



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

ESTABILIDAD EMOCIONAL EN COLABORADORES DEL PROGRAMA DE  
ESTUDIANTES DE ALTO POTENCIAL EN UNA EMPRESA DE QUITO  
DURANTE LOS AÑOS 2014 Y 2015.

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos  
establecidos para optar por el título de Psicóloga Organizacional.

Profesor Guía

Julio Andrés Bastidas Valencia

Autora

Karen Estefanía Ortega Cevallos

Año

2016

### **DECLARACIÓN PROFESOR GUÍA**

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con la estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.

---

Julio Andrés Bastidas Valencia  
Psicólogo Organizacional  
1710455328

### **DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE ESTUDIANTE**

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

---

Karen Estefanía Ortega Cevallos

1716752587

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por ser el hacedor de mi vida, quien cada día bendice mi camino y me ha permitido llegar a culminar mi tan anhelada carrera profesional.

A mis padres por ser mi soporte y apoyo a lo largo de todos estos años de vida; por su amor, preocupación y entrega diaria para conmigo.

A mis hermanos y familia de quienes recibí constante apoyo y cariño.

A mi tutor Julio Bastidas, quien con su conocimiento y experiencia supo guiarme en la realización de la investigación.

A cada una de las personas que con su ayuda hicieron que este momento sea posible.

## **DEDICATORIA**

A mis padres Jorge y Anita, quienes día a día estuvieron brindándome apoyo y aliento en el transcurso de mi vida universitaria.

A mi querida sobrina Camila, que desde el día que nació llenó mi vida de amor y ha sido mi mayor empuje para continuar desarrollándome.

## RESUMEN

La presente investigación surge en base a la importancia del Programa de Estudiantes de Alto Potencial, el cual tiene como propósito formar y entrenar a jóvenes profesionales con un alto nivel de potencial en las áreas críticas de la Compañía, para que asuman cargos de mayor responsabilidad y de esta manera se asegurarán futuros líderes. Y es así que, en la actualidad varias son las teorías que confirman que la estabilidad emocional es el factor principal por el cual una persona obtiene éxito en el desempeño laboral y personal.

Es por ello, que la inteligencia emocional ha ido posicionándose con mayor intensidad en la última década, factor altamente valorado en el momento de tomar una decisión para contratar o ascender a una persona.

La investigación se desarrolló mediante un diseño descriptivo con enfoque cuantitativo, de tipo transversal. Se empleó el Test de Personalidad Big Five (BFQ). El objetivo es describir el índice de estabilidad emocional en colaboradores del Programa de Estudiantes de Alto Potencial, la población se conformó por treinta personas que oscilan en un rango de edad entre 22 a 27 años de género femenino y masculino.

A través de esta investigación se aportó para que en base a los resultados se implementen acciones enfocadas en mantener o incrementar la estabilidad emocional en el grupo antes mencionado.

**Palabras clave:** estabilidad emocional, inteligencia emocional, desempeño laboral, potencial.

## ABSTRACT

This research are based on the importance of Learner Program High Potential, which aims to educate and train young professionals with high potential in critical areas of the Company, to assume positions of greater responsibility and this way will ensure future leaders. Actually, there are several theories that confirm that emotional stability is the main factor by which a person gets success in work and personal performance.

That is why, the emotional intelligence has been positioning itself more strongly in the last decade, which is a factor very important when making a decision to hire or promote a person.

The research was conducted by a descriptive design with quantitative approach. The Big Five Personality Test (BFQ) was used. The aim is to describe the rate of emotional stability collaborators Student Program High Potential, the population was formed by thirty people ranging in age range 22-27 years female and male gender.

Through this research it was contributed to the results based on actions focused on maintaining or increasing emotional stability in the aforementioned group are implemented.

**Keywords:** emotional stability, emotional intelligence, job performance, potential.

# ÍNDICE

1	Introducción.....	1
2	Formulación y justificación del problema.....	3
3	Pregunta de investigación.....	4
4	Objetivos.....	5
4.1	Objetivo General:.....	5
4.2	Objetivos Específicos:.....	5
5	Marco Teórico Referencial y Discusión Temática.....	6
5.1	Rasgos de Personalidad.....	6
5.1.1	Estabilidad Emocional.....	7
5.1.2	Inteligencia Emocional.....	8
5.2	¿Qué se considera potencial?.....	10
5.2.1	Desempeño Contextual.....	11
5.3	Estudios Previos.....	11
6	Hipótesis.....	13
7	Metodología.....	14
7.1	Tipo de Diseño y Enfoque.....	14
7.2	Muestreo / Participantes.....	14
7.3	Recolección de Datos.....	15
7.4	Procedimiento.....	17
7.5	Plan de Análisis de Datos.....	18
8	Viabilidad.....	19
9	Aspectos Éticos.....	20
9.1	Autorizaciones Institucionales.....	20
9.2	Consentimiento Informado.....	20
9.3	Tratamiento de la Información.....	20
9.4	Consecuencia de la Investigación.....	20

9.5	Devolución de Resultados.....	21
9.6	Autorización para uso de Test.....	21
9.7	Autoreflexividad .....	21
9.8	Derechos de Autor .....	21
10	Resultados y Discusiones .....	22
11	Referencias .....	36
12	Anexos.....	39

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Criterios de Inclusión y Exclusión .....	15
Tabla 2. Escala de Likert .....	16
Tabla 3. Cuadro Operacional y Conceptual de las Variables .....	17
Tabla 4. Evaluación BFQ .....	22
Tabla 5. Distribución de población por género .....	23
Tabla 6. Distribución de población por edad .....	23
Tabla 7. Distribución de población por formación académica .....	23
Tabla 8. Análisis de medidas de tendencia central de acuerdo a la evaluación BFQ dimensión (estabilidad emocional) en relación al género .....	24
Tabla 9. Análisis de medidas de tendencia central de acuerdo a la evaluación BFQ dimensión (estabilidad emocional) en relación a la edad.....	25
Tabla 10. Análisis de medidas de tendencia central de acuerdo a la evaluación BFQ dimensión (estabilidad emocional) en relación a la formación académica.....	26
Tabla 11 .Análisis del promedio de acuerdo a la evaluación BFQ dimensión (estabilidad emocional) de acuerdo a la formación académica y al género.....	27
Tabla 12. Análisis del promedio de acuerdo a la evaluación BFQ dimensión (estabilidad emocional) en relación a la edad y al género.....	27
Tabla 13. Análisis del promedio de acuerdo a la evaluación BFQ dimensión (estabilidad emocional) en relación a la formación académica y a la edad.....	28

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Análisis de medidas de tendencia central de acuerdo a la evaluación BFQ dimensión (estabilidad emocional) en relación a la edad.....	25
Figura 2 .Análisis de medidas de tendencia central de acuerdo a la evaluación BFQ dimensión (estabilidad emocional) en relación a la formación académica.....	26
Figura 3. Análisis de medidas de tendencia central de acuerdo a la evaluaciónBFQ dimensión (estabilidad emocional) en relación a la formación académica y al género. ....	27
Figura 4. Análisis de medidas de tendencia central de acuerdo a la evaluación BFQ dimensión (estabilidad emocional) en relación a la edad y al género. ....	28
Figura 5 .Análisis del promedio de acuerdo a la evaluación BFQ dimensión (estabilidad emocional) en relación a la formación académica y a la edad.....	29
Figura 6. Índice de Estabilidad Emocional en relación al género .....	29
Figura 7. Índice de Estabilidad Emocional en relación al rango de edad .....	30
Figura 8. Índice de Estabilidad Emocional en relación a la formación académica .....	31

## 1 INTRODUCCIÓN

En la actualidad de manera progresiva ha ido incrementando la relevancia que se otorga al manejo de las emociones en el ser humano, en contradicción con lo que sucedía años atrás.

Cuando se menciona la palabra inteligencia inmediatamente se relaciona a la capacidad cognitiva de una persona, sin embargo en la actualidad este paradigma ha sido transformado al considerar de igual o mayor importancia a la inteligencia emocional; estas son las exigencias del entorno profesional en una época de constantes cambios.

Las Organizaciones buscan incesantemente contar con colaboradores que posean un alto grado de estabilidad emocional para que contribuyan a alcanzar el éxito empresarial. En el transcurso del tiempo, se ha identificado que la estabilidad emocional va tornándose en una característica vital de poseer en la medida en que las personas van asumiendo retos con mayor responsabilidad dentro de una organización. Es así que, canalizar adecuadamente las emociones frente a los problemas y entornos, permite a la persona establecer una óptima convivencia humana independientemente del entorno en el que se encuentre.

El resultado del desempeño de una persona no depende únicamente de los conocimientos técnicos adquiridos, sino de varios aspectos relacionados a la inteligencia emocional como el adecuado manejo de las emociones, relaciones interpersonales, toma de decisiones, apertura, actitud, comunicación; en si habilidades sociales.

El presente proyecto se desarrolló en una Compañía de tipo comercial con enfoque en venta directa, surge en base a una necesidad específica que desafía a la Compañía y es el desarrollo de sucesores para las áreas Comerciales y Operativas.

En consecuencia, la Organización implemento una estrategia enfocada en generar un nicho de talento que tiene como objetivo primordial formar a jóvenes estudiantes con alto desempeño y potencial, para que en un futuro puedan asumir posiciones de liderazgo en las áreas críticas para la Compañía así como; el área de Ventas, Marketing, Comunicación y Operaciones conformado por el área de Producción y Despacho. El Programa de Estudiantes de Alto Potencial, se desarrolla en base a la ejecución de proyectos de impacto en el negocio y los participantes rotan de manera trimestral en las áreas mencionadas anteriormente.

Con referencia a la estabilidad emocional es importante tener presente que se la define como un componente de la personalidad de un ser humano, que con la suma de otros rasgos establecen el desenvolvimiento, respuesta o patrones de comportamiento ante situaciones favorables y desfavorables.

Dentro de ese marco, revistas importantes como la Harvard Business Review; conceptualizó a la inteligencia emocional como un término que ha revolucionado el mundo empresarial en las últimas décadas. Así también, indicó que la causa por la que los directivos de alto nivel en las empresas son despedidos se debe al escaso nivel de desarrollo de inteligencia emocional. Con esto se aclara que la capacidad intelectual y experiencia no son factores que aseguren el éxito en el desempeño de una persona (Summaries, s.f.).

Por ello, la inteligencia emocional se desarrolla y potencializa a través del tiempo tiene una estrecha relación con la estabilidad emocional. Sin duda alguna, es importante que las organizaciones inviertan en potencializar la inteligencia emocional de sus colaboradores, garantizando así un desempeño laboral exitoso.

Por otro lado, el desempeño contextual tiene una relación bastante cercana con la estabilidad emocional, ya que facilita un mejor desenvolvimiento en la organización aportando en crear un entorno laboral emocionalmente saludable.

Sobre las bases de las ideas expuestas, el formar y desarrollar talento cada vez se vuelve en una tarea compleja, sin embargo los beneficios de hacerlo son totalmente garantizados; es por ello que la gestión de Talento Humano debe enfocarse en la potencialización y desarrollo de las habilidades relacionadas a la personalidad y naturaleza del ser humano.

En base a lo expuesto y alineado a la estrategia que la Compañía ha implementado, el desarrollo de la presente investigación se estableció con el objetivo principal de identificar el índice de estabilidad emocional en relación al género, edad y formación académica, para que en base a los resultados obtenidos la gestión de formación y desarrollo se enfoque en implementar acciones o planes que permitan potencializar o fortalecer la estabilidad emocional en relación al contexto propio de la organización.

## **2 Formulación y justificación del problema**

El interés por la realización de la presente investigación es describir el índice estabilidad emocional en colaboradores que forman parte del Programa de Estudiantes de Alto Potencial, en una empresa que fabrica y comercializa productos de belleza mediante el modelo de negocio de venta directa.

El programa surge como una necesidad primordial de la Organización de generar fuente de talento joven, con estudiantes universitarios de alto desempeño y potencial quienes son entrenados y formados en las áreas críticas de la empresa así como; el área de Ventas, Marketing, Comunicación y Operaciones conformado por el área de Producción y Despacho; asegurando futuros líderes para la organización (Yanbal, 2012, p1).

Por otro lado, a través del programa se logra generar un impacto en la comunidad, como un programa dedicado a la formación de nuevos profesionales especialistas en la industria de venta directa, convirtiéndose la Organización en un empleador de primera elección para el desarrollo profesional (Yanbal, 2012, p.2).

