



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**SEDE QUITO**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRESIÓN  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA WSO. PERÍODO  
2021-2022**

Trabajo de titulación previo a la obtención del  
Título de Licenciado en Psicología

**AUTOR/AS: AVILA GONZÁLEZ MARÍA FERNANDA**

**RIVADENEIRA CABEZAS INGRID MELISSA**

**TUTOR/A: SANTILLÁN MORA MARÍA AUGUSTA**

Quito-Ecuador

2022

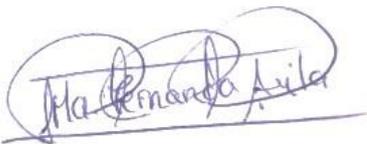
## **CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Nosotras, Avila González María Fernanda con documento de identificación N° 1724630981 e Ingrid Melissa Rivadeneira Cabezas con documento de identificación N° 1725288268 manifestamos que:

Somos las autoras y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 26 de julio del año 2022

Atentamente,



---

Avila González María Fernanda  
C.I. 1724630981



---

Rivadeneira Cabezas Ingrid  
Melissa  
C.I. 1725288268

## **CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotras, Avila González María Fernanda con documento de identificación No. 1724630981 e Ingrid Melissa Rivadeneira Cabezas con documento de identificación No. 1725288268, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autoras del Trabajo de Titulación: “Inteligencia emocional y su relación con la presión laboral de los trabajadores en la empresa WSO. Período 2021-2022”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 26 de julio del año 2022

Atentamente,



---

Avila González María Fernanda  
C.I. 1724630981



---

Rivadeneira Cabezas Ingrid  
Melissa  
C.I. 1725288268

## **CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, María Augusta Santillán Mora con documento de identidad N° 170771833-5, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRESIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA WSO. PERÍODO 2021-2022, realizado por María Fernanda Avila González con documento de identificación N° 1724630981 y por Ingrid Melissa Rivadeneira Cabezas con documento de identificación N° 1725288268, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 26 de julio del año 2022



---

Santillán Mora María Augusta

1707718335

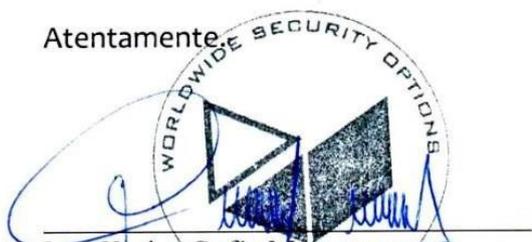
Quito, 08 de Marzo del 2022

Estimada  
**Msc. Ximena Andrade Cáceres**  
**Directora de la Carrera de Psicología**  
Presente.-

Yo, **Karina Sofía Mosquera Cabezas**, con número de cédula **1720254281**, Representante legal y Gerente de RRHH de la empresa **WSO “WorldWide Security Options”** con número de **RUC 1792273064001**, manifiesto mi interés para que la Srta. **Ingrid Melissa Rivadeneira Cabezas** con **C.I 1725288268** realice su **Trabajo de Titulación** en el área de RRHH. El tema de investigación que aplicaran es: **Inteligencia emocional y su relación con la presión laboral de los trabajadores en la empresa WSO, periodo 2021-2022.**

Para esto la estudiante podrá hacer uso y publicación de la información que la aplicación del proyecto genere.

Atentamente



Ing. Karina Sofía Mosquera  
Gerente de Recursos Humanos.  
Representante – Oficina Matriz.  
WSO Worldwide Security Options, Cía Ltda.  
Ecuador.

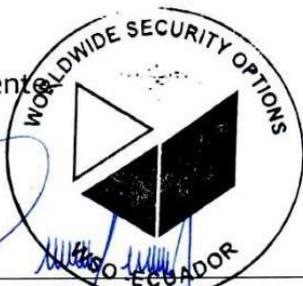
Quito, 08 de Marzo del 2022

Estimada  
**Msc. Ximena Andrade Cáceres**  
**Directora de la Carrera de Psicología**  
Presente.-

Yo, **Karina Sofía Mosquera Cabezas**, con número de cédula **1720254281**, Representante legal y Gerente de RRHH de la empresa **WSO “WorldWide Security Options”** con número de **RUC 1792273064001**, manifiesto mi interés para que la Srta. **María Fernanda Avila González** con **C.I 1724630981** realice su **Trabajo de Titulación** en el área de RRHH. El tema de investigación que aplicaran es: **Inteligencia emocional y su relación con la presión laboral de los trabajadores en la empresa WSO, período 2021-2022.**

Para esto la estudiante podrá hacer uso y publicación de la información que la aplicación del proyecto genere.

Atentamente



Ing. Karina Sofía Mosquera  
Gerente de Recursos Humanos.  
Representante – Oficina Matriz.  
WSO Worldwide Security Options, Cía Ltda.  
Ecuador.



## Resumen

El presente trabajo de investigación propone resolver el cuestionamiento sobre la presión laboral que tienen los trabajadores del área administrativa en la empresa WSO, y cómo esto afecta para el manejo de su inteligencia emocional. En la empresa WSO se buscará fomentar el conocimiento de las emociones y el nivel de presión que los mismos pueden llegar a tener en sus funciones, permitiendo así, que los trabajadores adapten los nuevos aprendizajes en su vida cotidiana, de esta forma su trabajo no se verá afectado y lograrán tener mejores resultados. Se recopila información en investigaciones, tesis, proyectos, etc., y, adicionalmente, se realizaron dos pruebas a los 30 trabajadores del área administrativa. El primero es para medir la IE “Test de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman” el cual consta de 45 preguntas y permite valorar el comportamiento de los trabajadores con los demás y el segundo, “Test de las Instrucciones Complejas del Departamento de Investigación y Desarrollo de TEA Ediciones y Mariano Yela (1967), considerando la capacidad que tienen las personas para comprender y ejecutar órdenes escritas de forma correcta. Para la investigación y análisis de los colaboradores, se aplicó el método descriptivo-exploratorio enfocado al levantamiento de información cualitativa y cuantitativa. La muestra es no probabilística, es decir, de toda la población en general se ha seleccionado un número de trabajadores que fueron el objeto de estudio.

**Palabras claves:** inteligencia, emociones, presión laboral.

## **Abstract**

The present research work proposes to resolve the questioning about the work pressure that workers in the administrative area have in the WSO, company and how this affects the management of their emotional intelligence. In the WSO company, we will seek to promote awareness of emotions and the level of pressure that they can have in their functions, thus allowing workers to adapt new learning in their daily lives, in this way their work is not will be affected and will achieve better results. Information is collected on research, theses, projects, etc., and, in addition, two tests were carried out on the 30 workers in the administrative area. The first is to measure the EI "Daniel Goleman Emotional Intelligence Test" which consists of 45 questions and allows to assess the behavior of workers with others and the second, "Test of the Complex Instructions of the Department of Research and Development by TEA Ediciones and Mariano Yela (1967), considering the ability of people to understand and execute written orders correctly. For the research and analysis of the collaborators, the descriptive-exploratory method focused on gathering qualitative and quantitative information was applied. The sample is not probabilistic, that is, from the entire population in general, a number of workers have been selected who were the object of study.

**Keywords:** intelligence, emotions, work pressure.

## Índice

1.	Datos informativos del proyecto.....	1
1.1.	Título del trabajo de Titulación en la opción de investigación. ....	1
1.2.	Nombre de la institución en donde se inserta el trabajo de investigación.....	1
1.3.	Delimitación del tema .....	1
2.	Objetivos.....	2
2.1.	Objetivo General .....	2
2.2.	Objetivos Específicos .....	2
3.	Eje de la investigación .....	3
3.1.	Marco Conceptual .....	3
3.1.1.	Inteligencia Emocional .....	3
3.1.2.	Presión Laboral .....	3
3.2.	Variables.....	4
4.	Objeto de la investigación.....	5
5.	Metodología.....	8
5.1.	Enfoques: Cualitativo y Cuantitativo .....	8
5.2.	Diseño de investigación: Fenomenológico.....	8
5.3.	Tipo de investigación: Descriptivo- Exploratorio .....	9
6.	Instrumentos.....	10
6.1.	Test de Inteligencia Emocional de Daniel Goleman (1995) .....	10
6.2.	Test de Instrucciones Complejas del Departamento de Investigación y Desarrollo de TEA Ediciones y Mariano Yela (1967).....	10
7.	Población y muestra.....	12
8.	Pregunta clave.....	13
9.	Organización y procesamiento de la información .....	14

9.1. Datos del cuestionario de Inteligencia Emocional (IE).....	14
9.2. Datos del cuestionario de Instrucciones Complejas (IC) .....	14
9.3. Correlación .....	15
10. Análisis de la información .....	16
Segunda parte.....	17
1. Justificación .....	17
2. Caracterización de los beneficiarios .....	18
3. Interpretación .....	19
4. Principales logros del aprendizaje .....	20
Conclusiones .....	21
Recomendaciones .....	22
Referencias bibliográficas.....	23
Anexos .....	28

## Índice de tablas

Tabla 1. Resultados del Test de Inteligencia Emocional .....	10
Tabla 2. Puntuaciones del Test de Inteligencia Emocional .....	10
Tabla 3. Escala de trabajadores con Inteligencia Emocional.....	14
Tabla 4. Escala de trabajadores con Presión Laboral .....	14
Tabla 5. Pruebas de normalidad.....	15
Tabla 6. Correlación de Spearman.....	15
Tabla 7. Áreas y Funciones.....	18

## **Índice de anexos**

Anexo 1. Test de Instrucciones Complejas.....	28
Anexo 2. Test de Inteligencia Emocional.....	38

## **1. Datos informativos del proyecto**

### **1.1. Título del trabajo de Titulación en la opción de investigación.**

Inteligencia emocional y su relación con la presión laboral de los trabajadores en la empresa WSO. Período 2021-2022

### **1.2. Nombre de la institución en donde se inserta el trabajo de investigación.**

WSO “Worldwide Security Options”, es una compañía internacional de Seguridad Estratégica Corporativa, la cual cuenta con una visión integral y un enfoque vanguardista. WSO, es una empresa enfocada en identificar, controlar y tratar todos los riesgos dentro de la seguridad.

### **1.3. Delimitación del tema**

Se analizó la categoría psicosocial en la inteligencia emocional y la relación de la presión laboral en el personal administrativo de la empresa WSO en el período 2021-2022.

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo General**

Analizar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la presión laboral en los trabajadores de la empresa WSO en Quito, durante el período 2021-2022.

### **2.2. Objetivos Específicos**

- Justificar si existe una dependencia por parte de la presión laboral para que los trabajadores de la empresa WSO no manejen su inteligencia emocional.
- Reconocer el índice de trabajadores que mantienen un buen manejo de su inteligencia emocional en la empresa WSO.
- Determinar la incidencia bajo niveles de presión en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa WSO.

### **3. Eje de la investigación**

Se analizarán los conceptos más importantes que estarán presentes a lo largo de toda la investigación, en este caso es la inteligencia emocional y la presión laboral los cuales pueden ser definidos en estos términos:

#### **3.1. Marco Conceptual**

##### **3.1.1. Inteligencia Emocional**

La Inteligencia Emocional (IE) ha surgido en los últimos 25 años como un concepto muy relevante del ajuste emocional, el bienestar personal, el éxito en la vida y las relaciones interpersonales en diferentes contextos de la vida cotidiana (Fernández & Aranda, 2008).

La IE viene de las ideas rogerianas y del pensamiento budista, tal y como llegó a Occidente a finales de los años sesenta. Cabe destacar que la Inteligencia Emocional es la capacidad que permite a las personas, percibir, asimilar, comprender y regular sus emociones. Un buen control y manejo de dicha inteligencia permite a los individuos gestionar sus tareas diarias de una manera eficiente.

La falta de control de la inteligencia emocional tolera las funciones de forma errónea, este desequilibrio emocional es perjudicial para la salud, al no tener esta habilidad el individuo busca otras opciones para controlar sus emociones.; lo que provoca una descompensación tanto física como mental en cada persona.

##### **3.1.2. Presión Laboral**

La presión laboral se entiende como factor que influye para generar estrés. El trabajo proactivo de las personas en sus labores diarias puede ser afectada dependiendo de la evaluación en una determinada tarea. Por ende, la autoconfianza es primordial para el individuo, al igual que el reconocimiento serio y consciente de sus habilidades. (Rodríguez,

2013). Es decir, que si no se resuelve esta problemática; existe un bloqueo mental cuando no saben cómo resolver todos los pendientes.

Trabajar bajo un ambiente de presión, genera varios problemas desfavorables en la vida personal, laboral y sentimental del individuo; pero, si, esto se puede controlar mediante el desarrollo de la competencia del trabajo bajo presión, entonces, los resultados serán completamente diferentes en todos los aspectos de la vida de los trabajadores.

### **3.2. Variables**

La investigación analizó dos variables, la inteligencia emocional y la presión laboral. Lo que pretendemos es determinar el impacto que tiene la presión laboral en los trabajadores de la empresa WSO y cómo controlar sus emociones.

