no predicen el buen desempeño (Mc Clelland,1973) como se citó en (Goleman, 1995); por otro lado Romero (2008, p. 4), sugiere comprobar qué competencias o características personales son las que ponen en juego las personas con rendimiento superior.

Quizás puede que las empresas contraten mentes que reflejen saberes, pero se vuelve más difícil encontrar personas con competencias técnicas en “inteligencia emocional”, personas que tengan la capacidad quizás para aceptar críticas, consejos, ponerse en el lugar del otro y trabajar en equipo. Con lo anterior no se quiere decir que hay una oposición con la inteligencia abstracta si no que se requiere de una interacción entre ambas; sin embargo las habilidades según la teoría de Goleman (1995) que hacen parte de la inteligencia emocional van unidos a un material genético y se van adquiriendo a lo largo de los años, él expone que el “sistema de las emociones es flexible y posibilita que las habilidades puedan ser adquiridas por medio del dominio de sí mismo, entrenamiento y dedicación”.

Goleman (1995) propone un modelo de competencias emocionales con base a las cuales se le facilita a las personas el manejo de las emociones hacia sí mismo y el otro, lo interesante de ello, es que este modelo formula la IE (inteligencia emocional) es un concepto aplicable a nivel de las organizaciones “ya que tiene un pronóstico de excelencia laboral” (Temas para la educación, 2011); Esta perspectiva se dice que contiene una teoría mixta en la que no solo incluye pensamientos cognitivos si no también no cognitivos, se basa en la cognición, personalidad, motivación, emoción, inteligencia y neurociencia. En su libro de inteligencia emocional Goleman propone las habilidades, en las que se destacan las siguientes: El autocontrol, el entusiasmo, la empatía, la perseverancia y la capacidad para motivarse a uno mismo (Temas para la educación,2011):

- A. Autocontrol: En esta habilidad como se cita en el libro de inteligencia emocional de Daniel Goleman, tener dominio de sí mismo” Autocontrol”, hace referencia al logro que tiene el individuo para conocer y maniobrar las emociones y que estos sean los más adecuados “pues una emoción excesivamente intensa o que se prolongue más allá de lo prudente, pone en riesgo la propia estabilidad y puede traer consecuencias nefastas” (Goleman,1996). En la construcción de esta idea cabe resaltar lo ligado que debe encontrarse la razón de la emoción, pueden desarrollarse estrategias a nivel de organización en concordancia con el apoyo de psicólogos que lleven a personas o grupos a identificar, comprender y manejar los pensamientos que actúan en contra de la emoción a través de actividades específicas; es así como una persona podría llegar a manejar emociones como la ira.

- B. Entusiasmo: Como se citó en Goleman (1996) “Es una aptitud maestra para la vida” se dice que la habilidad emocional como el entusiasmo, reflejan el gusto por lo que se hace y el optimismo representa estímulos ideales para el alcance del éxito, es decir, que si el hombre aprende a manejar sus emociones puede direccionarlas hacia el éxito, actúa como predictor hacia el alcance de objetivos a futuros.

- C. La Empatía: La palabra empatía proviene del griego “empathia”, que significa sentir dentro, es la capacidad de percibir la experiencia subjetiva de otra persona, reconociendo las emociones de los demás, es una habilidad para reconocer lo que el otro quiere o requiere (Goleman, 1996).

- D. La perseverancia: Depende de los factores emocionales, como ejemplo el entusiasmo y la tenacidad que pueden desarrollar un individuo frente a circunstancias difíciles” (Goleman 1996). En este concepto puede incluirse la efectividad para liderar el cambio, que puede fomentarse en grupos por ejemplo de seguridad y salud en el trabajo como lo son el Coppast, el comité de convivencia y brigadas, quienes pueden visualizarse en una compañía como ejemplos a seguir.

- E. Capacidad para motivarse así mismo: Es lograr ordenar las emociones en función de un objetivo, siendo este esencial para el dominio, la creatividad y para contener las acciones salidas de control; esto permite el alcance de metas, ser productivo y tener eficacia en la vida (Goleman, 1996).

6.1.4 **La inteligencia emocional concebida por Brockert y Braun:** Finalmente dando soporte a lo que se menciona frente a la inteligencia emocional y el coeficiente intelectual se expone la posición de Brockert y Braun (1997) que definen las diferencias respecto a la Inteligencia emocional y el cociente intelectual:

Cuadro comparativo Inteligencia Emocional – Coeficiente Intelectual.

Inteligencia emocional:	Coeficiente intelectual:
• Relacionarse.	• Reflexión, meditación.
• Hallazgo de nuevas ideas	• Acumulación de datos.
• Establecer nuevos significados.	• Conocer el significado.
• Decidir a partir de intentos y errores.	• Decidir según la lógica.
• Rapidez e impaciencia.	• Tiempo y calma.
• Desde lo más profundo del pecho.	• Desde la cabeza.
• Información maleable.	• Datos consistentes.
• Globalizador.	• Analítico.
• Orientado a los sentimientos.	• Dirigido desde la razón.
• Del hemisferio derecho.	• Del hemisferio izquierdo.
• Aquí y ahora.	• Si y pero.
• Decidir espontáneamente.	• Sopesar.
• Sentir.	• Pensar.