Esta necesidad surge porque la Compañía requiere contar con personas que sean sucesoras de primeras líneas y mandos medios en las áreas críticas detalladas anteriormente. Con esta consideración, se evidenció que es fundamental que las personas que forman parte del programa presenten un alto nivel de potencial y desempeño; sin embargo otra arista importante es la estabilidad emocional, la cual de acuerdo a Goleman (1999), indicó que es la capacidad que posee un ser humano para adaptarse a los inconvenientes cotidianos, demandas de un entorno y los múltiples retos que se presentan en la vida de una persona.

En la actualidad, el desarrollo de una organización está encaminado en detectar y fortalecer el potencial en los colaboradores, para así generar un proceso de crecimiento y sucesión satisfactorio en base a una relación ganar-ganar. La estabilidad emocional es considerada como un aspecto fundamental en el desarrollo de las habilidades laborales de una persona.

Sobre la base de las ideas expuestas, la estabilidad emocional es un factor primordial en la trayectoria profesional de un ser humano, por lo tanto las Organizaciones deben generar estrategias para fortalecer estas habilidades.

Tal es así que, Hay Group (2013) menciona que el potencial representa la capacidad que una persona tiene y es un factor diferenciador del resto. Por lo tanto, se lo va descubriendo y desarrollando en la medida que el tiempo avanza. El potencial actúa como un predictor de desempeño relacionado al futuro éxito que una persona pueda alcanzar en un determinado rol de mayor impacto en la estructura de una organización (p.14).

### **3 Pregunta de investigación**

¿Cuál es el índice de estabilidad emocional en colaboradores del Programa de Estudiantes de Alto Potencial en una empresa de Quito durante los años 2014 y 2015?

## **4 Objetivos**

### **4.1 Objetivo General:**

Describir el índice de estabilidad emocional en colaboradores del Programa de Estudiantes de Alto Potencial en una empresa de Quito durante los años 2014 y 2015.

### **4.2 Objetivos Específicos:**

- Identificar el índice de estabilidad emocional en relación al género de los colaboradores del Programa de Estudiantes de Alto Potencial en una empresa de Quito durante los años 2014 y 2015.
- Identificar el índice de estabilidad emocional en colaboradores, en relación a la formación universitaria en carreras técnicas y administrativas de los integrantes del Programa de Estudiantes de Alto Potencial en una empresa de Quito durante los años 2014 y 2015.
- Identificar el índice de estabilidad emocional en relación al rango de edad de los colaboradores del Programa de Estudiantes de Alto Potencial en una empresa de Quito durante los años 2014 y 2015.

## **5 Marco Teórico Referencial y Discusión Temática**

El presente marco teórico pretende dar a conocer ampliamente los conceptos que se utilizaron a lo largo de la investigación. Los temas tratados se mostrarán en un orden secuencial que permitan comprender el contexto de la misma.

La actual gestión de talento humano apunta a la búsqueda y desarrollo de altos potenciales, siendo el objetivo entrenar y formar a las personas identificadas con las habilidades y capacidades que les llevará a ser merecedores de posiciones con mayor impacto y liderazgo en una compañía (Blanco, Golik, Figueiredo, Hatum, 2013).

### **5.1 Rasgos de Personalidad**

La personalidad se construye en la etapa de la niñez de una persona, “es fundamentada en la construcción de una relación personal y posterior con las personas que están en el entorno; es ahí de donde se obtienen los juicios, creencias y percepciones. Por tanto, el modo de actuar de un ser humano es intervenido por factores genéticos y bilógicos” (Engler, 1996, p.25).

Al respecto Catell (1982), afirma que “la personalidad predice el comportamiento que una persona puede tener ante una situación específica, y se conforma por rasgos únicos, rasgos comunes y rasgos superficiales” (p.84).

Por otro lado, Eysenck (2013) define “a la personalidad como la suma total de los patrones conductuales actuales o potenciales de una persona determinados por la herencia y el ambiente” (p.116).

En 1965, Allport menciona que la “personalidad es una combinación de todos los rasgos y características del individuo que determinan una forma de comportarse” (p.220).

Con lo expuesto anteriormente, los autores hacen referencia a que la personalidad se conforma por varios rasgos y patrones conductuales en la medida que un ser humano va desarrollándose a través del tiempo. Y es así que, en base a la personalidad muchos aspectos de la vida van tomando forma y se predice la reacción o comportamiento que una persona tendrá ante una determinada situación en base a los rasgos de personalidad.

### **5.1.1 Estabilidad Emocional**

La estabilidad emocional se define como "un rasgo positivo de la personalidad que contribuye al bienestar psicológico; se presenta en personas con autocontrol, seguridad en sí mismas y tolerantes. Forma parte de los cinco grandes factores de personalidad" (Álvarez, Bermúdez, & Sánchez, 2003, p.28).

Según Álvarez et al. (2003) se considera al bienestar emocional como parte clave para controlar las emociones perturbadoras, ya que el control emocional influye en el control comportamental y por ende en el pensamiento (p.35).

#### **5.1.1.1 Emociones**

Desde varios años atrás, se ha ideado a las emociones como el antónimo de la razón.

Principalmente, "emoción es considerada como una respuesta que involucra la excitación fisiológica y expresión de conductas. Es una acumulación de actitudes, creencias y conocimientos del mundo que es utilizado para otorgar valor a la forma como se percibe una situación específica" (Santiago, 2001, p.368).

En ese sentido, autores como Vásquez, Hernández y Rodríguez (2005) mencionan a la emoción como la estimulación de mayor potencia en el ser humano, ya que prepara al cuerpo a dar adecuadas respuestas a las

exigencias del entorno. Por lo cual, las emociones están presentes en todo momento de la vida en un ser humano e influyen en la toma de decisiones (p.12).

En efecto, la estabilidad emocional es un rasgo de la personalidad que provee la capacidad de reacción de una persona ante situaciones de fracaso o éxito para mantenerse de forma estable y equilibrada; logrando así una comprensión y aceptación de las emociones propias y de los demás. Con esa finalidad, en la actualidad la estabilidad emocional ocupa un lugar transcendental en el desarrollo profesional de una persona, ya que en la medida que se presentan retos profesionales mayor debe ser la capacidad para ser emocionalmente estable y lograr decisiones acertadas.

### **5.1.2 Inteligencia Emocional**

En relación a este tema, existen varios autores que a través de la experiencia y conocimiento hacen referencia a la inteligencia emocional y se ha visto importante plasmar lo siguiente.

Remontándose en la historia, Charles Darwin fue quien utilizó un concepto parecido a lo que hoy es inteligencia emocional. Él demostró la importancia que tiene la expresión emocional en la adaptación y supervivencia (Vásquez et al., 2005,p.13).

Para Robbins y Timothy (2009), permite la toma de conciencia de las propias emociones, tolerancia a la frustración, comprensión de los sentimientos de los demás y sobre todo permanecer con empatía ofrece un mejor desarrollo personal (pp.214-215).

Uno de los precursores en este tema es Goleman, que menciona a la inteligencia emocional como la capacidad que posee una persona para adaptarse a un entorno exigente, lleno de retos y problemas del día a día.

Sobre todo, facilita la recuperación en momentos de adversidad para enfrentar y liderar circunstancias estresantes (1999,p.78).

Existe una concordancia con la regulación emocional, y es que se define como la capacidad de apertura frente a los sentimientos positivos y negativos. A más de, regularizar las emociones de las otras personas para equilibrar las emociones negativas de las positivas, e incrementar las últimas (Fernández y Extremera, 2005, p.71).

Según Mayer y Salovey, la inteligencia emocional forma parte de la inteligencia social, ya que permite percibir y dirigir los sentimientos y emociones propios como también de las demás personas y a la vez ejercer liderazgo (1997,p.29).

Siguiendo el enfoque de Goleman (1998), señala que los colaboradores que presentan un nivel alto de inteligencia emocional proporcionalmente anhelan obtener mayores logros en el ámbito profesional como personal, como una forma de aporte para la organización.

Goleman (como se citó en Pegoraro 2009), afirma que mientras más escala una persona dentro una organización mayores y mejores deberán ser las habilidades de inteligencia emocional; por lo tanto en cargos de mayor jerarquía y responsabilidad resulta menos impactante las habilidades y conocimientos técnicos (p.35).

Por lo anteriormente expuesto, se puede mencionar que la inteligencia emocional se enfoca en solucionar los diferentes problemas entorno a las circunstancias que se presentan; ejecutando las habilidades emocionales para obtener un adecuado desarrollo personal y lograr un óptimo nivel de satisfacción.

En síntesis, ser emocionalmente inteligente se caracteriza por conservar una relación armónica frente a las emociones negativas para facilitar la presencia

de emociones positivas, logrando así una manifestación adecuada (Fernández & Extremera, 2005).

Por lo tanto, las emociones deben ser manejadas de forma tal que logren ser canalizadas oportunamente, sin perder de vista el incremento de las emociones negativas para que no se produzcan reacciones inapropiadas y malos momentos.

## **5.2 ¿Qué se considera potencial?**

Al respecto, Blanco et al. (2013) definen que potencial es la capacidad o facultad que demuestra una persona para aprender y realizar una actividad específica; sin duda alguna nace de la interacción de los propios conocimientos, habilidades que se encuentran en acción y son evidentes en el desempeño (pp. 4-5).

Por otro lado, mencionan que “es el talento que puede haber demostrado cierta competencia en determinadas actividades y que además indica la probable existencia de mayores capacidades transferibles a nuevas y más desafiantes situaciones” (p.7). A esto se denomina potencial, porque se asocia con posibilidades futuras.

En referencia al talento de alto potencial se señala la existencia de características comunes con el alto desempeño, predominando así el ser más inteligentes que el promedio de las personas, poseer mayor inteligencia emocional, relacionarse bien con otros y sobre todo el alto grado de ambición y motivación para lograr hacer carrera profesional. Sin embargo, lo que realmente los diferencia es la agilidad de aprendizaje de la experiencia y la aplicación en diferentes situaciones (Lombardo y Eichinger, 2000, p.321).

Para Hay Group (2013), “los altos potenciales dedican esfuerzos en la búsqueda de posiciones de liderazgo y responsabilidad progresiva. Ello implica, que los altos potenciales cuentan con mayor iniciativa para aceptar

oportunidades de carrera y desafíos de desarrollo significativos” (p.15). Por lo tanto, el potencial se refiere a la combinación de las capacidades reales y los posibles roles que podría desempeñar una persona (Hay Group, 2013, p.16).

### **5.2.1 Desempeño Contextual**

El concepto de desempeño contextual fué introducido por Organ en 1988,y lo definió como comportamientos de naturaleza espontánea y que difieren al rol oficial de una persona en un entorno laboral (Biaggini & Mendoza, 2005).

Para Borman y Motowidlo (2003) en una empresa el ambiente de trabajo se ve influenciado por el desempeño contextual de los colaboradores, ya que se caracterizan por ser motivadoras más que cognitivas (p.75). Es así que, un ambiente laboral en el que no se reprima las emociones facilita explotar el potencial de las personas.

En general, el desempeño contextual es representado a través del compromiso personal, organizacional e iniciativa que una persona muestra en el entorno laboral día a día.

### **5.3 Estudios Previos**

En relación a la estabilidad emocional, se han realizado investigaciones que aportan a la temática de la investigación.

En el año 2003, se realizó un estudio por Bermúdez, Álvarez y Sánchez acerca de bienestar psicológico, inteligencia y estabilidad emocional; el cual tuvo como objetivo evaluar la relación entre los factores antes mencionados. La muestra se compuso por estudiantes universitarios, con los cuales se utilizó como instrumentos de evaluación la escala de bienestar psicológico, inventario de pensamiento constructivo y escala de estabilidad emocional del cuestionario BFQ (pp.28-30).

Es así que, Johnson e Indvik en 1999 (como se citó en Bermúdez et al.,2003) afirman que cuando una persona posee un alto nivel de inteligencia emocional muestra una mejor habilidad para relacionarse socialmente y comprender a los demás con facilidad. Además, mencionan que se caracterizan por presentar un alto nivel de persistencia y motivación, y especialmente controlan sus emociones e impulsos (Bermúdez et al.,2003, p32).