#### **4. Objeto de la investigación**

Para poder comprender y abordar el tema planteado en esta investigación es importante conocer la problemática que se presenta. La presión laboral es constituida como parte esencial porque, afecta a los trabajadores de la empresa WSO y genera un manejo inadecuado de la inteligencia emocional en cada uno de ellos.

La inteligencia emocional es toda aptitud de las personas que tenemos para percibir las emociones, expresarlas y asimilarlas en el pensamiento al igual que para poder razonarlas y regularlas en uno mismo (Mayer, Salovey, Caruso, & Sitarenios, 2001).

Sin embargo, no se trata de sólo tener la capacidad de afrontar las situaciones con el manejo eficaz de las emociones; sino, también de motivarse a uno mismo y persistir frente a toda decepción, problema, etc.

En el ambiente laboral es manifestado, porque, el trabajo bajo presión genera un agotamiento emocional, y, se conoce a través de dos cosas: los trabajadores aceptan el grado de presión o a su vez dejan el puesto de trabajo. Así mismo, el ambiente bajo presión afecta la percepción de las emociones y se producen problemas graves en la salud corporal como cuando existe un dolor de espalda y cuello.

WSO “Worldwide Security Options” es una empresa de seguridad con más de 100 trabajadores la cual promueve sus principios y valores dentro y fuera de ella. Su enfoque principal es vanguardista, con una visión integral y en constante innovación en el diseño y despliegue en programas acordes y costo eficiente dedicados a identificar, controlar y tratar los peligros de acuerdo con la condición de cada beneficio. (WSO, 2016).

Su misión se basa en innovar continuamente en el desarrollo de programas y servicios orientados a crear un ambiente seguro y confiable a personas, empresas e instituciones; incorporando en todos los trabajos mediante procesos y talentos especializados por un trabajo

excelente cuyos resultados redunden en el éxito y satisfacción total de nuestros clientes y que nos permita a su vez, otorgar a nuestros empleados y accionistas, bienestar social y calidad de vida. (WSO, 2016).

Mientras que su visión es ser reconocidos por sus empleados y clientes como la mejor opción en servicios de seguridad integral en todos los países y escenarios donde tengan presencia. (WSO, 2016).

WSO (2016) presenta sus valores corporativos a sus empleados y clientes:

- **Compromiso:** En la responsabilidad aceptada por el logro de los objetivos de nuestros clientes y de nuestra organización (WSO,2016).
- **Honestidad y Transparencia:** En el respeto por nuestros empleados, clientes y proveedores al expresarnos con coherencia y autenticidad (WSO,2016).
- **Pasión por la excelencia:** En la entrega con vehemencia de nuestro mejor esfuerzo, ideas, pensamientos y acciones en todo lo que hacemos (WSO,2016).
- **Liderazgo:** En todo lo que emprendemos y que nos permite alcanzar los objetivos con el menor esfuerzo y de manera rápida mediante el trabajo en equipo y motivación (WSO,2016).
- **Trabajo en equipo:** Al integrarnos, comunicarnos de manera eficaz y sumar esfuerzos en conjunto para multiplicar los logros (WSO,2016).
- **Disciplina:** Para afrontar con orden, carácter y eficacia todos los retos sin necesidad de control o vigilancia (WSO,2016).
- **Confianza:** Al cultivar cada relación con nuestros empleados, clientes y proveedores con integridad (WSO,2016).
- **Sentido Humano:** Al ver al otro siempre como persona, nunca como instrumento (WSO,2016).

- **Rentabilidad:** Que nos permita obtener resultados para seguir creciendo y emprendiendo (WSO,2016).

Bajo la “Política de Calidad”, se conoce que WSO es una empresa internacional con estándares corporativos novedosos, en donde se proveen servicios enfocados en la seguridad tanto física y electrónica, basado siempre, en los principios de honestidad, liderazgo y solidaridad con el personal.

Al ser una empresa que presta servicios de seguridad, el ambiente bajo presión es recurrente. La presión laboral se genera desde que el personal administrativo debe atender las exigencias del cliente externo hasta solventar las necesidades de cada trabajador, lo cual; ha generado un déficit en la inteligencia emocional. Los resultados se pudieron observar en las evaluaciones de clima laboral, organizacional y de desempeño que WSO realiza cada seis meses a sus trabajadores, identificando así que el desempeño laboral disminuye.

## **5. Metodología**

### **5.1. Enfoques: Cualitativo y Cuantitativo**

Esta investigación será cualitativa porque el interés estará puesto en analizar cómo los trabajadores de la empresa WSO pueden manejar su inteligencia emocional bajo niveles de presión. Taylor y Bogdan (1987) definen a la metodología cualitativa en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable.

Se realizó una investigación cuantitativa mediante cuestionarios de Inteligencia Emocional y Presión Laboral. Tamayo (2007) afirma que:

*La investigación cuantitativa se basa en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra aleatoria o discriminada, pero que represente fundamentalmente a la población o fenómeno objeto de estudio. (p.168)*

### **5.2. Diseño de investigación: Fenomenológico**

Husserl (1998), manifiesta:

El diseño de investigación fenomenológico es un paradigma que pretende explicar la naturaleza de las cosas, la esencia y la veracidad de los fenómenos. El objetivo que persigue es la comprensión de la experiencia vivida en su complejidad; esta comprensión, a su vez, busca la toma de conciencia y los significados en torno del fenómeno. (p.95)

Por lo tanto, en la conducción de la investigación el foco estará en la esencia o estructura de una experiencia, en este caso son los trabajadores de la empresa WSO explorando el manejo de la inteligencia emocional correlacionado con la presión laboral.

### **5.3. Tipo de investigación: Descriptivo- Exploratorio**

Se trata de un estudio descriptivo, cuando tiene como objetivo principal la recopilación de datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones de las personas. Como dice R. Gay (1996) “La investigación descriptiva, comprende la colección de datos para probar hipótesis o responder a preguntas concernientes a la situación corriente de los sujetos del estudio. Un estudio descriptivo determina e informa los modos de ser de los objetos.”

Pertenece a un estudio exploratorio porque nos permite aproximarnos a fenómenos desconocidos, con el fin de aumentar la familiaridad y contribuir con ideas, para abordar particularmente una investigación. Se afirma que el “estudio exploratorio es una búsqueda de información con el propósito de formular problemas e hipótesis para una investigación más profunda de carácter explicativo” (Claire, 1965, p.2).

## 6. Instrumentos

### 6.1. Test de Inteligencia Emocional de Daniel Goleman (1995)

Este test consta de 45 preguntas, se refieren a la manera habitual que la persona tiene de actuar con los demás. No existen respuestas buenas ni malas, sino respuestas sinceras que deben reflejar el estilo, el modo habitual de pensar, hacer y sentir. La manera de responder es colocando una x de acuerdo con cada comportamiento. Esta prueba permite medir el manejo de la IE en los trabajadores de la empresa de WSO.

Según el test de Daniel Goleman (1995), los resultados y las puntuaciones, se encuentran en un rango de cero a noventa puntos:

**Tabla 1.**

Resultados del Test de Inteligencia Emocional

RESPUESTAS	PUNTUACIÓN
Nunca	0
Algunas veces	1
Siempre	2

**Nota.** Elaborado por I. Rivadeneira y M. Ávila (2022)

**Tabla 2.**

*Puntuaciones del Test de Inteligencia Emocional*

RANGO	PUNTUACIÓN
Muy bajo	0-20
Bajo	21-35
Medio-bajo	36-45
Medio-alto	46-79
Alto	80-90

**Nota.** Elaborado por I. Rivadeneira y M. Ávila (2022)

### 6.2. Test de Instrucciones Complejas del Departamento de Investigación y Desarrollo de TEA Ediciones y Mariano Yela (1967)

El objetivo es considerar la capacidad que tienen las personas para comprender y ejecutar órdenes escritas de forma correcta. Sin embargo, estas capacidades no valorizan a una aptitud

psicológica simple y bien definida, sino, que se trata de un conjunto de habilidades que trabajan de forma integral en las personas. Esta prueba se la puede aplicar colectiva o individualmente en aproximadamente siete minutos, adicional, se utiliza en las empresas para medir el trabajo bajo presión.

## **7. Población y muestra**

Nuestra investigación se dirigió, a los 100 trabajadores de la empresa WSO, de los cuales se ha determinado, utilizar una muestra de 30 trabajadores.

Se realizó un muestreo no probabilístico intencionado, donde tomamos 30 personas del área administrativa, y que en conjunto manejan la parte operativa debido al nivel de responsabilidad e intelectualidad que tratan este grupo de trabajadores.

## **8. Pregunta clave**

¿Cuál es el impacto generado en el manejo de la inteligencia emocional por causa de la presión laboral que tienen los trabajadores en la empresa WSO durante el período 2021-2022?

## 9. Organización y procesamiento de la información

### 9.1. Datos del cuestionario de Inteligencia Emocional (IE)

**Tabla 3.**

*Escala de trabajadores con Inteligencia Emocional*

<i>Escala de trabajadores con Inteligencia Emocional</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio-bajo	1	3,3	3,3	3,3
	Medio-alto	24	80,0	80,0	83,3
	Muy Alto	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Nota.** Elaborado por I. Rivadeneira y M. Ávila (2022)

### 9.2. Datos del cuestionario de Instrucciones Complejas (IC)

**Tabla 4.**

*Escala de trabajadores con Presión Laboral*

<i>Escala de trabajadores con Presión laboral</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	7	23,3	23,3	23,3
	Regular deficiente	2	6,7	6,7	30,0
	Regular	4	13,3	13,3	43,3
	Buena regular	5	16,7	16,7	60,0
	Buena	2	6,7	6,7	66,7
	Buena - muy buena	3	10,0	10,0	76,7
	Muy buena	3	10,0	10,0	86,7
	Muy buena - sobresaliente	3	10,0	10,0	96,7
	Sobresaliente	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Nota.** Elaborado por I. Rivadeneira y M. Ávila (2022)

### 9.3. Correlación

**Tabla 5.**  
*Pruebas de normalidad*

<i>Pruebas de normalidad</i>			
	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Instrucciones Complejas	,917	30	,023
Inteligencia Emocional	,586	30	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

**Nota.** Elaborado por I. Rivadeneira y M. Ávila (2022)

**Tabla 6.**  
*Correlación de Spearman*

<i>Correlación de Spearman</i>				
			IC	IE
Rho de Spearman	IC	Coeficiente de correlación	1,000	-,079
		Sig. (bilateral)	.	,677
		N	30	30
	IE	Coeficiente de correlación	-,079	1,000
		Sig. (bilateral)	,677	.
		N	30	30

**Nota.** Elaborado por I. Rivadeneira y M. Ávila (2022)

## 10. Análisis de la información

La exploración se realizó en base a las respuestas de los cuestionarios. Lo que se buscó con este análisis estadístico fue identificar si existe una correlación entre la inteligencia emocional y la presión laboral.

Se reconocieron algunos aspectos relevantes en las tablas estadísticas, en la escala de trabajadores con inteligencia emocional, el 80% del personal se encuentra en la variante “Medio – Alto”, lo cual significa que la mayoría de los trabajadores saben quiénes son, controlan y manejan sus emociones y sentimientos. En el aspecto social son personas equilibradas que pueden interactuar y expresarse con los demás de forma natural y buscan siempre mantener relaciones satisfactorias. En la escala de presión laboral, podemos destacar lo siguiente, el 53.3% de los trabajadores de la empresa WSO no pueden trabajar bajo presión, por lo tanto; los porcentajes se dividieron en los siguientes rangos: el 16.70% ubicado como bueno regular, el 13.3% hace referencia a regular y el 23.3% se visualiza como deficiente.

Se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk por el número de población que manejamos, menos de 50 personas. Esta tabla nos da una significancia de 0,023 y de 0,00 que indica datos no paramétricos, refiriendo a la Rho de Spearman. El mismo da una significancia del 0,677 que indica que no existe una correlación entre la inteligencia emocional y la presión laboral.

## **Segunda parte**

### **1. Justificación**

Es importante conocer cuáles son los niveles de control emocional que manejan los trabajadores de WSO “Worldwide Security Options”, a través de esto podremos determinar cuál es su resiliencia cuando existe presión laboral.

Ahora bien, el rendimiento laboral de todos no es igual porque cada persona sabe cómo desenvolverse y tratar de manejar las situaciones que abarcan una tensión. Sin embargo, entre ellos existe un reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de cada necesidad; si se cumplen estos dos objetivos la motivación va a ser aún más grande para poder impulsar las responsabilidades y encaminar esa conducta que requiere la empresa para poder alcanzar los altos niveles de eficacia y desempeño laboral (Caligiore y Díaz, 2003).

La lógica y la racionalidad no son los únicos factores necesarios para generar un trabajo eficiente, es esencial el manejo de las emociones para cumplir con ello. Cada trabajador deberá razonar, controlar y adaptar las emociones a su vida diaria, logrando equilibrar y cumplir los aspectos cotidianos.

