

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**  
“Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia”



**TESIS**

“INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS PROFESIONALES  
NOMBRADOS DEL HOSPITAL CARLOS SHOWING  
FERRARI - II E, HUÁNUCO, 2018”

**PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

TESISTA

Bach. Silvia Luz, MENDOZA LUIS

ASESORA

*Psic. Aida Margarita, TARAZONA SOTO*

**HUÁNUCO - PERÚ**

**2019**



## ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

### ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las nueve horas del día cinco del mes de Diciembre del año Dos Mil Diecinueve, se reunieron en el Auditorio de la Ciudad la Esperanza de la universidad de Huánuco, de esa ciudad, los Miembros del jurado, designados por Resolución N°2304-2019-D-FCS-UDH de fecha 03 de Diciembre del 2019 y al amparo de la Ley Universitaria N° 30220, Resolución N° 1006-2017-R-UDH de fecha 03/JUL/17 capítulo V Artículo 44° y 45° del Reglamento de Grados y Títulos para evaluar la Tesis titulada: **"INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS PROFESIONALES NOMBRADOS DEL HOSPITAL CARLOS SHOWING FERRARI - II E, HUÁNUCO, 2018."**, presentado por la Bachiller doña **Silvia Luz MENDOZA LUIS**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo *APROBADO* por *UNANIMIDAD* con el calificativo cuantitativo de *1.7* y cualitativo de *M.V.Y. BUENO* (Art. 54)

Siendo las *10 am* horas de día *5*, se dio por concluido el acto académico, firmando para constancia los miembros del Jurado.

MG. KARINÁ VANESSA DIESTRO CALORETTI  
PRESIDENTE

MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA  
SECRETARIO

MG. YENNY PRIMITIVA ROJAS PARDO  
VOCAL

## **DEDICATORIA**

Mi trabajo lo dedico a mis padres y a mi familia por su apoyo durante mi carrera.

*Mendoza Luis, Silvia Luz*

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por la vida y las oportunidades que la vida me brinda

A mis padres por su compañía y apoyo incondicional

A la Universidad de Huánuco, por la realización profesional

Al Programa de Educación Superior a Distancia, por la oportunidad de seguir estudiando y realizarme profesionalmente

A los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, por su apoyo en el desarrollo del Inventario de inteligencia emocional de BarOn.

A todos muchas gracias.

Mendoza Luis, Silvia Luz

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTOS .....	iii
ÍNDICE.....	iv
INDICE DE CUADROS .....	vi
INDICE DE GRAFICOS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN .....	x
CAPITULO I.....	11
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1 Descripción del problema. ....	11
1.2 Formulación del problema. ....	14
1.2.1 Problema General .....	14
1.2.2 Problemas Específicos.....	14
1.3 Justificación e importancia de la investigación. ....	15
1.3.1 Teórico .....	15
1.3.2 Metodológico.....	15
1.3.3 Práctico .....	16
1.4 Objetivo general.....	16
1.5 Objetivos específicos.....	16
1.6 Limitaciones de la investigación .....	17
1.7 Viabilidad de la investigación.....	17
CAPITULO II.....	18
2 MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	18
2.1.1 A nivel internacional .....	18
2.1.2 A nivel nacional .....	20
2.1.3 A nivel regional.....	22
2.2 Bases teóricas .....	23
2.2.1 Antecedentes de la Inteligencia Emocional.....	23
2.2.2 Modelos de la Inteligencia.....	24
2.2.3 Modelos de la Inteligencia Emocional. ....	26