En la investigación acerca de las diferencias individuales en el funcionamiento ejecutivo y su relación con los procesos y respuestas emocionales, realizado por Schmeichel y Tang en el 2015, se menciona que los procesos cognitivos en los seres humanos se ven influenciados por las funciones ejecutivas. Por lo cual, se evidencia la contribución en el funcionamiento de la emoción y regulación emocional. Finalmente, los resultados revelan que la capacidad cognitiva aporta a constituir la vida emocional humana (Schmeichel y Tang, 2015, pp. 93-98).

En tanto que, en la investigación de Inteligencia emocional y vínculo laboral en trabajadores del Centro San Camilo en España, realizada por Liébana et al en el 2012, se señala que el género femenino posee una mayor capacidad para atender las emociones a diferencia del género masculino. Esto se demuestra porque aparte de saber identificar, entender y regular optimamente las emociones, a la vez perciben e invierten mucha más energía en el ámbito laboral; en donde mantienen un alto nivel de resistencia, esfuerzo y persistencia aún en medio de entornos complejos (Liébana et al., 2012, p. 64).

Otro aporte investigativo fueron los resultados del estudio realizado por Extremera y Fernández – Berrocal (como se citó en Liébana et al.,2012), en el cual expusieron que los componentes de inteligencia emocional están relacionados al bienestar personal y compromiso laboral. Por lo tanto, otorgaron evidencia que la inteligencia emocional con los estilos de respuesta son un papel transcendental en el momento de afrontar efectos estresantes en un entorno laboral (p.68).

## **6 Hipótesis**

En la presente investigación se buscó comprobar la posible existencia de diferencias en el índice de estabilidad emocional, en función del género, edad y formación académica.

1ª Hipótesis: Diferencias del índice de estabilidad emocional en relación al género.

2ª Hipótesis: Diferencias del índice de estabilidad emocional en relación a la edad.

3ª Hipótesis: Diferencias del índice de estabilidad emocional en relación a la formación académica.

## **7 Metodología**

### **7.1 Tipo de Diseño y Enfoque**

La presente investigación se realizó a través de un diseño descriptivo con un enfoque cuantitativo, ya que mediante la aplicación del Test de Personalidad (BFQ), se describió el índice de estabilidad emocional de los colaboradores que conforman el Programa de Estudiantes de Alto Potencial.

En el desarrollo del estudio no existió manipulación de variables, por lo tanto se considera de tipo no experimental, dentro de un marco de temporalidad transversal (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).

### **7.2 Muestreo / Participantes**

En la investigación se trabajó con toda la población conformada por treinta personas, quienes oscilan en un rango de edad entre 22 a 27 años, de género masculino y femenino, con nivel socioeconómico medio y alto. Pertenecientes a una etnia mestiza de habla hispana.

La población posee estudios en carreras como: Administración, Ingeniería, Comercial, Marketing, Ingeniería Industrial, Comunicación Organizacional y Psicología de universidades privadas del país.

El estudio se realizó bajo un muestreo no probabilístico, porque se accedió a los participantes por conveniencia y bajo criterios de inclusión y exclusión como se puede ver en la Tabla 1.

Tabla 1. Criterios de Inclusión y Exclusión

<b>Criterios de Inclusión</b>	<b>Criterios de Exclusión</b>
Hombres y mujeres	-----
Edad entre 22 a 27 años	Menores de 22 y mayores de 27 años
Contrato a plazo fijo	Contrato indefinido
Cursar estudios superiores	Estudios de bachillerato
Trabajadores propios de la empresa	Trabajadores de otra empresa
Permanencia mínima un año	Permanencia menos de un año
Participación voluntaria	Participación obligatoria
Discapacidad física, auditiva y visual.	Discapacidad cognitiva

### 7.3 Recolección de Datos

Para la recolección de datos de la investigación se utilizó el Test de Personalidad Big Five (BFQ) para medir la variable de estabilidad emocional.

El Test de Personalidad Big Five (BFQ) fue elaborado en 1993 en la ciudad de Florencia por Caprara, Barbaranelli y Borgogni. Se basó en los sustentos empíricos y teóricos que soportan el modelo de los cinco grandes y a su vez aportó con mejoras respecto a diferentes pruebas que se han fundamentado en dicho modelo (Caprara, Barbaranelli, & Borgogni, 2007, p.8).

El cuestionario Big Five (BFQ) es de uso libre y se compone de 132 preguntas en las que se integran las cinco dimensiones, que son (Energía, Afabilidad, Tesón, Estabilidad Emocional y Apertura Mental), así como también las diez subdimensiones (Dinamismo, Dominancia, Cooperación/Empatía, Cordialidad/Amabilidad, Escrupulosidad, Perseverancia, Control de las emociones, Control de los impulsos, Apertura a la cultura, Apertura a la experiencia) (Caprara et al., 2007 p.20).

Respecto a los estudios realizados el cuestionario presenta datos psicométricos fiables en todas las escalas, con un coeficiente Alfa de Cronbach

entre (0.73 y 0.87), el cual es satisfactorio y comparable con los valores habituales en las pruebas de personalidad. Consecuentemente, la consistencia interna del Cuestionario BFQ es aceptable en todas sus dimensiones y subdimensiones porque mide con veracidad cada una de las variables (Caprara et al.,2007pp.25-28).

Además, “el test está diseñado como una escala tipo Likert, formada de 1 a 5 puntos según la selección de la respuesta” (Caprara et al.,2007, p.35) como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2. Escala de Likert

Nivel de Respuesta	Valor Numérico
Muy alto	5
Alto	4
Moderadamente	3
Bajo	2
Muy bajo	1

Cabe mencionar que en Ecuador en el año 2013 se realizó un estudio de validación del Test de Personalidad Big Five, en una empresa del Sector Público conformada por una muestra de 101 personas, obteniendo un Alfa de Cronbach que reflejaba un valor alto de 0.93 muy cercano a 1. Lo que representa una alta fiabilidad o consistencia interna (Mosquera, 2013).

En relación a las dimensiones que presenta el test, la investigación se enfocó en el análisis de la dimensión de Estabilidad Emocional con las respectivas subdimensiones de control de emociones y de impulsos; ya que así se cumplió el propósito de la investigación como se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3. Cuadro Operacional y Conceptual de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional
<i>Estabilidad Emocional (EE)</i>	“Capacidad de adaptación de las personas a las demandas del entorno, problemas cotidianos y sus retos” (Goleman, 1999).	En el test Big Five se considerará la dimensión Estabilidad emocional (EE) que se define como equilibrio y paciencia. Se medirá mediante: Control/emociones (Ce): dominio de sus emociones. Control/impulsos (Ci): dominio de sus impulsos.

#### 7.4 Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación se ejecutaron los siguientes pasos.

1. Se solicitó una reunión con la Directora de Recursos Humanos, con el fin de exponer el objetivo e importancia de la investigación planteada.
2. Se presentó una carta a la Directora de Recursos Humanos para solicitar la autorización formal de realizar la investigación en la empresa.
3. Se realizó una reunión informativa con la población de la investigación, en la que se dio a conocer los objetivos y mecanismos a utilizar. Adicionalmente, se entregó el consentimiento informado a toda la población.
4. Posteriormente, se aplicó el test de personalidad a toda la población objetiva de la investigación.
5. En cuanto culminó la aplicación del test, se procedió a tabular los datos en la herramienta Excel con la finalidad de codificar y procesar la información obtenida en la variable estabilidad emocional.
6. El análisis de datos se encauzó en la variable principal de la investigación como se lo detalla en el apartado 7.5.

7. Finalmente, se redactó el trabajo de titulación mediante sesiones de tutorías.
8. Como último, se presentó a la Facultad de Psicología para las respectivas revisiones.

### **7.5 Plan de Análisis de Datos**

Una vez obtenidos los resultados que arrojó el Test de Personalidad Big Five, fueron codificados y trasladados a una matriz. Posteriormente, se procedió al análisis de datos de la variable de estudio; a través de la categorización y distribución de frecuencias según género, formación académica, rango de edad y nivel de estabilidad emocional presentado en el Test (Hernández, et al., 2006).

Por lo cual, con la información obtenida se utilizó estadística descriptiva con medidas de tendencia central como la media, mediana y moda. Adicionalmente, en la escala de medición se analizó las medidas de variabilidad a través de la desviación estándar como lo indica el libro de Metodología de la Investigación de Hernández, et al., (2006).

Los datos fueron procesados en la herramienta Excel y las tablas de frecuencia fueron presentadas mediante histogramas, y los resultados a través de gráficas circulares.

## **8 Viabilidad**

Realizar la investigación fue factible puesto que se efectuó en el lugar de trabajo de la investigadora, para lo cual se contó con el recurso humano, que fueron los colaboradores que forman parte del programa; mientras que el recurso financiero y material fue de autogestión en las pocas ocasiones que fue necesario.

Considerando el alcance, los objetivos propuestos y la metodología que se utilizó se debe mencionar que fue viable ejecutar la investigación.

En cuanto al tutor académico, existió la disponibilidad de tiempo y supervisión en el plazo de elaboración, garantizando conocimiento sobre el tema de investigación.

## **9 Aspectos Éticos**

### **9.1 Autorizaciones Institucionales**

Para la realización de la presente investigación se solicitó autorización a la empresa, la cual fue aprobada por la Directora de Recursos Humanos, mediante una carta expresamente firmada y sellada. (Ver Anexo 1)

### **9.2 Consentimiento Informado**

Se explicó de forma detallada y clara el objetivo de la investigación a los colaboradores que se les aplicó el test, para ello firmaron un consentimiento informado en el que otorgaron aprobación y consentimiento de participar. (Ver Anexo 2)

### **9.3 Tratamiento de la Información**

La información obtenida se la trato de manera confidencial; es decir que los participantes tuvieron la seguridad de que los datos serían procesados anónimamente y no serán divulgados de manera personal en ningún medio auditivo, visual o textual.

El secreto profesional no será roto bajo ningún aspecto, garantizando así absoluta confidencialidad.

### **9.4 Consecuencia de la Investigación**

Es importante mencionar que la información obtenida y las evaluaciones aplicadas fueron trabajadas con total privacidad, asegurando que los resultados de ésta investigación no afectarán de manera personal, laboral, psicológica o social a los colaboradores de la empresa en la cual se realizó la investigación.

## **9.5 Devolución de Resultados**

En cuanto se concluya la investigación, se presentará un informe detallado y una exposición a la empresa en base a los resultados obtenidos, los cuales podrán ser utilizados a conveniencia de la misma.

En el caso que algún participante requiera conocer información sobre los resultados de la investigación, se facilitarán los resultados obtenidos personalmente mediante un informe personal, bajo la codificación asignada.

## **9.6 Autorización para uso de Test**

El Test Big Five (BFQ) es de uso libre, sin embargo la investigadora ha solicitado autorización de uso de la evaluación a Nexos Talent, proveedor autorizado de la plataforma psicométricas para Yanbal. (Ver Anexo 3)

## **9.7 Autoreflexividad**

La motivación de realizar la presente investigación surgió porque el área de Talento Humano se enfoca en el desarrollo y fortalecimiento del potencial de los colaboradores, por lo cual el análisis de estabilidad emocional en estas personas contribuirá para la generación de planes enfocados en fortalecer estas competencias.

## **9.8 Derechos de Autor**

La investigadora tiene conocimiento del Reglamento de Titulación de la Universidad de las Américas, en el cual se señala que la propiedad intelectual de los trabajos de titulación pertenecerá a la Universidad.

## 10 Resultados y Discusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación mediante la aplicación del Test Big Five BFQ enfocándose en la dimensión de estabilidad emocional; se constató que las personas que forman parte del Programa de Estudiantes de Alto Potencial, mostraron un nivel medio en la dimensión de estudio. Al relacionarlo, con lo que Álvarez, Bermúdez y Sánchez sostienen que la estabilidad emocional es un rasgo positivo de la personalidad que facilita el control de las emociones y desde luego el control comportamental.

Se muestra que las medidas de tendencia central del total de la población, alcanzó una desviación estándar de 1.01; mientras que la mediana es de 4, la moda de 4 y la media es de 3.40.