## 2. Caracterización de los beneficiarios

Los trabajadores del área administrativa de la empresa WSO, se encargan de dirigir cada departamento que existe en la estructura. Ellos, dan cumplimiento y hacen que el resto del personal sepa y efectúe los procedimientos, normas, políticas, valores y objetivos de la organización.

Este grupo se clasifica en RRHH, finanzas y operativos administrativos, desempeñando distintas funciones:

**Tabla 7.**  
*Áreas y Funciones*

Áreas y Funciones	
Funciones	
RRHH	Promueve los incentivos, transmite las normas, políticas, valores e intereses de WSO y maneja la nómina de la empresa.
Áreas FINANZAS	Es el responsable de manejar el presupuesto de la compañía, cumpliendo con las leyes establecidas.
OPS	Son el grupo de personas que se encargan del control de horarios y el cumplimiento de las funciones del personal.

---

**Nota.** Elaborado por I. Rivadeneira y M. Ávila (2022)

Los trabajadores son quienes tramitan y elaboran la documentación para el cumplimiento del servicio. Este equipo de trabajo son los que se encargan de resolver y solucionar cualquier acontecimiento con el cliente interno y externo, y; son quienes buscan incentivar el crecimiento y evolución de la organización siempre enfocados en el giro del negocio.

### **3. Interpretación**

Se buscó la relación entre la inteligencia emocional y la presión laboral. Como se ha mencionado en el texto, el manejo de la inteligencia emocional es clave para tener un buen desenvolvimiento en el ámbito laboral y personal. Mientras que la presión laboral es una variable de afectación en los mismos entornos. Dicha presión, se encuentra diariamente en los trabajadores de la empresa.

Se realizó una correlación con las variables que manejamos, en la tabla 6 “Correlación de Spearman”, en donde se identifica una correlación negativa con datos no paramétricos, es decir; que las variantes no tienen una correlación, pero al ser negativa nos demuestra, que, si, la inteligencia emocional crece la presión laboral disminuye.

#### **4. Principales logros del aprendizaje**

La siguiente investigación tuvo como objeto de estudio a los trabajadores de la empresa WSO, conociendo las causas por las que, en ocasiones no tienen un rendimiento apto con sus tareas diarias. Se conoce que en toda área administrativa la presión laboral es alta y esto, puede influir en las emociones de los trabajadores.

Los cuestionarios que se realizaron, contribuyeron con la aplicación, tabulación y evaluación de los resultados. Estos, fueron recolectados y analizados con el refuerzo de estudios verificados.

Mediante la herramienta de Google Forms, se pudo aplicar los dos cuestionarios y luego realizar una tabulación con el programa estadístico SPSS, que originalmente se utilizaba en las investigaciones de las ciencias sociales y en las ciencias aplicadas (IBM, 1968).

## Conclusiones

Mediante la Rho de Spearman, se evidenció con un 0,677, que no existe una correlación entre la inteligencia emocional y la presión laboral. Por lo tanto, cuando la inteligencia emocional aumenta, la presión laboral disminuye.

El rango “medio-alto” en el Test de Inteligencia Emocional, se reflejó con el 80% del personal, refiriendo al buen manejo de sus emociones, sentimientos y pensamientos. Gracias a ello, los trabajadores reconocen sus habilidades, capacidades y mentalidades.

En el Test de Instrucciones Complejas, el 53.3% destaca que algunos trabajadores no pueden realizar tareas bajo presión, por lo tanto; los porcentajes se dividieron en los siguientes rangos: el 16.70% ubicado como bueno regular, el 13.3% hace referencia a regular y el 23.3% se visualiza como deficiente.

La autoconciencia, al igual que la automotivación, genera pensamientos positivos. WSO, es una empresa en donde los trabajadores deben mantenerse alerta y claros con sus tareas. Con los talleres y capacitaciones relacionados al tema, los colaboradores tendrán un conocimiento apto para manejar la inteligencia emocional.

## **Recomendaciones**

- Se recomienda implementar los cuestionarios de “Inteligencia Emocional” cada año por la alta rotación laboral que existe.
- Implementar como parte de la matriz de necesidades de capacitación “DNC”, talleres sobre automotivación y autoconciencia a los trabajadores de WSO.
- Realizar actividades que desarrollen la inteligencia emocional en los trabajadores, planteando prácticas de autoconocimiento, control de emociones y aceptación. Esto ayudará a los colaboradores a poder trabajar bajo presión.
- Mediante la dinámica de grupos focales, los trabajadores junto con RRHH desarrollarán estrategias favorables para su rendimiento dentro de WSO, en donde, generará a futuro un buen clima laboral.
- Socializar los resultados de los cuestionarios para dales a conocer, adicionalmente, la estrategia de la compañía para mejorar su clima laboral.
- Desarrollar el trabajo por objetivos que serán supervisados por cada jefe de área, disminuyendo la ansiedad en los colaboradores y aumentando la productividad de la compañía.

## Referencias bibliográficas

- Bick, J., & Dozier, M. (2013). *The effectiveness of an attachment-based intervention in promoting foster mothers' sensitivity toward foster infants*. Obtenido de *Infant Mental Health Journal*, 34(2), 95-103:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3756602/#:~:text=We%20conclude%20that%20a%20short,foster%20infants'%20healthy%20socioemotional%20adjustment.>
- Caligiore, I., & Díaz, J. A. (2003). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso*. Obtenido de *Revista venezolana de gerencia*, 8(24), 644-658: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002408>
- Campbell, N. A. (2001). *Biología: Conceptos y relaciones*. Pearson Educación.
- Casas, G. (2003). *La inteligencia emocional*. Obtenido de *Revista Costarricense de Trabajo Social*, (15):  
<https://revista.trabajosocial.or.cr/index.php/revista/article/download/108/121>
- Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). *Emotional intelligence and organizational effectiveness*.  
*The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*, 27-44. Retrieved from <https://www.ftms.edu.my/images/Document/MOD00946%20-%20Organisational%20transformatoin%20practice/Goleman%20BOOK%20The%20Emotionally%20Intelligent%20Workplace.PDF>
- Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales. (2013, Septiembre 27). *Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación*. Retrieved from <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>

Ecuador, Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. (2021).

*Valores / Misión / Visión*. Retrieved from

<https://www.telecomunicaciones.gob.ec/valores-mision-vision/>

Eldridge, R. S. (1977). *Gilles de la Tourette's syndrome: clinical, genetic, psychologic, and biochemical aspects in 21 selected families*.

doi:<https://doi.org/10.1212/WNL.27.2.115>

Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*.

Fuster, D. E. (2019). *Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico*.

Retrieved from Propósitos y representaciones, 7(1), 201-229.:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000100010#:~:text=La%20fenomenolog%C3%ADa%20hermen%C3%A9utica%20como%20m%C3%A9todo,valor%20pedag%C3%B3gico%20de%20esta%20experiencia.)

[79992019000100010#:~:text=La%20fenomenolog%C3%ADa%20hermen%C3%A9utica%20como%20m%C3%A9todo,valor%20pedag%C3%B3gico%20de%20esta%20experiencia.](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000100010#:~:text=La%20fenomenolog%C3%ADa%20hermen%C3%A9utica%20como%20m%C3%A9todo,valor%20pedag%C3%B3gico%20de%20esta%20experiencia.)

Goleman, D. &. (2013). *Inteligencia emocional en el trabajo: cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Retrieved from

<https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/download/RCED0606120185A/15915/>

Gonzales, J. L., & Gallardo, M. C. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*.

Retrieved from CONCYTEC:

[https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)

Grewal, D. &. (2006). *Inteligencia emocional*. Retrieved from *Mente y cerebro*, 16(1), 10-20:

<http://amscimag.sigmaxi.org/4Lane/ForeignPDF/2005-07GrewalSpanish.pdf>

Lahib, A., & Zarza, J. (2019). *Mobbing, Burnout y Estrés Laboral: Guía para mejorar la salud y el bienestar emocional*. Ediciones Diferences. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=jMtPDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=estres+laboral+libros&ots=WKEthXxUxX&sig=aVO96lhZChjP88SL97eXZVY4FrQ#v=onepage&q&f=false>

Manrique, R. (2015). *La cuestión de la inteligencia emocional*. Retrieved from Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, 35(128), 801-814: <https://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/v35n128/original7.pdf>

Mayer, J. D. (2001). *Emotional intelligence as a standard intelligence*. Retrieved from [http://www.gruberpeplab.com/3131/13.2\\_Mayer\\_2000\\_EmotionIntelligenceMeetsStandardsForTraditionalIntelligence.pdf](http://www.gruberpeplab.com/3131/13.2_Mayer_2000_EmotionIntelligenceMeetsStandardsForTraditionalIntelligence.pdf)

Mayer, J. D., & Salovey, P. (2007). *Mayer-Salovey-Caruso emotional intelligence test*.

*Toronto: Multi-Health Systems Incorporated*. Retrieved from <https://www.eiconsortium.org/measures/msceit.html>

Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información (MINTEL). (s.f).

*MINTEL cumple 7 años de servir a los ecuatorianos*. Obtenido de Noticias: <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/mintel-cumple-7-anos-de-servir-a-los-ecuatorianos/>

Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. (2020). Obtenido de Biblioteca.: <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/biblioteca/>

Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. (2020). Obtenido de Gob.ec Portal único de trámites ciudadanos: <https://www.gob.ec/mintel>

Ministerio del Trabajo. (12 de Marzo de 2021). Obtenido de Ministerio del Trabajo:  
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/03/AM-MDT-2021-081-REFORMA-AM2020-076-TELETRABAJO-signed.pdf?x42051>

Mosquera, F., & Legarda, A. (2013). *Diseño de un software para diagnosticar características psicológicas para los procesos de admisión en la UTEG*. Retrieved from UTEG (Doctoral dissertation):  
<http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/1012/Dise%c3%b1o%20de%20un%20software%20para%20diagnosticar%20caracter%c3%adsticas%20psicol%c3%b3gicas%20para%20los%20procesos%20de%20admisi%c3%b3n%20en%20la%20UTEG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización Mundial de la Salud. (2021, Mayo 15). *Panorama general*. Retrieved from Coronavirus: [https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1)

Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo.

*Elsevier*, 3-5. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>

Pérez, A. I. (2021). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-081*. Retrieved from

República del Ecuador Ministerio del Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/03/AM-MDT-2021-081-REFORMA-AM2020-076-TELETRABAJO-signed.pdf?x42051>

Prevención Web. (2020). *Distres*. Retrieved from

[http://www.prevencionweb.com/articulos/leer.php?id\\_texto=27](http://www.prevencionweb.com/articulos/leer.php?id_texto=27)

Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & Gonzalez, M. (2019). *Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas*. Retrieved from Revista Espacios: <file:///C:/Users/Usuario.Dell/Downloads/a19v40n07p08.pdf>

Rodríguez, G. A. (2013). *La presión como factor estresor en el entorno laboral publicitario*.

Retrieved from

<https://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/view/464/426>

Salguero, J. M., Fernández-Berrocal, P., Ruiz-Aranda, D., Castillo, R., & Palomera, R.

(2011). *Inteligencia emocional y ajuste psicosocial en la adolescencia: El papel de la percepción emocional*. Obtenido de European journal of education and psychology, 4(2), 143-152: <https://www.redalyc.org/pdf/1293/129322659005.pdf>

Treviño, S. (2019). *Cómo aumentar nuestra felicidad. Eustrés, la cara buena del estrés*.

Retrieved from En positivo Coaching:

<https://enpositivocoaching.wordpress.com/tag/eustres/>

Yepes, L. (2021). *Qué es sinergia*. Retrieved from A tono con el espíritu de la época:

<https://luiseduardoyepesc.wordpress.com/about/que-es-sinergia/>

## Anexos

### Anexo 1. Test de Instrucciones Complejas

#### IC - Forma A

#### INSTRUCCIONES

Marque el recuadro (  ) de la columna 1 a la altura de cada seguro de incendios o de accidentes, desde 1.500 a 4.500 pesetas inclusive, contratado entre el 15 de Marzo de 1916 y el 10 de Mayo de 1917.

Marque el recuadro (  ) de la columna 2 a la altura de cada seguro de vida o de accidentes, hasta 3.000 ptas. inclusive, contratado entre el 15 de Octubre de 1916 y el 20 de Agosto de 1917.

Marque el recuadro (  ) de la columna 3 a la altura de cada seguro de incendios o de vida, desde 2.000 a 5.000 ptas. inclusive, contratado entre el 10 de Febrero de 1916 y el 15 de Junio de 1917.