<ul style="list-style-type: none"> • Creer firmemente en las propias decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Examinar, revisar palabras y cifras.
<ul style="list-style-type: none"> • Personas y situaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender el pasado.
<ul style="list-style-type: none"> • Actuar de cara al futuro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lógica.
<ul style="list-style-type: none"> • Lógica psíquica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Frío y definido.
<ul style="list-style-type: none"> • Cálido, impreciso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Distanciado.
<ul style="list-style-type: none"> • Integrado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Egocéntrico.
<ul style="list-style-type: none"> • Orientado a la colectividad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aislado.
<ul style="list-style-type: none"> • Vinculado. 	

(Brockert y Braun 1997), como se citó en (Monterroso, 2014, P. 25)

El cuadro anterior sintetiza las funciones que ejerce tanto los hemisferios derechos como izquierdo, porque los procesos a nivel cerebral son llevados a cabo de formas diferentes y las descripciones que allí se plantean, dicen ser determinantes en la conducta y las emociones que expresa cada ser humano (Monterroso, 2014)

Hay infinidad de conceptos acerca de la Inteligencia Emocional y se observan diferencias frente a lo que construye cada autor, sin embargo existe una concordancia de que este tipo de inteligencia se desarrolla en la interacción entre las personas y que es fundamental percibir, comprender las diferencias del otro aprendiendo el significado de este concepto, llegando hacer mejor cada día a través del manejo de las emociones; por tal razón es imprescindible que se sigan llevando a cabo investigaciones acerca de la inteligencia emocional, para continuar dando soporte a esta tema.

6.2 Referentes conceptuales:

Los procesos implementados en las instituciones para cambios puntuales en las necesidades que se requieren fortalecer, abarcan la búsqueda de niveles funcionales de organización, la presente investigación en inteligencia emocional propone unir lo anteriormente descrito y hacer un aporte conceptual para determinar que método o instrumento de estudio, permite identificar cual es el nivel de inteligencia emocional de un grupo de persona, la base de la investigación va dirigida a la población de comités en seguridad y salud en el trabajo: Coppast, Comité de convivencia y Brigadas.

Para Salovey y Mayer (1990) como se citó en Shapiro (1997), la inteligencia emocional incluye el conocimiento de sí mismo, el control emocional a través del pensamiento y el razonamiento del mismo, y la habilidad para la regulación de las emociones en su relación con los demás, añade en sus argumentos la “inteligencia social que comprende la capacidad de controlar los sentimientos y emociones propias, así como las de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar nuestros pensamientos y emociones”. Por otro lado, Shapiro (1997), Goleman se basa en las descripciones de Salovey y Mayer acerca de inteligencia emocional, construyendo la idea de que ella engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, la agilidad mental. “la capacidad para percibir, valorar y expresar las emociones con exactitud” (Temas para la educación, 2011). Es con los aportes anteriores que se piensa que dentro del ser humano no basta con el crecimiento intelectual coeficiente intelectual (Nivel de inteligencia en una persona), por sí solo, debe estar incluido la habilidad emocional, que es en consecuencia la inteligencia emocional.

Por eso es importante mirar en las organizaciones cómo está ese componente emocional. ¿Qué método se podría utilizar para medir el nivel de inteligencia emocional de los empleados?

6.2.1 Métodos de medición cuantitativo en inteligencia emocional:

A. Modelo teórico de Bar-on:

Existe un método cuantitativo el Inventario de Coeficiente Emocional de Bar-On, en el que se encuentra alguna relación entre las habilidades que propone Goleman que se debe tener en inteligencia emocional.

Reuven Bar es un psicólogo estadounidense, reconocido en el mundo de la psicología por ser el creador del tercer gran modelo de estudio sobre la inteligencia emocional.

Inventario de Coeficiente Emocional de Bar-On (I-CE) creada por Reuven Bar-On en 1996, es una prueba compuesta por 133 ítems de redacción corta con un patrón de respuesta tipo Likert de cinco criterios, es un tipo de escala para evaluar las opiniones y actitudes de una persona; este modelo conceptual tiene sus bases teóricas en varios autores mencionando los estudios de Charles Darwin que hablan acerca de la importancia de la expresión emocional para la supervivencia y la adaptación, y Gardner quien introduce los conceptos de inteligencia inter e intra personal en el contexto de un grupo de inteligencias múltiples las cuales impactan de manera directa en el desarrollo de los componentes inter e intrapersonales del modelo de la inteligencia socioemocional de (Bar-On, 2006) Como se citó en (Escorza, 2017), este modelo fue aplicado en una ocasión en una universidad llamada Juárez del estado de Durango, para analizar los niveles de inteligencia emocional en estudiantes universitarios del área de la salud.

Para Bar -on las características de la persona que posee inteligencia emocional son las habilidades interpersonales e intrapersonales, adaptabilidad, manejo del estrés y un estado de ánimo general.

Cuadro: Factores que componen el modelo teórico de Bar-On.

