



**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario-Diplomado.**

Estrategias para Fortalecer la Inteligencia Emocional en Equipos Laborales

Corporación Universitaria Remington.  
Facultad de Ciencias Contables.  
Contaduría Pública.

Jenny Marcela Palacio Parra  
Gustavo Adolfo Morales Gil.  
Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.  
2024.

## **Dedicatoria**

A mi amada familia, quienes han sido la fuerza impulsora detrás de cada sueño, la inspiración constante que ha despertado la empatía desde el primer momento. Cada uno de ustedes ha contribuido a crear una sintonía perfecta, comprendiendo la razón de los sentimientos, valorando el tiempo y colaborando incondicionalmente.

A mi querido equipo del Hogar Geriátrico Juan Pablo II, quienes han sido no solo colegas de trabajo, sino también guías y apoyo en mi crecimiento como líder. Su dedicación y colaboración han sido fundamentales en este viaje.

### **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por permitirme vivir, aprender y entender de que todo pasa por una razón que alimenta nuestra existencia, y engrandece su amor para con nosotros. a mi familia por su acompañamiento.

Agradezco de todo corazón a mis compañeros del Consorcio Integral Conexión Pereira. Su disposición total y colaboración han sido esenciales para alcanzar los objetivos de este trabajo. Juntos, hemos tejido un compromiso que va más allá de lo laboral, formando un equipo unido y colaborativo. Este trabajo está dedicado a todos ustedes, quienes han dejado una marca imborrable en mi vida y en este proceso de aprendizaje y crecimiento.

## Tabla de contenido

Resumen.....	5
Palabras clave.....	5
Pregunta orientadora de la búsqueda. ....	6
Metodología de búsqueda para la información.....	7
Sustentación teórica de la pregunta.....	7
Tablas y figuras.....	17
Conclusiones.....	21
Referencias.....	22

## **Resumen**

La inteligencia emocional, desempeña un papel importante en el entorno laboral actual. Las empresas ya no se limitan a evaluar únicamente las habilidades cognitivas al seleccionar profesionales, sino que también reconocen la importancia de las habilidades blandas o soft skills, así como el desarrollo aplicado de la inteligencia emocional. En este contexto, es fundamental comprender el impacto significativo que la inteligencia emocional puede tener en la productividad, la colaboración y el bienestar general en el lugar de trabajo. Este enfoque integral en las competencias emocionales ha transformado la manera en que las organizaciones abordan la gestión de recursos humanos, destacando la necesidad de equilibrar tanto las habilidades técnicas como las habilidades emocionales para fomentar un ambiente laboral más efectivo y saludable.

### **Palabras clave**

Inteligencia emocional, Entorno laboral, Productividad, Colaboración, Bienestar, Competencias emocionales, Ambiente laboral.

### **Pregunta orientadora de la búsqueda.**

¿Qué estrategias y prácticas específicas se podrían utilizar para potenciar la inteligencia emocional de nuestro equipo y mejorar significativamente la eficacia de nuestros procesos operativos dentro el CIC Pereira?

En el dinámico escenario empresarial actual, la eficacia operativa es un componente clave para el éxito sostenido de cualquier organización, reconociendo la influencia fundamental de la inteligencia emocional en la dinámica de los equipos de trabajo.

Cuando el ambiente laboral carece de inteligencia emocional y esta falta forma parte de la dinámica organizacional, pueden surgir inconvenientes que impactan negativamente, tanto en el entorno de trabajo como en el rendimiento laboral, es por esta razón que en el CIC Pereira, se ha enfocado en abordar y disminuir los riesgos asociados con un mal ambiente laboral, la organización reconoce la importancia de implementar la inteligencia emocional para potenciar el rendimiento y la eficacia operativa de su equipo.

Este enfoque, refleja el compromiso del CIC Pereira en crear un entorno laboral saludable que promueva la colaboración, empatía y comunicación efectiva para la toma de decisiones a tiempo y el compromiso de calidad no solo con el cliente, sino que también con el bienestar emocional de sus miembros, contribuyendo así a un desempeño laboral más sólido y sostenible.