CANTIDAD ASEGURADA	CLASE DE SEGURO	FECHA	1	2	3
3000 Ptas.	Incendios	2 Enero 1917	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1000 »	Vida	22 Oct. 1916	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4000 »	Accidentes	14 Sep. 1916	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2000 »	Vida	13 Nov. 1917	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4000 »	Incendios	17 Mayo 1917	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3000 »	Accidentes	12 Oct. 1916	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5000 »	Vida	16 Feb. 1917	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1000 »	Incendios	3 Agust. 1917	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4000 »	Incendios	11 Agust. 1917	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2000 »	Accidentes	21 Mayo 1916	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5000 »	Vida	9 Marzo 1916	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3000 »	Incendios	17 Julio 1917	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1000 »	Accidentes	4 Junio 1917	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1000 »	Vida	23 Nov. 1917	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5000 »	Vida	18 Abril 1916	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2000 »	Accidentes	24 Dic. 1917	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5000 »	Accidentes	19 Abril 1916	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2000 »	Vida	7 Dic. 1917	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4000 »	Incendios	26 Mayo 1916	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3000 »	Accidentes	6 Enero 1917	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5000 »	Vida	29 Marzo 1916	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3000 »	Vida	28 Junio 1916	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4000 »	Accidentes	8 Febr. 1917	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1000 »	Incendios	27 Julio 1916	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2000 »	Accidentes	21 Enero 1917	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

COPYRIGHT © 1989 by TEA Ediciones, S.A. que se reserva todos los derechos. Prohibida la reproducción total o parcial. Edita TEA Ediciones, S.A., 1º y 2º de San Agustín de San Agustín, 24 - 28004 MADRID - ESPAÑA. Depósito Legal: M. 35072-1989.

Cuando complete los datos de cabecera, vuelva la hoja dejándola por la cara en blanco.

**APellidos y Nombre (Letras mayúsculas)**

APELLIDOS Y NOMBRE (Letras mayúsculas)

**D.N.I. / NUMERO**

D.N.I. / NUMERO

**EDAD**

EDAD

**D.N.I. / NUMERO**

D.N.I. / NUMERO

**CENTRO**

CENTRO

**LOCALIDAD**

LOCALIDAD

**FECHA EXAMEN**

FECHA EXAMEN

**INSTRUCCIONES SOBRE LA FORMA DE CONTESTAR**

INSTRUCCIONES SOBRE LA FORMA DE CONTESTAR

**CORRECTO**

CORRECTO

• Marque con línea intensa

• Utilice lápiz (o 2 preferentemente)

• Si se equivoca, bórre totalmente

• No doble ni amague esta hoja

# Cuestionario de Instrucciones Complejas en la herramienta Google Forms

13/6/22, 20:39

IC (Instrucciones Complejas)

## IC (Instrucciones Complejas)

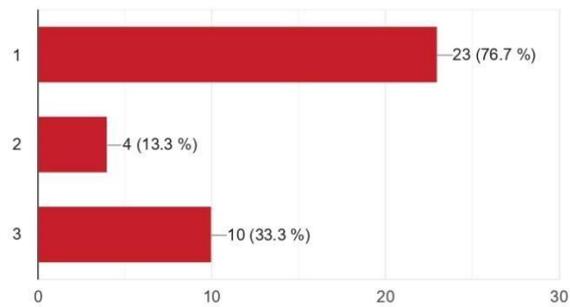
30 respuestas

[Publicar análisis](#)

Cantidad Aseguradora: 3.000 dólares - Clase de Seguro: Incendios -  
Fecha: 2 Enero 1917.

[Copiar](#)

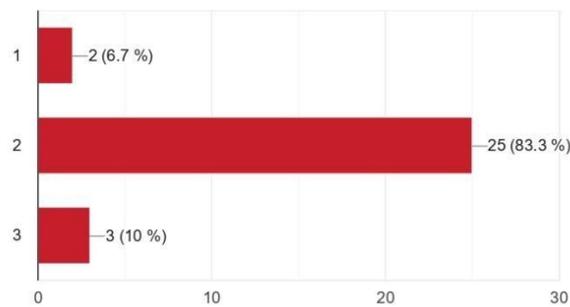
30 respuestas

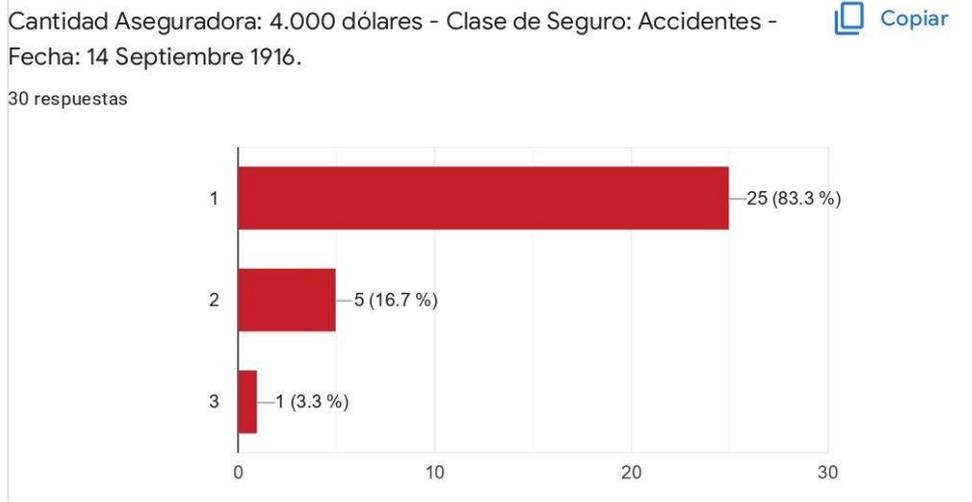


Cantidad Aseguradora: 1.000 dólares - Clase de Seguro: Vida - Fecha:  
22 Octubre 1916.

[Copiar](#)

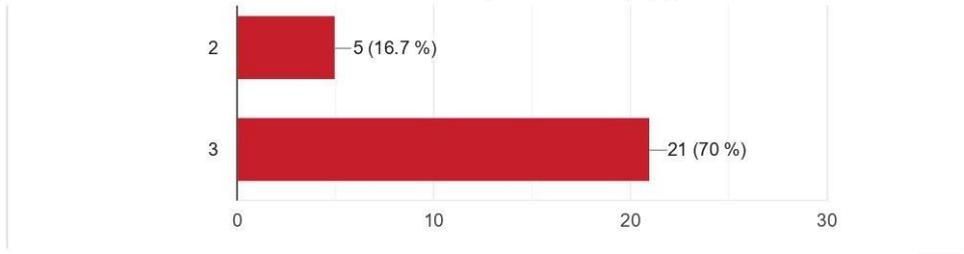
30 respuestas





13/6/22, 20:39

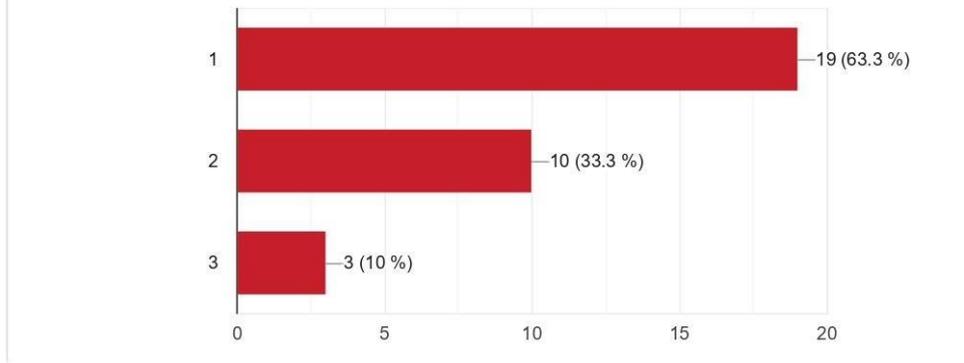
IC (Instrucciones Complejas)



Cantidad Aseguradora: 3.000 dólares - Clase de Seguro: Accidentes -  
Fecha: 12 Octubre 1916.

Copiar

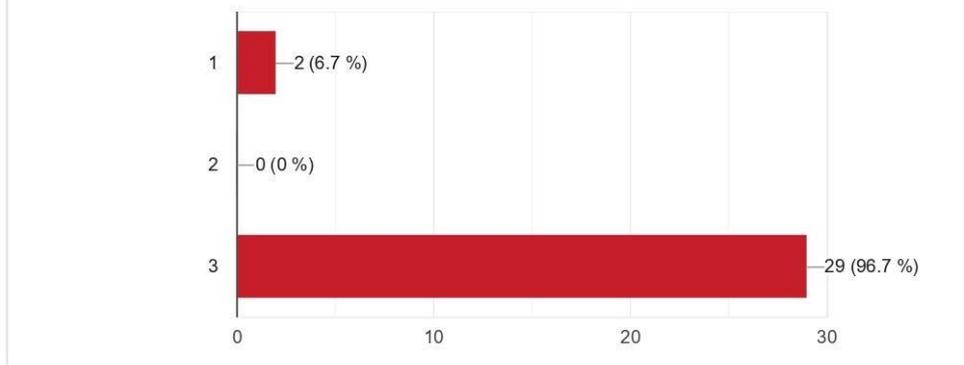
30 respuestas



Cantidad Aseguradora: 5.000 dólares - Clase de Seguro: Vida - Fecha:  
16 Febrero 1917.

Copiar

30 respuestas



Cantidad Aseguradora: 1.000 dólares - Clase de Seguro: Incendios -  
Fecha: 03 de Agosto 1917.

Copiar

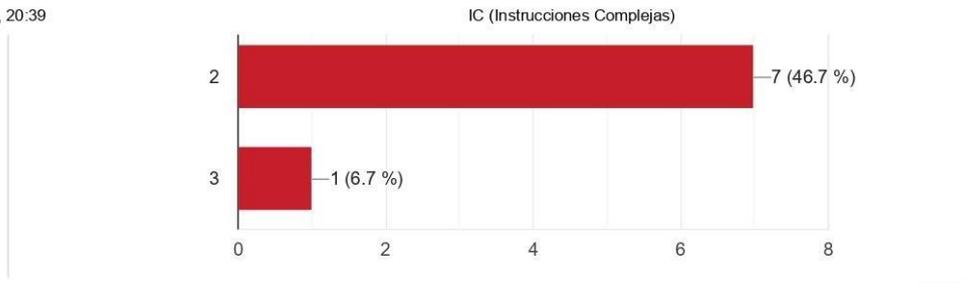
15 respuestas



<https://docs.google.com/forms/d/1JjGDo5rN4Q1gkz1TK44ldrbdRbiLmO2UWVQqIpgviQA/viewanalytics>

3/9

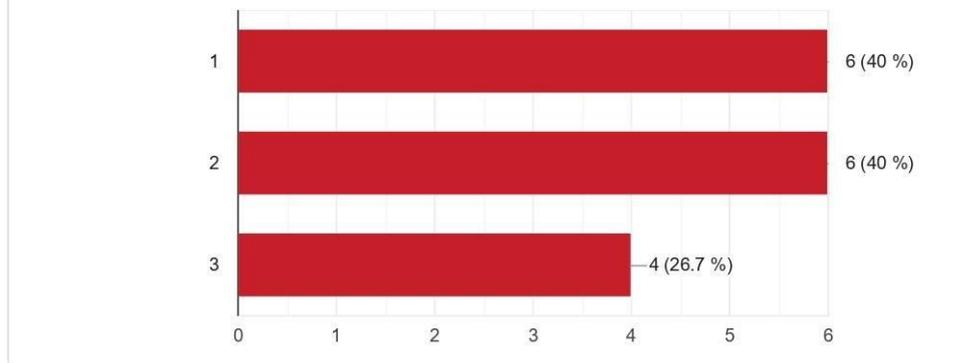
13/6/22, 20:39



Cantidad Aseguradora: 4.000 dólares - Clase de Seguro: Incendios -  
Fecha: 11 de Agosto 1917.

Copiar

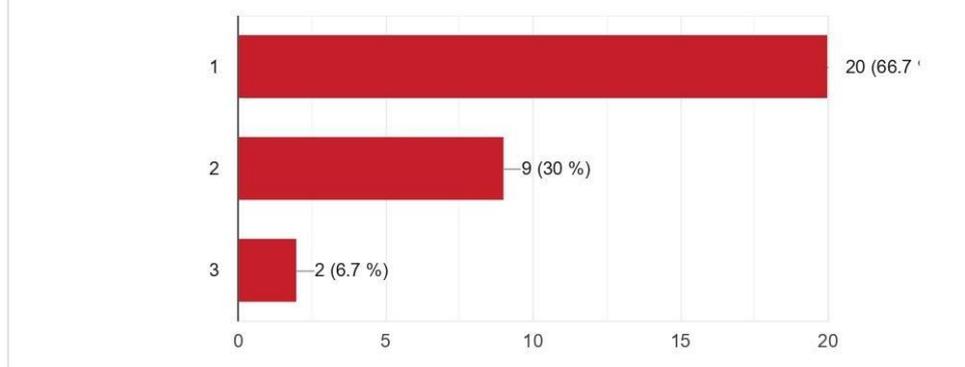
15 respuestas



Cantidad Aseguradora: 2.000 dólares - Clase de Seguro: Accidentes -  
Fecha: 21 Mayo 1916.