Meta factores	Factores	Concepto
Componente Intrapersonal.	Comprensión emocional de sí mismo	Habilidad para comprender nuestros propios sentimientos y emociones y tener la capacidad de saber el porqué de estos.
	Asertividad, autoexpresión emocional	Habilidad para expresar sentimientos, pensamientos y creencias sin dañar los sentimientos de los demás, es decir, manifestar nuestras emociones de manera no destructiva.
	Auto concepto	Capacidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, reconociendo nuestras limitaciones y posibilidades.
	Autorrealización	Habilidad para buscar realizar lo que esperamos y consideramos que podemos hacer.
	Independencia	Capacidad para auto dirigirse, sentirse seguro de las competencias propias y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones.
Componente Interpersonal.	Empatía	Habilidad de apreciar, comprender y sentirnos identificados con los sentimientos de los demás.
	Relaciones interpersonales.	Habilidad para establecer y mantener relaciones sociales mutuamente satisfactorias.
	Responsabilidad social.	Capacidad para identificarse con grupos sociales, y cooperar con ellos de una manera constructiva para lograr un bien común.
Componente de adaptabilidad.	Solución de problemas	Sirve para identificar y poder definir las situaciones problemáticas y tener la capacidad de plantear soluciones efectivas.
	Prueba de realidad	Habilidad de evaluar, en términos generales, la relación entre las situaciones que experimentamos y lo que en realidad sucede a nuestro alrededor.

	Flexibilidad	Capacidad para realizar ajustes adecuados a nuestras emociones, sentimientos y pensamientos, así como a nuestras conductas a situaciones y condiciones cambiantes.
Componente del manejo del estrés.	Tolerancia al estrés	La capacidad de soportar situaciones adversas, eventos estresantes y emociones fuertes sin sentir que se ha fracasado, enfrentando activa y positivamente el estrés.
	Control de los impulsos	La capacidad para resistir u postergar un impulso, ya sea conductual o emocional.
Componente del estado de ánimo.	Felicidad	Habilidad para sentirse satisfecho con la vida en términos generales, disfrutar de sí mismo y de otros, y expresar sentimientos positivos.
	Optimismo	Capacidad de mantenerse positivo ante eventos adversos.

(Bar-On, 2013 como se citó en Ugarriza, 2001)

B. Escala de tmms-24:

Este modelo conocido como Trait Meta-Mood Scale (TMMS), que tiene en España una versión reducida y modificada TMMS-24 (Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos, 2004) como se citó en (Extremera, 2006, P.2), fue tomada en cuenta en una ocasión por un Anadón (2006) que realizó una investigación, en la que tenía el propósito de analizar el nivel de inteligencia emocional personal de una muestra de estudiantes universitarios de la Facultad de Educación, en Zaragoza España, a través de los resultados obtenidos en la escala de TMMS-24.

Esta prueba está basada en el Trait Meta Mood Scale (TMMS) del grupo de Salovey y Mayer y la inteligencia emocional se mide a través de tres dimensiones, percepción emocional, comprensión de sentimientos y la regulación emocional, El test se administra de forma grupal, consta de 24 ítems, los cuales se responden sobre una escala Likert de 5 puntos, con una duración de 10 a 15 minutos, posibilita que se evalué la inteligencia emocional valorando las cualidades más estables de la propia conciencia de las emociones y la capacidad para dominarlas, evalúa a su vez las creencias que tiene el ser humano sobre su capacidad de atención, claridad y reparación de estados emocionales (Monterroso, 2014).

Dimensiones del modelo:

- Percepción emocional: Capacidad de sentir y expresar sentimientos adecuadamente.

Esta capacidad emocional consiste en la habilidad para identificar y reconocer tanto los sentimientos propios como los demás. Conlleva a prestar atención y descifrar con precisión las señales emocionales de la expresión facial, movimientos corporales y tono de voz. Esta habilidad refleja como el individuo identifica eficazmente sus propias emociones, así como sus propios estados y sensaciones tanto a nivel físico como cognitivo que se experimenta; implica “la facultad para discriminar acertadamente la honestidad y sinceridad de las emociones expresadas por los demás” (FERNÁNDEZ-BERROCAL, 2009)

- Comprensión de sentimientos: Comprensión de los estados emocionales.

Significa la capacidad para “desglosar las señales emocionales, etiquetar las emociones y reconocer en qué categorías se agrupan los sentimientos” (FERNÁNDEZ-BERROCAL, 2009), Incluye una actividad tanto anticipatoria como retrospectiva para conocer las causas generadoras

de actitudes emocionales y las posteriores consecuencias de nuestras acciones. Constituye conocer cómo se enlazan los diferentes estados emocionales y se construyen las conocidas emociones secundarias (ejemplo: “los celos pueden considerarse una combinación de admiración y amor hacia alguien y a su vez incluir ansiedad por temor a perderla debido a otra persona). Por otro lado, comprende la habilidad para interpretar el significado de las emociones complejas, por ejemplo, las que se generan en una situación interpersonal, el remordimiento que se genera frente al sentimiento de culpa y pena por algo dicho a un compañero contiene a su vez la cualidad para reconocer los estados emocionales a otros. (FERNÁNDEZ-BERROCAL, 2009).

- Regulación emocional: Capacidad de regular los estados emocionales correctamente.

Habilidad que se describe como la más compleja, incluye “la capacidad para estar abierto a los sentimientos, tanto positivos como negativos, y reflexionar sobre los mismos”. para saber elegir si se desecha o aprovecha la información que los acompaña.

El individuo maneja las emociones negativas y aumenta las positivas, pone en práctica varias estrategias de regulación emocional que transforman tanto los sentimientos propios como los de los demás. “Esta habilidad alcanzaría los procesos emocionales de mayor complejidad, es decir, la regulación consciente de las emociones para lograr un crecimiento emocional e intelectual” (MAYER y SALOVEY, 1997, 5 como se citó en FERNÁNDEZ-BERROCAL, 2009).

Esta ESCALA DE TMMS-24, También se le conoce con otras dimensiones que de igual forma contienen aspectos dados en la definición anterior.