2.2.4	Aptitudes de la inteligencia emocional. ....	28
2.2.5	Característica de la persona emocionalmente inteligente. ....	31
2.2.6	Desarrollo de la Inteligencia Emocional. ....	32
2.3	Definiciones conceptuales. ....	36
2.4	Hipótesis (generales y específicas). ....	37
2.5	Variables.....	38
2.5.1	Variable Independiente .....	38
2.5.2	Variable Dependiente.....	38
2.6	Operacionalización de Variables .....	39
CAPITULO III	.....	41
3	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
3.1	Método y diseño de investigación.....	41
3.1.1	Método de investigación: Cuantitativo.....	41
3.1.2	Diseño de investigación: Descriptiva.....	41
3.2	Tipo y nivel de investigación.....	41
3.2.1	Tipo de investigación: No experimental.....	41
3.2.2	Nivel de investigación: Descriptivo simple.....	42
3.3	Población y muestra .....	42
3.3.1	Población .....	42
3.3.2	Muestra .....	43
3.4	Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	43
3.4.1	Inventario de inteligencia emocional de BarOn .....	44
CAPITULO IV	.....	48
4	RESULTADOS .....	48
4.1	Procesamiento de datos. ....	48
CAPITULO V	.....	66
5	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	66
5.1	Contrastación de los resultados del trabajo de investigación .....	66
CONCLUSIONES	.....	71
RECOMENDACIONES	.....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	.....	75
ANEXOS	.....	77

## INDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Componente interpersonal 1 .....	48
Cuadro 2 Componente interpersonal 2 .....	50
Cuadro 3 Componente adaptabilidad .....	52
Cuadro 4 Componente manejo del estrés .....	54
Cuadro 5 Componente estado de ánimo. ....	56
Cuadro 6 Inteligencia emocional.....	58
Cuadro 7 Inteligencia emocional.....	60
Cuadro 8 Administración del Inventario de inteligencia emocional .....	63

## INDICE DE GRAFICOS

Grafico 1 Componentes de interpretación 1 .....	48
Grafico 2 Componente interpretación 2 .....	50
Grafico 3 omponente adaptabilidad .....	52
Grafico 4 Componente manejo del estrés.....	54
Grafico 5 Componente estado de ánimo. ....	56
Grafico 6 inteligencia emocional .....	58
Grafico 7 inteligencia emocional .....	61
Grafico 8 Inventario de Inteligencia emocional .....	64

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar el nivel de Inteligencia Emocional de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018; El método de investigación utilizado fue cuantitativo, tipo no experimental, el nivel utilizado fue descriptivo simple y de diseño descriptivo.

La población del estudio estuvo conformada por los profesionales nombrados del hospital Carlos Showing Ferrari- II E; la muestra fue de 43 trabajadores, de los cuales 12 profesionales son médicos (médico cirujano, con especialización en pediatría, con especialización en cirugía), 3 profesionales son cirujanos dentistas, 2 profesionales son licenciados en psicología, 10 profesionales son obstetras y 16 profesionales son licenciados en enfermería, que equivale al 37%; y el 63% es el personal contratado y técnicos; el instrumento utilizado fue el Inventario de inteligencia emocional de BarOn cuya confiabilidad fue realizada por Nelly Ugarriza, en Lima el año 2001.

En los resultados se determinó que en el nivel de inteligencia emocional, 23 profesionales se encuentran en la categoría muy desarrollada, que equivale al 53%; 15 profesionales se encuentran en la categoría buena, que equivale al 35% y 5 profesionales se encuentran en la categoría por mejorar, que equivale al 12%.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, profesionales, hospital.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the level of Emotional Intelligence of the professionals named of the Carlos Showing Ferrari- II E Hospital, Huánuco-2018; The research method used was quantitative, non-experimental type, the level used was simple descriptive and descriptive design.

The study population consisted of the professionals named Carlos Showing Ferrari- II E hospital; The sample was 43 workers, of which 12 professionals are doctors (surgeon, specializing in pediatrics, specializing in surgery), 3 professionals are dental surgeons, 2 professionals are licensed in psychology, 10 professionals are obstetricians and 16 professionals are Nursing graduates, equivalent to 37%; and 63% are hired staff and technicians; The instrument used was the BarOn Emotional Intelligence Inventory whose reliability was carried out by Nelly Ugarriza, in Lima in 2001. In the results it was determined that at the level of emotional intelligence, 23 professionals are in the highly developed category, which is equivalent to 53%; 15 professionals are in the good category, which is equivalent to 35% and 5 professionals are in the category to improve, which is equivalent to 12%.

**Keywords:** emotional intelligence, professionals, hospital.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación consta de cinco capítulos; el primero denominado problema de investigación, contiene la descripción, formulación del problema, problema general y específico, justificación e importancia de la investigación, los objetivos de la investigación, así como la viabilidad y las limitaciones.