Copiar

30 respuestas



Cantidad Aseguradora: 5.000 dólares - Clase de Seguro: Vida - Fecha:  
09 Marzo 1916.

Copiar

30 respuestas

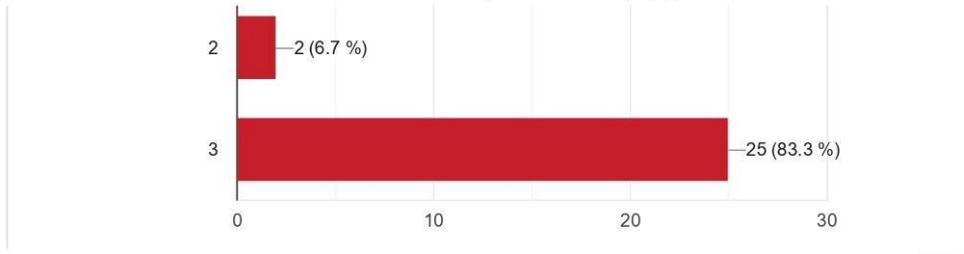


<https://docs.google.com/forms/d/1JjGDo5rN4Q1gkz1TK44ldrbdRbiLmO2UWVQq1pgviQA/viewanalytics>

4/9

13/6/22, 20:39

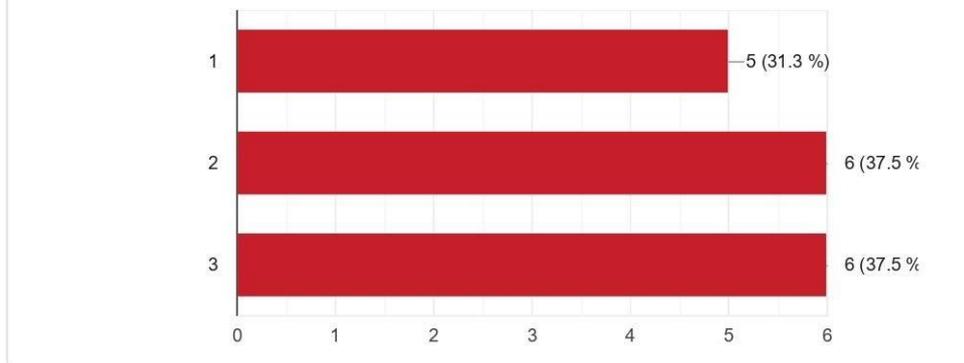
IC (Instrucciones Complejas)



Cantidad Aseguradora: 3.000 dólares - Clase de Seguro: Incendios -  
Fecha: 17 Julio 1917.

 Copiar

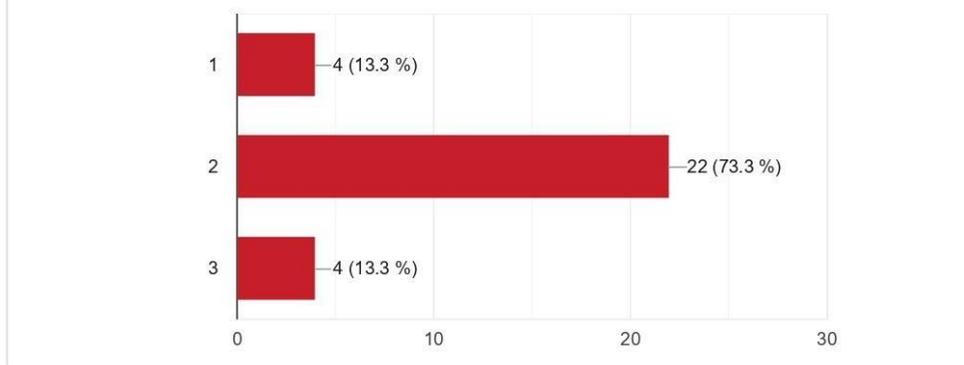
16 respuestas



Cantidad Aseguradora: 1.000 dólares - Clase de Seguro: Accidentes -  
Fecha: 04 Junio 1917.

 Copiar

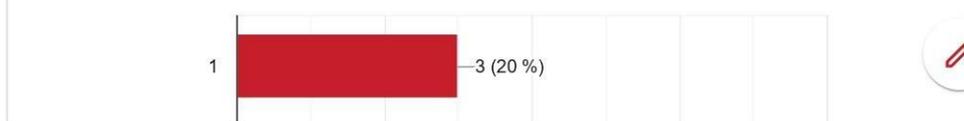
30 respuestas



Cantidad Aseguradora: 1.000 dólares - Clase de Seguro: Vida - Fecha:  
23 Noviembre 1917.

 Copiar

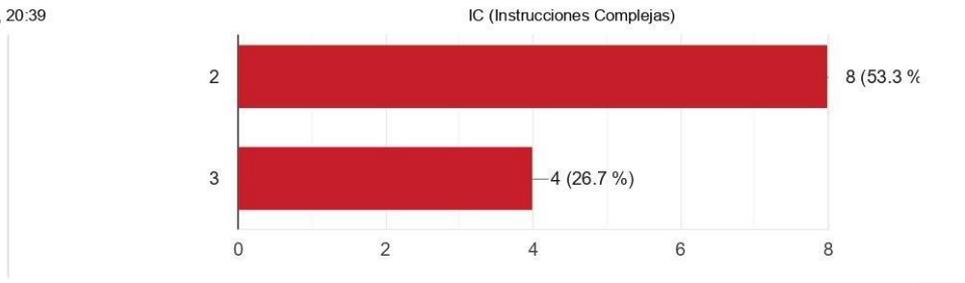
15 respuestas



<https://docs.google.com/forms/d/1JjGDo5rN4Q1gkz1TK44ldrbdRbiLmO2UWVQq1pgviQA/viewanalytics>

5/9

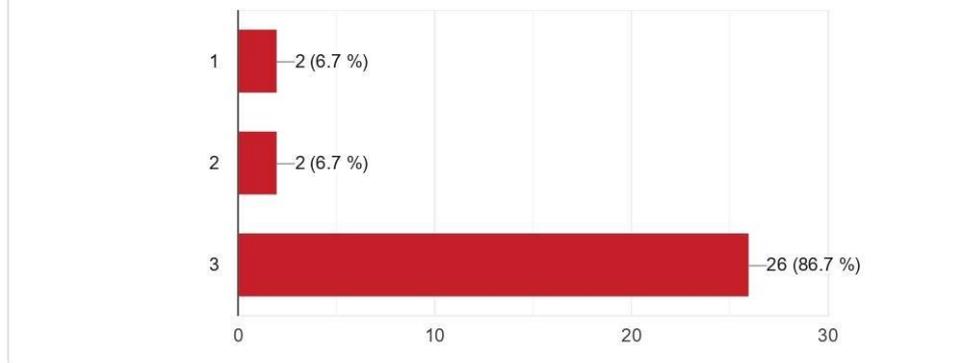
13/6/22, 20:39



Cantidad Aseguradora: 5.000 dólares - Clase de Seguro: Vida - Fecha: 18 Abril 1916.

Copiar

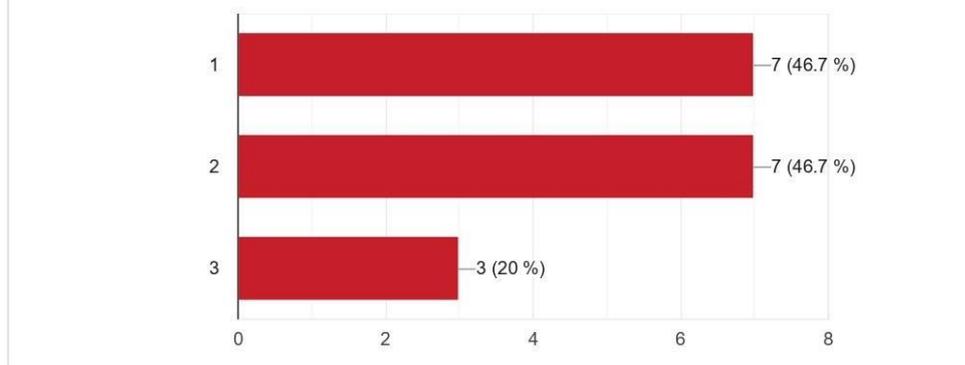
30 respuestas



Cantidad Aseguradora: 2.000 dólares - Clase de Seguro: Accidentes - Fecha: 24 Diciembre 1917.

Copiar

15 respuestas



Cantidad Aseguradora: 5.000 dólares - Clase de Seguro: Accidentes - Fecha: 19 Abril 1916.

Copiar

17 respuestas

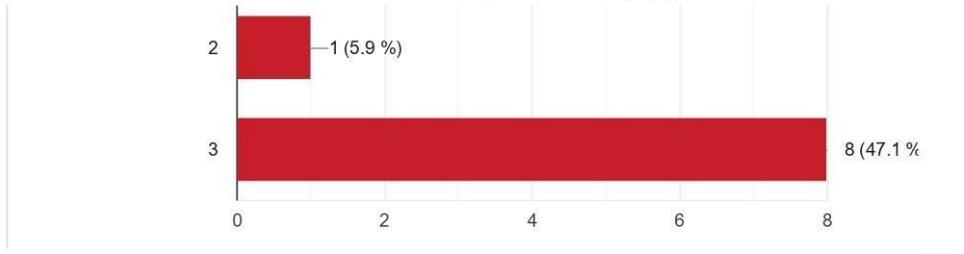


<https://docs.google.com/forms/d/1JjGDo5rN4Q1gkz1TK44ldrbdRbilM02UWWQq1pgviQA/viewanalytics>

6/9

13/6/22, 20:39

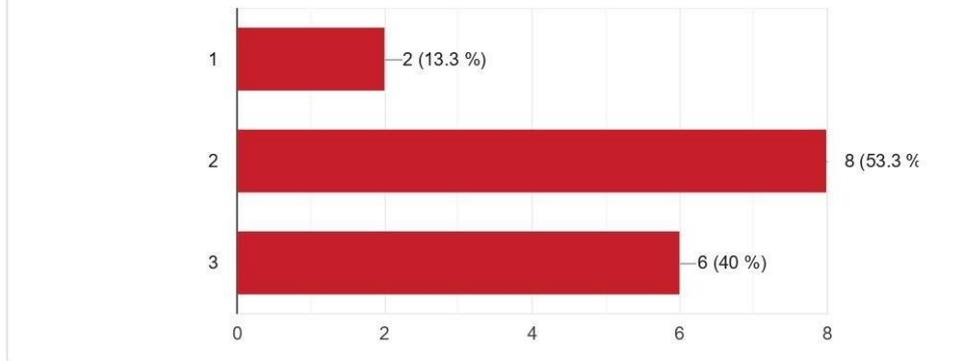
IC (Instrucciones Complejas)



Cantidad Aseguradora: 2.000 dólares - Clase de Seguro: Vida - Fecha: 07 Diciembre 1917.



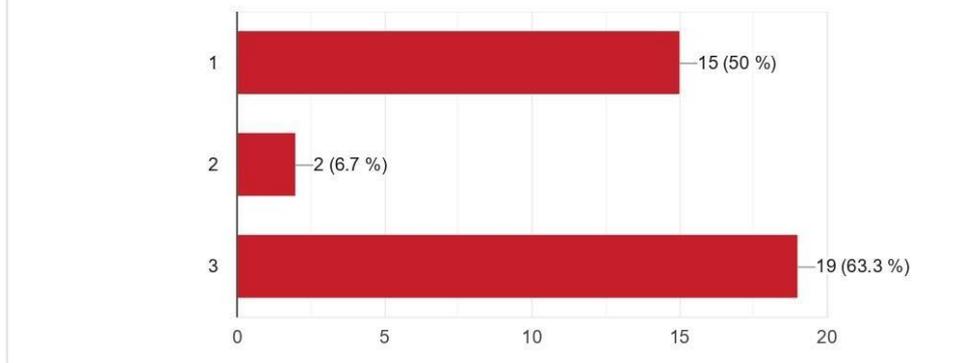
15 respuestas



Cantidad Aseguradora: 4.000 dólares - Clase de Seguro: Incendios - Fecha: 26 Mayo 1916.



30 respuestas



Cantidad Aseguradora: 3.000 dólares - Clase de Seguro: Accidentes - Fecha: 06 Enero 1917.