Atención a los sentimientos: Hace referencia al grado en que las personas piensan que prestan atención a sus sentimientos y emociones, ejemplo: “Pienso en mi estado de ánimo constantemente”.

- Claridad emocional: hace alusión a cómo las personas estiman que perciben sus emociones, ejemplo: “Frecuentemente me equivoco con mis sentimientos”.
- Reparación de las emociones: se refiere a la opinión del sujeto en su capacidad para regular y hacer pausas en sus estados emocionales negativos, prolongando los positivos, es decir tener el pensamiento de: “Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista”.

Para obtener una puntuación de cada uno de los factores, en esta prueba, se evalúa sumando los ítems del 1 al 8 para obtener el factor atención emocional, los ítems del 9 al 16 para el factor claridad emocional y del 17 al 24 para el factor reparación de las emociones, tras la suma de los ocho ítems dentro de cada grupo, se mira en una tabla correspondiente los resultados, debe indicarse el sexo de la persona si es hombre o mujer. (Monterroso, 2014).

Esta escala de IE es la más usada en la investigación psicológica y educativa tanto en España como en gran parte de Latinoamérica, sin embargo, este instrumento se ha desarrollado en el ámbito educativo, en una ocasión se utilizó con personas de estudios superiores y ha demostrado capacidad predictiva en relación con el ajuste emocional y la disposición de una persona para adaptarse a situaciones de estrés. (Extremera, 2006, P.3),

El grupo de investigaciones de Peter Salovey realizó una aclaración terminológica sobre el TMMS como se citó (Extremera, 2006,P.3) “Las puntuaciones que se adquieren a través de esta prueba hacen referencia a las percepciones que tienen las personas acerca de sus propias habilidades emocionales, más que a los niveles reales en Inteligencia emocional, por esta razón los autores prefieren denominar esas puntuaciones en los factores TMMS “un índice de inteligencia emocional percibida (IEP)”, es decir, que no aporta una puntuación global ni tiene un diseño que representa todo el dominio muestral de la inteligencia emocional Rasgo en su conjunto, con lo cual omite muchas dimensiones centrales del constructo, es indispensable tomar esto en cuenta a la hora de analizar e interpretar los datos.

C. La prueba de inteligencia emocional Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT V. 2.0):

Está compuesto por 141 ítems, mide cuatro factores del modelo, fue diseñado para evaluar la inteligencia emocional, desde una perspectiva. Mide como se desenvuelven las personas en las tareas y como resuelven sus dificultades a nivel emocional.

- a) Percepción Emocional: evalúa la habilidad para identificar correctamente, Cómo se sienten las personas.
- b) Facilitación emocional: Mide la capacidad para crear emociones y para integrar los sentimientos en la forma de pensar
- c) Comprensión emocional: Evalúa la destreza para comprender las causas de las emociones.
- d) Manejo emocional: Evalúa la habilidad para producir estrategias eficaces dirigidas a utilizar las emociones de forma que ayuden a la consecución de las propias metas (R.sanchez).

D. La prueba de inteligencia emocional de Nancy Paola de León:

Hay una última prueba que se desea mencionar y fue aplicado para medir la inteligencia emocional de un grupo de impulsadoras, fue el test de inteligencia Emocional, elaborado por Nancy Paola de León, es un test que al igual que el test cuantitativo que el Bar-On tiene un tipo de escala Likert, este instrumento contiene los siguientes indicadores que ayudan a medir la inteligencia emocional:

- Autoconocimiento que se refiere al grado de conciencia que se tiene de sí mismo.
- Autorregulación: hace referencia al autocontrol emocional que se tiene.
- Automotivación: parte desde el autoconocimiento de sí mismo y la autoestima.
- La Empatía y las habilidades sociales: La primera permite el reconocimiento de las emociones ajenas y la segunda hace referencia a las relaciones interpersonales (HURTARTE, 2015)

E. Método cualitativo para la evaluación de inteligencia emocional:

Se describe un estudio aceptado el día 19-04-16 sobre la inteligencia emocional y sus repercusiones en el rendimiento académico, en el que se incluye un método cualitativo.

Este estudio pretende dar a conocer cómo la inteligencia emocional puede afectar al rendimiento académico de los alumnos, la investigación se llevó a cabo bajo una metodología mixta de métodos cuantitativos y cualitativos con el fin de comparar datos y obtener información precisa del fenómeno de estudio; en él se toma en cuenta las ocho emociones primarias propuestas por Plutchik (1980) para comprobar si los alumnos de la etapa de educación secundaria son emocionalmente estables y en qué grado puede afectar a su rendimiento escolar. (García Cisneros, 2016).

Robert Plutchik es un psicólogo estadounidense (1997-2006) que desarrollo una teoría evolucionista de las emociones, plantea que tanto los seres humanos como los animales han ido evolucionando en las emociones para adaptar el organismo al propio entorno, es decir, que para sobrevivir en su entorno desarrollan diferentes conductas, cada una de ellas producida por una emoción. (Suarez, 2012)

Las emociones básicas a las que se refiere el estudio y que son propuestas por Plutchik son: Alegría, Confianza, Miedo, Sorpresa, Tristeza, Disgusto, Enojo, Anticipación; Cada una de estas emociones tiene un propósito específico: protección (miedo), destrucción (enojo), reproducción (alegría), reintegración (tristeza), afiliación (confianza), rechazo (disgusto), exploración (anticipación) y orientación (sorpresa), este autor expone que las emociones secundarias serian combinaciones de las primarias (Suarez, 2012).

