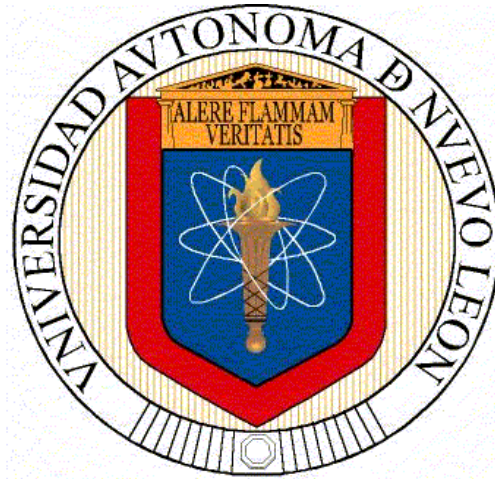


**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



TESIS

***“ESTUDIO SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL PERSONAL
DE NUEVO INGRESO, EN UNA ORGANIZACIÓN DEL RUBRO
AUTOMOTRIZ”***

POR

PATRICIA MARIBEL YÁÑEZ VILLARREAL

**PROYECTO DE CAMPO
PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON
ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

MARZO 2016

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO**



TESIS

***“ESTUDIO SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL PERSONAL DE
NUEVO INGRESO, EN UNA ORGANIZACIÓN DEL RUBRO AUTOMOTRIZ”***

POR

LIC. PATRICIA MARIBEL YÁÑEZ VILLARREAL

**PROYECTO DE CAMPO
PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON
ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

**DIRECTOR
*DR. ARMANDO PEÑA MORENO***

MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO

MARZO 2016

***“ESTUDIO SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL PERSONAL DE
NUEVO INGRESO, EN UNA ORGANIZACIÓN DEL RUBRO AUTOMOTRIZ”***

- *FIRMAS DEL COMITÉ DE SINODALES*

AGRADECIMIENTO

Es complicado hacer una recopilación de las personas que formaron parte de esta aventura llamada Maestría, por ende agradezco primeramente al arquitecto del universo por unirlos a mí en el recorrer de la vida. Mi eterno agradecimiento a mis padres, quienes en su afán de hacerme la vida más fácil y feliz, siempre encuentran la manera exacta de levantarme los ánimos cuando entre trabajo y tareas la energía escasea.

Doy gracias a mis hermanos Yesenia y Carlos porque con la chispa que le inyectan a mi vida, dan la dosis justa de alegría que me motiva a esforzarme y ser mejor hermana y persona cada día.

Mi agradecimiento infinito a Daniel por su entrega, paciencia y apoyo, entendiendo con gran amor y dulzura que mis tiempos libres eran pocos y muchos los fines de semana ocupados. Agradezco a mis abuelos María Elva, Leonila, Ricardo y José Inés por la ternura y afecto que siempre recibo de ellos a pesar de la distancia.

Agradezco a los hermanos que me ha dado la vida, Andrés, Anabel, Samantha, Cecilia y Eglantina que siempre alientan mi caminar y por dos años aceptaron mis largas ausencias, haciéndome saber que entre nosotros el tiempo es relativo.

No puedo dejar pasar la oportunidad de agradecer a Andrea, quien después de un largo día, sin palabras, con su linda mirada y muchas sonrisas, me hace olvidar el cansancio y me regala una paz inexplicable.

De igual manera, agradezco infinitamente a todos mis catedráticos, quienes supieron inyectar en mí, no solo el conocimiento acerca de todo lo relacionado al comportamiento humano en la vida laboral, sino que mejor aún me transmitieron su pasión y amor a tan bello trabajo. Muy especialmente quiero agradecer a la Maestra Miriam Decanini, quien con su inmenso apoyo, soporte, motivación y sobre todo su amistad, fue pieza clave en toda mi Formación.

Quiero agradecer a Todos mis compañeros de generación, muy particular mente a Alejandra Mayorga, Carlos Flores, Julia Moreno y Fernando Arrizabalaga, quienes hicieron mis desvelos y fines de semana de trabajos y proyectos, una aventura del conocimiento maravillosa, me siento muy honrada de poder llamarlos colegas y amigos.

RESUMEN/ABSTRACT

El objetivo de esta investigación es medir la inteligencia emocional del personal de nuevo ingreso de una empresa surcoreana de talla mundial, la cual se dedica a la industria automotriz. Dicho estudio se realizó en uno de sus centros productores, que aún está en construcción e iniciará operaciones el primer semestre del 2016. El presente estudio es de corte descriptivo y es realizado bajo el modelo de Bar- On (1997). La muestra fue de 34 colaboradores del sexo masculino quienes formaban parte de un grupo de colaboradores en proceso de selección.

Los resultados a nivel general reportan un nivel del 58%, de igual manera se obtuvieron niveles bajos por cada una de las dimensiones que componen la inteligencia emocional, (68%) Estado de ánimo, (63%) interpersonal, (57%) Intrapersonal, (55%) Adaptabilidad, (51%) Manejo de Tensión. Todo esto permitiendo que la empresa conozca el grado que tiene el personal de nuevo ingreso, ya que para la misma es de gran importancia el desarrollo del talento humano, siendo parte de sus valores fundamentales.

Con el fin de realizar acciones que busquen mejorar las habilidades de inteligencia emocional, se recomienda enfocarse en el desarrollo de esta habilidad.

ÍNDICE

Resumen.....	4
Capítulo 1: Introducción.....	7
1.1 Introducción al trabajo.....	8
1.2 Planteamiento de situación problema de investigación.....	8
1.3 Justificación de la investigación.....	9
1.4 Objetivo general.....	9
1.5 Objetivos específicos.....	9
Capítulo 2: Marco teórico.....	10
Capítulo 3: Método.....	21
3.1 Diseño.....	21
3.2 Escenario.....	21
3.3 Población o participantes.....	21
3.4 Instrumento.....	21
3.5 Procedimiento.....	21
Capítulo 4: Resultados	23
Capítulo 5: Conclusiones.....	30
Bibliografía.....	31
Anexos.....	35

Licenciatura en Psicología

Acentuación en área clínica /

Semestre Internacional

Universidad Empresarial Siglo XXI

Ciudad de Córdoba, Argentina.

CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1 Introducción al trabajo

En el contexto de un mundo cambiante y competitivo, en el que la preocupación por sobrevivir supera a la vida misma y dadas las características propias de la sociedad moderna es indispensable generar vínculos interpersonales saludables que sean de gran ayuda para conservar la calma. A pesar de encontrarse en estado de estrés y frustración, es necesario expresar las emociones de manera asertiva, ponerse en el lugar del otro, entendiendo las manifestaciones emocionales de los demás para crear mayores posibilidades de desarrollo personal, laboral y social, ya que “el uso inteligente de las emociones es imprescindible para nuestra felicidad”. (Fernández-Berrocal & Extremera, 2009, pág. 88)

Justo en esta plataforma, resulta poco creíble que el Coeficiente Intelectual (CI) normalmente asociado al éxito académico, tenga el crédito total del triunfo y la felicidad de una persona en todos los ámbitos del devenir humano. Al respecto Goleman refiere:

La inteligencia académica no ofrece puntualmente ninguna preparación para los trastornos -o las oportunidades- que acarrearán la vida. Sin embargo aunque un CI elevado no es garantía de prosperidad, prestigio ni felicidad en la vida, nuestras escuelas y culturas se concentran en las habilidades académicas e ignoran la inteligencia emocional, un conjunto de rasgos – que algunos podrían llamar carácter- que también tiene una enorme importancia para nuestro destino personal. (Goleman, 1995).