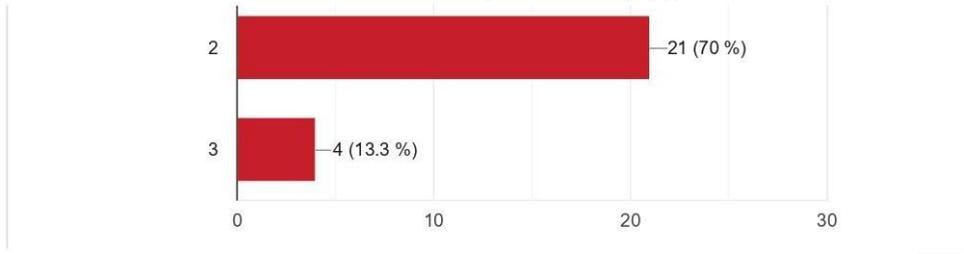


30 respuestas



13/6/22, 20:39

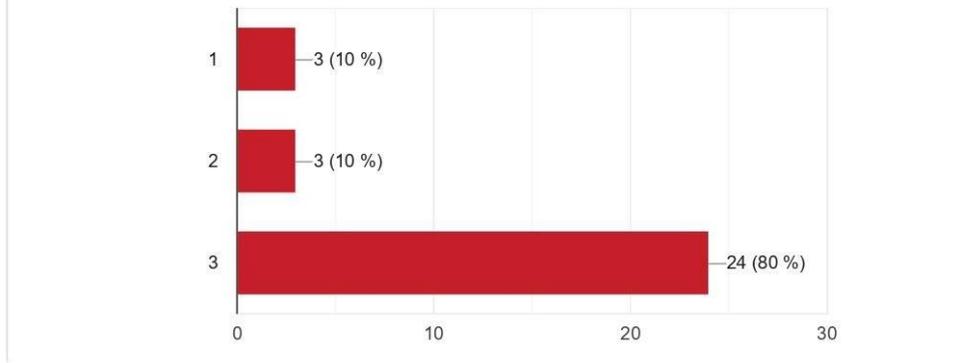
IC (Instrucciones Complejas)



Cantidad Aseguradora: 5.000 dólares - Clase de Seguro: Vida - Fecha: 29 Marzo 1916.

 Copiar

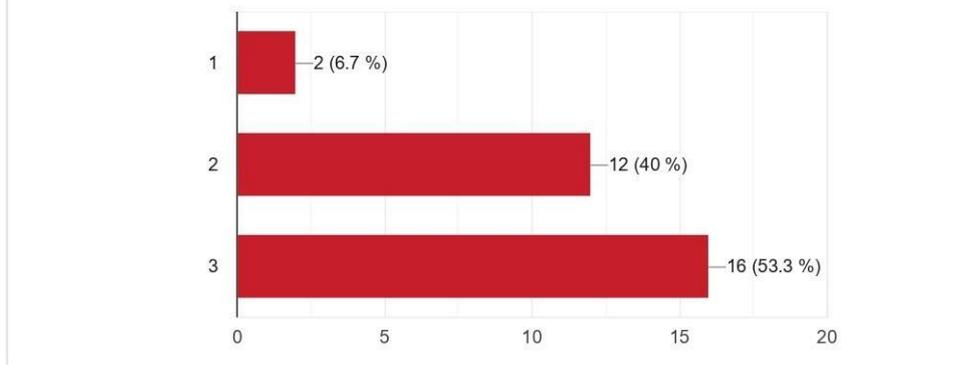
30 respuestas



Cantidad Aseguradora: 3.000 dólares - Clase de Seguro: Vida - Fecha: 28 Junio 1916.

 Copiar

30 respuestas



Cantidad Aseguradora: 4.000 dólares - Clase de Seguro: Accidentes - Fecha: 08 Febrero 1917.

 Copiar

30 respuestas

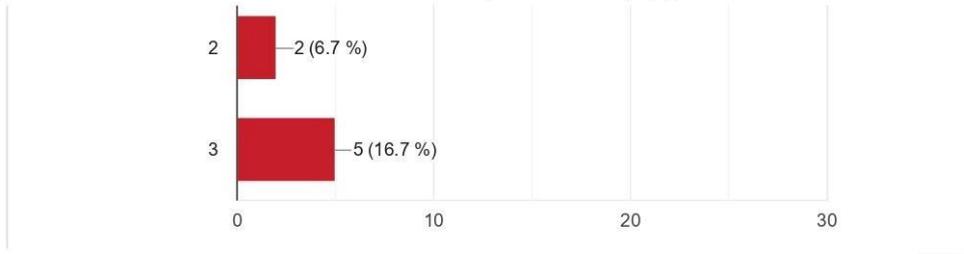


<https://docs.google.com/forms/d/1JjGDo5rN4Q1gkz1TK44ldrbdRbiLmO2UWVQq1pgviQA/viewanalytics>

8/9

13/6/22, 20:39

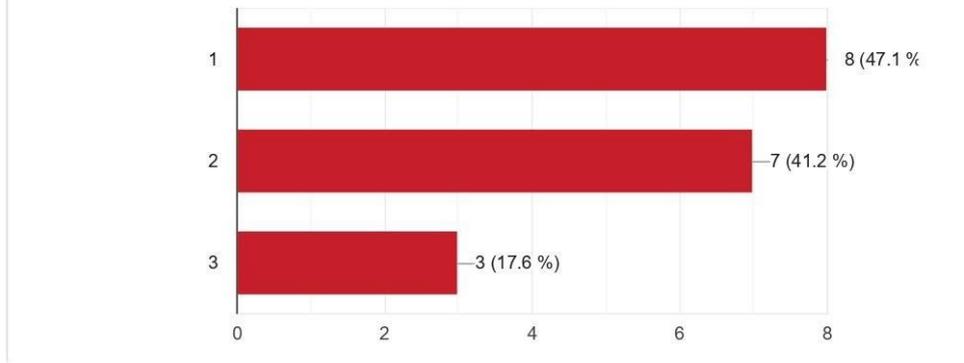
IC (Instrucciones Complejas)



Cantidad Aseguradora: 1.000 dólares - Clase de Seguro: Incendios -  
Fecha: 27 Julio 1916.

 Copiar

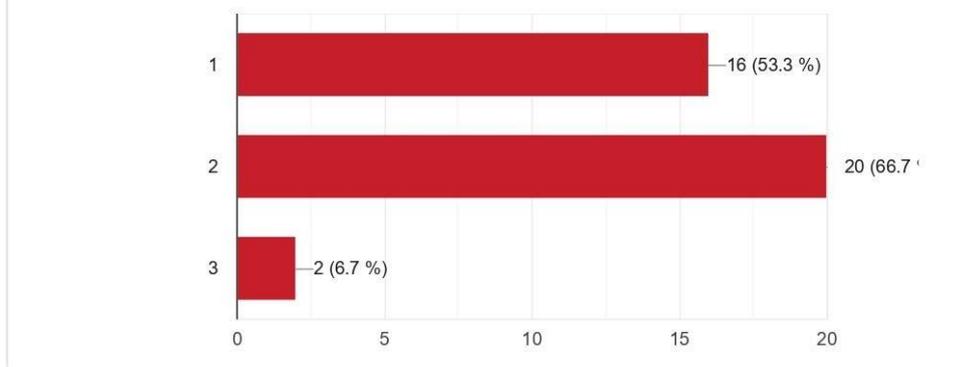
17 respuestas



Cantidad Aseguradora: 2.000 dólares - Clase de Seguro: Accidentes -  
Fecha: 21 Enero 1917.

 Copiar

30 respuestas



Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios



<https://docs.google.com/forms/d/1JjGDo5rN4Q1gkz1TK44lDrbdRbILmO2UWVQqIpgviQA/viewanalytics>

9/9

## Anexo 2. Test de Inteligencia Emocional

Antes del Ir

### Test de Inteligencia Emocional

Las preguntas que encontrarás en este TEST se refieren a la manera habitual que tienes de actuar con las personas con quienes te relacionas. No existen respuestas buenas ni malas, sino respuestas sinceras que deben reflejar tu estilo, tu modo habitual de pensar, hacer y sentir. La manera de responder es la siguiente. De acuerdo a cada comportamiento (pregunta) que tengas, colocarás una cruz en la casilla correspondiente.

COMPORTAMIENTO	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
Me conozco a mí mismo, sé lo que pienso, lo que siento y lo que hago.			
Soy capaz de auto motivarme para aprender, estudiar, aprobar, conseguir algo.			
Cuando las cosas me van mal, mi estado de ánimo aguanta hasta que las cosas vayan mejor.			
Llego a acuerdos razonables con otras personas cuando tenemos posturas enfrentadas.			
Sé qué cosas me ponen alegre y qué cosas me ponen triste.			
Sé lo que es más importante en cada momento.			
Cuando hago las cosas bien me felicito a mí mismo.			
Cuando los demás me provocan intencionadamente soy capaz de no responder.			
Mi fijo en el lado positivo de las cosas, soy optimista.			
Controlo mis pensamientos, pienso lo que de verdad me interesa.			
Hablo conmigo mismo, en voz baja claro.			
Cuando me piden que diga o haga algo que me parece inaceptable me niego a hacerlo.			
Cuando alguien me critica injustamente me defiendo adecuadamente con el diálogo.			
Cuando me critican por algo que es justo lo acepto porque tienen razón.			
Soy capaz de quitarme de la mente las preocupaciones que me obsesionan.			
Me doy cuenta de lo que dicen, piensan y sienten las personas más cercanas a mí (amigos, compañeros, familiares...)			
Valoro las cosas buenas que hago.			
Soy capaz de divertirme y pasármelo bien allí donde esté.			
Hay cosas que no me gusta hacer pero sé que hay que hacerlas y las hago.			
Soy capaz de sonreír.			

Tengo confianza en mí mismo, en lo que soy capaz de hacer, pensar y sentir.			
Soy una persona activa, me gusta hacer cosas.			
Comprendo los sentimientos de los demás.			
Mantengo conversaciones con la gente.			
Tengo buen sentido del humor.			
Aprendo de los errores que cometo.			
En momentos de tensión y ansiedad soy capaz de relajarme y tranquilizarme para no perder el control y actuar apresuradamente.			
Soy una persona realista, con los ofrecimientos que hago, sabiendo qué cosa puedo cumplir y qué no me será posible hacer.			
Cuando alguien se muestra muy nervioso/a o exaltado/a lo calmo y tranquilizo.			
Tengo las ideas muy claras sobre lo que quiero.			
Controlo bien mis miedos y temores.			
Si he de estar solo no me agobio por eso.			
Formo parte algún grupo o equipo de deporte o de ocio para compartir intereses o aficiones.			
Sé cuáles son mis defectos y cómo cambiarlos.			
Soy creativo, tengo ideas originales y las desarrollo.			
Sé qué pensamientos son capaces de hacerme sentir feliz, triste, enfadado, altruista, angustiado.			
Soy capaz de aguantar bien la frustración cuando no consigo lo que me propongo.			
Me comunico bien con la gente con la que me relaciono.			
Soy capaz de comprender el punto vista de los demás.			
Identifico las emociones que expresa la gente a mi alrededor.			
Soy capaz de verme a mí mismo desde la perspectiva de los otros.			
Me responsabilizo de las cosas que hago.			
Me adapto a las nuevas situaciones, aunque me cuesten algún cambio en mi manera de sentir las cosas.			
Creo que soy una persona equilibrada emocionalmente.			
Tomo decisiones sin dudar ni titubear demasiado.			

## Cuestionario del Test de Inteligencia Emocional en la herramienta de Google Forms

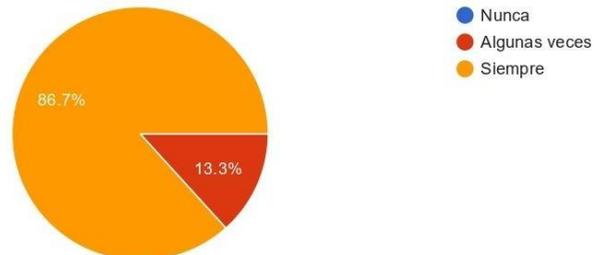
13/6/22, 20:26

Formulario sin título - Formularios de Google

¿Soy capaz de auto motivarme para aprender, estudiar, aprobar, conseguir algo?

 Copiar

30 respuestas



¿Cuándo las cosas van mal, mi estado de ánimo aguanta hasta que las cosas vayan mejor?

 Copiar

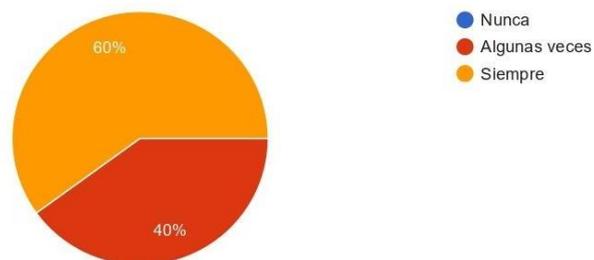
30 respuestas



¿Llego a acuerdos razonables con otras personas cuando tenemos posturas enfrentadas?

 Copiar

30 respuestas



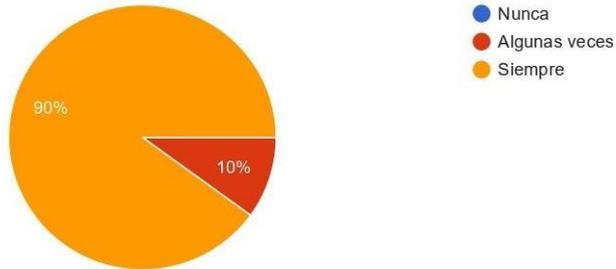
[https://docs.google.com/forms/d/1zyNL\\_5saZ29\\_HupimUKeYilNplfETloGfiMLclGqiA/edit#responses](https://docs.google.com/forms/d/1zyNL_5saZ29_HupimUKeYilNplfETloGfiMLclGqiA/edit#responses)

3/17

¿Sé qué cosas me ponen alegre y qué cosas me ponen triste?