Los instrumentos tomados en cuenta en la medición fueron un cuestionario, que es un método cuantitativo que ayudo a extraer información sobre cómo las personas se sienten ante diferentes situaciones o problemas, “dentro del campo de las emociones, fue una herramienta muy útil para obtener perfiles de personalidad o analizar aspectos emocionales”. (García Cisneros, 2016)

El método cualitativo incluyo una entrevista individual en la que se hicieron preguntas relacionadas con el cuestionario, estas se construyeron para conocer la forma de pensar y sentir de los alumnos, la dividieron en 3 bloques abarcando la percepción personal que cada alumno

tiene de sí mismo: el primer bloque era el autoconcepto, el segundo la autoestima y el tercero la tolerancia al estrés. Tomaron en cuenta también llevar un diario, hacer grabaciones para obtener palabras claves y observaciones significativas; recopilaron las a notas del primer trimestre de los estudiantes para saber si los alumnos que son inteligentes emocionalmente tienen mejor rendimiento académico. (García Cisneros, 2016).

En las diversas investigaciones descritas en lo anterior, existe el interés por conocer los niveles de inteligencia emocional en grupos específicos y concuerdan con la importancia de investigarlos.

Es importante estructurar en esta investigación un método que tome como referencia los métodos cuantitativos y cualitativos y a partir de ellos se elabore una entrevista semiestructurada para aplicar en la población de estudio que son los comités de seguridad y salud en el trabajo de la institución María Cano Fundación Universitaria, en él se desea analizar la inteligencia emocional basándonos en la teoría de Mayer-Salovey a través de tres dimensiones que son percepción emocional, comprensión de sentimientos y la regulación emocional.

7 Metodología (aspectos metodológicos) o diseño metodológico-para el caso proyectos de investigación.

7.1 Aspectos metodológicos.

7.1.1 Enfoque:

Cualitativo: Es una metodología que analiza múltiples realidades subjetivas, es decir, que requiere un profundo entendimiento sobre el comportamiento humano y busca explicar las razones de los diferentes aspectos del tal comportamiento, esa inmersión en el campo permite sensibilizarse con el ambiente, profundizar la situación de investigación, además de verificar la factibilidad del estudio, es decir, que se puede hacer.

Los estudios llevados a cabo mediante el enfoque cualitativo permiten el desarrollo de preguntas o hipótesis, antes durante y después de la recolección y análisis de datos; además a nivel personal y profesional da amplitud, profundidad en cuanto a los significados, riqueza interpretativa y contextualiza el fenómeno (Sampieri, 2010, p.7).

“Bajo la búsqueda cualitativa el investigador comienza examinando el mundo social y durante este proceso desarrolla una teoría coherente con los datos, de acuerdo con lo que observa, frecuentemente denominada teoría fundamentada” Esterberg (2002) como se citó Sampieri, (2010, p.8); se basa en una lógica y proceso inductivo, es decir, que exploran y describen para después generar perspectivas teóricas, yendo desde lo particular a lo general. Incluye una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios, es utilizado en primera instancia para descubrir y clarificar preguntas de investigación (Sompieri, 2010, p.7).

Sus características centrales son que explora los fenómenos en profundidad, se conduce básicamente en ambientes naturales, los significados se extraen de datos, mas no se fundamenta en la estadística.

Se puede basar entre otras herramientas, como lo son en las entrevistas semiestructuradas en este caso, que propenden develar aspectos del pensamiento de cada persona sobre un tema o situación determinada.

7.1.2 Diseño

El diseño es fenomenológico, en la medida que se pretende identificar el nivel de inteligencia emocional y facilita ir más allá del estudio de los comportamientos observables y controlables, como fenómenos naturales. Este tipo de diseño estudia la vivencia del ser humano en una determinada situación, procura interrogar la experiencia vivida, los significados que el sujeto le atribuye. Por consiguiente, para este trabajo es apropiado desglosar desde un diseño fenomenológico por sus atributos cualitativos que buscan evaluar más allá de lo percibido a simple vista.

Conforme lo explican tanto Husserl como Heidegger desde la fenomenología se define “como el estudio de los fenómenos (o experiencias) tal como se presentan y la manera en que se viven por las propias personas”.

7.1.3 Etapas de desarrollo de la investigación:

- Primer Momento: Análisis, observación y documentación.

En esta fase se pretende recabar información sobre análisis y diagnósticos previos, con el fin de obtener mayor claridad y una visión más específica sobre el tema de investigación que es el nivel de inteligencia emocional de los comités de seguridad y salud en el trabajo.

- Segundo Momento: Encuadre.

El propósito de esta fase es retomar los puntos más importantes del análisis previo y unirlos con rastreos bibliográficos del tema de investigación, con el fin de enrutarse hacia el tema de inteligencia emocional y a partir de ello llegar al diagnóstico e intervención.

- Tercer momento: Construcción del producto.

Con el fin de identificar las dimensiones propias de la inteligencia de los comités de seguridad y salud en el trabajo se elige construir una entrevista semiestructurada, porque la María Cano Fundación universitaria no ha tenido investigaciones previas con respecto a la inteligencia emocional y no existen respuesta frente a la pregunta investigativa que se ha formulado, además este instrumento da comodidad a los participantes de responder en el momento cómo piensa, llegando así a un resultado más cercano de la realidad, igualmente tiene la opción de escoger libremente que pregunta contestar de primero o después.