Así también, que el puntaje mínimo fue 2 y el puntaje máximo fue de 5. Por otro lado, el índice general de estabilidad emocional alcanzó un puntaje de 3.73 en el total de la población, tal como se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4. Evaluación BFQ

<b>Evaluación BFQ dimensión (EE)</b>	<b>Total general</b>
Promedio	3,73
Media	3,40
Mediana	4,00
Moda	4,00
Mínimo	2,00
Máximo	5,00
Desv estándar	1,01

La población que se estudió en el desarrollo de la presente investigación estuvo conformada por treinta personas, que son el total de integrantes que conforman el Programa de Estudiantes de Alto Potencial; por lo tanto se consideró analizar tres variables fundamentales, las cuales son género, edad y formación académica.

A continuación se detallan los datos relacionados a las variables mencionadas anteriormente.

La distribución de la población por género, es de 18 personas de género femenino y 12 personas de género masculino, tal como se indica en la Tabla 5.

Tabla 5. Distribución de población por género

<b>Género</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Femenino	18	60%
Masculino	12	40%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

En el mismo sentido, las personas que forman parte de la investigación oscilan en un rango de edad de 22 a 27 años, categorizadas en la Tabla 6.

Tabla 6. Distribución de población por edad

<b>Edad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
22 años	2	7%
23 años	4	13%
24 años	6	20%
25 años	8	27%
26 años	6	20%
27 años	4	13%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Igualmente, la distribución de la población en relación a la formación académica tanto administrativa como técnica, se muestra en la Tabla 7.

Tabla 7. Distribución de población por formación académica

<b>Tipo de formación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Administrativa	24	80%
Técnica	6	20%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

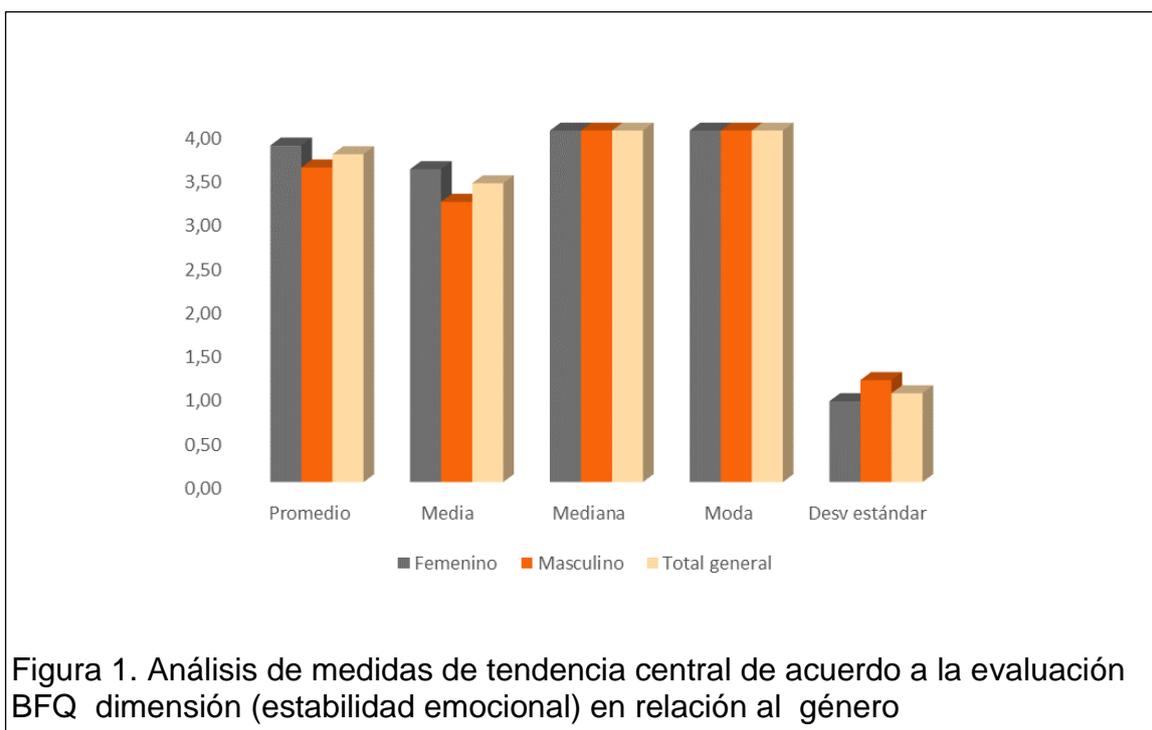
En virtud a los resultados obtenidos el índice de estabilidad emocional en relación al género es de 3.73, en el género femenino es de 3.83, con una

media de 3.56, mediana de 4, moda de 4 y desviación estándar de 0.92. Por otra parte, en el género masculino el índice es de 3.58, la puntuación de la media es de 3.19, mediana de 4, moda de 4 y desviación estándar de 1.16.

Por lo tanto, la población muestra una tendencia a una valoración de la dimensión estabilidad emocional con puntaje “Alto” tanto para el género femenino y masculino, obteniendo el índice más alto el género femenino, como se muestra en la Tabla 8 y en la Figura 1.

Tabla 8. Análisis de medidas de tendencia central de acuerdo a la evaluación BFQ dimensión (estabilidad emocional) en relación al género

<b>Evaluación BFQ dimensión (EE)</b>	<b>Femenino</b>	<b>Masculino</b>	<b>Total general</b>
Promedio	3,83	3,58	3,73
Media	3,56	3,19	3,40
Mediana	4,00	4,00	4,00
Moda	4,00	4,00	4,00
Desv estándar	0,92	1,16	1,01



Tomando como referencia el promedio, se observa que el índice de estabilidad emocional de 22 a 27 años es de 3.73; siendo el pico más alto 4.25 para los colaboradores de 25 años. Adicional, se evidencia que a partir de los 25 años supera al índice general (3.73).

La media es de 3.27, de igual manera la puntuación más alta es 4.19 para los colaboradores de 25 años, como se muestra en la Tabla 9 y en la Figura 2.

Tabla 9. Análisis de medidas de tendencia central de acuerdo a la evaluación BFQ dimensión (estabilidad emocional) en relación a la edad

Evaluación BFQ dimensión (EE)	22	23	24	25	26	27	Total general
Promedio	2,00	3,25	3,67	4,25	3,83	4,00	3,73
Mediana	2,00	3,50	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Media	2,00	3,23	3,62	4,19	3,87	4,00	3,27
Desv estándar	0,00	0,96	1,03	0,71	1,17	0,82	1,01

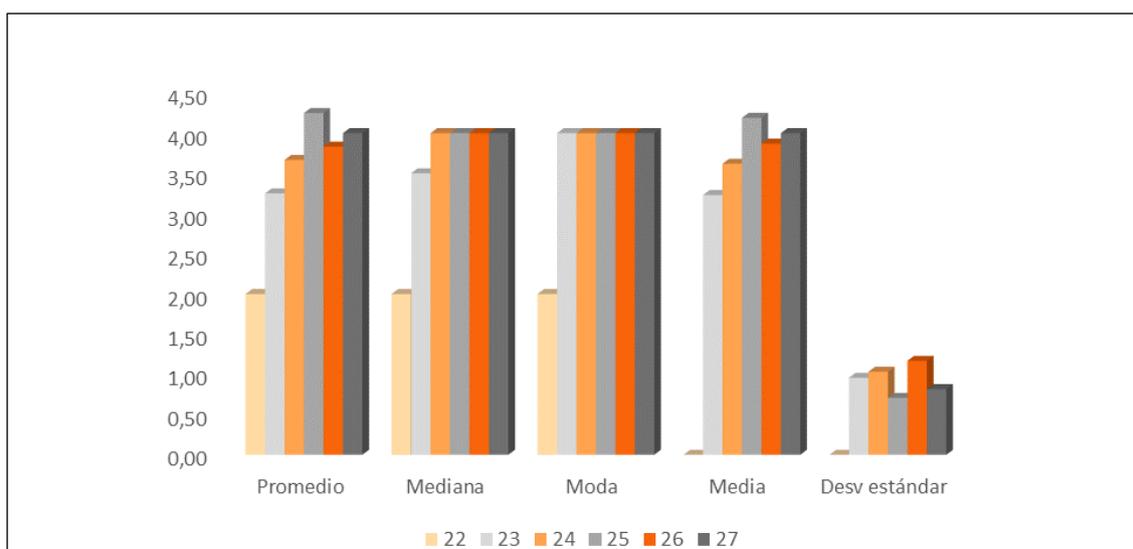


Figura 2. Análisis de medidas de tendencia central de acuerdo a la evaluación BFQ dimensión (estabilidad emocional) en relación a la edad

Por otra parte, se identificó que el índice de estabilidad emocional en relación a la formación académica presenta una puntuación más alta (4.50) en los colaboradores de formación académica técnica, a diferencia de los colaboradores de formación académica administrativa (3.54). En efecto, el índice general es de 3.73.

La media es de 3.94, de igual manera la puntuación más alta (4.59) para los colaboradores de formación técnica, como se muestra en la Tabla 10 y en la Figura 3.

Tabla 10. Análisis de medidas de tendencia central de acuerdo a la evaluación BFQ dimensión (estabilidad emocional) en relación a la formación académica

<b>Evaluación BFQ dimensión (EE)</b>	<b>Administrativa</b>	<b>Técnica</b>	<b>Total general</b>
Promedio	3,54	4,50	3,73
Mediana	4,00	5,00	4,00
Moda	4,00	5,00	4,00
Media	3,45	4,59	3,94
Desv estándar	0,98	0,84	1,01

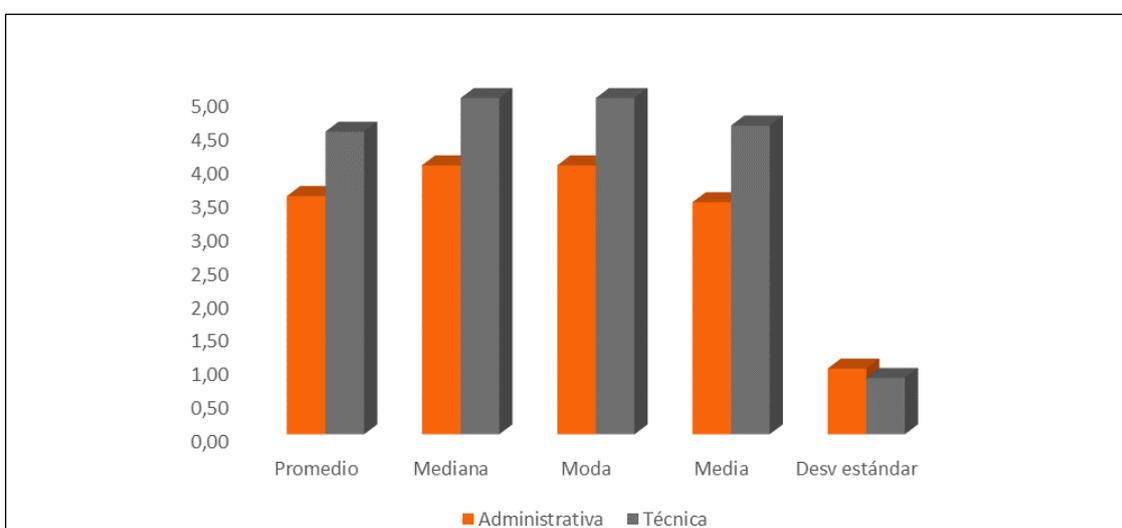


Figura 3 .Análisis de medidas de tendencia central de acuerdo a la evaluación BFQ dimensión (estabilidad emocional) en relación a la formación académica

Se identifica que la estabilidad emocional de los colaboradores de formación técnica obtuvo mayor puntuación en ambos géneros. Adicionalmente, que el promedio del puntaje más alto está en el género femenino de formación técnica y el promedio más bajo está en el género masculino de formación administrativa, como se muestra en la Tabla 11 y en la Figura 4.

Tabla 11 .Análisis del promedio de acuerdo a la evaluación BFQ dimensión (estabilidad emocional) de acuerdo a la formación académica y al género.