Es por ello que a lo largo de los años la concepción de inteligencia ha generado gran interés por parte de las distintas escuelas psicológicas y otras disciplinas tales como la pedagogía, la filosofía o la neurología. Dando como resultado diversas definiciones y con ello grandes aportaciones que han revolucionado la noción inicial de la misma.

1.2 Planteamiento de situación problema de investigación.

Es importante tomar en cuenta que el desarrollo de las habilidades emocionales son las que impactan en el desarrollo del ser humano ya que la parte intelectual no garantiza el desarrollo actitudinal y las habilidades comportamentales que permiten al individuo tener un mejor desempeño en todas las actividades que realiza. En la actualidad es un gran reto para toda empresa la búsqueda de las habilidades que posibilitan una mejor convivencia en sus empleados, el mostrar empatía hacia los propios compañeros, el tener una comunicación asertiva que propicie un clima laboral satisfactorio, una adecuada percepción y reconocimiento de los sentimientos propios que esté ligado a sentimientos de autorrealización, el cual repercute en un mejor desempeño laboral. Lo antes mencionado son algunos de los ejemplos que nos llevan a la importancia de plantearnos el siguiente cuestionamiento:

¿Cuál es la tendencia general de la Inteligencia Emocional en los colaboradores?

1.3 Justificación de la investigación.

Al ser una empresa de reciente creación, es importante determinar los perfiles de ingreso, mas sin embargo la mayoría de las empresas solo se centran en el conocimiento o en la experiencia y no en las habilidades comportamentales y actitudinales.

La inteligencia emocional contribuye al desarrollo de las habilidades sociales, el autocontrol, etcétera que impactan en indicadores laborales como el desempeño, la productividad, calidad de vida laboral, etc.

1.4 Objetivo general.

Medir la inteligencia emocional de la muestra con el fin de identificar la tendencia general y cada uno de sus componentes.

1.5 Objetivos específicos.

- Identificar la tendencia general de la Inteligencia Emocional con base a la muestra total.
- Conocer la tendencia general de la Inteligencia Emocional con base a cada subescala evaluada.
- Conocer la tendencia general de la Inteligencia Emocional en relación a cada área evaluada.

Capítulo 2: Marco teórico

2.1.- Antecedentes de la Inteligencia Emocional

El término Inteligencia Emocional (IE) surgió a partir de una serie de aportaciones, inicialmente de la psicometría tradicional en torno al concepto de Inteligencia, ya que tal como menciona Molero Moreno, Saiz Vicente, & Esteban Martínez en 1998, respecto a los autores Siegler y Dean (1989), quienes al utilizar los test generales de inteligencia buscaron obtener un estudio de los rasgos distintivos con los que cada persona cuenta en torno a su capacidad mental. Posteriormente Francis Galton hizo hincapié en los factores que diferencian a las personas, intentando demostrar que dichas características específicas de una persona a otra tienen bases hereditarias y repercuten en sus procesos intelectuales. (Molero Moreno, Saiz Vicente, & Esteban Martínez, Revisión Histórica del Concepto de Inteligencia: Una aproximación a la Inteligencia Emocional, 1998, pág. 13). Tal como mencionan los autores Enríquez Anchondo en 2011, existieron aportes a la concepción de inteligencia que proporcionan principal importancia al rendimiento académico, autores como Thurstone (1938) con su teoría factorial de la inteligencia distinguiendo habilidades como la comprensión y la fluidez verbal, la habilidad numérica, la percepción espacial, la memoria, el razonamiento y la rapidez de percepción. Cattell (1967) distinguiendo entre Inteligencia Fluida y Cristalizada, y Spearman (1927) estableciendo un índice general de inteligencia a la que llamo factor "g". (Enríquez Anchondo, 2011, pág. 19).

De igual manera, otra contribución fue la del psicólogo estadounidense Edward Thorndike el cual en 1920 expuso la idea de que existen la inteligencia mecánica, social y abstracta, agregando con esto la noción de tipos de inteligencia. Él definió particularmente la Inteligencia Social como “La habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres y actuar sabiamente en las relaciones humanas” (Sperling, 1964). Con esto se agrega la noción de empatía como una habilidad fundamental que enriquece las relaciones sociales. Posteriormente en 1940 David Wechsler agrega que existen componentes “no intelectuales” los cuales tienen una posición fundamental en la predicción del éxito en la vida del sujeto, distinguiendo dichos componentes de los intelectuales (Londoño, 2009, pág. 21). Otra de las aportaciones que se generaron fue proveniente de la neurociencia y se da en 1981 cuando el psicólogo y premio nobel de medicina, Roger Sperry concluyó a partir de diversos experimentos que los dos hemisferios cerebrales manejan diferentes tipos de información: El hemisferio derecho se encarga de los aspectos subjetivos como la creatividad, las relaciones y la intuición, mientras que el hemisferio izquierdo se centra en procesos racionales y exactos así como la reflexión y el análisis de datos. Siguiendo en la rama de la neurociencia, en 1952 Paul McLean proclamó que en el cerebro converge el sistema reptil, el cual al ser compulsivo y primitivo, funciona como depositario de los instintos; el sistema límbico, encargado de regular las emociones, y el sistema de la neocorteza como base del pensamiento, el aprendizaje y la memoria. Estos tres sistemas neuronales interconectados pero química, física y evolutivamente conforman lo que se

conoce como la traída cerebral (Moreno Jimenez, 2009, pág. 86). Posteriormente dicho constructo fue ampliado por LeDoux quien relaciono el sistema límbico como un cerebro emocional independiente del cerebro intelectual. (Araya Vargas & Salazar Rojas, 2001, pág. 45). Volviendo al terreno psicológico, surge la aportación del investigador y profesor de la universidad de Harvard, Howard Gardner, quien desarrolló la teoría sobre “Inteligencia Múltiple” en la que define siete tipos básicos de inteligencias las cuales son la Inteligencia lógico-matemática, Inteligencia viso-espacial, Inteligencia corporal-quinestésica, Inteligencia musical, Inteligencia lingüística y la Inteligencia intrapersonal e Inteligencia interpersonal; dejando de esta manera sentado el hecho de que existen un conglomerado de competencias que conforman la estructura intelectual del ser humano (Gardner, 1983). Siendo la Inteligencia intrapersonal e Inteligencia interpersonal la base que utilizaron Peter Salovey y John Mayer en 1990 para acuñar el término de Inteligencia Emocional (IE), dándole especial hincapié al componente emocional por encima del cognitivo (Moreno Jiménez. , 2009, pág. 86). Concepto que se analiza a continuación

2.2- Concepto de Inteligencia Emocional

González Robles, Peñalver González , & Bresó Esteve , (2010) señalan que los investigadores Salovey y John Mayer explican la I.E. como “un subconjunto de la inteligencia social que comprende la capacidad de controlar los propios sentimientos y emociones, discriminando entre ellas y utilizando esta información para guiar nuestro pensamiento y nuestras acciones”. Es decir entender y regular las emociones tanto positivas como negativas, propias y de

las personas que nos rodean. Describiendo las competencias emocionales que promueven el éxito tanto académico como en la vida y haciendo hincapié en que el primero no predice el segundo. (González Robles , Peñalver González , & Bresó Esteve , 2010) En 1997 reformulan dicha concepción proponiéndola como “La habilidad de percibir con exactitud, valorar y expresar emociones; la habilidad de acceder o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad de comprensión emocional y conocimiento emocional; y la habilidad de regular emociones para promover el crecimiento intelectual y emocional” (Enríquez Anchondo , 2011)