7.1.4 Población y muestra:

La población objeto de estudio, son los comités de seguridad y salud en el trabajo de la María Cano Fundación Universitaria, año 2018, cada grupo se encuentra compuesto de 8 personas del copasst, 8 personas del comité de comité de convivencia, y 12 personas del grupo de brigadas se distribuye una muestra de:

1. Copasst: (2) empleados.
2. Comité de comité de convivencia:(2) empleados.
3. Brigadas: (3) empleados.

Cada grupo representa el 20% del total de la población.

7.1.5 Técnicas e instrumentos:

Para este trabajo se utilizará la Entrevista Semi-estructurada, este tipo de entrevista permite la recolección de datos de las personas participantes, a través de un conjunto de preguntas abiertas formuladas en un orden específico; se centra en recolectar información suficiente para dar respuesta al tema o área de interés (Mayan,2001,p16).

Para la recolección de datos existen diseños de entrevista los cuales son:

- Entrevista Cultural: “Determina el conocimiento compartido, reglas, valores y expectativas de un grupo.
- Entrevista de Tópico: Para profundizar más acerca de cada tema.
- Entrevista de Historia Oral: Para instruirse acerca de un tiempo específico, desde la perspectiva de la gente que tiene la experiencia de ese periodo.
- Entrevista de historia de vida: Abarca los principales acontecimientos de vida de una persona.
- Entrevista de evaluación: Estudia las perspectivas de cada participante, tomando en cuenta los puntos fuertes y débiles en un programa (Mayan,2001,p16)

Dentro de las ventajas esta que proporciona comodidad tanto para el entrevistador como entrevistado, pues permite la plena libertad de responder en el momento cómo piensa, llegando así a un resultado más cercano de la realidad. Esta técnica de elección da soporte a diferentes perspectivas y posturas.

8 Resultados.

CATEGORIAS.	INTERPRETACION.
<p>Percepción emocional.</p>	<p>En esta categoría se toma en cuenta las emociones que se experimentan con mayor frecuencia en los participantes, los momentos en que se experimenta y la expresión y cuando no se expresan las emociones.</p> <p>Las principales emociones que experimenta el grupo de seguridad y salud en el trabajo son:</p> <p>La alegría: por tener un trabajo, en la relación laboral con los otros, en el compromiso en la labor y en la satisfacción por el cumplimiento de objetivos.</p> <p>Se presentan situaciones de tristeza: a nivel familiar, en el entorno laboral cuando hay ausencia de comunicación asertiva o existen desacuerdos con el otro, en circunstancias cuando no se logra el cumplimiento de objetivos o planes de trabajo, cuando no se da valor al trabajo desarrollado.</p> <p>Existen otras emociones como la ansiedad que se genera por no contar con el tiempo para cumplir con las actividades de la labor y el no manejo de las situaciones en el entorno laboral.</p> <p>La expresión de las emociones se da a través de una sonrisa, en la actitud amable con los otros, en circunstancias poco agradables; se</p>

	<p>utiliza el dialogo frente a situaciones de rabia, otros asumen una posición de silencio.</p> <p>Dos de los entrevistados refieren aspectos de mejoramiento en la comunicación asertiva en situaciones familiares o situaciones de rabia en el entorno laboral.</p> <p>No se expresan emociones en situaciones de rabia, tristeza, en desacuerdos, o en sentimientos de falta de asertividad y respeto por el otro.</p>
<p>Comprensión de las emociones.</p>	<p>En este ítem se evalúa la percepción, interpretación y expresión de las emociones.</p> <p>El grupo de comités de seguridad y salud en el trabajo perciben las emociones propias y la de los demás mediante los actos, los gestos, la mirada, la forma de comunicarse con los otros y el tono de la voz.</p> <p>La población objeto de estudio interpreta las emociones como sucesos que experimenta la persona de alegría, tristeza, rabia, enojo. Una de las personas evaluadas tiende a atribuirse y sentirse responsable de las emociones que genera en el otro. Una de las emociones que manifiestan querer expresar de forma diferente es la rabia, pues desean no optar por el silencio y transmitir lo que piensan con asertividad.</p> <p>Una de las personas evaluadas menciona la frustración como una de las emociones que quisiera modificar en su forma de sentir y expresar.</p>

<p>Regulación emocional.</p>	<p>En esta categoría se toma en cuenta la identificación de las emociones del otro, la acción que se toma cuando surgen varias emociones al mismo tiempo, los mecanismos utilizados frente a emociones negativas de los otros y finalmente incluye las emociones frente a situaciones inesperadas.</p> <p>En la identificación de las emociones del otro, las personas refieren que buscan ser de ayuda para el otro, indagar el porqué de su sentir, otros optan por dar espacios al otro, y que el mismo regule su emoción.</p> <p>Una persona evaluada refiere tener poco control frente a las emociones del otro y sus propias emociones, tiende alejarse.</p> <p>Cuando las personas experimentan emociones todas al mismo tiempo una de las respuestas y acciones comunes es el llanto, seguido de buscar un equilibrio, tranquilidad y soluciones frente a la situación que se experimentan.</p> <p>Una persona evaluada manifiesta que responde con llanto y ansiedad.</p> <p>Los mecanismos que se utilizan frente a las emociones negativas de los otros son:</p> <p>En situaciones de tristeza y rabia concertación, dialogo, escuchar la otra persona, entender la situación de los demás. Otros prefieren guardar silencio.</p> <p>En los momentos en que las cosas no resultan como se espera es común que se presente</p>
------------------------------	--