El segundo capítulo, denominado marco teórico, contiene los antecedentes, internacionales, nacionales y locales, las bases teóricas, las definiciones conceptuales, hipótesis general y específicas, así como las variables y su operacionalización.

El tercer capítulo, denominado metodología de la investigación, que contiene el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e Instrumento de recolección de datos, así como la validación y confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

El cuarto capítulo, denominado resultados, muestra los cuadros y gráficos de los resultados obtenidos.

Por último, el quinto capítulo presenta las conclusiones de la investigación, y las recomendaciones.

## CAPITULO I

### 1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Descripción del problema.

Según Bradberry (2019), en Perú según una encuesta realizada entre personas que trabajan, ha encontrado que el 90% de los mejores trabajadores también tienen una gran inteligencia emocional; por otro lado, solo el 20% de los trabajadores inferiores tienen una gran inteligencia emocional.

A nivel de Huánuco, Domínguez (2018) encontró que el 87.9% trabajadores administrativos de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Huánuco se encuentran en el nivel medio de inteligencia emocional, no ubicando ningún trabajador en el nivel alto de inteligencia emocional. Cruz (2019) en relación de la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco-Amarilis, encontró que el 75,3% (33 enfermeros) presentaron nivel adecuada de inteligencia emocional y 93,2% (41 enfermeros) percibieron sentimiento de satisfacción moderada

La psicología organizacional se conforma por las necesidades que tiene como tal una empresa, institución u organización a nivel psicológico entre ellas velar por el bienestar de los empleados, la manera en la que estamos utilizando la inteligencia emocional para nuestro trabajo para que sea beneficioso y productivo a la vez. La inteligencia emocional en los profesionales de salud, es una variable poco o casi no estudiada en nuestra región, siendo este considerado como una deficiencia puesto que la

inteligencia emocional es un conjunto específico de aptitudes que se hallan implícitas dentro de las capacidades abarcadas por la inteligencia social, considerando este concepto las personas que trabajan con personas deberían tener habilidades en cuanto a su inteligencia emocional puesto que a un centro de salud acuden pacientes en situación de desesperación o malestar por las enfermedades que los aquejan, sin embargo, el estado no brinda capacitaciones a sus trabajadores para que puedan manejar su inteligencia emocional con los pacientes.

Las emociones comportan importantes implicaciones en las relaciones sociales, sin dejar de contribuir a otros aspectos de la vida. Cada individuo tiene la necesidad de establecer prioridades, de mirar positivamente hacia el futuro y reparar los sentimientos negativos antes de que nos hagan caer en la ansiedad y la depresión. En el ámbito de la psicología admite la consideración de inteligencia porque es cuantificable: constituye un aspecto mensurable de la capacidad individual para llevar a cabo razonamiento abstracto y adaptación al entorno; la inteligencia emocional se pone de manifiesto cuando operamos con información emocional.

La inteligencia emocional es vista como un conjunto de habilidades personales, emocionales, sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarse y enfrentar a las demandas y presiones del medio. Como tal, nuestra inteligencia no cognitiva es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida, influyendo directamente en el bienestar general y en la salud emocional Bar-On (1997 citado en Ugarriza, 2005)

Actualmente se presenta un enorme reto para los profesionales de la salud mental, ya que los nuevos cambios en el sistema social buscan líderes (profesionales nombrados del Hospital) que tengan como características principales una inteligencia emocional más que conocimientos técnicos y alto coeficiente intelectual; es decir, el desarrollo de la inteligencia emocional en los trabajadores de salud tiene una gran importancia debido a que la inteligencia emocional abarca muchos espacios y ámbitos donde se desenvuelven estos profesionales dentro de la sociedad; por ejemplo tener adecuado trato con los pacientes, tener paciencia para explicar a los familiares el diagnóstico y tratamiento, etc.