Por otro lado, Bar- On (1997) define inteligencia emocional como “un conjunto de capacidades, competencias y habilidades no cognitivas que influyen la habilidad propia de tener éxito al afrontar aspectos del medio ambiente.” (García-Fernández & Giménez-Mas, 2010, pág. 45) . En tal sentido, Galaviz Nuñez refiere que los autores Cooper y Sawaf en 1998 conceptualizaron la Inteligencia Emocional como “la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia”, utilizándola como herramienta de mejora en el comportamiento interno del sujeto con el fin de buscar repercusiones positivas en ambiente externo. (Galaviz Nuñez, 2007, pág. 43). El término Inteligencia Emocional tal como se conoce hoy en día fue desarrollado y popularizado por el psicólogo y periodista científico Daniel Goleman en 1995. (Christensen , pág. 76). Quien al consolidar el concepto de la IE agrega que mediante él, se puede identificar las contribuciones y alcances de las emociones

y sentimientos en la vida personal y social. Planteando que el éxito en la vida está directamente relacionado con las cualidades de la personalidad, por ende es indispensable lograr un equilibrio entre la inteligencia emocional e intelectual, proponiendo que estos dos son conceptos complementarios. (Urdaneta & Morales, 2013). Añadiendo que: “Competencias como la empatía y las habilidades sociales, entre otros eran mejores indicadores de éxito que el Coeficiente Intelectual (CI) por sí solo.” (Villanueva Sierra, 2008). De esta manera define la I.E. Como una forma de interacción del individuo con el mundo y consigo mismo, teniendo muy en cuenta los sentimientos propios y ajenos y la importancia que reviste utilizar positivamente esas emociones, poniendo de manifiesto que “la inteligencia es algo más que el coeficiente intelectual y las habilidades o capacidades académicas” (Sánchez, Álvarez, & Bermúdez, 2003, pág. 28). Posteriormente reformula dicha noción como “Capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, para motivarse y gestionar la emocionalidad en nosotros mismos y en la relaciones interpersonales” (Goleman, 1995, pág. 98). De igual modo Goleman, suma la existencia de un Cociente Emocional (CE) complementario del CI, que se manifiesta en las interrelaciones que se producen (García-Fernández & Giménez-Mas, 2010).

2.3.- Principales Enfoques sobre la Inteligencia Emocional

A continuación se describen los Modelos que son considerados los más importantes en la rama de la Inteligencia Emocional y que por ende son punto de partida de toda investigación enfocada a dicha área.

2.3.1.- Modelo de Daniel Goleman

Dicho modelo ha sido clasificado como mixto, ya que en él se integra anteriores investigaciones de otras ramas de la ciencia pero relacionadas con el tema. Goleman plantea dos tipos de competencias: Competencias Personales Y Competencias Sociales. (Villanueva Sierra, 2008)

Competencias Personales	Conocimiento de las propias emociones	Es la conciencia que se tiene de los estados internos propios, recursos e intuición
	Capacidad para controlar emociones	Es el control de nuestros estados, impulsos internos y recursos internos.
	Capacidad de motivarse a si mismo	Tendencias emocionales que guían o que facilitan el logro de objetivos.
Competencias Sociales	Reconocimiento de las emociones ajenas	Conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas.
	Control de las relaciones	Capacidad para inducir respuestas deseables en los demás pero no entendidas como capacidades de control sobre otro individuo.

2.3.2.- Modelo de Bar- On La tesis doctoral de Reuven Bar- On realizada en 1988, con el nombre de: "The developmnet of a concept of psychological well-being", está compuesto por cinco componentes clave, los cuales se subdividen cada uno en tres factores, dando como resultado 15 factores medibles creado, el EQ-i. (García-Fernández & Giménez-Mas, 2010, pág. 45) (Descritos en la tabla 2)

Tabla 2. Modelo de Bar On (Costa, 2013)		
Percepción de uno mismo	El Auto concepto	Habilidad de respetarse a uno mismo, comprendiendo y aceptan fortalezas y debilidades.
	La Autoconciencia emocional	Incluye el reconocimiento y comprensión de las emociones propias, siendo conscientes del impacto que pueden tener en nuestros pensamientos y acciones.
	La Autorrealización	Disposición para intentar mejorar voluntariamente y perseguir objetivos significativos y relevantes para nosotros.
Expresión de uno mismo	La Asertividad	Implica la comunicación de sentimientos, creencias y pensamientos abiertamente, así como defender los derechos y valores de una manera socialmente aceptable.
	La expresión emocional	Expresar abiertamente los sentimientos verbal o no verbalmente.
	La Independencia	Es la actitud de no ser dependiente emocionalmente de otros, supone comportarnos de una manera libre y autónoma.
Componente Interpersonal	La Empatía	Consiste en reconocer, comprender y apreciar cómo se sienten los demás, comportándose de una manera respetuosa con sus sentimientos.
	Las Relaciones interpersonales	Consiste en desarrollar y conservar relaciones satisfactorias con otras personas caracterizadas por la confianza y la compasión.
	La Responsabilidad social	Disposición a contribuir con la sociedad, determinados grupos sociales y en general, al bienestar de los demás.
Toma de decisiones	Resolución de problemas	Aptitud que consiste en encontrar soluciones a problemas en situaciones que implican emociones, comprendiendo la manera en la que estas influyen en la toma de decisiones.
	Contrastar la realidad	Capacidad de conservar la objetividad y que las emociones no alteren nuestra percepción de las cosas.
	Control del impulso	Aptitud de resistir o retrasar un impulso o la tentación de actuar, evitando decisiones o comportamientos apresurados.
Manejo del estrés	Flexibilidad	Supone la adaptación de las emociones, pensamientos y comportamientos ante circunstancias o ideas desconocidas e impredecibles.
	Tolerancia al estrés	Implica enfrentarse a situaciones complejas o difíciles y creer que es posible manejar e influir en ellas.
	Optimismo	Mantener una actitud y perspectiva positiva hacia la vida, conservando la esperanza a pesar de dificultades

2.3.1.- Modelo de Salovey y Mayer

Dicho modelo se ha sido reformulado en sucesivas ocasiones en 1990, posteriormente en 1997 y en el año 2000. Popularizando el constructo y logrando consolidarlo como uno de los modelos más utilizados. (García-Fernández & Giménez-Mas, 2010).

Salovey y Mayer proponen cinco dominios (Descritos en la Tabla 2.) Los cuales hacen referencia a habilidades internas en los que se divide la I.E. y que sirven para potencializar el desarrollo del ser humano.

Conocer las propias emociones.	Habilidad para identificar las emociones en sí mismo.
El manejo de las emociones.	La capacidad de manejar emociones de forma apropiada evitando los sentimientos hostiles prolongados. Usar la emoción para facilitar el razonamiento.
Motivarse a uno mismo.	Regular las emociones al servicio de una meta para conseguir dominar una dificultad.
El reconocer las emociones en los demás (Empatía)	Comprende la capacidad de sintonizar con los deseos y las necesidades de los demás.
La capacidad de relacionarse con los demás.	La competencia social, que implica el manejo de las emociones de los sujetos con los que se interactúa.

* (Molero Moreno, Saiz Vicente, & Esteban Martínez, Revisión histórica del concepto de inteligencia: una aproximación a la inteligencia emocional , 1998).