<b>Evaluación BFQ dimensión (EE)</b>	<b>Administrativa</b>	<b>Técnica</b>	<b>Total general</b>
Femenino	3,69	5,00	4,34
Masculino	3,25	4,25	3,75
<b>Total</b>	<b>3,47</b>	<b>4,63</b>	<b>4,05</b>

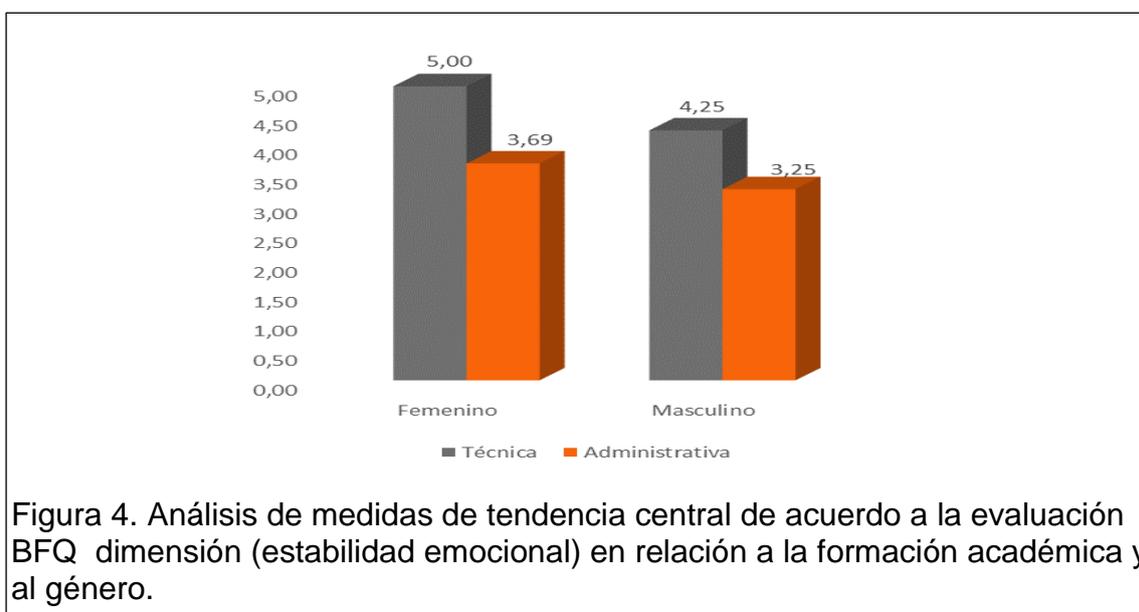


Figura 4. Análisis de medidas de tendencia central de acuerdo a la evaluación BFQ dimensión (estabilidad emocional) en relación a la formación académica y al género.

De acuerdo al promedio, el índice de estabilidad emocional de los colaboradores del Programa de Estudiantes de Alto Potencial, es más alto en el género femenino en la edad de 25 años, obteniendo una puntuación de 4.40; mientras que en el género masculino alcanza su mayor puntuación (4) en la edad de 25 y 26 años. Adicional, se observa que para ambos géneros en la edad de 22 años tienen la puntuación de estado emocional Bajo (2). Como se muestra en la Tabla 12 y en la Figura 5.

Tabla 12. Análisis del promedio de acuerdo a la evaluación BFQ dimensión (estabilidad emocional) en relación a la edad y al género.

<b>Evaluación BFQ dimensión (EE)</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>Total general</b>
Femenino	2,00	3,50	3,50	4,40	3,75	4,00	3,83
Masculino	2,00	3,00	3,75	4,00	4,00		3,58
<b>Total</b>	<b>2,00</b>	<b>3,25</b>	<b>3,67</b>	<b>4,25</b>	<b>3,83</b>	<b>4,00</b>	<b>3,73</b>

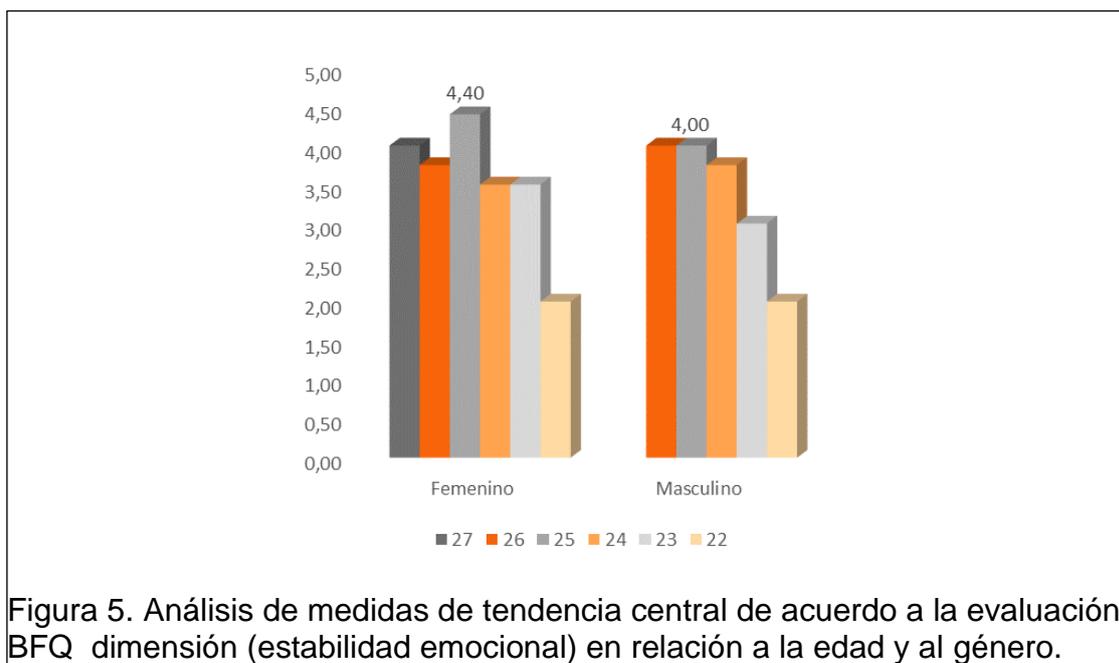
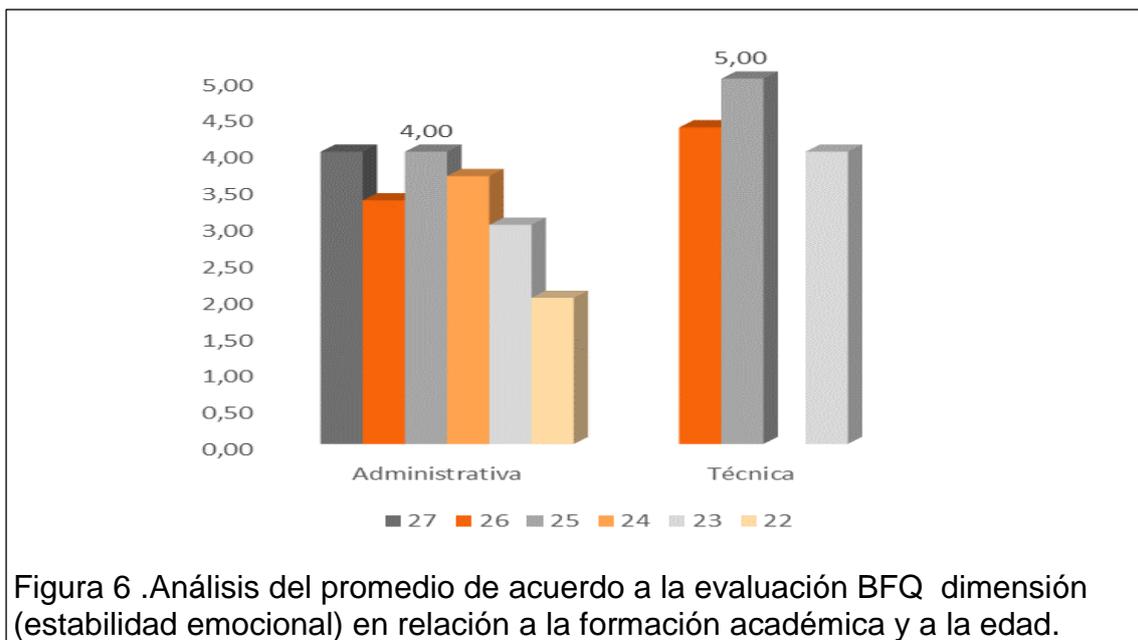


Figura 5. Análisis de medidas de tendencia central de acuerdo a la evaluación BFQ dimensión (estabilidad emocional) en relación a la edad y al género.

A través de este análisis se evidencia que en la población del Programa de Estudiantes de Alto Potencial no hubo colaboradores de formación técnica en todas las edades, sin embargo el índice de estabilidad emocional más alto se encuentra en la edad de 25 años con una puntuación de 5. Mientras que, en relación a la formación administrativa el índice de estabilidad emocional oscila desde una puntuación 2 a 4, siendo su pico de 4 en la edad de 25 y 27 años. Como se muestra en la Tabla 13 y en la Figura 6.

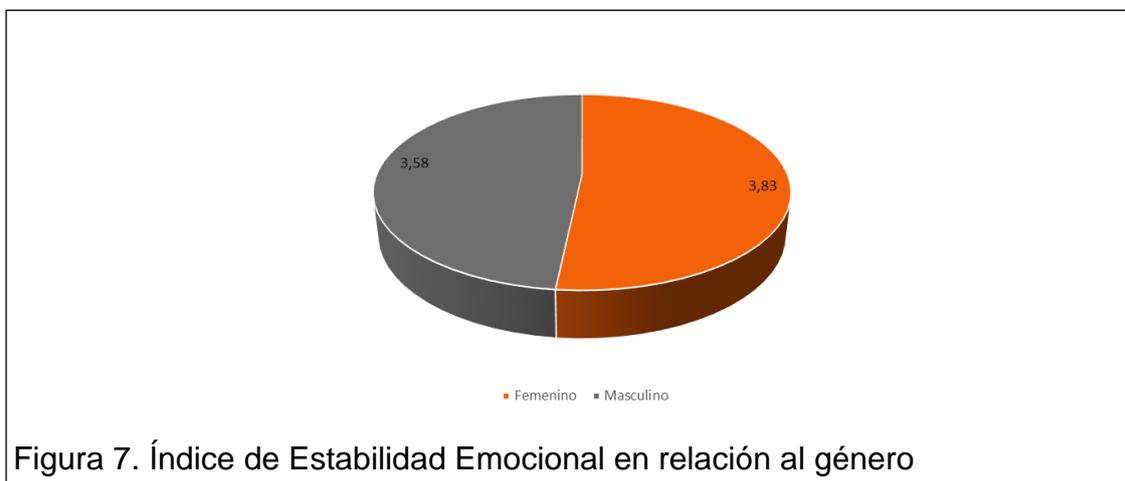
Tabla 13. Análisis del promedio de acuerdo a la evaluación BFQ dimensión (estabilidad emocional) en relación a la formación académica y a la edad.

Evaluación BFQ dimensión (EE)	22	23	24	25	26	27	Total general
Administrativa	2,00	3,00	3,67	4,00	3,33	4,00	3,54
Técnica		4,00		5,00	4,33		4,50
<b>Total</b>	<b>2,00</b>	<b>3,25</b>	<b>3,67</b>	<b>4,25</b>	<b>3,83</b>	<b>4,00</b>	<b>3,73</b>



En cuanto al índice de estabilidad emocional en relación al género, los resultados arrojaron que el género femenino obtuvo una mayor puntuación, como se muestra en la Figura 7.

Estos datos coinciden con el estudio realizado por Liébana, Fernández, Bermejo, Carabias, Rodríguez y Villacieros (2012), en el que señalaron que las mujeres poseen mayor capacidad para atender y regular las emociones aún en entornos complejos.



Mientras tanto, se divisó una diferencia en la puntuación del índice de estabilidad emocional en rango de edad, ya que de 22 a 24 y 26 años está por debajo del nivel 4, mientras que a los 25 y 27 años está por encima del nivel 4, como se muestra en la Figura 8. Por esta razón, no es determinante que a

medida que la edad avanza, de manera contigua el nivel de estabilidad también aumenta; ya que como lo menciona Engler (1996) en su definición de personalidad, el modo de actuar en un ser humano es influenciado por factores genéticos y biológicos; en ese sentido la edad no determina poseer un mayor nivel estabilidad emocional, ya que se puede aprender y continuar desarrollándose a medida que la persona avanza en la vida y se aprende de la experiencia propia; es así que puede potencializarse a cualquier edad.