Goleman (1999) define la inteligencia emocional como una forma de interactuar con el mundo que tiene muy en cuenta los sentimientos, y engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, la agilidad mental. Ellas configuran rasgos de carácter como la autodisciplina, la compasión o el altruismo, que resultan indispensables para una buena y creativa adaptación social, igualmente, como la capacidad de conocer las propias emociones, manejarlas, motivarse a sí mismo, reconocer las emociones de los demás y establecer relaciones. Es por ello que en la presente investigación tiene como finalidad evaluar la inteligencia emocional en los trabajadores de salud para que de este modo los responsables del área puedan tomar las medidas necesarias para mejorar la calidad de atención con los pacientes.

## **1.2 Formulación del problema.**

Durante el desarrollo de las practicas pre profesionales que realice el 2017, en el Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, pude observar que no había investigaciones realizadas con el personal de salud que labora en dicha institución, por lo que tomé la iniciativa de trabajar con ellos dado que por teoría se conoce que la inteligencia emocional repercute en el desempeño laboral, y en las entrevistas habían comentarios que denotaban cierta dificultad en las relaciones interpersonales así como en los niveles de comunicación entre médicos y enfermeras, el estrés de las obstetras por la demanda de partos, la dificultad para adaptarse al equipo de trabajo, etc; pero que sin embargo no era comprobado o evaluado.

Frente a esta problemática se propone lo siguiente:

### **1.2.1 Problema General**

- ¿Cuál es el nivel de Inteligencia Emocional de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- ✓ ¿Cuál es el nivel del componente intrapersonal de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018?
- ✓ ¿Cuál es el nivel del componente interpersonal de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018?
- ✓ ¿Cuál es el nivel del componente de adaptabilidad de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018?

- ✓ ¿Cuál es el nivel del componente del manejo del estrés de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018?
- ✓ ¿Cuál es el nivel del componente del estado de ánimo general de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018?

### **1.3 Justificación e importancia de la investigación.**

#### **1.3.1 Teórico**

La presente investigación contribuye a ampliar los conocimientos teóricos acerca de la inteligencia emocional en una población adulta que labora en el hospital y se encuentra en constante contacto con pacientes. En el campo de la psicología este aporte estaría ligado a la psicología clínico – organizacional, debido a que se aporta conocimientos acerca de la inteligencia emocional en una población poco estudiada como es los trabajadores de un hospital, y organizacional porque los resultados van a servir al centro a tomar medidas para mejorar el manejo emocional del trabajador y por ende mejorar la calidad de atención con los usuarios de los diversos servicios del hospital.

#### **1.3.2 Metodológico**

La presente investigación se realizará con una prueba que es de fácil aplicación, con lenguaje comprensible para el nivel cultural de la población de la investigación, así mismo cuenta con validez y

confiabilidad, lo que permite asegurar que la investigación proporcionará resultados verídicos y confiables.

Así mismo se cuenta con los permisos necesarios por el hospital para poder realizar la investigación con los profesionales nombrados.

### **1.3.3 Práctico**

La investigación se justifica a nivel práctico debido a que el resultado brindara a la comunidad científica y al hospital información importante acerca de la inteligencia emocional de sus trabajadores, para que puedan tomar las medidas necesarias, como por ejemplo: capacitaciones, talleres con el personal acerca del manejo de la inteligencia emocional a nivel personal y hacia los pacientes, mejorando la calidad de atención a los usuarios del hospital Carlos Showing Ferrari- II E.

## **1.4 Objetivo general**

- Determinar el nivel de Inteligencia Emocional de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018.

## **1.5 Objetivos específicos**

- ✓ Evaluar el nivel del componente intrapersonal los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018
- ✓ Conocer el nivel del componente interpersonal de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018.

- ✓ Identificar el nivel del componente de adaptabilidad de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018.
- ✓ Conocer el nivel del componente del manejo del estrés de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018.
- ✓ Identificar el nivel del componente del estado de ánimo general de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018.

#### **1.6 Limitaciones de la investigación**

La limitación del presente estudio está en la dificultad en el horario disponible de los profesionales para el desarrollo del instrumento, por lo que se planifica adecuarse la administración de la prueba en base a los horarios de nuestra población.

#### **1.7 Viabilidad de la investigación**

El presente estudio es viable debido a que se cuenta con la autorización de la dirección del hospital Carlos Showing Ferrari- II E, para la aplicación del instrumento.