2.4.- Incursión de la inteligencia emocional en organizaciones actuales

Ante lo anteriormente expuesto, se encuentra que la idea arcaica de suprimir las emociones resulta disfuncional para lidiar con los problemas propios de la vida, por otro lado se pone de relieve la importancia de educar y tomar en cuenta no solo el nivel cognitivo o académico, sino agregando el factor emocional para facilitar la adaptación a una sociedad cambiante. (Fernández Berrocal & Extremera Pacheco, 2005, pág. 65) . Es por eso que en los últimos veinte años se ha visto una importante inclusión de las emociones en las organizaciones, principalmente tal como menciona Goleman en 1995, debido a que las características de la Inteligencia Emocional de una persona están íntimamente relacionadas con las relaciones que lleva con quienes le rodean y por ende con su desempeño laboral. (Gómez Betancourt, Betancourt Ramírez, & López Vergara, 2013, pág. 15) Por otro lado De Olvera Lucas citando a Mayer et al. (1997), agrega que el potencializar la I.E. de las personas es de gran beneficio para la organización, esto, debido a que de esta manera, el empleado contará con mayores herramientas para adaptarse a los equipos de trabajo y fortalecer las relaciones interpersonales con sus demás compañeros de trabajo. (De Oliveira Lucas, 2012)

La inteligencia emocional se convierte en el impulso para fomentar relaciones interpersonales saludables, mejorando las redes de apoyo que como seres humanos- sociales estamos inmersos.

5.- Investigaciones Actuales de la IE en las organizaciones.

Existen investigaciones que en diversos ámbitos, sustentan lo antes dicho, un ejemplo de esto un estudio realizado por Mayer, Perkins, Caruso & Salovey en el año 2001, en cual buscaron estudiar la relación entre estudiantes adolescentes superdotados y su la inteligencia emocional, intentando hacer una correlación entre su nivel intelectual y la capacidad para enfrentarse a situaciones sociales retadoras. Como resultado de dicho estudio encontraron que los estudiantes con alta inteligencia emocional parecen tener una mejor y mayor organización emocional en las relaciones con los iguales. (Patti, Brachett, Ferrándiz, & Ferrando, 2011, pág. 149).

De igual manera autores como Jamali, Sidani y Abu-Zaki (2008), Bar-On, (1997^a), Dulewicz y Higgs, (1998); Weisinger, (1998), Jordan et al., 2002, Higgs y Rowland, (2002); Prati et al., 2003, Nikolaou y Tsaousis, (2002) y Bar-On et al., (2000), Han demostrado en sus investigaciones que el éxito profesional, la seguridad en el trabajo, la eficacia y la adaptabilidad, así como la toma de decisiones está íntimamente relacionada con altos niveles de IE. (Danvilla del Valle & Satre Castillo, 2010). Esto debido a que hay muchas habilidades englobadas en el término IE, como la motivación, la perseverancia en los proyectos, tolerancia a las frustraciones, capacidad para retardar la gratificación, regular el estado de ánimo, mostrar empatía y abrigar esperanzas, etcétera, todas estas habilidades conjugándose para crear hábitos mentales que favorecen la propia productividad. (Muñoz Martínez & Rodríguez Muñoz, 2005).

De la misma forma se ha demostrado que “Aquellos trabajadores con un mayor repertorio de competencias emocionales basadas en la el manejo y la regulación de sus propias emociones no necesiten utilizar otro tipo de reguladores externos, como son las drogas, para enmascarar estados de ánimo displacenteros derivados del trabajo” (Inteligencia emocional y consumo de drogas en el ámbito laboral , 2011) . Aunado a esto se puede señalar que incorporar la IE en ambientes laborales, ayuda a prevenir el Mobbing, el estrés laboral y la agresión en el trabajo. (Trujillo Flores, Rivas Tovas, Rosas González , & Gutierrez Hernandez, 2008, pág. 156). En un estudio realizado en el 2005, se dio como resultado que altos niveles de atención a las emociones se correlaciona con menores niveles de cinismo, mayor eficacia profesional, vigor, mayor nivel de dedicación y menor percepción de estrés. (Extremera Pacheco , Durán , & Rey , 2007) Todo esto debido a que el prestar atención a generar relaciones interpersonales saludables da pie al establecimiento de vínculos que ayuden al individuo a crear soluciones eficientes ante algún conflicto. (Seligman, 2011). Otro ámbito en el que la IE cobra especial importancia es en el Liderazgo, debido a que existen muchos aspectos de ésta, que ayudan al líder a cumplir mejor sus objetivos y obligaciones (Vargas Jiménez , 2007, pág. 84). Cadman y Beuer en el 2001 señalan que la IE es un factor característico de personas con liderazgo innovador y directivos altamente competitivo. (Cadman & Breuer, 2001).

Capítulo 3: Método

3.1 Diseño: Investigación-Acción.

3.2 Escenario: La evaluación fue aplicada en una sala de capacitación; dicha sala cuenta con una mesa y 10 sillas y las condiciones de iluminación y ventilación son artificiales.

3.3 Población: 34 Jóvenes del sexo masculino con una escolaridad de bachillerato en refrigeración.

3.4 Instrumento:

- Lápices
- Borradores
- Sacapuntas
- Escala Likert del autor Bar- On (1997), la cual cuenta con 133 ítems y las dimensiones y Sub escalas que se muestran en la siguiente tabla.

Dimensiones:	Subescalas:
CE Escala Intrapersonal.	Conocimiento en su mismo.
	Seguridad.
	Autoestima.
	Autorrealización.
CE Escala Interpersonal.	Independencia.
	Relaciones interpersonales.
	Relaciones sociales.
CE Adaptabilidad.	Empatía.
	Solución de problemas.
	Prueba de realidad.
CE Manejo de Tensión.	Flexibilidad.
	Tolerancia a la tensión.
CE Estado de Animo.	Control de los impulsos.
	Felicidad.
	Optimismo.

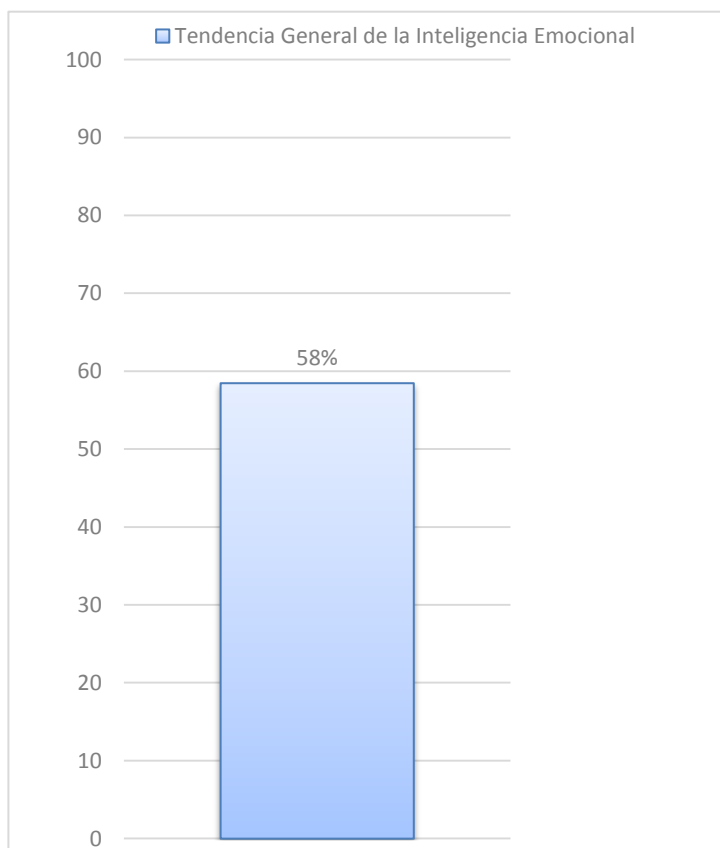
3.5 Procedimiento:

La realización de este proyecto se realizó de la siguiente manera:

1. Se elaboró el anteproyecto considerando únicamente planteamiento, objetivos, marco teórico, hipótesis y propuestas de solución.
2. Se solicitó autorización a la empresa para la aplicación de la encuesta realizada.
3. Se realizó la aplicación del instrumento bajo la estrategia de piloteo, con el fin de conocer sus oportunidades y fortalezas.
4. La aplicación de la encuesta se realizó de manera supervisada, se platicó con los participantes a fin de sensibilizar sobre el concepto, se reiteró que sus resultados serían totalmente anónimos (aclaración que ya va incluida en las notas aclaratorias del instrumento) y al finalizar se les agradeció por su gran aportación al proyecto académico.
5. Tratamiento de los datos recabados de la aplicación.

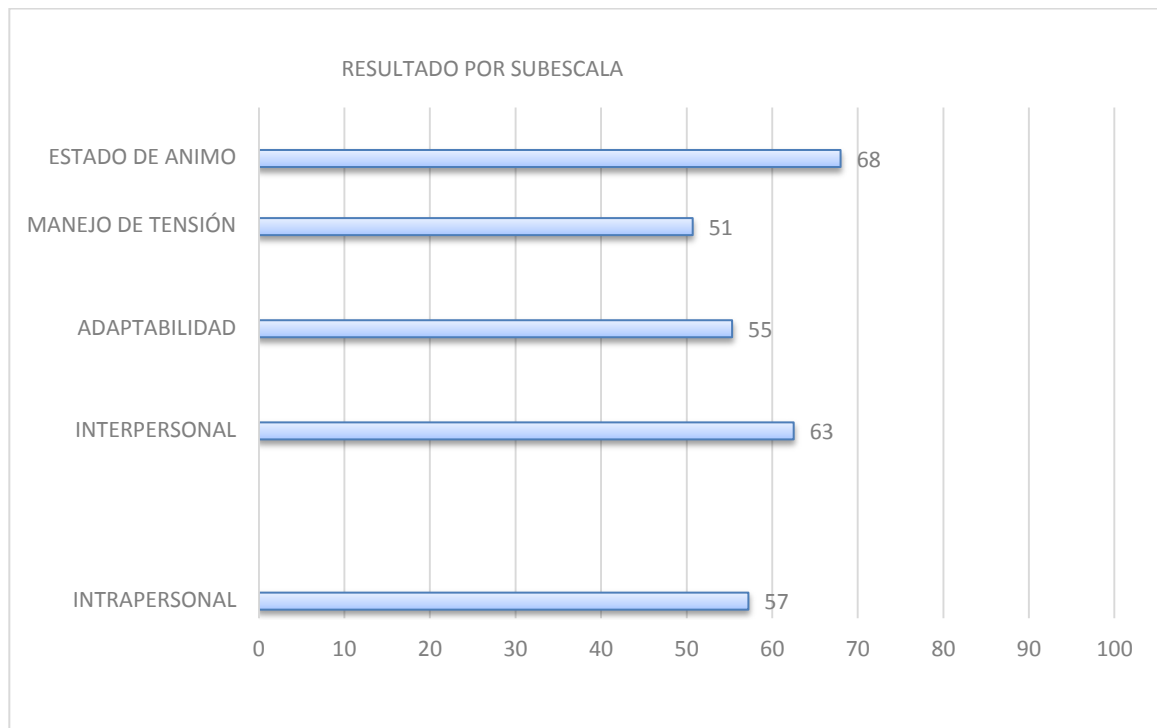
Capítulo 4: Resultados y Discusión

Objetivo General.- Identificar la tendencia general de la Inteligencia Emocional con base a la muestra total.



En base a los resultados obtenidos y tomando en cuenta la definición de Bar-On sobre la Inteligencia Emocional, se puede inferir que la muestra cuenta medianamente con las capacidades no cognitivas así como las competencias y habilidades que llevan al triunfo y a una reacción asertiva a las demandas del ambiente. Mostrando conductas de falta de control, poca asertividad, etcétera.

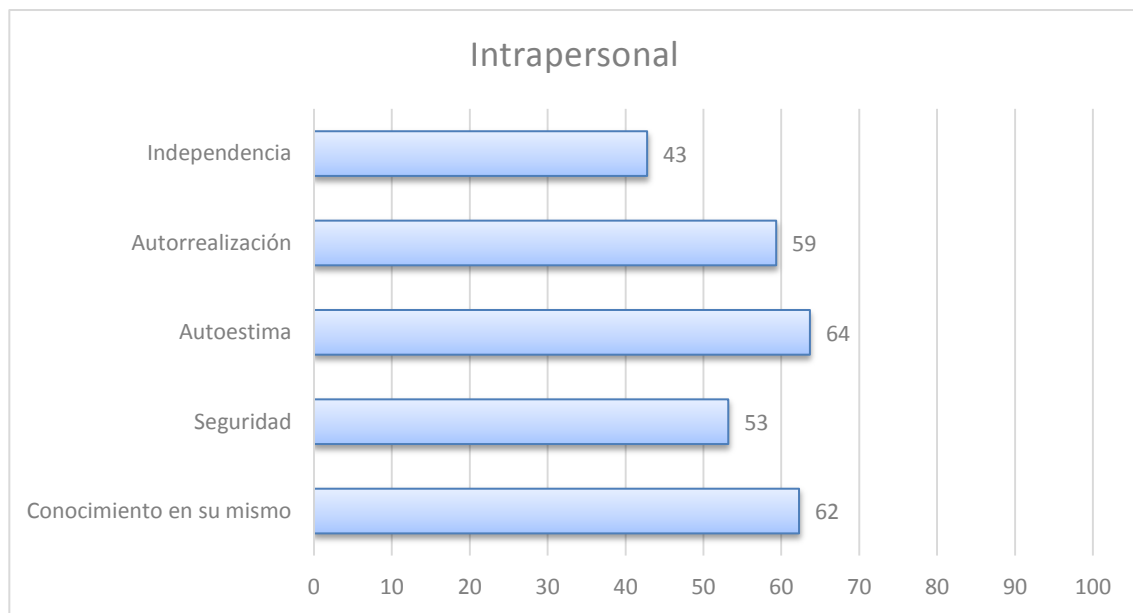
Objetivo específico 1.- Conocer la tendencia general de la Inteligencia Emocional con base a cada subescalas evaluada.