Por ello, se brindó este espacio que permitirá al equipo reconocer, reforzar, desarrollar e implementar estrategias que fomente un ambiente colaborativo que facilita la resolución de conflictos ante situaciones adversas, promoviendo una actitud positiva y proactiva.

“Si el trabajo es un lugar de bienestar donde nos exigen, pero a la vez les importamos como seres humanos, la sensación de plenitud será mucho mayor” (Estape, 2022)

### **Metodología de búsqueda para la información.**

Para investigar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño y la eficacia operativa del equipo en el CIC Pereira, se utilizará un enfoque mixto cuantitativo y cualitativo, basado en los conocimientos adquiridos en el curso de inteligencia emocional, a través de charlas, pruebas de inteligencia emocional y retroalimentación de conceptos, la socialización de conceptos en medio del grupo de trabajo, permitirá observar y analizar la conexión entre la competencia emocional de los miembros del equipo y los resultados laborales obtenidos, ajustando las estrategias adquiridas para fortalecer habilidades de cada uno de los miembros.

### **Sustentación teórica de la pregunta.**

#### ***Definiendo de inteligencia emocional***

La inteligencia emocional, según la definición del destacado psicólogo Daniel Goleman, se posiciona como una habilidad esencial en el ámbito personal y profesional. Goleman la describe como "la capacidad para reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las emociones de los demás". (Marin, 2024) Esta concepción trasciende la mera identificación de sentimientos, abarcando competencias fundamentales

como la autoconciencia, la autorregulación, la empatía y la habilidad en la gestión de relaciones interpersonales.

Howard Gardner, en su perspectiva de inteligencias múltiples, amplía este enfoque, identificando hasta 8 tipos distintos de inteligencias emocionales. Desde la inteligencia lingüística hasta la inteligencia naturalista, Gardner subraya la diversidad de habilidades emocionales que cada individuo posee, proporcionando una base única para gestionar sus talentos de manera efectiva.

El modelo de Bar-On, desarrollado por el psicólogo Reuven Bar-On, agrega otra capa de comprensión al definir la inteligencia emocional como una construcción multidimensional en áreas intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, toma de decisiones y estado de ánimo. Este enfoque permite el desarrollo de habilidades emocionales cruciales y facilita el mantenimiento de relaciones sociales efectivas.

Considerando estos enfoques, la inteligencia emocional emerge como un elemento crucial en los equipos de trabajo dentro de las organizaciones, estos equipos están formados por individuos sensibles que, al adquirir, fortalecer y desarrollar herramientas para gestionar eficazmente sus emociones, mejoran tanto a nivel individual como colectivo. En un entorno laboral donde la colaboración es esencial, fomentar la inteligencia emocional se convierte en una inversión invaluable, facilita un desempeño individual más sólido, mejora la calidad de las relaciones interpersonales y contribuye a

la creación de un ambiente laboral saludable, propicio para alcanzar las metas organizacionales de manera eficiente y eficaz.

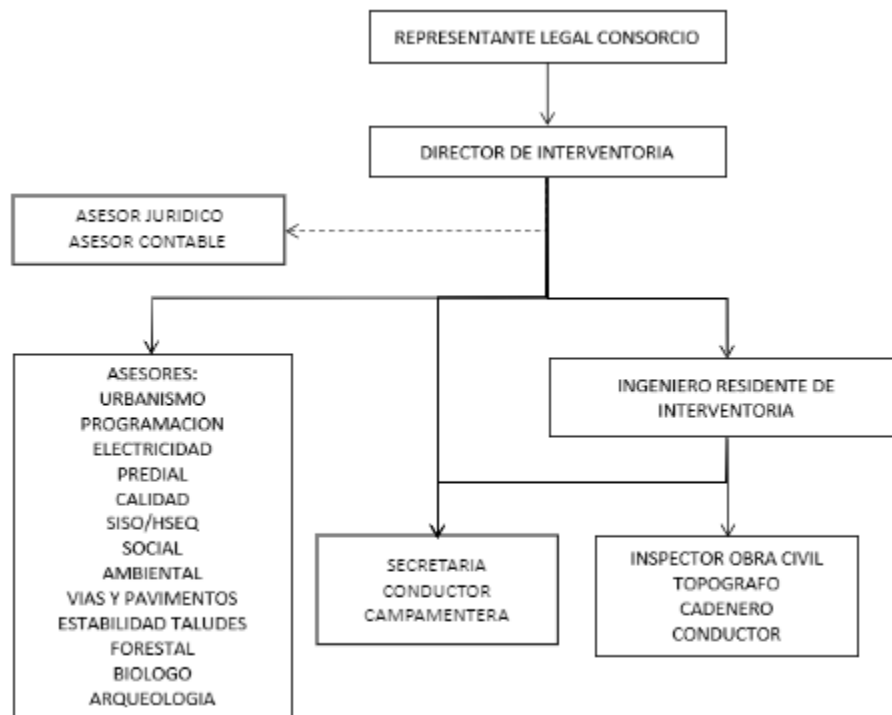
***Presentación del contexto organizacional.***