## CAPITULO II

### 2 MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1 Antecedentes de la Investigación

##### 2.1.1 A nivel internacional

Gómez y cols. (2015), en su estudio de investigación “Ansiedad, depresión y malestar emocional en los profesionales sanitarios de las Unidades de Cuidados Intensivos”, elaborado en España, con el objetivo de evaluar los problemas de ansiedad, depresión y percepción subjetiva del estado de ánimo en profesionales de las UCIs, con la participación de 117 profesionales sanitarios de la UCI de un Hospital de la Comunidad Valenciana (España), mediante la Escala Hospitalaria de Ansiedad y Depresión (HADS) de Zigmond y Snaith (1983). Los resultados fueron los siguientes: Aproximadamente el 24% presenta un grado leve de depresión y el 6.5% presentaría síntomas de depresión moderada. Por lo que respecta a la ansiedad evaluada a través del cuestionario HADS, el 55% de los participantes ha obtenido puntuaciones que lo sitúan en la normalidad, el 25.8% presentaría un posible problema clínico y el 19.6% un probable problema clínico. En esta misma escala, en cuanto a la depresión, el 54.6% se sitúa en la normalidad, mientras que el 9.45 y 4.21% tendría un posible y probable problema clínico respectivamente. Donde los resultados muestran que trabajar a diario en contacto con el sufrimiento y la muerte, en un ambiente

con numerosas demandas, puede tener consecuencias sobre la salud mental de los profesionales.

Pereira (2012), en su investigación para obtener el grado de maestro en Psicología Industrial/Organizacional, titulado “Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral” (estudio realizado con el personal de la Empresa Servipuertas S.A. de la ciudad Quetzaltenango) Tenango, Guatemala; tuvo como objetivo de su estudio establecer la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Servipuertas S.A de la ciudad de Quetzaltenango, Tenango. La metodología del estudio utilizada fue el descriptivo transversal con metodología cuantitativa mediante auto informe. Como resultado comprobó que el 72% de las personas evaluadas tienen un nivel de inteligencia emocional sobre el nivel aceptable debido a que se desarrollan en un ambiente agradable, donde las relaciones interpersonales con sus jefes y pares son cordiales, basadas en respeto, se les brinda constante apoyo.

Zarate (2012) en su investigación para obtener el grado de doctor en Liderazgo organizacional, titulado “Inteligencia Emocional y la actitud de los colaboradores en ambiente laboral. Quetzal Tenango Guatemala”; tuvo como objetivo determinar la influencia de la inteligencia emocional y la actitud de los empleados en el entorno laboral, para la aplicación del estudio tomó como muestra a toda la población del municipio de Momostenango, comprendidos entre colaboradores de 18 a 65 años. El estudio se desarrolló con

el tipo correlacional, el instrumento utilizado fue la prueba psicométrica CE. De los resultados obtuvo que existe influencia de la inteligencia emocional como factor importante dentro de la organización en el ámbito de su desempeño laboral y en el desarrollo de sus actividades, lo que evidenció una baja en el desempeño laboral por lo que este estudio recomienda promover y reforzar los componentes de la Inteligencia Emocional en todo el personal.

### **2.1.2 A nivel nacional**

Ramos (2017), realizó la investigación titulado Inteligencia emocional y motivación laboral, en el Centro materno infantil Juan. Pablo II, perteneciente al distrito de Villa el Salvador, Lima; se planteó el objetivo de establecer la relación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral, desarrolló una investigación básica, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, para la recolección de información utilizó un instrumento estructurado con respuestas mediante la escala de Likert. Encontrando nivel de correlación muy alto, concluye que: existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en esta institución prestadora de servicios de salud.