Observamos que en la subescala de estado de ánimo se cuenta con 68% y en la escala interpersonal un 62%, lo que muestra que su disposición a auto percibirse a como desea sentirse es buena, al igual que su capacidad para involucrarse con los demás y discriminar las emociones de los otros. Ambos resultados se pueden relacionar con que es el primer empleo de los evaluados y por ende sus competencias emocionales en estas áreas son adecuadas. Por otro lado el componente intrapersonal muestra un descenso en el porcentaje al igual que el de adaptabilidad (57.2% y 55.3%, respectivamente), lo cual está relacionado a las edades de los participantes, quienes al ser adolescentes aún

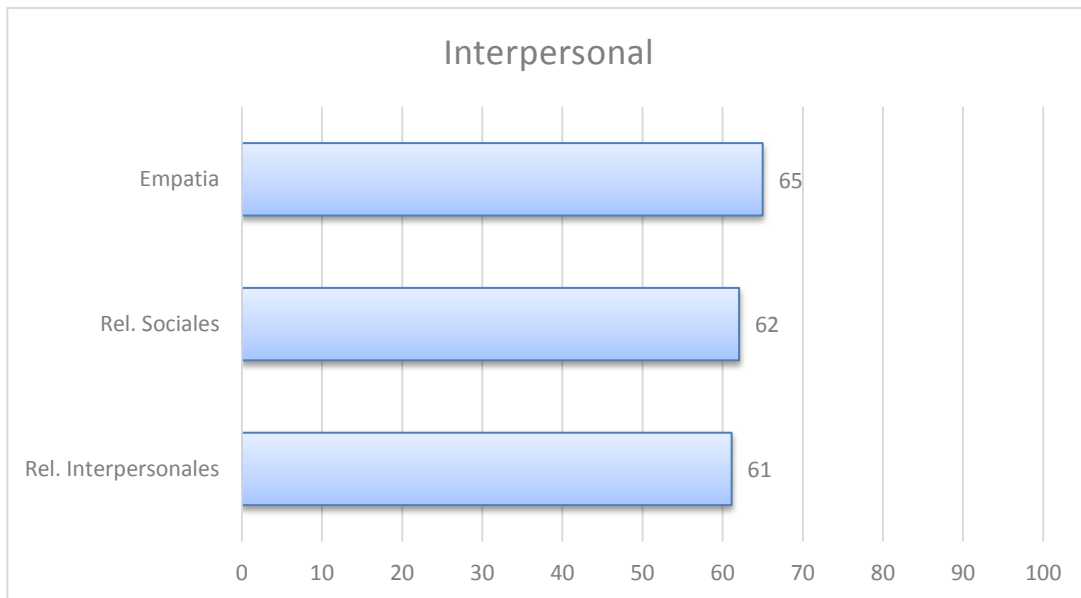
tienen una menor comprensión de sus estados emocionales y sus habilidades para expresarse verbalmente con el uso del vocabulario adecuado se ven afectadas. En cuanto al manejo de la tensión vemos que mantienen un 50 %, los cuales nos habla de un control de impulsos deficiente, relacionado con las variables de la edad de los participantes y el hecho de que están enfrentándose a su primer empleo, el cual en sí mismo ya es una situación de estrés y para el que es necesario contar con habilidades adaptativas.

Objetivo Especifico 2.- Conocer la tendencia general de la Inteligencia Emocional en relación a cada área evaluada.



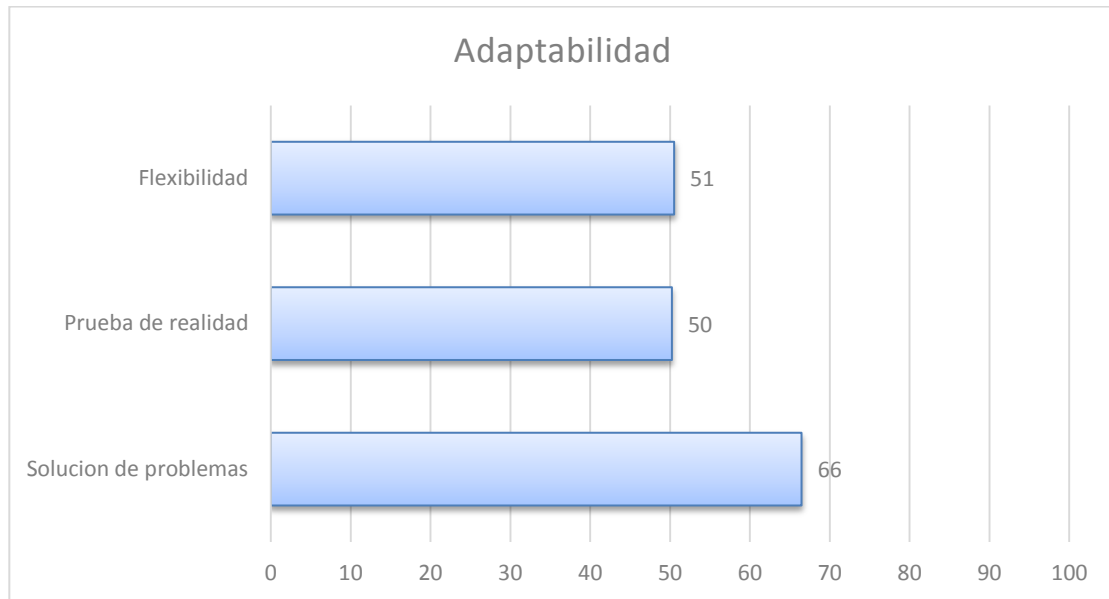
Observamos el área de la autoestima con un 63% y el conocimiento de sí mismo con un 62%, las cuales son las más altas de esta subescala. Lo cual refiere a una predominancia de sus habilidades de respetarse y aceptarse, reconociendo sus sentimientos. Por otro lado, un 59% de los participantes tienen autorrealización, es decir, está enfocado a desarrollar las capacidades que lo

lleven a lograr sus metas y objetivos encaminándose a una vida plena, aspecto que se reitera. En cuanto al área de seguridad, se cuenta con un 53%, lo cual refiere a facilidad para expresarse defendiendo sus derechos de una forma no destructiva. Por otro lado vemos que el área más baja encontrada en esta sub escala es la de Independencia, contando con un 42%, aspecto que está relacionado a la disposición de auto dirigirse, lo cual podría esperarse debido a que los participantes aun no cuentan con una dependencia económica absoluta de sus padres.

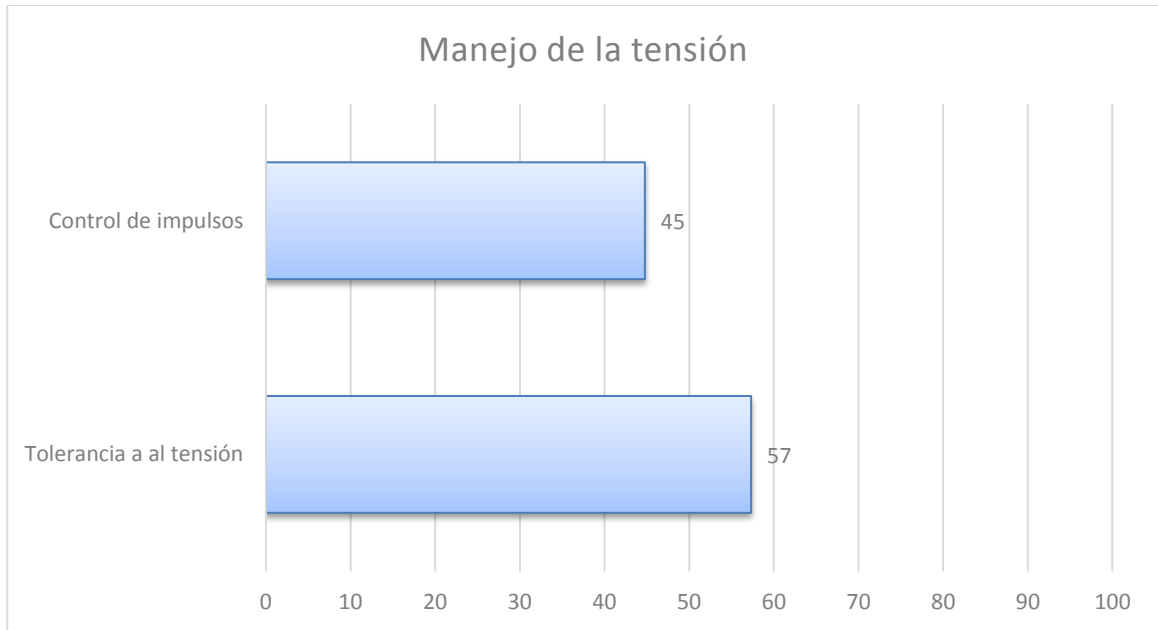


En la escala Interpersonal observamos que la muestra tiende al entendimiento y la apreciación de los sentimientos ajenos de una manera regular. Contado con empatía en un 65%, lo cual repercute en sus relaciones sociales, teniendo un 62%, echo que se relaciona con una actitud cooperativa y constructiva en los grupos a los que pertenecen. Lo antes dicho repercute en la