 Copiar

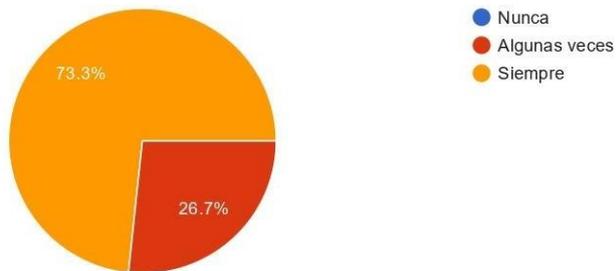
30 respuestas



¿Sé lo que es más importante en cada momento?

 Copiar

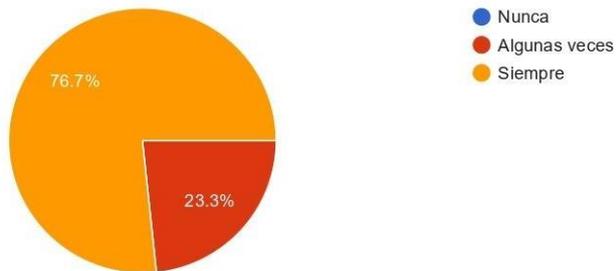
30 respuestas



¿Cuándo hago las cosas bien me felicito a mí mismo?

 Copiar

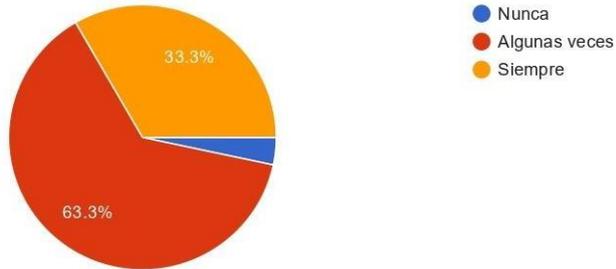
30 respuestas



¿Cuándo los demás me provocan intencionadamente soy capaz de no responder?

 Copiar

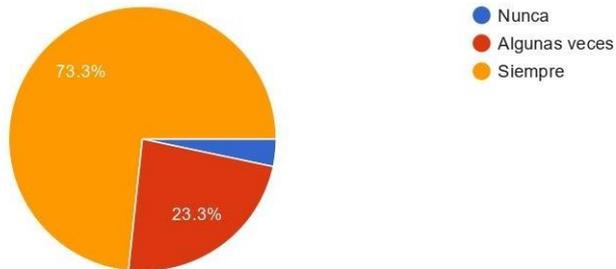
30 respuestas



¿Me fijo en el lado positivo de las cosas, soy optimista?

 Copiar

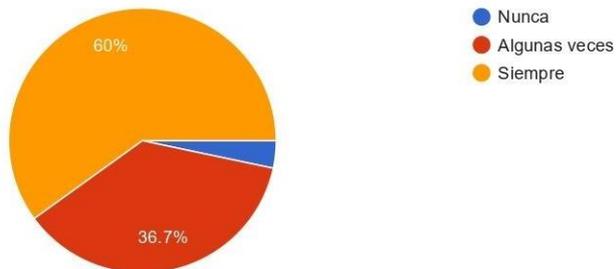
30 respuestas



¿Controlo mis pensamientos, pienso lo que de verdad me interesa?

 Copiar

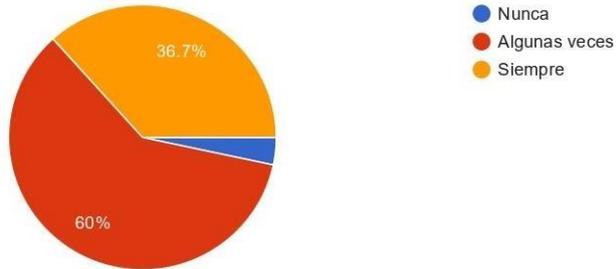
30 respuestas



¿Hablo conmigo mismo, en voz baja claro?

 Copiar

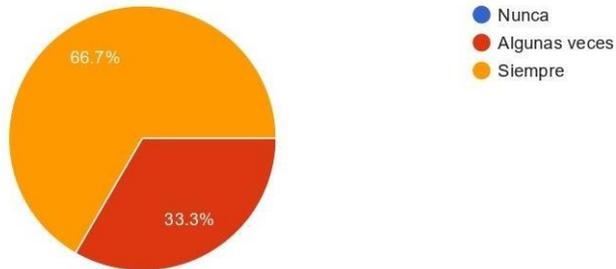
30 respuestas



¿Cuándo me piden que diga o haga algo que me parece inaceptable me niego a hacerlo?

 Copiar

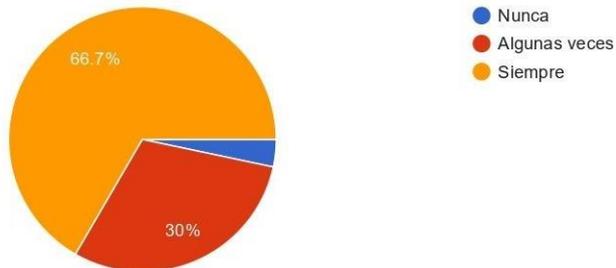
30 respuestas



¿Cuándo alguien me critica injustamente me defiendo adecuadamente con el diálogo?

 Copiar

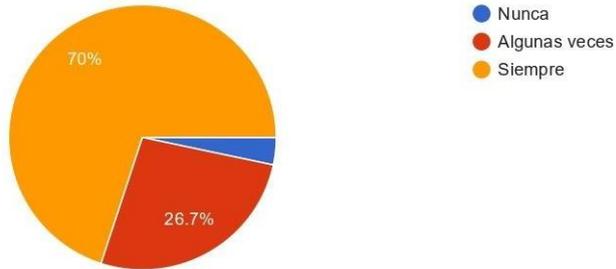
30 respuestas



¿Cuándo me critican por algo que es justo lo acepto porque tienen razón?

 Copiar

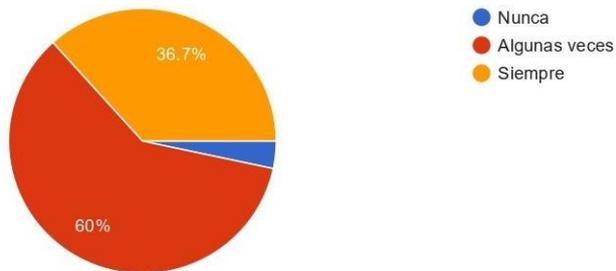
30 respuestas



¿Soy capaz de quitarme de la mente las preocupaciones que me obsesionan?

 Copiar

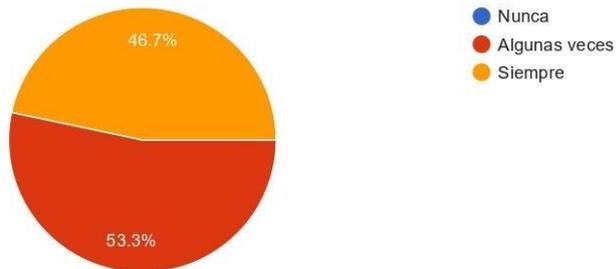
30 respuestas



¿Me doy cuenta de lo que dicen, piensan y sienten las personas más cercanas a mí (amigos, compañeros, familiares...)?

 Copiar

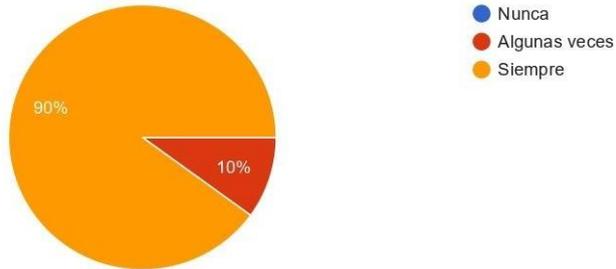
30 respuestas



¿Valoro las cosas buenas que hago?

 Copiar

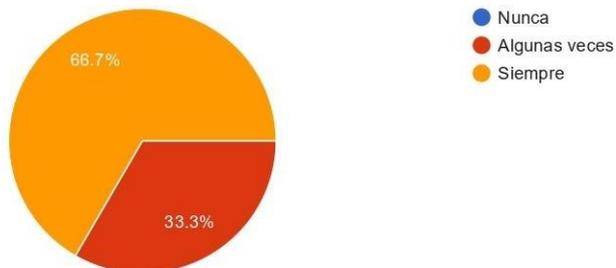
30 respuestas



¿Soy capaz de divertirme y pasármelo bien allí donde esté?

 Copiar

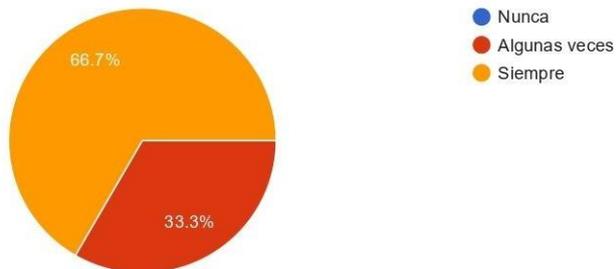
30 respuestas



¿Hay cosas que no me gusta hacer pero sé que hay que hacerlas y las hago?

 Copiar

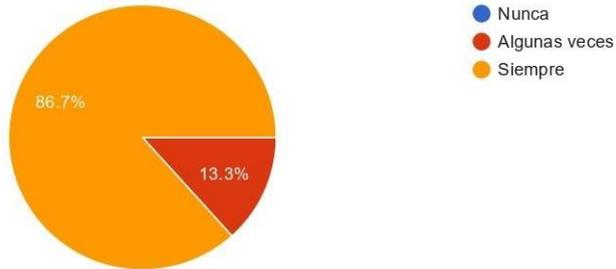
30 respuestas



¿Soy capaz de sonreír?

 Copiar

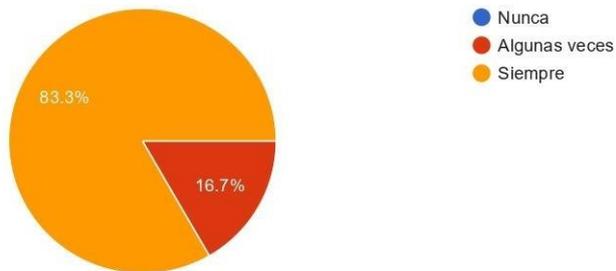
30 respuestas



¿Tengo confianza en mí mismo, en lo que soy capaz de hacer, pensar y sentir?

 Copiar

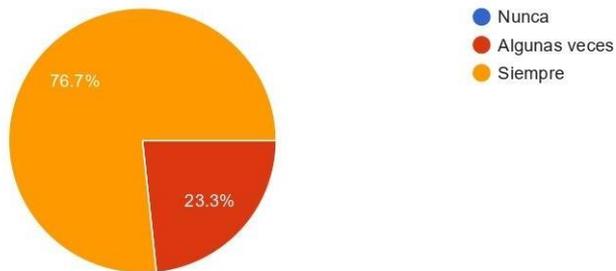
30 respuestas



¿Soy una persona activa, me gusta hacer cosas?

 Copiar

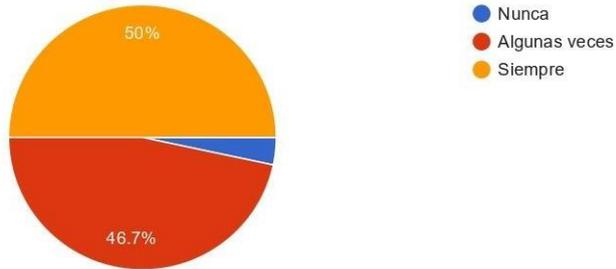
30 respuestas



¿Comprendo los sentimientos de los demás?

 Copiar

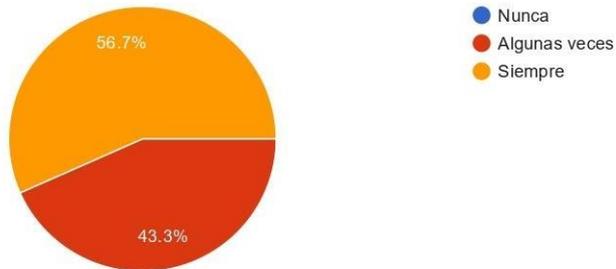
30 respuestas



¿Mantengo conversaciones con la gente?