Villavicencio (2015) en su tesis "Asociación entre la depresión y el síndrome de Burnout en médicos residentes e internos de medicina en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en Lima, 2015", realizada con el objetivo de estimar la asociación entre la

depresión y el Síndrome de Burnout en médicos residentes e internos de medicina en el Hospital, mediante un estudio observacional, descriptivo y analítico transversal. Obtuvo dentro de los resultados, de una muestra estuvo conformada por 39 médicos residentes y 81 internos de medicina, una asociación entre la presencia de Síndrome de Burnout y depresión con un OR: 83.06, IC 95%:24.81 – 278.04 y  $p < 0.001$ , medida por regresión logística. Concluyen en su estudio, que la prevalencia global del Síndrome de Burnout fue 46.7%, demostrando que el Síndrome de Burnout es un factor de riesgo alto, estadísticamente significativo, para desarrollar depresión.

Arredondo (2008), en su tesis para magister en salud ocupacional y ambientales, titulado "Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del hospital "Félix Mayorca Soto", realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Concluyó que no hay correlación entre la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en el personal del hospital "Félix Mayorca Soto". Los niveles de inteligencia emocional de los trabajadores del hospital "Félix Mayorca Soto" es mayoritariamente normal, seguido del bajo nivel emocional. El 78.99% trabajadores perciben un clima organizacional bueno o aceptable, 19.33% ineficaz y 1.68% excelente. No hubo diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de la inteligencia emocional según sexo ni tampoco entre la inteligencia emocional según grupo ocupacional. No hubo diferencias estadísticamente significativas

entre los promedios de la percepción del clima organizacional según sexo, pero si hubo mejor percepción en el grupo de obstetricas que en el grupo de enfermeras y de médicos.

### **2.1.3 A nivel regional**

Cruz (2019), en su investigación titulada “Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Amarilis – Huánuco 2018”; tuvo como objetivo relacionar la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Se llevó a cabo un estudio correlacional con 44 enfermeros del hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco-Amarilis 2018. En la recolección de datos se utilizaron una guía de entrevista, un cuestionario de inteligencia emocional y una escala de satisfacción laboral. Para el análisis inferencial de los resultados se utilizó la prueba de correlaciones de Spearman. En los resultados encontró que el 75,3% (33 enfermeros) presentaron nivel adecuada de inteligencia emocional y 93,2% (41 enfermeros) percibieron sentimiento de satisfacción moderada. Por otro lado, la inteligencia emocional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, con  $p=0,000$ . Asimismo, la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la inteligencia emocional en la dimensión atención emocional ( $p=0,000$ ), claridad emocional ( $p=0,000$ ) y reparación de las emociones ( $p=0,041$ ). Concluyendo que existe relación entre la inteligencia emocional percibida y la

satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital materno infantil Carlos Ferrari Huánuco-Amarilis.

## **2.2 Bases teóricas**

### **Bases Teóricas De La Inteligencia Emocional.**

#### **2.2.1 Antecedentes de la Inteligencia Emocional.**

Los antecedentes de la inteligencia emocional tienen que rastrearse en las obras que se ocupan de la inteligencia y de la emoción. Estos son los dos componentes básicos de inteligencia emocional, que como descriptor se está utilizando solamente a partir de la segunda mitad de la década de los noventa.

Por lo que respecta a los antecedentes centrados en la inteligencia se puede encontrar en los estudios y aportes realizados por Broca, Galton, Bidet, Terman, Catell y más tarde Spearman y Thurstone la cual plantearon la prevalencia de la inteligencia general en cada una de las personas como condición determinante para el éxito en la vida. Posteriormente autores como Gardner, Guilford y Sternberg plantearon que la inteligencia ya no está regida por una sola condición general que determina el éxito de las personas en todos los ámbitos, más por el contrario ellos consideran que las personas tienen aspectos o áreas en la cual podrían desarrollarse más que en las otras. Y por último tenemos la satisfacción de mencionarlos los impulsores y continuadores del estudio del constructo de la inteligencia emocional como: Bar-On, Salovey, Mayer y Goleman, este último difundió el concepto de

inteligencia emocional de forma espectacular, al ser un best seller en muchos países. Desde entonces la inteligencia emocional ha sido definida y redefinida por diversos autores. Mayer, Salovey y Caruso (2000 citado en Bizquerra, R. 2003) la cual exponen como se puede concebir la inteligencia emocional, como mínimo de tres formas: como rasgo de personalidad, como habilidad mental y como movimiento cultural. (Bizquerra, R. 2003)