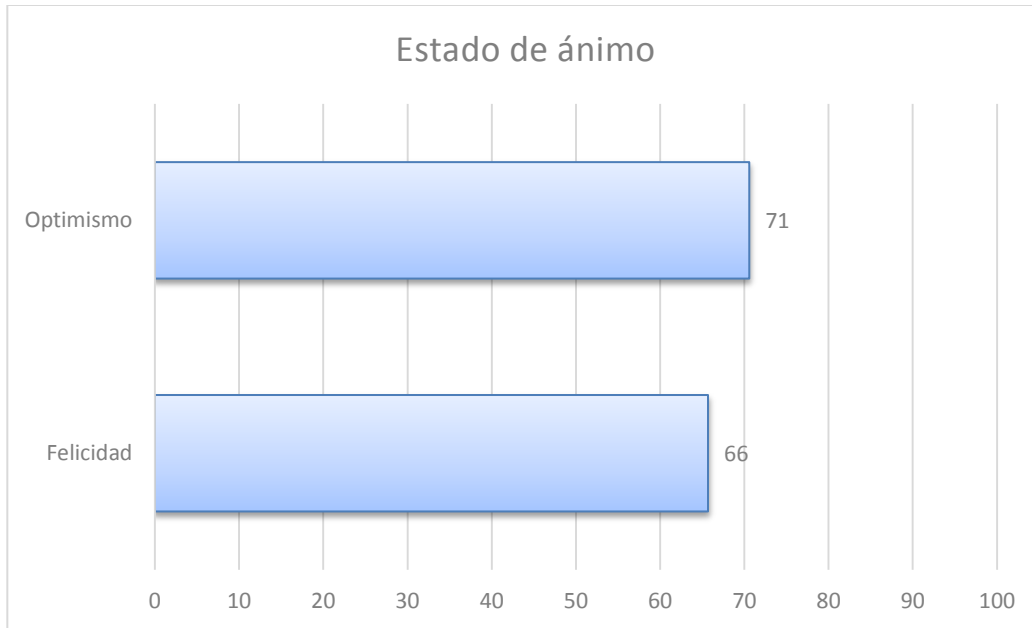
búsqueda de relaciones satisfactorias logrando intimidad y afecto con quienes los rodean., obteniendo un 61% en sus relaciones interpersonales.



En cuanto a los resultados de adaptabilidad, podemos inferir que la muestra tiene habilidad para identificar y definir problemas, buscando implementar soluciones de una manera adecuada. Sin embargo su habilidad para valorar los hechos o datos que experimenta y probar su veracidad es baja, correspondiente al área de la prueba de realidad en la que se obtuvo un 50%. Del mismo modo su flexibilidad para cambiar situaciones, ajustándose a nuevos pensamientos, emociones y comportamientos muestra un 50%.



Vemos que en cuanto al manejo de la tensión, su tolerancia a la misma no es la adecuada contando con un 57%, lo cual se relaciona con resistencia ante eventos adversos y estresantes; generando repercusiones en su control de impulsos, área en la se obtuvo un 44%, lo cual muestra dificultad para posponer su impulso a actuar ante las situaciones. Este resultado puede estar relacionado a la edad promedio de muestra, ya que como anteriormente se mencionó, al estar atravesando por un periodo de transición entre la vida adolescente y adulta, resulta comprensible que aún no exista un adecuado control sus reacciones.



En cuanto al estado de ánimo podemos decir que los participantes cuentan con una actitud positiva aun en momentos de adversidad, obteniendo un 70% de optimismo. De igual manera su grado de satisfacción con la vida es de 65%, agregando la habilidad para disfrutar las relaciones con los otros. Dicho resultado puede estar relacionado con la sensación de expectativa que normalmente genera el enfrentarse a un ámbito diferente, como lo es este caso, el adentrarse por primera vez al mercado laboral.

Capítulo 5: Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusión central

En relación a lo analizado en el estudio es importante mencionar que la población seleccionada es en su totalidad adolescente, etapa por la cual se atraviesa por un periodo de transición a la vida adulta, hecho por el cual su inteligencia emocional aún está en construcción, por ende y por características propias de su edad aun no cuentan con las habilidades propias de la inteligencia emocional y es importante general el ambiente propicio para desarrollarlas.

Esto con la finalidad de poder adentrarse al mercado laboral de una manera más eficiente y eficaz, tomando en cuenta la importancia de contar con las dichas capacidades que le sirvan de apoyo e impulso para afrontar las situaciones estresantes que implica un primer empleo.

5.2 Mis aprendizajes

El realizar el presente trabajo de Investigación me permitió cristalizar mis conocimientos obtenidos en la Maestría en Psicología Laboral y Organizacional, de igual manera obtener más herramientas para generar aportaciones a mi vida personal y laboral. Con el fin de conocer más acerca de la Inteligencia Emocional, el realizar este trabajo me llevo a observar las conductas en las que dichas habilidades sirven como soporte para tener una vida más armónica y estable en el trabajo, con lo cual puedo decir que el contar con ellas, marca una diferencia en todos los ámbitos de la vida del individuo.

Bibliografía

- Araya Vargas, G., & Salazar Rojas, W. (2001). Inteligencia y rendimiento deportivo: un estudio sobre la inteligencia emocional. *Revista de Ciencias del ejercicio y la salud* , 44-49.
- Cadman , C., & Breuer, J. (2001). *Emotional intelligence: a vital prerequisite for recruitment in nursing*. Journal of Nursing Management.
- Christensen , K. (s.f.). Entrevista a Daniel Goleman: La Inteligencia Emocional requiere focalizacion . *Business Review*, 76-82.
- Costa, W. (junio de 2013). *dialnet*. Recuperado el junio de 2015, de dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4751139.pdf
- Danvilla del Valle, I., & Satre Castillo, M. (2010). Inteligencia Emocional: una revisión del concepto y líneas de investigación . *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 107-126.
- De Oliveira Lucas, H. M. (2012). *Fundacion Dialnet*. Obtenido de dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=39765
- Enríquez Anchondo , H. (2011). *Inteligencia Emocional Plena: Hacia un Programa de Regulación Emocional Basado en la Conciencia Plena*. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad de Málaga: <http://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/5053>

- Extremera Pacheco , N., Durán , A., & Rey , L. (2007). Inteligencia emocional y su relación con los niveles de burnout,engagementy estrés en estudiantes universitarios . *Revista de Educación*, 239-256.
- Fernández Berrocal, P., & Extremera Pacheco, N. (2005). *Fundación Dialnet*.
Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2126754>
- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (23 de Marzo de 2009). *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. Recuperado el Mayo de 2015
- Galaviz Nuñez, C. (2007). *Fundación Dialnet*. Obtenido de dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2719478.pdf
- García-Fernández, M., & Giménez-Mas, S. (2010). *Espiral. Cuadernos del Profesorado en línea*. Obtenido de http://www.cepcuevasolula.es/espinal/articulos/ESPIRAL_VOL_3_N_6_ART_4.pdf
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional*. México D.F.: Vergara.
- Gómez Betancourt, G., Betancourt Ramírez, J. B., & López Vergara, M. P. (2013). *Dialnet*. Recuperado el mayo de 2015, de www.redalyc.org/pdf/2654/265428385002.pdf

González Robles , A., Peñalver González , J., & Bresó Esteve , E. (2010). La evaluación de la inteligencia emocional: ¿autoinformes o pruebas de habilidad?1 . *Forum de Recerca*.