El CIC Pereira nace como una respuesta de desarrollo vial en la ciudad de Pereira, su labor se focaliza en la interventoría de la construcción de la conexión vial Álamos - Pinares. El alcance de este proyecto no solo se concentra en la infraestructura física, sino también se adentra en aspectos legales, financieros, sociales y ambientales de gran impacto para la ciudad.

Dentro de los criterios establecidos por nuestro cliente, el CIC Pereira ha reunido a un conjunto de profesionales altamente calificados, para cumplir con los requerimientos contractuales del contrato, se ha conformado un equipo de 17 colaboradores, este grupo de expertos, meticulosamente seleccionado, aporta una diversidad de habilidades y conocimientos que respaldan la ejecución eficiente y exitosa de este proyecto.

Actualmente, la estructura interna del CIC Pereira esta compuesta por representante legal, director de interventoría, asesor jurídico, asesor contable, profesionales (asesores), secretaria y conductor, como se presenta en la siguiente figura:

*Figura 1. Estructura organizacional.*



### *Importancia de la inteligencia emocional en la interventoría.*

La inteligencia emocional (IE) es crucial en los proyectos de interventoría, especialmente en proyectos de gran envergadura, que implican relaciones interpersonales en la búsqueda de un objetivo en común, a continuación se muestran diferentes razones que exponen la importancia de la misma:

**Gestión de Equipos:** Al tener un equipo de 17 colaboradores con roles esenciales, la capacidad de comprender y gestionar las emociones de los miembros del equipo, fomentar la colaboración y resolver conflictos contribuirá al éxito del proyecto.

**Comunicación Efectiva:** En proyectos complejos que abordan aspectos legales, financieros, sociales y ambientales, la comunicación efectiva es clave para fortalecer el intercambio de ideas que apunten a un mayor rendimiento y logro de objetivos, la inteligencia emocional permite a los líderes de proyecto comunicarse de manera clara, y oportuna logrando comprender las necesidades de los demás y adaptar su estilo de comunicación según la circunstancia dada.

**Resolución de Conflictos:** En entornos como la construcción de infraestructuras, es probable que surjan conflictos por los diferentes intereses en las partes involucradas, la inteligencia emocional ayuda a abordar estos conflictos de manera empática, considerando las emociones de todas las partes involucradas y buscando soluciones integrales que beneficien al proyecto en general.

**Toma de Decisiones:** La IE también juega un papel importante en la toma de decisiones, la capacidad de evaluar las emociones propias y de los demás puede influir en la toma de decisiones informadas, teniendo en cuenta no solo los aspectos técnicos del proyecto, sino también las implicaciones emocionales y sociales.

**Adaptabilidad:** Los proyectos de construcción suelen presentar cambios imprevistos y desafíos que ponen a prueba el nivel de responder positivamente antes estos, la inteligencia emocional permite a los líderes y colaboradores adaptarse de manera efectiva a las nuevas circunstancias, manteniendo un enfoque positivo y constructivo.