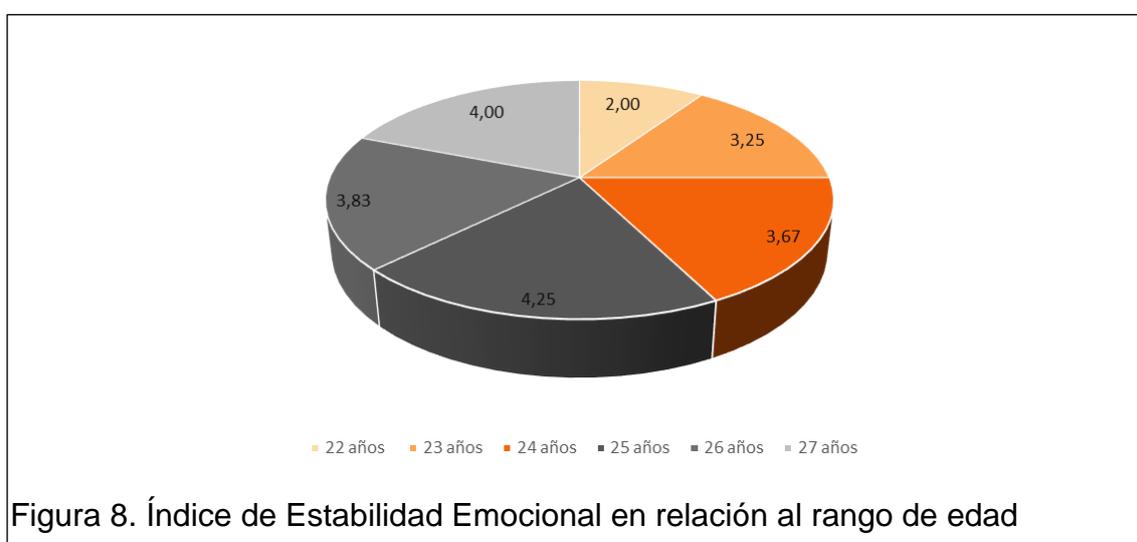
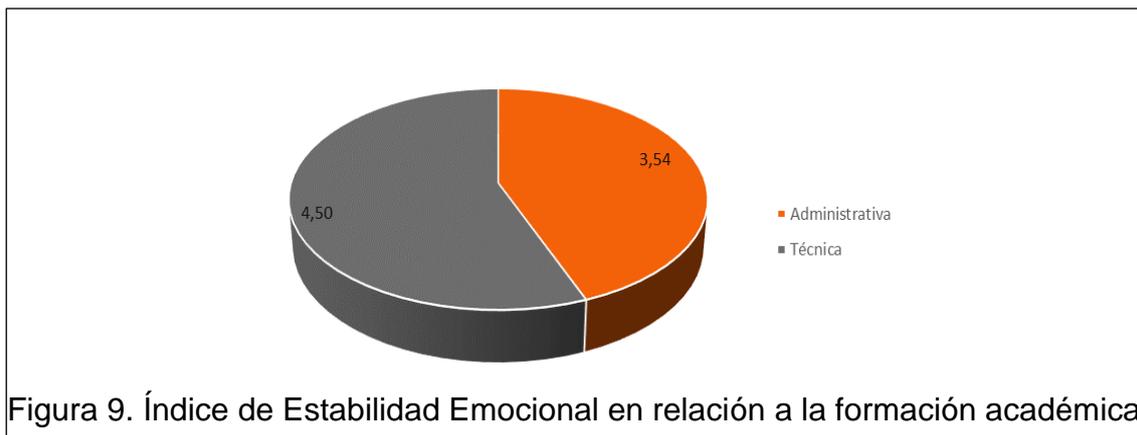


Figura 8. Índice de Estabilidad Emocional en relación al rango de edad

En relación al índice de estabilidad emocional en formación académica, se evidencia que las carreras de formación técnica tienen mayor puntuación que las carreras de formación administrativa, como se muestra en la Figura 9. Al comparar estas evidencias, es importante tener presente las ideas expuestas por Goleman (1999) que afirma que en cargos de mayor jerarquía y liderazgo resulta menos importante los conocimientos técnicos y de formación, ya que se otorga mayor peso a las habilidades sociales. Por lo tanto, no es un aspecto por el cual se debe causar alerta, porque en cada una de las carreras tanto administrativas como técnicas se desarrollan varias habilidades, pero el enfoque debe estar orientado a la potencialización de la estabilidad emocional sin segregar el tipo formación académica. Como complemento en los estudios realizados por Schmeichel y Tang (2015), mencionan que es la capacidad cognitiva la que aporta a constituir la vida emocional de un ser humano; por lo tanto el tipo de formación académica no es el marcador principal.



Con respecto a la correlación de los resultados expuestos tienen el objetivo de aportar a la implementación de nuevas herramientas, que permitan un mejor desarrollo de los integrantes del programa; más no el encasillamiento en una categorización de bueno o malo.

A lo largo del desarrollo de la investigación se alcanzaron los objetivos propuestos, obteniendo como el índice de estabilidad emocional 3,73 en los colaboradores del Programa de Estudiantes de Alto Potencial.

Los resultados de la presente investigación es un aporte inicial para que el Programa de Estudiantes de Alto Potencial alcance mayor éxito en la compañía, generando un retorno de inversión en la preparación de futuros líderes con habilidades emocionales sólidas para afrontar las demandas del mundo organizacional. Es así que, el implementar varias herramientas de desarrollo permitirá conseguir aún mejores resultados de los que hasta el momento se han evidenciado.

Con el objetivo de alcanzar un pleno desarrollo profesional y personal; principalmente, se recomienda implementar un robusto plan integral de desarrollo de competencias; a través del cual con la asignación de constantes retos, gestionar de mejor manera las emociones, ganar autoconfianza, mejorar la empatía; el nivel de estabilidad emocional incrementa desde el inicio que la persona empieza a formar parte del Programa de Estudiantes de Alto Potencial. Considerando que el Programa lo integran personas de la

generación Millennial, y de acuerdo a Cuesta, Ibáñez, Tagliabue y Zangaro (2010), es una generación que se caracteriza por buscar fuentes de aprendizaje y crecimiento, retroalimentación constante, comunicación y agilidad; se propone que en plan de desarrollo se utilice una técnica de transferencia de conocimiento muy efectiva llamada Mentoring.

El Mentoring es una herramienta poderosa de desarrollo profesional, con un enfoque en la transferencia de conocimiento o potencializar habilidades específicas con la guía de un mentor, quien ayuda al mentee a lograr el desarrollo esperado (Rodríguez, 2011).

Como referentes de conocimiento y experiencia (mentores) se ha considerado a los Directores de las áreas comerciales y operativas de la Compañía en donde se desarrolló la investigación, ya que son los principales conocedores del giro de negocio. El plan de desarrollo es diferenciado para formación técnica y administrativa, adicionalmente, es estructurado y guiado para su desarrollo en 12 meses, que tiene como duración el programa. Así también, las competencias detalladas en el plan de desarrollo son en base al Modelo de Inteligencia Emocional de Goleman (1998).

## Plan de Desarrollo de Competencias "Programa de Estudiantes de Alto Potencial"

Objetivo	Resultados BFQ			Foco de Desarrollo		Desarrollo de Experiencias				Mentoring			Necesidad de Capacitación		
	Nivel Actual	Resultado Esperado	Resultado Final	Competencia	Conducta esperada	Asignaciones	Proyectos	Lectura/ Película	Seguimiento	Acciones /Actividades	Mentores	Mentees	Seguimiento	Tema	Interno / Externo
Potencializar la estabilidad emocional, en las personas con formación técnica, que forman parte del Programa de Estudiantes de Alto Potencial.	4.50%	5%		<b>Apertura</b>	Comprender y apreciar perspectivas diferentes, modificar conducta y proponer cambios en diversas situaciones para lograr objetivos comunes. Asumir las situaciones nuevas, impredecibles y complejas como retos, demostrando alta tolerancia a la frustración.	Reemplazar al Gerente de Planta en una reunión gerencial	-	Libro: La culpa es de la vaca-, autor Jaime Lopera y Marta Bernal	Mensual	No cuestionar feedback recibido. Escucha activa.	Director de Distribución	PEAP	Quincenal	Feedforward (retroalimentación en doble vía)	I
				<b>Comunicación</b>	Transmitir con claridad, efectividad y entusiasmo los mensajes a través de eventos o reuniones grupales; demostrando un adecuado dominio conceptual, verbal y corporal.	Exponer y comunicar noticias relevantes del negocio una vez por mes a toda la compañía.	-	Libro: Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, autor Stephen Covey	Mensual	Expresar sentimientos y emociones a través del lenguaje verbal y no verbal.	Director de Ventas	PEAP	Quincenal	Comunicación efectiva	E
				<b>Autoconfianza</b>	Buscar nuevos retos o desafíos. Expresar desacuerdo de forma educada ante personas en una posición superior o pares, presentando su postura de forma clara y con seguridad en situaciones importantes.	Presentar y sustentar los resultados de producción y despacho de cada campaña	-	Libro: El Alquimista, autor Paulo Coelho	Mensual	Expresar punto de vista u opinión en reuniones, en base a hechos o fundamentos	Director de Comunicaciones	PEAP	Mensual		
				<b>Desarrollo de Interrelaciones</b>	Entablar frecuentemente relaciones informales. Tomar la iniciativa para mejorar y fortalecer sus relaciones personales con colegas o jefes fuera del ámbito de la organización, con una finalidad profesional.	Gestor de clima de laboral	-	Película: The Million Dollar Baby Libro: El arte de relaciones personales, autor Miguel Silveira	Bimensual	Asistir e interactuar en reuniones con colaboradores de otras áreas, y vincularse a las actividades sociales o de integración propuestas por la Compañía	Director de Fabricación	PEAP	Bimensual		

Objetivo	Resultados BFQ			Foco de Desarrollo		Desarrollo de Experiencias				Mentoring			Necesidad de Capacitación		
	Nivel Actual	Resultado Esperado	Resultado Final	Competencia	Conducta esperada	Asignaciones	Proyectos	Lectura/Película	Seguimiento	Acciones/Actividades	Mentores	Mentees	Seguimiento	Tema	Interno / Externo
Potencializar la estabilidad emocional, en las personas que forman parte del Programa de Estudiantes de Alto Potencial.	3,54%	4%		Autocontrol	Controlar el estrés sostenido con efectividad. Evitar las manifestaciones de las emociones fuertes o el estrés; actuar constructivamente a pesar del estrés.	-	Ejecución y dirección del evento de reconocimiento para la fuerza de ventas	Película: Intensamente	Bimensual	Dimensionar el efecto que puede ocasionar el actuar precipitadamente sin pensar en las consecuencias de la acción.	Director de Marketing	PEAP	Trimestral	Manejo de emociones en momentos de presión	I
				Comprensión interpersonal	Escuchar, entender correctamente los pensamientos, sentimientos o preocupaciones de los demás aunque no se expresan verbalmente o se expresan parcialmente.	-	Acompañamiento en el proceso emocional de desvinculación a la directoras y consultoras	Película Invictus, autor Daniel Goleman	Trimestral	Permitir escuchar las opiniones y sentimientos de los compañeros. Comprender el por qué una persona actúa de una manera determinada.	Director de Ventas	PEAP	Mensual		
				Desarrollo de Interrelaciones	Entablar frecuentemente relaciones informales. Tomar la iniciativa para mejorar y fortalecer sus relaciones personales con colegas o jefes fuera del ámbito de la organización, con una finalidad profesional.	-	Gestor de clima de laboral	Película: The Million Dollar Baby Libro: El arte de las relaciones personales, autor Miguel Silveira	Trimestral	Asistir e interactuar en reuniones con colaboradores de otras áreas, y vincularse a las actividades sociales o de integración propuestas por la Compañía	Director de Ventas	PEAP	Bimensual		
				Comunicación	Transmitir con claridad, efectividad y entusiasmo los mensajes a través de eventos o reuniones grupales; demostrando un adecuado dominio conceptual, verbal y corporal.	-	Exponer y comunicar noticias relevantes del negocio una vez por mes a toda la compañía	Libro: Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, autor Stephen Covey	Mensual	Expresar sentimientos y emociones a través del lenguaje verbal y no verbal.	Director de Comunicaciones	PEAP	Trimestral	Comunicación efectiva	E

Por otro lado, se recomienda estructurar planes de carrera a corto y mediano plazo, ya que al ser personas con potencial siempre estarán en la búsqueda de constantes desafíos y retos profesionales; por lo tanto la Organización debe ofrecer vías de desarrollo y crecimiento.