 Copiar

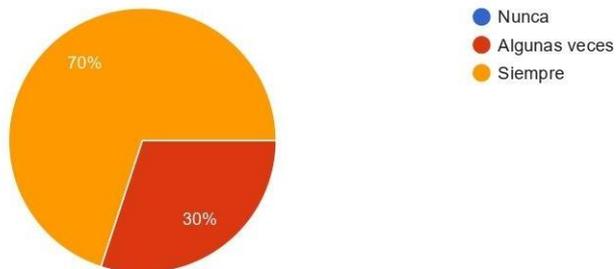
30 respuestas



¿Tengo buen sentido del humor?

 Copiar

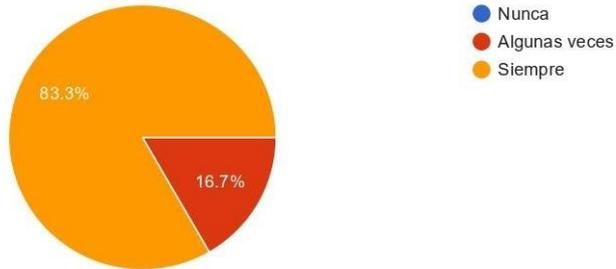
30 respuestas



¿Aprendo de los errores que cometo?

 Copiar

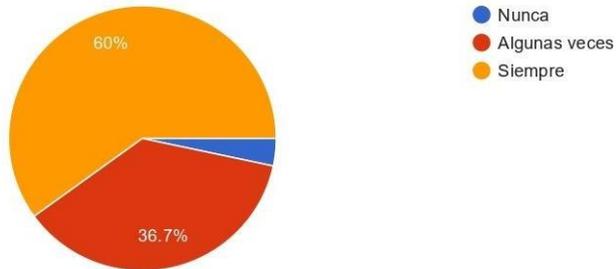
30 respuestas



¿En momentos de tensión y ansiedad soy capaz de relajarme y tranquilizarme para no perder el control y actuar apresuradamente?

 Copiar

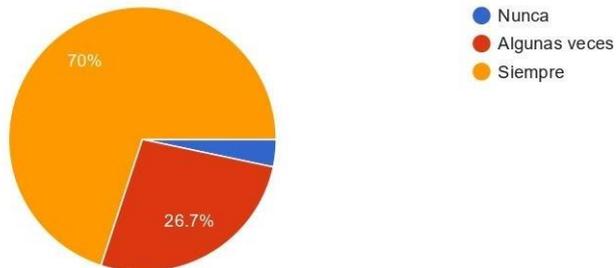
30 respuestas



¿Soy una persona realista, con los ofrecimientos que hago, sabiendo qué cosa puedo cumplir y qué no me será posible hacer?

 Copiar

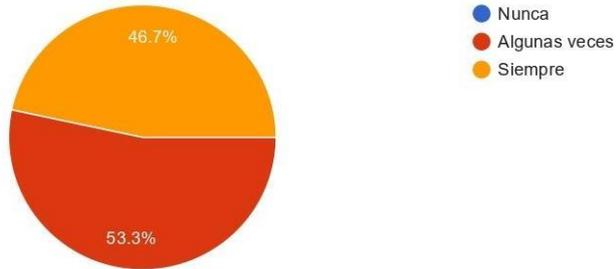
30 respuestas



¿Cuándo alguien se muestra muy nervioso/a o exaltado/a lo calmo y tranquilo?

 Copiar

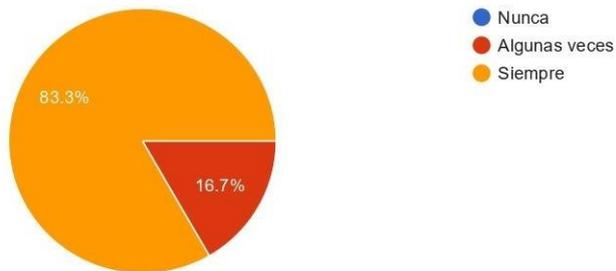
30 respuestas



¿Tengo las ideas muy claras sobre lo que quiero?

 Copiar

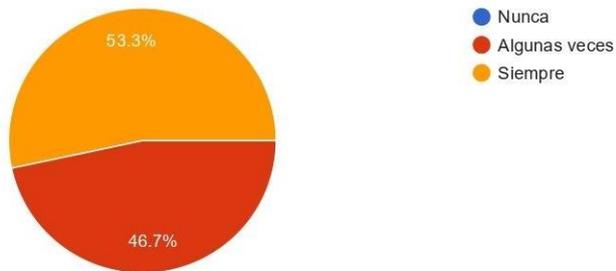
30 respuestas



¿Controlo bien mis miedos y temores?

 Copiar

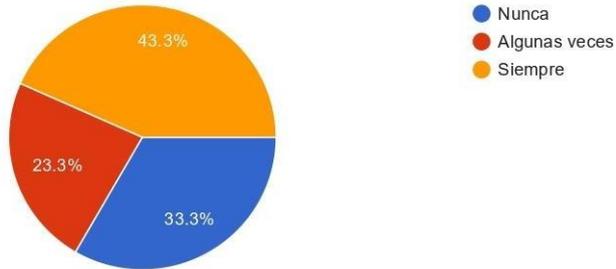
30 respuestas



¿Si he de estar solo no me agobio por eso?

 Copiar

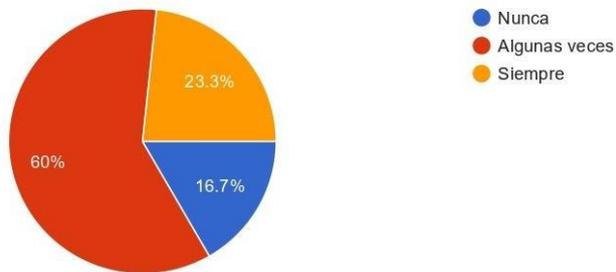
30 respuestas



¿Formo parte algún grupo o equipo de deporte o de ocio para compartir intereses o aficiones?

 Copiar

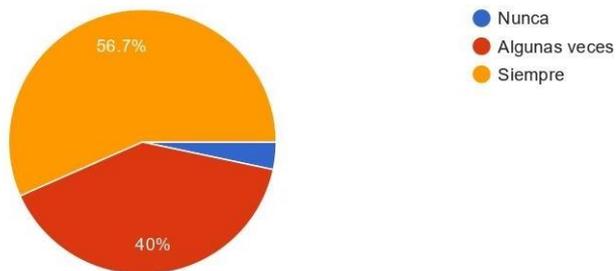
30 respuestas



¿Sé cuáles son mis defectos y cómo cambiarlos?

 Copiar

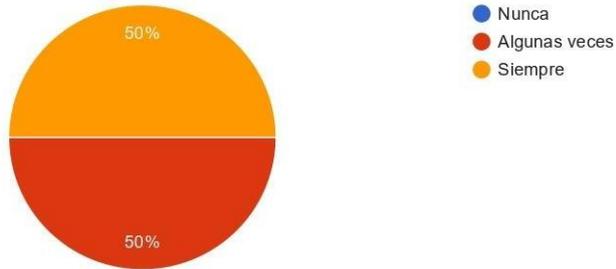
30 respuestas



¿Soy creativo, tengo ideas originales y las desarrollo?

 Copiar

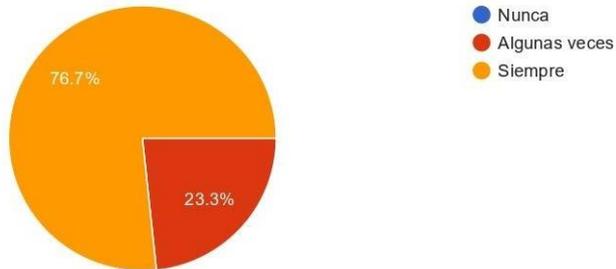
30 respuestas



¿Sé qué pensamientos son capaces de hacerme sentir feliz, triste, enfadado, altruista, angustiado?

 Copiar

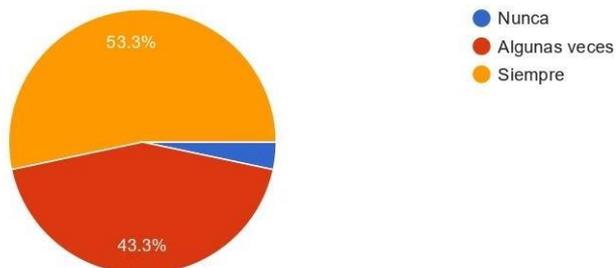
30 respuestas



¿Soy capaz de aguantar bien la frustración cuando no consigo lo que me propongo?

 Copiar

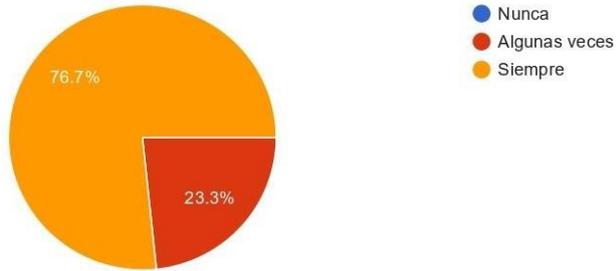
30 respuestas



¿Me comunico bien con la gente con la que me relaciono?

 Copiar

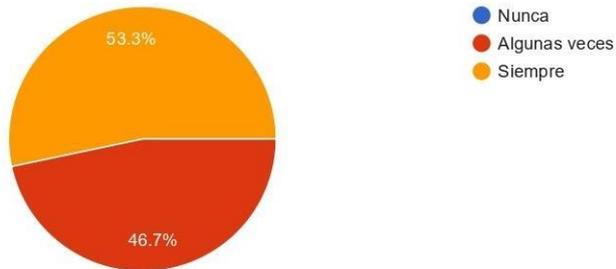
30 respuestas



¿Soy capaz de comprender el punto vista de los demás?

 Copiar

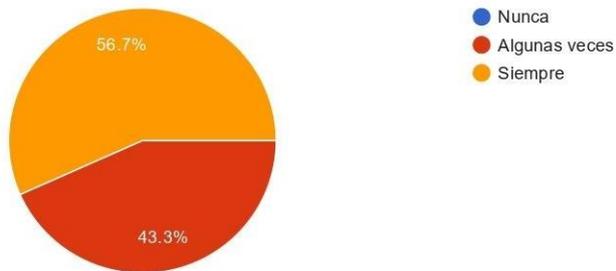
30 respuestas



¿Identifico las emociones que expresa la gente a mi alrededor?

 Copiar

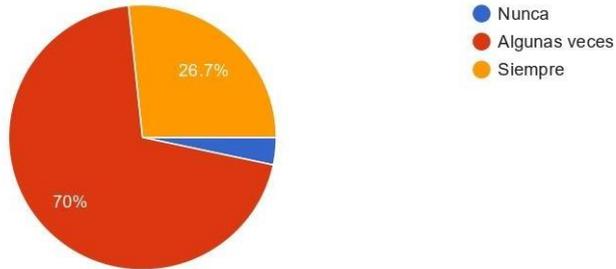
30 respuestas



¿Soy capaz de verme a mí mismo desde la perspectiva de los otros?

 Copiar

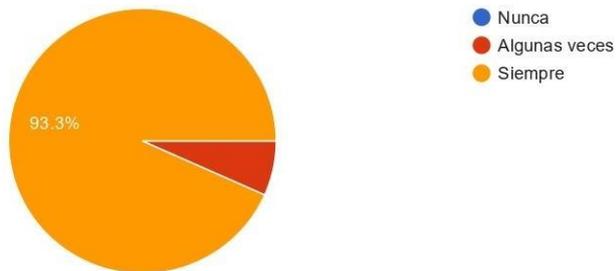
30 respuestas



¿Me responsabilizo de las cosas que hago?

 Copiar

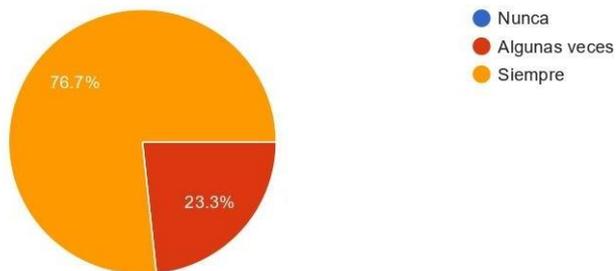
30 respuestas



¿Me adapto a las nuevas situaciones, aunque me cuesten algún cambio en mi manera de sentir las cosas?

 Copiar

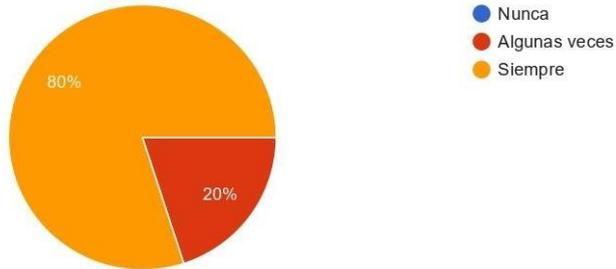
30 respuestas



¿Creo que soy una persona equilibrada emocionalmente?

 Copiar

30 respuestas



¿Tomo decisiones sin dudar ni titubear demasiado?

 Copiar

30 respuestas