**Motivación del Equipo:** La construcción de infraestructuras a menudo implica plazos ajustados y desafíos significativos, la inteligencia emocional ayuda a mantener alta la

moral del equipo, motivándolos a superar obstáculos y a trabajar hacia el logro de los objetivos del proyecto.

En consecuencia con lo anterior, la inteligencia emocional en el contexto de la interventoría de proyectos, como el de la conexión vial Álamos - Pinares, no solo es importante para el bienestar emocional de los involucrados, sino que también contribuye significativamente a la eficiencia y éxito general del proyecto.

### **Metodología**

Para medir la inteligencia emocional en el ámbito laboral, se implementó medidas de mejora a través de charlas educativas y actividades de interacción que buscan identificar posibles falencias y fortalecer las habilidades emocionales del equipo. Se aplicó una prueba específicamente diseñada para abordar estos aspectos emocionales, se busca generar un impacto positivo en la calidad de nuestros procesos operativos, contribuyendo al éxito continuo de nuestra organización en el competitivo panorama empresarial.

Este estudio, busca comprender el estado actual de la inteligencia emocional en nuestro equipo, identificar enfoques concretos y efectivos para fortalecer estas habilidades cruciales en los miembros del CIC Pereira, lo que permita mejorar el desarrollo personal la calidad de las interacciones de los colaboradores.

## **Actividades realizadas**

### ***Ira Intervención trabajo en equipo.***

Para medir el trabajo en equipo, dentro de la organización se hizo una breve explicación de los conceptos básicos y los conceptos que lo componen, posterior a esto se plantearon tres actividades con la intención de medir, la comunicación asertiva, la resolución de conflictos, y la empatía.

La actividad inicial fue una actividad rompe hielo, conocida como aquella actividad que se propone para que los integrantes del grupo entren en confianza, llamada el rey de los elementos, actividad que mide la concentración y la respuesta ante un estímulo, seguido de esto se realiza un actividad que consiste en la conformación de dos equipos, donde cada equipo debe crear una estrategia para desplazar unos objetos sin usar las manos, el equipo que primero lo logre gana, la segunda actividad fue el conocido teléfono roto, y finalmente el rey de la torre que proponía armar una torre solo usando un hilo para lograrlo.

Durante el desarrollo de las actividades se pudo evidenciar que inicialmente todos los participantes fueron muy receptivos frente a las indicaciones dadas, seguido a esto durante el desarrollo de las mismas, la mayoría de los participantes establecieron sus estrategias de forma clara y oportuna, ambos grupos identificaron la importancia de tener un líder y designaron una persona de forma voluntaria, seguido a esto establecieron tareas precisas que les permitió la realización de cada una de sus funciones, con lo cual pudieron realizar las actividades de forma exitosa, en la actividad de comunicación

asertiva se identifico que cada uno de los miembros del grupo esta interesado no solo en recibir el mensaje sino en tratar de comprender la importancia del mensaje y como este podía trascender en la consecución del objetivo

### ***2da intervención inteligencia emocional y entorno laboral.***

Durante la intervención, se abordaron los conceptos fundamentales de la inteligencia emocional, destacando las claves y habilidades que la fortalecen, así como su impacto positivo en el desempeño del equipo. La capacitación involucró a 12 de los 17 miembros del equipo, centrándose en la comprensión de la inteligencia emocional y sus efectos en el entorno laboral.

A lo largo de la sesión, se implementaron momentos de interacción que permitieron identificar y analizar las percepciones de las necesidades dentro del equipo de trabajo. Durante estos momentos, se fomentó la comunicación abierta y la expresión de emociones, promoviendo un ambiente propicio para el entendimiento mutuo y la construcción de relaciones más sólidas entre los miembros del equipo.

### ***Test de inteligencia emocional en el trabajo.***

El test se aplico mediante la plataforma Google Forms, este cuestionario de 15 preguntas abarca abarcando diferentes aspectos de la inteligencia emocional, desde la autoconciencia, la habilidad para gestionar las emociones, el trabajo en equipo y establecer metas y mantener relaciones interpersonales efectivas.