Para asegurar el perfil de las personas que integran el Programa de Estudiantes de Alto Potencial, se sugiere implementar varios instrumentos de evaluación que permitan monitorear el incremento del nivel de estabilidad emocional para así identificar los aspectos a fortalecer; en especial cuando se presentan ascensos o nuevos retos. Esto se lo podría realizar a través de herramientas certificadas como el Assessment Center, Team Building; ya que permiten evaluar aspectos conductuales y desarrollar competencias emocionales. Así como también, evaluaciones contantes para análisis del perfil actual vs el deseado, a través de evaluaciones 360 grados.

Como una siguiente fase del Programa de Estudiantes de Alto Potencial, se sugiere que luego de terminar el programa y como parte de su desarrollo los integrantes participen del programa de formación llamado "Cross Training" o entrenamiento cruzado que la organización ha implementado. Este programa busca capacitar específicamente en el segmento del giro del negocio y procesos en las diferentes áreas, tanto operativas y comerciales; acelerando la brecha de crecimiento, aprendizaje y preparación para asumir posiciones de liderazgo.

Finalmente, se recomienda realizar mayores investigaciones en las que se tenga en consideración a la estabilidad emocional en jóvenes profesionales, para que se pueda hacer comparaciones entre los resultados. Con lo cual se podrá, seguir ratificando a la estabilidad emocional como factor de éxito a nivel organizacional e impulsar el desarrollo emocional en las personas.

## REFERENCIAS

- Allport, G (1965). *Psicología de la personalidad*. Buenos Aires: Paidós.
- Álvarez, T., Bermúdez, M., & Sánchez, A. (2003). *Análisis de la relación entre inteligencia emocional, estabilidad emocional y bienestar psicológico*. Recuperado el 3 de mayo del 2016 de <http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V2N104 analisis.pdf>
- Baumeister, R. F. (2007). The Strength Model of Self-Control. *Current Directions in Psychological Science*, 16(6), 351-355.
- Bermúdez, M., Álvarez, I., & Sánchez, A. (enero-junio de 2003). Análisis de la relación entre inteligencia emocional, estabilidad emocional y bienestar psicológico. *Universitas Psychologica*, 2(1), 27-32.
- Biaggini, M., & Mendoza, A. (2005). Influencia del apoyo organizacional percibido, compromiso organizacional, satisfacción laboral y nivel de cargo sobre la ciudadanía organizacional. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Blanco, M., Golik, M., Figueiredo, R., & Hatum, A. (30 de Agosto de 2013). *Potencial: Estrategias para identificar el talento*. Recuperado el 2 de Abril de 2015, de Parque Austral: <http://www.parqueaustral.org/columna-de-opinion/potencial-estrategias-para-identificar-el-talento/?session-id=8a100bf78055116ee63363dbc4fd3da6>
- Borman, W., & Motowidlo, S. (2003). Task performance and contextual performance- the meaning for personal selection research. *Human Performance*, 75-78.
- Caprara, G., Barbanelli, C., & Borgogni, L. (2007). Cuestionario Big Five. Madrid: Tea Ediciones.
- Cattell, R. (1982). *El análisis científico de la personalidad y la motivación*. Madrid: Piramide.
- Cuesta, E., Ibáñez, M., Tagliabue, R., & Zangaro, M. (2010). *La nueva generación y el trabajo*. Madrid: Rialp.

- Engler, B. (1996). *Introducción de las teorías de la personalidad*. México: Mc Graw- Hill.
- Eysenck, H. (2013). *The Structure of Human Personality*. New York: Routledge.
- Fernández, P., & Extremera, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 63-93.
- Freud, S. (1978). *Introducción al Psicoanálisis*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Goleman, D. (1999). *La Inteligencia Emocional en la Empresa*. Buenos Aires: Vergara.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairos.
- Hay Group. (2013). *Potencial ¿para qué?* Recuperado el abril de 2015, de [www.haygroup.com/downloads](http://www.haygroup.com/downloads):  
(<http://www.haygroup.com/downloads/cr/wp%20potencial%20para%20que.pdf>)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*, (4ª.ed). México: Mc Graw Hill.
- Liébana, C., Fernández, M., Bermejo, J., Carabias, R., Rodríguez, A., & Villaceros, M. (2012). Inteligencia emocional y vínculo laboral en los trabajadores del Centro San Camilo. *Gerokomos*, 23(2), 63-68. Obtenido de Scielo: <http://scielo.isciii.es/pdf/geroko/v23n2/comunicacion3.pdf>
- Lombardo, M., & Eichinger, R. (2000). *Human Resource Management* (Vol. 39). New York: Prentice Hall.
- Lorente, A., Cabanyes, J., & Del Pozo, A. (2003). *Fundamentos de la psicología en la personalidad*. España: Rialp.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (págs. 3-31). Nueva York: Basic Books.
- Morris, C. (1992). *Psicología: un nuevo enfoque*. México: Prentice- Hall.
- Mosquera, L. (2013). *Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público*. (Tesis de Maestría). Recuperado el 6 de Junio de 2015, de Universidad Andina Simón Bolívar: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3869>

- Pegoraro, V. (2009). *Relación entre inteligencia emocional y desempeño contextual*. Caracas.
- Robbins, S., & Timothy, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Rodríguez, J. (2011). *El Mentoring en la Empresa*. Madrid: Piramide.
- Santiago, S. (2001 ). Programa de Intervención para mejorar la Estabilidad Emocional. *Clínica y Salud* , 367-390.
- Schmeichel, B., & Tang, D. (2015). Individual Differences in Executive Functioning and Their Relationship to Emotional Processes and Responses. *Current Directions in Psychological Science*, 24(2), 93-98.
- Skinner, B. (1991). *El análisis de la conducta: una visión retrospectiva*. México: Limusa.
- Summaries, L. (2009). *Inteligencia Emocional* . Recuperado el 20 de mayo de 2016, de <http://cmapspublic.ihmc.us/rid=1KD19ZCT2-2CGCPX21WXF/intel%20emocional%20Goleman.pdf>
- Vásquez, S., Hernández, F., & Rodríguez, J. (2005). *Inteligencia Emocional. Correlacion del estado emocional con la estabilidad laboral*, 13.
- Yanbal, C. (2012). *Procedimiento Programa de Estudiantes de Alto Potencial PEAP*. Perú.

## **ANEXOS**

## Anexo 1 Carta autorización empresa

Quito, 14 de Abril de 2016

Señora

María Sol Paladines

Directora de Recursos Humanos

Yanbal Ecuador S.A.

Ciudad.-

Yo Karen Estefanía Ortega Cevallos, con CI: 1716752587, autora del Proyecto de Titulación de Pregrado Titulado "Estabilidad Emocional en colaboradores del Programa de Estudiantes de Alto Potencial en una Empresa de Quito durante los años 2014 y 2015", próximo a presentarse y aprobarse en la UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS en el año 2016 como requisito para la obtención del Título de Psicóloga Mención Organizacional; solicito a usted y a la Empresa Yanbal Ecuador autorización para la elaboración del trabajo antes mencionado.

Cabe señalar que los fines del mismo son meramente académicos, por lo cual el tratamiento de la información será de carácter confidencial para cada uno de los evaluados y no afectará de ninguna manera las actividades y desempeño diario en sus puestos de trabajo.

Además, al finalizar la presente investigación se proporcionará un informe general y recomendaciones sobre los resultados obtenidos los cuales podrán ser utilizados a conveniencia de Yanbal Ecuador.

Atentamente,

Karen Ortega

CI: 1716752587

Autorización:

María Sol Paladines

Directora de Recursos Humanos

Yanbal Ecuador S. A.



## Anexo 2 Consentimiento informado

### Consentimiento Informado

Se me ha solicitado dar mi consentimiento para que Yo \_\_\_\_\_ participe en el estudio de investigación intitulado "*Estabilidad Emocional en colaboradores del Programa de Estudiantes de Alto Potencial en una Empresa de Quito durante los años 2014 y 2015*".

El estudio de investigación incluirá la aplicación del Test Psicométrico de Personalidad Big Five (BFQ).

Yo he leído la información anterior previamente, de la cual tengo una copia. He tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre la información y cada pregunta que yo he hecho ha sido respondida para mi satisfacción.

He tenido el tiempo suficiente para leer y comprender los riesgos y beneficios de mi participación. Yo consiento voluntariamente participar en esta investigación.

\_\_\_\_\_  
Firma del participante

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Nombre del investigador que obtiene el consentimiento: -

\_\_\_\_\_  
Firma del investigador

\_\_\_\_\_  
Fecha

## Anexo 3 Solicitud autorización de uso Test Big Five (BFQ)



Dirección: Av. Italia N21 - 54 y Vancouver  
Tel: (02) 6007500 / 502 / 503  
<http://www.nexotalent.com>  
Quito - Ecuador

Quito, 29 de octubre de 2015

### CERTIFICADO

A pedido de la Empresa YANBAL ECUADOR, certifico que la empresa adquiere anualmente los servicios de evaluación y por lo tanto tiene autorización de usar las evaluaciones que existen en la plataforma Psicoweb Ecuador.

La Empresa puede hacer uso de la presente certificación como ha bien tuviere y en los fines legales pertinentes.

Atentamente,

Xavier Verdugo Valdes  
COUNTRY MANAGER  
NEXOS TALENT - EFH ECUADOR





jueves 29/10/2015 12:00  
Xavier Verdesoto <xverdesoto@efhecuador.com>  
RE: Solicitud Yanbal

Para Karen Estefania Ortega  
CC 'Carla Gomez'; dverdesoto@nexotalent.com  
Mensaje reenviado el 08/01/2016 14:49.

Mensaje Imagen (11).pdf (72 KB) CERTIFICADO DISTRIBUIDOR ECUADOR.jpg (260 KB) Derechos de Autor Psicoweb.jpg (300 KB) Marca Psicoweb.jpg (304 KB)

De: Karen Estefania Ortega [mailto:KarenEstefania.Ortega@unique-yanbal.com]  
Enviado el: jueves, 29 de octubre de 2015 10:42  
Para: xverdesoto@efhecuador.com  
Asunto: Solicitud Yanbal

Estimado Xavier,

De acuerdo a nuestra conversación, solicito su ayuda con la autorización de uso de la plataforma Psicoweb en la que se especifique la evaluación BFQ.

Adicional una carta de parte de Nexos Talent en la que se especifique que Yanbal Ecuador adquiere anualmente los servicios de evaluación y por lo tanto tenemos autorización de usar las evaluaciones que existen en la plataforma.

Muchas gracias por tu ayuda.

Saludos Cordiales,  
**Karen Estefania Ortega**  
Recursos Humanos  
Yanbal Ecuador S.A.  
טלפקס 04/2015 2015



jueves 29/10/2015 12:00  
Xavier Verdesoto <xverdesoto@efhecuador.com>  
RE: Solicitud Yanbal

Para Karen Estefania Ortega  
CC 'Carla Gomez'; dverdesoto@nexotalent.com  
Mensaje reenviado el 08/01/2016 14:49.

Mensaje Imagen (11).pdf (72 KB) CERTIFICADO DISTRIBUIDOR ECUADOR.jpg (260 KB) Derechos de Autor Psicoweb.jpg (300 KB) Marca Psicoweb.jpg (304 KB)

Estimada Karen

Con base a su solicitud, remito los documentos de respaldo.



Xavier Verdesoto Vallejo  
Socio Principal - Country Manager  
Nexotalent - EFH Ecuador  
Italia N31-54 y Vancouver  
Tel: 6007500 / 6007502 / 6007503 Ext. 19  
Cel 099515200



Anexo 4 Cuestionario Test Big Five (BFQ)

***B F Q***  
**CUESTIONARIO "BIG FIVE"**

**CUADERNILLO**

G.V. Capraro

C. Barbaranelli

L. Borgogni

**FICHA TÉCNICA:**

**Nombre:** BFQ. Cuestionario Big Five (BFQ)<sup>®</sup>.

**Nombre Original:** BFQ. Big Five (BFQ) Questionnaire.

**Autores:** G.V Caprara; C. Barbaranelli y L. Borgogni (1993).

**Procedencia:** Organizzazioni Speciali (OS), Florencia.

**Adaptación Española:** J. Bermúdez, Catedrático de Psicología, UNED, Madrid (1995).

**Nueva Tipificación:** N. Seisdedos, I+D, TEA Ediciones

**Aplicación:** Individual y colectiva

**Ámbito de aplicación:** Adolescentes y adultos.

**Duración:** Tiempo variable, 40 a 60 minutos.

**Finalidad:** Evaluación de 5 dimensiones y 10 subdimensiones de la personalidad y una escala de Distorsión.

**Baremación:** "En centiles y puntuaciones T, para cada sexo y muestra total, en adultos de la población general (candidatos de procesos de selección de una muestra con versión en español y otra con la versión en Catalán."