	<p>situaciones de tristeza y frustración hacia el no cumplimiento de lo que se planeó, sin embargo, refieren que hay espacios para evaluar, analizar y enmendar la situación.</p> <p>Otro refiere sentirse desilusionado, ansioso, angustiado y con temor.</p>
--	--

8.1 Discusión de los resultados.

Mediante la entrevista semi-estructurada realizada a los comités de seguridad y salud en el trabajo se encontraron los siguientes hallazgos, entre ellos nos encontramos que el grupo de comité de convivencia, brigadas y copasst de la Maria Cano Fundación Universitaria en la dimensión de percepción emocional identifica con facilidad los sentimientos propios y del otro, descifrando con claridad cada una de las mismas. Se encuentra además que generalmente experimentan situaciones agradables a nivel laboral. una de las principal emociones que se experimenta es la alegría, se refleja con una sonrisa, en la actitud amable y el compartir con los otros y en el cumplimiento de objetivos; las situaciones no agradables surgen cuando hay ausencia de comunicación asertiva o existen desacuerdos con el otro, en circunstancias cuando no se logra el cumplimiento de objetivos o planes de trabajo, cuando no se da valor al trabajo desarrollado, en esos caso algunos acuden al el dialogo otros optan por el silencio.

En la categoría de comprensión de las emociones, se interpreta que la vivencia de emociones como alegría, tristeza, rabia, enojo, son propias de la vida y que además se reflejan a través de sus actos, gestos, la mirada y forma en que se comunica. La población objeto de estudio reconocen las emociones que se experimentan tanto en el ámbito laboral como familiar, sin embargo, existen emociones que se desean expresar de forma diferente como la frustración y la rabia, deseando aprender a transmitir sus emociones con asertividad.

Finalmente, en la dimensión de la regulación de los estados emocionales, hay capacidad de apertura frente a las emociones negativas propias, los comités de seguridad y salud en el trabajo evalúan y analizan lo que no sale como se espera, buscando el lado positivo de la situación.

En la relación a la forma como se actúa frente a la emoción con el otro, manifiestan que apoyan e indagan la situación por la que atraviesa la persona.

Finalmente, en relación con la regulación emocional, se evidencia que es importante fortalecer la tolerancia a la frustración ya que pueden experimentar tristeza y desilusión cuando las cosas no salen como se espera.

9 Conclusiones y recomendaciones.

- 1) La inteligencia emocional en los comités de seguridad y salud en el trabajo permite adquirir la habilidad para enfrentar con mayor seguridad los cambios y retos del entorno, más en el ambiente en que se desenvuelven, donde deben velar por la seguridad y bienestar de los estudiantes y los empleados que forman parte de la María Cano Fundación Universitaria.
- 2) El comité de seguridad y salud en el trabajo en la dimensión de la comprensión de las emociones, dirigen con claridad sus emociones, no existe dificultad en establecer relaciones interpersonales de apoyo y confianza, aunque algunos miembros se le dificulta comprender y dirigir de manera más asertiva sus emociones.
- 3) Debe fortalecerse la poca tolerancia a la frustración para mejorar la adaptabilidad hacia las exigencias del entorno, de esta manera se adquiere mayor confianza en sí mismos para emprender o cumplir objetivos y metas a través de capacitaciones que inviten al reconocimiento propio.
- 4) Hacer acompañamiento a los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo ya que una persona tiene mayor riesgo de vulnerabilidad en las emociones.
- 5) Desarrollar o potencializar las competencias y/o habilidades de los empleados mediante estrategias de formación que permita el desarrollo de habilidades en relación con la inteligencia emocional.

10 Resultado(s) esperado(s) plasmado(s) en producto(s):

Naturaleza de la propuesta o del producto resultado del trabajo de grado	Marcar una x
Artículo resultado de investigación derivado de un estudio de caso investigativo, de asistente en proyecto de investigación, o de sistematización de la práctica	X
Artículo de revisión sistemática derivado de un estudio de caso investigativo, de asistente en proyecto de investigación, de sistematización de la práctica, o de diplomado institucional o de pasantía internacional	
Artículo de reflexión derivado de diplomado institucional, pasantía internacional	
Plan de negocio, con el modelo de negocio, derivado de proyecto de emprendimiento empresarial	
Artículo de reflexión derivado de proyectos de impacto social (diagnóstico, caracterización de la población, actividades, resultados e impactos)	
Producto de tipología I de COLCIENCIAS (generación de nuevo conocimiento) o de tipología II de COLCIENCIAS (de desarrollo tecnológico o de innovación tecnológica o no tecnológica) derivado de cualquier modalidad de trabajo de grado	

Nota: La elaboración de estos productos tendrán una guía o formato que facilitará su elaboración, la cual se estará publicando entre la 4ª y la 5ª semana del mes de mayo.

11 Aspectos administrativos.

11.1 Cronograma.

SEMANA DE INICIO (1 junio del 2018)										
ACTIVIDAD	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Definición del tema de la propuesta										
Primera entrega (Planteamiento del problema, justificación y objetivos).										
Devolución de la primera entrega y correcciones.										
Segunda entrega (Referentes teóricos y conceptuales, metodología, cronograma y referentes bibliográficos).										
Devolución y correcciones de la segunda entrega.										
Construcción del producto de aplicación										
Aplicación del producto construido										
Revisión de los resultados del producto										

12 Referentes bibliográficos.

Acuña, B. P. (2012). *Desarrollo humano*. colección desarrollo personal, pag 31

Escorza, A. K. (2017). *Análisis de niveles de inteligencia emocional en estudiantes universitarios del área de la salud*.