Las respuestas se calificaron en una escala del 1 al 5, donde 1 indica "para nada" y 5 significa "muy a menudo". La suma de estos puntajes nos proporcionará un total

cuantitativo, lo que permitió medir el nivel de manera más precisa dentro de rangos específicos.

Siendo entre 15 y 34 puntos, un recordatorio para reconocer y gestionar emociones de manera autónoma, es crucial comprender que la influencia de las situaciones puede impactar en nuestras reacciones y habilidades sociales.

Si la puntuación está en el rango de 35 a 55, el nivel de inteligencia emocional es moderado, es probable que se mantenga buenas relaciones y un desempeño satisfactorio con algunos de sus compañeros, aunque puede haber áreas de mejora en la interacción con todos o la mayoría. Por lo tanto, aunque se está en el camino correcto, se puede recibir el consejo de seguir desarrollando la empatía, habilidades de escucha y tolerancia a la frustración.

Con una puntuación entre 56 y 75, el nivel de inteligencia emocional es alto, lo que indica que se ha trabajado arduamente en el desarrollo y ha dado resultados positivos. Sin embargo, las personas con una alta inteligencia emocional están disponibles para los demás pero se olvidan de atender sus propias necesidades, por lo que es importante recordar la importancia del autocuidado y poder mantener un equilibrio en todos los aspectos de la vida.

Las preguntas planteadas fueron:

1. ¿Eres capaz de reconocer una sensación a medida que la experimentas?
2. ¿Pierdes los estribos cuando estás estresado?
3. ¿Sabes escuchar a los demás?
4. Cuando te sientes molesto, ¿Sabes cómo calmarte?

5. ¿Disfrutas organizando grupos?
6. Cuando participas de un proyecto a largo plazo, ¿Te cuesta mantenerte enfocado?
7. Cuando estás frustrado, ¿Te cuesta continuar con tus tareas?
8. ¿Reconoces tus fortalezas y tus debilidades?
9. ¿Prefieres evitar los conflictos?
10. ¿Disfrutas de tu trabajo?
11. ¿Pides a los demás opinión para mejorar y cambiar?
12. ¿Sabes establecer metas a largo plazo?
13. ¿Te resulta difícil leer las emociones de otras personas?
14. ¿Te esfuerzas por mantener una buena relación con los demás?
15. Cuando alguien te habla, ¿Utilizas habilidades de escucha activa?

Tras examinar la información recopilada, se deduce que el nivel de inteligencia emocional del grupo es moderado, es probable que mantengan relaciones y desempeño satisfactorios con algunos de sus compañeros, aunque puede haber áreas de mejora en la interacción con todos o la mayoría. Por lo tanto, continuar desarrollando la empatía, la escucha activa y la tolerancia a la frustración sería un valioso consejo para el crecimiento del grupo.