Inteligencia emocional y consumo de drogas en el ámbito laboral . (2011).
Seslap, 27-29.

Londoño, M. (2009). *Como sobrevivir al cambio: Inteligencia Emocional y social en la empresa*. Madrid: Fund. Confemetal.

Molero Moreno, C., Saiz Vicente, E., & Esteban Martínez, C. (1998). *Revisión histórica del concepto de inteligencia: una aproximación a la inteligencia emocional* . Obtenido de Revista Latinoamericana de Psicología :
<http://www.redalyc.org/pdf/805/80530101.pdf>

Molero Moreno, C., Saiz Vicente, E., & Esteban Martínez, C. (1998). *Revista Latinoamericana de Psicología*. Obtenido de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80530101>

Moreno Jimenez, R. (2009). Gerencia e Inteligencia Emocional. *Debates IESA*, 86-87.

Moreno Jiménez. , R. (2009). Gerencia e inteligencia emocional. *Debates IESA*., 86-87.

Muñoz Martínez, R., & Rodríguez Muñoz, S. (2005). *Facultad de Ingeniería Industrial, Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría, Cujae*. Obtenido de <http://rii.cujae.edu.cu/index.php/revistaind/article/view/130>

Patti, J., Brachett, M., Ferrándiz, C., & Ferrando, M. (2011). *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217022109011>

Sánchez, A., Álvarez, T., & Bermúdez, M. (enero-junio de 2003). *Sistema de información Científica Redalyc* . Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64720105>

Seligman, M. (2011). *La vida que florece*. Barcelona: Ediciones B.

Sperling, A. (1964). *Psicología Simplificada*. Garden City, Nueva York: Selector.

Trujillo Flores, M., Rivas Tovas, L., Rosas González , J. I., & Gutierrez

Hernandez, J. A. (2008). Propuesta de un modelo de mobbing bajo la óptica administrativa, utilizando en sus variables la inteligencia emocional. *Criterio Libre*, 139-161.

Urdaneta, G., & Morales, M. (2013). Manejo de habilidades sociales e inteligencia emocional en ambientes universitarios. *Revista Electronica de humanidades, educacion y comunicacion social*, 40-60. Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4339639>

Vargas Jiménez , I. (2007). *Sistema de información Científica Redalyc* . Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194119261005>

Villanueva Sierra, J. (2008). Tesis Doctoral. *La inteligencia emocional rasgo, la autoeficacia para el liderazgo y su vinculacion a proceso afectivos*

grupales, cognitivos y de desempeño. Salamanca, España: Universidad de Salamanca.

Anexo 1



Universidad Autónoma de Nuevo León
Facultad de Psicología.



Fecha: _____

Encuesta sobre IE (BAR- ON).

Notas aclaratorias:

1. El siguiente instrumento tiene como objetivo central de conocer su actitud o sentir en relación a su estado emocional y laboral.
2. Con base a lo anterior le solicitamos contestar de forma sincera y honesta ya que los resultados serán utilizados para la mejora continua.
3. El contenido será anónimo; en caso de alguna duda favor de comunicarlo al examinador.

I. Datos del encuestado.

-Nombre:		
-Edad:	-Género: () M () F	-Puesto:

II. Sección de formulaciones:

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

1. Rara vez o nunca es mi caso
2. Pocas veces es mi caso
3. A veces es mi caso
4. Muchas veces es mi caso
5. Con mucha frecuencia o casi siempre es mi caso

Instrucciones:

1. Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Marca con una "X" el número.
2. Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, NO como te gustaría que otros te vieran.
3. Asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

No.	Ítems	1. Rara vez o nunca.	2. Pocas veces.	3. A veces.	4. Muchas veces.	5. Con mucha frecuencia o siempre.
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
2	Es duro para mí disfrutar de la vida.					
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
5	Me agradan las personas que conozco.					
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
9	Reconozco con facilidad mis emociones.					
10	Soy incapaz de demostrar afecto.					
11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.					
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.					
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					

15	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					
16	Me gusta ayudar a la gente.					
17	Me es difícil sonreír.					
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					
19	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
21	Realmente no sé para que soy bueno(a).					
22	No soy capaz de expresar mis ideas.					
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
24	No tengo confianza en mí mismo(a).					
25	Creo que he perdido la cabeza.					
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
28	En general, me resulta difícil adaptarme.					
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.					
34	Pienso bien de las personas.					
35	Me es difícil entender cómo me siento.					
36	He logrado muy poco en los últimos años.					
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
39	Me resulta fácil hacer amigos(as).					
40	Me tengo mucho respeto.					
41	Hago cosas muy raras.					

42	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.					
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.					
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47	Estoy contento(a) con mi vida.					
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mi mismo(a).					
49	No puedo soportar el estrés.					
50	En mi vida no hago nada malo.					
51	No disfruto lo que hago.					
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
53	La gente no comprende mi manera de pensar.					
54	Generalmente espero lo mejor.					
55	Mis amigos me confían sus intimidades.					
56	No me siento bien conmigo mismo(a).					
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.					
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
62	Soy una persona divertida.					
63	Soy consciente de cómo me siento.					
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
65	Nada me perturba.					
66	No me entusiasman mucho mis intereses.					
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
68	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mí					

	alrededor.					
69	Me es difícil llevarme con los demás.					
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.					
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
73	Soy impaciente.					
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.					
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.					
77	Me deprimó.					
78	Sé como mantener la calma en situaciones difíciles.					
79	Nunca he mentado.					
80	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.					
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.					
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.					
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.					
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy					
86	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.					
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).					
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
90	Soy capaz de respetar a los demás.					
91	No estoy muy contento(a) con mi vida.					
92	Prefiero seguir a otros a ser líder.					

93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
94	Nunca he violado la ley.					
95	Disfruto de las cosas que me interesan.					
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
97	Tiendo a exagerar.					
98	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.					
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.					
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo					
101	Soy una persona muy extraña.					
102	Soy impulsivo(a).					
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
104	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.					
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					
107	Tengo tendencia a depender de otros.					
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles					
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.					
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.					
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.					
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.					
116	Me es difícil describir lo que siento.					
117	Tengo mal carácter.					
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.					

119	Me es difícil ver sufrir a la gente.					
120	Me gusta divertirme.					
121	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.					
122	Me pongo ansioso(a).					
123	No tengo días malos.					
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.					
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.					
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.					
127	Me es difícil ser realista.					
128	No mantengo relación con mis amistades.					
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).					
130	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.					
131	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.					
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					