**Material:** Manual, cuadernillos (en español y en catalán) y hoja de respuestas.

## CUESTIONARIO "BIG FIVE (BFQ)"

### INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de frases sobre formas de pensar, sentir o actuar, para que las vaya leyendo atentamente y marque la respuesta que describa mejor cuál es su forma habitual de pensar, sentir o actuar.

Para contestar utilice la Hoja de respuestas y señale el espacio de uno de los números (5 a 1) que encontrará al lado del número que tiene la frase que está contestando. Las alternativas de respuestas son:

5. completamente VERDADERO para mí
4. bastante VERDADERO para mí
3. ni VERDADERO ni FALSO para mí
2. bastante FALSO para mí
1. completamente FALSO para mí

Vea cómo se han contestado aquí dos frases:

E1. Me gusta pasear por el parque de la ciudad.

5	4	3	2	1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E2. La familia es el móvil de todos mis actos

5	4	3	2	1
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas. La persona que contestó a las dos frases anteriores consideró que la frase E1 es "bastante falsa" para ella (señaló debajo del número 2) y que la frase E2 es "completamente verdadera" para ella (señaló debajo del 5), porque pone a la familia por delante del dinero y de los amigos.

Procure contestar a todas las frases. Recuerde que debe dar su propia opinión acerca de Ud. Trate de ser SINCERO CONSIGO MISMO y contestar con espontaneidad, sin pensarlo demasiado. Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y sólo se utilizarán de modo global, transformadas en puntuaciones.

Al marcar su contestación en la Hoja asegúrese de que el número de la frase que Ud., contesta corresponde con el número colocado al lado del espacio que Ud. marca. Si desea cambiar alguna respuesta borre o anule la señal hecha y marque el otro espacio. No haga ninguna señal en este cuadernillo.

**ESPERE QUE SE DE LA SEÑAL PARA COMENZAR**

5. completamente VERDADERO para mí  
 4. bastante VERDADERO para mí  
 3. ni VERDADERO ni FALSO para mí  
 2. bastante FALSO para mí  
 1. completamente FALSO para mí

1. Creo que soy una persona activa y vigorosa.
2. No me gusta hacer las cosas razonando demasiado sobre ellas.
3. Tiendo a implicarme demasiado cuando alguien me cuenta sus problemas.
4. No me preocupan especialmente las consecuencias que mis actos puedan tener sobre los demás.
5. Estoy siempre informado sobre lo que sucede en el mundo.
6. Nunca he dicho una mentira.
7. No me gustan las actividades que exigen empeñarse y esforzarse hasta el agotamiento.
8. Tiendo a ser muy reflexivo.
9. No suelo sentirme cansado.
10. Noto fácilmente cuándo las personas necesitan mi ayuda.
11. No recuerdo fácilmente los números de teléfono que son largos.
12. Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás.
13. Generalmente tiendo a imponerme a las otras personas más que a condescender con ellas.
14. Ante los obstáculos grandes no conviene empeñarse en conseguir los objetivos propios.
15. Soy más bien susceptible.
16. No es necesario comportarse cordialmente con todas las personas.
17. No me siento muy atraído por las situaciones nuevas e inesperadas.
18. Siempre he resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado.

19. No me gustan los ambientes de trabajo en los que hay mucha competitividad.
20. Llevo a cabo las decisiones que he tomado.
21. No es fácil que algo o alguien me hagan perder la paciencia.
22. Me gusta mezclarme con la gente.
23. Toda novedad me entusiasma.
24. Nunca me he asustado ante un peligro aunque fuera grave.
25. Tiendo a decidir rápidamente.
26. Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias.
27. No creo ser una persona ansiosa.
28. No suelo saber cómo actuar ante las desgracias de mis amigos.
29. Tengo muy buena memoria.
30. Siempre he estado absolutamente seguro de todas mis acciones.
31. En mi trabajo no le concedo especial importancia a rendir mejor que los demás.
32. No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada.
33. Me siento vulnerable a las críticas de los demás.
34. Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido.
35. No me atraen las situaciones en constante cambio.
36. Nunca he desobedecido las órdenes recibidas, ni siquiera siendo niño.
37. No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente.

5. completamente VERDADERO para mí  
 4. bastante VERDADERO para mí  
 3. ni VERDADERO ni FALSO para mí  
 2. bastante FALSO para mí  
 1. completamente FALSO para mí

36. No creo que sea preciso esforzarse más a la del límite de las propias fuerzas incluso aunque haya que cumplir algún plazo.

39. Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar.

40. Si tengo que criticar a los demás, lo hago sobre todo cuando se lo merece

41. Creo que no hay valores y costumbres totalmente válidas y eternas

42. Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes.

43. En general no me irito, ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para hacerlo.

44. Si me equivoco siempre me resulta fácil admitirlo.

45. Cuando me enfado manifiesto mi humor

46. Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me suponga un esfuerzo no previsto.

47. No pierdo tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de intereses.

48. Casi siempre se como ajustarme a las exigencias de los demás.

49 Llevo adelante las tareas emprendidas aunque los resultados iniciales parezcan negativos.

50. No suelo sentirme solo y triste

51. No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo.

52. Habitualmente muestro una actitud cordial incluso con las personas que me provocan una cierta antipatía.

53. A menudo estoy completamente absorbido por mis compromisos y actividades

54. Cuando algo entorpece mis proyectos no insisto en conseguirlos e intento otros.

55. No me interesan los programas televisivos que me exigen esfuerzo e implicación.

56. Soy una persona que busca nuevas experiencias.

57. Me molesta mucho el desorden

58. No suelo reaccionar de modo impulsivo

59. Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez.

60. Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas ajenos de mi ámbito de competencia.

61. No doy mucha importancia a demostrar mis capacidades.

62. Mi humor pasa por altibajos frecuentes

63. A veces me enfado por cosas de poca importancia.

64. No hago fácilmente un préstamo, ni siquiera a personas que conozco bien.

65. No me gusta estar en grupos numerosos

66. No suelo planificar mi vida hasta en los más pequeños detalles.

67. Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos.

68. No dudo en decir lo que pienso

69. A menudo me noto inquieto

70. En general no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás.

71. En las reuniones no me preocupo especialmente por llamar la atención.

5. completamente VERDADERO para mí  
4. bastante VERDADERO para mí  
3. ni VERDADERO ni FALSO para mí  
2. bastante FALSO para mí  
1. completamente FALSO para mí

72. Creo que todo problema puede ser resuelto de varias maneras.  
73. Si creo que tengo razón, intento convencer a los demás aunque me cueste tiempo y energía.  
74. Normalmente tiendo a no fiarme mucho de mi prójimo.  
75. Difícilmente desisto de una actividad que he comenzado.  
76. No suelo perder la calma.  
77. No dedico mucho tiempo a la lectura.  
78. Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje.  
79. A veces soy tan escrupuloso que puedo resultar pesado.  
80. Siempre me he comportado de modo totalmente desinteresado.  
81. No tengo dificultad para controlar mis sentimientos.  
82. Nunca he sido un perfeccionista.  
83. En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente.  
84. Nunca he discutido o peleado con otra persona.  
85. Es inútil empeñarse totalmente en algo porque la perfección no se alcanza nunca.  
86. Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros.  
87. Siempre me han apasionado las ciencias.  
88. Me resulta fácil hacer confidencias a los demás.  
89. Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes.

90. No creo que conocer la historia sirva de mucho.  
91. No suelo reaccionar a las provocaciones.  
92. Nada de lo que he hecho podría haberlo hecho mejor.  
93. Creo que todas las personas tienen algo de bueno.  
94. Me resulta fácil hablar con personas que no conozco.  
95. No creo que haya posibilidad de convencer a otro cuando no piensa como nosotros.  
96. Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo.  
97. Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a la mía.  
98. A menudo me siento servil.  
99. No soy una persona habladora.  
100. No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo.  
101. Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído.  
102. Siempre estoy seguro de mí mismo.  
103. Me comprindo qué empuja a las personas a comportarse de modo diferente a la norma.  
104. Me molesta mucho que me interrumpan mientras estoy haciendo algo que me interesa.  
105. Me gusta mucho ver programas de información cultural o científica.  
106. Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo.

5. completamente VERDADERO para mí  
4. bastante VERDADERO para mí  
3. ni VERDADERO ni FALSO para mí  
2. bastante FALSO para mí  
1. completamente FALSO para mí

107. Si algo no se desarrolla tan pronto como deseaba, no insisto demasiado.

108.- Si es preciso no dudo en decir a los demás que se metan en sus asuntos.

109. Si alguna acción mía puede llegar a desagradar a alguien, seguramente dejo de hacerla.

110.-Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repasarlo en sus mínimos detalles.

111. Estoy convencido de que se obtienen mejores resultados cooperando con los demás que compitiendo.

112. Prefiero leer a practicar alguna actividad deportiva.

113. Nunca he criticado a otra persona

114. Afronto todas mis actividades y experiencias con gran entusiasmo

115. Sólo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado.

116. Cuando me critican, no puedo evitar exigir explicaciones.

117. No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo.

118 Siempre intento ver las cosas desde distintos enfoques.

119. Incluso en situaciones muy difíciles, no pierdo el control.

120. A veces incluso pequeñas dificultades pueden llegar a preocuparme

121. Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños.

122. No suelo cambiar de humor bruscamente.

123. No me gustan las actividades que implican riesgo.

124. Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos.

125. Cuando empiezo a hacer algo nunca sé si lo terminaré.

126. Generalmente confío en los demás y en sus intenciones.

127.- siempre he mostrado simpatía por todas las personas que he conocido.

128. Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante.

129. Suelo cuidar todas mis cosas hasta en sus mínimos detalles.

130. No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades.

131. No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para que los que ya existe una solución eficaz.

132. No creo que sea útil perder tiempo repasando varias veces el trabajo hecho.

**COMPRUEBE SI HA DADO**

**UNA RESPUESTA A TODAS LAS FRASES**

## Anexo 5 Aprobación Comité de Ética



D. M. Quito, 19 de abril de 2016

Karen Ortega Cevallos  
Estudiante investigador

De mis consideraciones:

Por medio de la presente el Comité de Ética y Bioética para la Investigación de la Universidad de Las Américas le informa que el protocolo y los instrumentos de investigación del proyecto de titulación "ESTABILIDAD EMOCIONAL DE COLABORADORES DEL PROGRAMA DE ESTUDIANTES DE ALTO POTENCIAL EN UNA EMPRESA DE QUITO DURANTE LOS AÑOS 2014-2015", con fecha de hoy 19 de abril de 2016, han sido aprobados por el Comité.

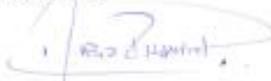
Esta aprobación, tiene una duración de un año, después del cual se debe pedir extensión si fuera necesaria.

En toda correspondencia con el Comité de Ética y Bioética para la investigación, favor referirse al siguiente código de aprobación: 2016-0402.

El Comité estará dispuesto a lo largo de la implementación del estudio a responder tanto a los participantes como a la investigadora en relación a cualquier inquietud que pudiere surgir. Es importante remarcar que cualquier novedad debe ser comunicada al Comité; todo cambio en el protocolo de investigación implica que debe pedir una nueva aprobación al CEBE. Cualquier evento adverso debe ser informado al Comité dentro de un máximo de 24 horas luego de ocurrido.

El Comité de Ética y Bioética para la Investigación de la Universidad de Las Américas ha otorgado esta aprobación con base en la información entregada por los solicitantes, quienes al presentarla asumen la veracidad, corrección y autoría de los documentos entregados. Los solicitantes de la aprobación son los responsables de aplicar y respetar la información, procedimientos y condiciones expresados en estos documentos aprobados por el Comité; también son responsables de respetar la legislación vigente aplicable y los estándares nacionales e internacionales en la materia.

Atentamente,



Diego R. Chauvin P.  
Presidente del CEBE-UDLA