## Tablas y figuras

*Figura 3. Actividad de desplazamiento. Anexo A*



*Figura 3. Actividad teléfono roto. Anexo B*



**Figura 4, intervención inteligencia emocional en el entorno laboral Anexo C**



**Tabla 1. Resultados del Test Anexo D**

(¿En qué casos de reconocer una sensación a medida que la experimentas?)	(¿Pierdes las estibas cuando estás estresado?)	(¿Sabes escuchar a los demás?)	(Cuando te sientas molesto, ¿sabes cómo calmarte?)	(¿Difícil es organizar un grupo?)	(Cuando participas de un proyecto a largo plazo, ¿te cuesta mantenerlo enfocado?)	(Cuando estás frustrado, ¿te cuesta continuar con tus tareas?)	(¿Reconoces las fortalezas y tus debilidades?)	(¿Prefieres evitar los conflictos?)	(¿Difícil es de tu trabajo?)	(¿Dales a los demás opinión sincera y constructiva?)	(¿Sabes establecer metas a largo plazo?)	(¿Te resulta difícil leer las emociones de otras personas?)	(¿Te esfuerzas por mantener una buena relación con los demás?)	(¿Te esfuerzas por hablar, utilizar habilidades de escucha activa?)	PARA NADA (1)	CON POCA FRECUENCIA (2)	ALGUNAS VECES (3)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	MUY A MENUDO (5)	SUMAS
CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	ALGUNAS VECES (3)	MUY A MENUDO (5)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON POCA FRECUENCIA (2)	ALGUNAS VECES (3)	MUY A MENUDO (5)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	MUY A MENUDO (5)	ALGUNAS VECES (3)	MUY A MENUDO (5)	CON POCA FRECUENCIA (2)	MUY A MENUDO (5)	0	4	9	12	25	50	
CON POCA FRECUENCIA (2)	ALGUNAS VECES (3)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	ALGUNAS VECES (3)	CON POCA FRECUENCIA (2)	ALGUNAS VECES (3)	MUY A MENUDO (5)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	ALGUNAS VECES (3)	ALGUNAS VECES (3)	ALGUNAS VECES (3)	ALGUNAS VECES (3)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	0	2	15	12	5	34	
MUY A MENUDO (5)	CON POCA FRECUENCIA (2)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	MUY A MENUDO (5)	CON POCA FRECUENCIA (2)	CON POCA FRECUENCIA (2)	MUY A MENUDO (5)	MUY A MENUDO (5)	MUY A MENUDO (5)	CON POCA FRECUENCIA (2)	MUY A MENUDO (5)	PARA NADA (1)	ALGUNAS VECES (3)	MUY A MENUDO (5)	1	8	3	8	30	50
MUY A MENUDO (5)	PARA NADA (1)	MUY A MENUDO (5)	MUY A MENUDO (5)	ALGUNAS VECES (3)	CON POCA FRECUENCIA (2)	CON POCA FRECUENCIA (2)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	MUY A MENUDO (5)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	ALGUNAS VECES (3)	MUY A MENUDO (5)	PARA NADA (1)	MUY A MENUDO (5)	2	4	6	8	25	45	
MUY A MENUDO (5)	CON POCA FRECUENCIA (2)	MUY A MENUDO (5)	MUY A MENUDO (5)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	PARA NADA (1)	CON POCA FRECUENCIA (2)	MUY A MENUDO (5)	MUY A MENUDO (5)	MUY A MENUDO (5)	MUY A MENUDO (5)	MUY A MENUDO (5)	CON POCA FRECUENCIA (2)	ALGUNAS VECES (3)	MUY A MENUDO (5)	1	6	3	4	35	49
CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	ALGUNAS VECES (3)	MUY A MENUDO (5)	MUY A MENUDO (5)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON POCA FRECUENCIA (2)	ALGUNAS VECES (3)	MUY A MENUDO (5)	MUY A MENUDO (5)	MUY A MENUDO (5)	ALGUNAS VECES (3)	MUY A MENUDO (5)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	MUY A MENUDO (5)	0	2	9	8	35	54	
CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	ALGUNAS VECES (3)	ALGUNAS VECES (3)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	ALGUNAS VECES (3)	ALGUNAS VECES (3)	ALGUNAS VECES (3)	ALGUNAS VECES (3)	MUY A MENUDO (5)	CON POCA FRECUENCIA (2)	ALGUNAS VECES (3)	CON POCA FRECUENCIA (2)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	MUY A MENUDO (5)	0	4	21	12	10	47	
CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	PARA NADA (1)	MUY A MENUDO (5)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	ALGUNAS VECES (3)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	MUY A MENUDO (5)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON POCA FRECUENCIA (2)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	1	2	6	32	5	46	
CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	PARA NADA (1)	MUY A MENUDO (5)	MUY A MENUDO (5)	MUY A MENUDO (5)	PARA NADA (1)	CON POCA FRECUENCIA (2)	ALGUNAS VECES (3)	MUY A MENUDO (5)	MUY A MENUDO (5)	CON POCA FRECUENCIA (2)	MUY A MENUDO (5)	CON POCA FRECUENCIA (2)	CON POCA FRECUENCIA (2)	2	8	3	0	30	43	
CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	ALGUNAS VECES (3)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	ALGUNAS VECES (3)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON POCA FRECUENCIA (2)	ALGUNAS VECES (3)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	MUY A MENUDO (5)	MUY A MENUDO (5)	CON POCA FRECUENCIA (2)	MUY A MENUDO (5)	ALGUNAS VECES (3)	MUY A MENUDO (5)	0	4	12	16	20	52	
ALGUNAS VECES (3)	CON POCA FRECUENCIA (2)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	ALGUNAS VECES (3)	CON POCA FRECUENCIA (2)	CON POCA FRECUENCIA (2)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	ALGUNAS VECES (3)	CON POCA FRECUENCIA (2)	ALGUNAS VECES (3)	0	8	9	28	0	45	
CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	ALGUNAS VECES (3)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	ALGUNAS VECES (3)	PARA NADA (1)	CON POCA FRECUENCIA (2)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	PARA NADA (1)	MUY A MENUDO (5)	2	2	6	28	10	48	
CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON POCA FRECUENCIA (2)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	ALGUNAS VECES (3)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	PARA NADA (1)	CON POCA FRECUENCIA (2)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	MUY A MENUDO (5)	MUY A MENUDO (5)	MUY A MENUDO (5)	CON POCA FRECUENCIA (2)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	1	6	3	24	15	49	
CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON POCA FRECUENCIA (2)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	PARA NADA (1)	PARA NADA (1)	MUY A MENUDO (5)	ALGUNAS VECES (3)	MUY A MENUDO (5)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	MUY A MENUDO (5)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	CON BASTANTE FRECUENCIA (4)	2	4	3	24	15	48	