Castillo, D. F. (2014). *Manual de inteligencia emocional aplicada a la prevención*. Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM).

Daniel Goleman, C. C. (s.f.). *Inteligencia emocional en el trabajo: Cómo seleccionar, medir y mejorar la inteligencia emocional en individuos grupos y organizaciones*. Kairos.

Extremera, P. F.-B. (2006). *La investigación de inteligencia emocional en España*. Malaga.(p.3)

Inteligencia Emocional. (1996). En D. Goleman, *Inteligencia Emocional* (p. 520). kairos.

García, D. S. (2018). *La influencia del cerebro consciente en la neuroprogramación del subconsciente*.

García Cisneros, L. (. (2016). *Estudio sobre la inteligencia emocional y sus repercusiones en el rendimiento académico*.

Goleman, D. (1997). *inteligencia emocional*.

Hoz, F. V. (2008). *inteligencia emocional en alumnos, docentes y personal administrativo de una universidad privada de Barranquilla*. Barranquilla.

Hurtarte, i. a. (2015). *niveles de inteligencia emocional en un grupo de impulsadoras que laboran en una empresa de promociones*

López, E. M. (2012). *INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA ACTITUD*. Quetzaltenango.

Roberto Hernandez Sompieri, C. F. (2010). *Metodología de la investigación*,

Rodríguez, M. f. (2013). La inteligencia emocional. *Revista de Claseshistoria*, P, 12.

Romero, M. (2008). *La inteligencia*

R.sanchez. (s.f.). *MSCEIT Test de Inteligencia Emocional Mayer-Salovey-Caruso (España)*.
España: TEA Ediciones.

Suarez, M. R. (2012). *La rueda de las emociones de R. Plutchik*.

Tovar, M. M. (2005). *Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional*. revista de

ANEXOS

Entrevista Semiestructurada:

Fecha: _____ **Hora** _____

Lugar: _____

Entrevistado (a): _____

Entrevistado (a) (Nombre, edad, genero, grupo de comité y seguridad en el trabajo al que pertenece, cargo).

Introducción:

Se llevará a cabo un proceso de investigación y evaluación con relación al tema: Inteligencia emocional, siendo esta una habilidad que se desarrolla en la interacción con los otros, y que permite adquirir y comprender no solo las emociones propias si no las de los demás a través del manejo de ellas en dirección a expresiones que resulten más positivas y beneficiosas en el entorno de trabajo. Dentro de la investigación se realizará una entrevista a los miembros de los comités de seguridad y salud en el trabajo de la institución María Cano Fundación Universitaria, año 2018 con fines investigativos y académicos.

Características de la Entrevista: La evaluación se llevará a cabo en un periodo de 45 min, la participación y continuidad en el proceso evaluativo es voluntario, hace parte del trabajo de grado aplicativo para optar a título de grado por parte de la estudiante de psicología Lina María Erazo y estará asesorada por la docente Natalia Gómez Cardona, quien conocerá el caso y apoyará su desarrollo. Tendrá un manejo confidencial, por ende, esta información no será divulgado fuera del ámbito académico, respondiendo a lo estipulado en la ley 1090 de 2006(secreto profesional).

El estudiante se compromete a:

- Mantener en reserva el nombre de la persona que participara en el trabajo

- Dar la información y resultados en caso de que el participante desee conocerlos
- Brindar rutas de apoyo si en algún momento se requieren.

Debe tener en cuenta que:

- La participación es voluntaria y no implica ninguna remuneración económica.
- Puede retirarse del proceso en cualquier momento

ACEPTACIÓN:

Si usted ha leído y entendido completamente este documento y está de acuerdo en participar en esta entrevista firme abajo. si tiene alguna pregunta o inquietud por favor háganosla saber antes de firmar.

Nombre del participante C.C

Firma

Nombre del estudiante

C.C

Firma

Nombre del docente

C.C

Firma

PREGUNTAS:

PERCEPCION EMOCIONAL:

1. ¿Cuáles son las emociones que experimenta usted con mayor frecuencia?
2. ¿En qué momentos las experimenta?
3. ¿Cómo expresa usted sus emociones?
4. ¿Cuándo o en qué momento se le dificulta expresar sus emociones?

COMPRESION DE LOS SENTIMIENTOS:

1. ¿De qué manera verbal o no verbal percibe usted las emociones propias y ajenas?
2. ¿Cómo interpreta usted las emociones del otro?
3. ¿Qué emoción le gustaría cambiar o expresar de forma diferente?

REGULACIÓN EMOCIONAL:

1. ¿Qué hace usted cuando identifica las emociones del otro?
2. ¿Qué hace usted cuando le invaden varias las emociones al tiempo?
3. ¿Qué mecanismos utiliza usted para confrontar emociones negativas que surgen en la interacción con el otro?
4. ¿Como se siente usted frente a situaciones en que las cosas no salen como espera?

Observaciones: Agradecemos enormemente su participación en este proceso, ya que el tema central de investigación permite ser de gran ayuda para investigaciones futuras.



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DE PROPUESTAS DE TRABAJO DE GRADO
(PROYECTOS O PRODUCTOS) EN LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS DE PREGRADO Y
POSGRADO, PERÍODOS 01 Y 02-2018