Figura 5. Diagrama Circular resultados test primera pregunta. Anexo E

¿Eres capaz de reconocer una sensación a medida que la experimentas?

15 respuestas

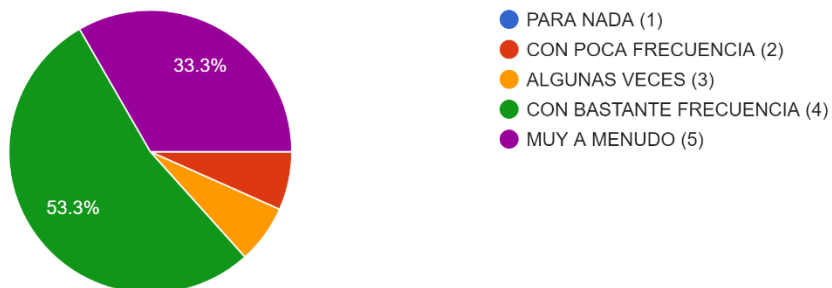


Figura 6. Diagrama Circular resultados test quinta pregunta. Anexo F

¿Disfrutas organizando grupos?

14 respuestas

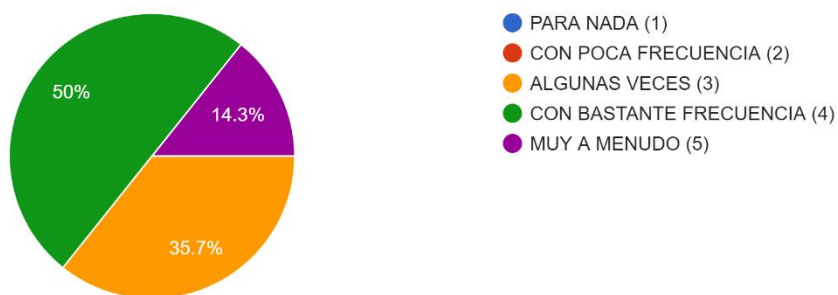


Figura 7. Diagrama Circular resultados test decima pregunta. Anexo G

¿Disfrutas de tu trabajo?  
14 respuestas

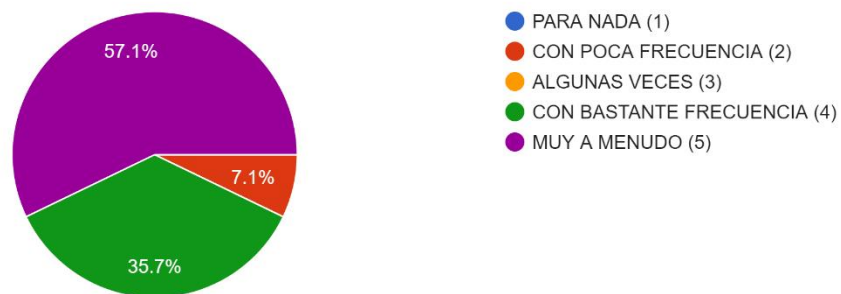
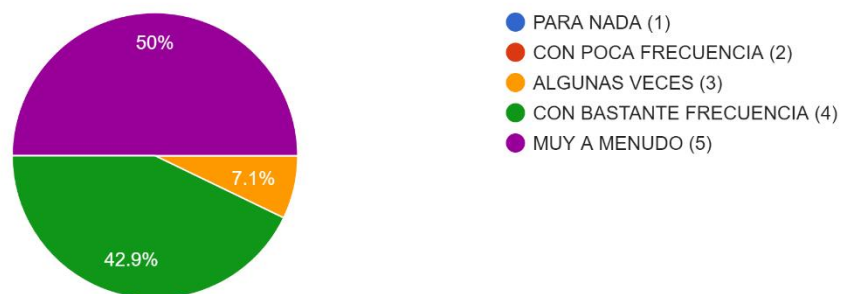


Figura 5. Diagrama Circular resultados test décimo quinta pregunta. Anexo H

Cuando alguien te habla, ¿Utilizas habilidades de escucha activa?  
14 respuestas



## Conclusiones

Luego del análisis documental se infiere que la inteligencia emocional es una habilidad que está definida como la capacidad de reconocer, comprender y tramitar las emociones propias y de los demás, de forma consciente, a través de principios de reconocimiento, admiración y empatía, habilidades emocionales que permiten la construcción y consolidación de relaciones sociales efectivas y armoniosas que permitan la consecución de objetivos individuales o colectivos.

Recientemente se ha evidenciado que las organizaciones no solo están buscando profesionales que cumplan con los conocimientos técnicos y profesionales, sino que también están en la búsqueda de profesionales que puedan adaptarse de manera positiva a todas las necesidades técnicas y sociales que emergen dentro de la organización, logrando así, contar con un capital humano altamente calificado y emocionalmente equilibrado, que les permita competir en un mercado laboral dinámico y cambiante, respondiendo a las necesidades del cliente de forma eficaz y eficiente.

Aunque actualmente se cuenta con poca fundamentación teórica y conceptual del concepto de inteligencia emocional, se pudo determinar que hay un vacío normativo y legal que invite a las organizaciones a fomentar estrategias en su recurso humano y permita que estén preparados para asumir sucesos diarios y repentinos de manera adecuada que garanticen un buen ambiente y clima laboral para la consecución de sus objetivos, sin embargo, algunas organizaciones en la actualidad le están apostando a propiciar espacios de formación que promuevan estrategias para consolidar la inteligencia emocional, el liderazgo y en general las habilidades blandas, para fortalecer, mantener y retener su capital humano.

## Referencias

- Estape, M. R. (04 de 2022). *tendencias*. Obtenido de tendencias:  
<https://www.tendencias.kpmg.es/2022/04/marian-rojas-afrontar-incertidumbre-recuperar-motivacion-profesional/>
- Marin, E. M. (2024). Inteligencia Emocional . En E. M. Marin, *Inteligencia Emocional* . Madrid: Elearning S.L.
- Martinez, I. (08 de Agosto de 2017). Obtenido de  
<https://ignaciomartineza.com/coaching/que-es-inteligencia-emocional-en-el-trabajo/>
- Palacio, D. (02 de 2024). *Hubspot*. Obtenido de Hubspot:  
<https://blog.hubspot.es/sales/inteligencia-emocional-trabajo>
- Weremoto. (02 de 2024). *Weremoto*. Obtenido de  
<https://blog.weremoto.com/2022/06/08/test-para-conocer-tu-inteligencia-emocional-en-el-trabajo/>