### **2.2.2 Modelos de la Inteligencia.**

A partir de los intereses de los investigadores, podríamos establecer la siguiente clasificación de los modelos de la inteligencia según. (Bizquerra, R. 2003)

#### **A). Modelos centrados en la estructuración-composición de la inteligencia.**

El interés ha sido la búsqueda del factor o factores que componen-dominan en el constructo inteligencia, sus relaciones, identificarlos para medirlos, establecer sus relaciones y, en base a esas medidas y relaciones, poder describir diferencias individuales. Por otro lado dentro de este modelo se encuentra la inteligencia monolítica representada por Binet y Sperman; la inteligencia según los planteamientos factoriales representado por Thurstone, Eysenck y Guilford; Y por último la inteligencia según una composición jerárquica de los factores representado por Catell.

#### **B). Modelos centrados en el funcionamiento cognitivo de la inteligencia.**

Su interés de este modelo es el conocimiento de los procesos mentales que dirigen las acciones para intervenir modificando cognitivamente las estructuras, de manera que la medición favorezca otras estructuras más apropiadas y complejas que permitan mayor autonomía a las personas en el aprendizaje y el conocimiento, este modelo está representado por Piaget, Vigotsky, Brunner, Wallon entre los enfoques evolutivos, y Eysenck, White, Vernon, Jensen entre los enfoques cualitativos

**C). Modelos centrados en la comprensión global del desenvolvimiento social de las personas en la búsqueda de su felicidad como necesidad vital.**

En este modelo surgen dos tipos de inteligencias que viene hacer.

**Las inteligencias múltiples.** - El desarrollo armónico de la vida de las personas, el éxito social, académico, afectivo y profesional no puede ser explicado a partir de una sola concepción monolítica factorial de la inteligencia. Ni tampoco con el solo funcionamiento de a una adecuada estructura cognitiva para analizar y ejecutar cualquier realidad técnicamente bien. No hay realidad que, al ser conceptualizado por la mente humana, no vaya acompañada por la asignación de un valor o sentido que le otorga el que lo conceptualiza. Muchos comportamientos capacidades, consideradas excepcionales, no son producto exclusivo de la cognición. Las personas son capaces de operar inteligentemente en las facetas que tienen componentes de muy diverso matiz.

Gardner (1989) introduce su modelo de inteligencia múltiple, en el que considera las siguientes variedades de las inteligencias como: Inteligencia académica, espacial, kinestésica, musical, interpersonal e intrapersonal.

**La inteligencia emocional.** - Los trabajos de Gardner dieron un nuevo sentido al concepto tradicional de la inteligencia. La educación para la vida, hoy, necesita desarrollar en las personas más dimensiones que la capacidad de abstracción, la lógica formal, la comprensión de complejas implicaciones o amplios y precisos conocimientos. Es necesario incorporar el desarrollo de otras, como la creatividad, la capacidad de organización, de relación, de motivación, de actitudes positivas hacia los demás. etc. Variables estas que han estado ligadas a rasgos del constructo personalidad o carácter, pero que hoy se las considera más ligadas al funcionamiento emocional del cerebro.

### **2.2.3 Modelos de la Inteligencia Emocional.**

#### **Modelo de cuatro fases de la IE o modelo de habilidades.**

En sus investigaciones Salovey y Mayer (1990 citado en Gabel. R, 2005) definieron la inteligencia emocional como: la capacidad para identificar y traducir correctamente los signos y eventos emocionales, personales y comportamiento de manera afectiva y adecuado a las metas personales y el ambiente: Es decir la capacidad del individuo para acceder a sus emociones y crear una sintonización e integración entre sus experiencias. El modelo concibe a la inteligencia como una inteligencia personal relacionado con el procesamiento de la

información a través de la manipulación cognitiva y conducido sobre de una traducción psicomotriz. Esta perspectiva busca identificar, asimilar, entender y manejar las emociones.

### **Modelo de la inteligencia emocional social.**

Bar-On (1997 citado en Gabel. R, 2005), por su parte, ha ofrecido otra definición de la inteligencia emocional tomando como base a Mayer y Salovey (1990 citado en Gabel. R, 2005), la describe como un conjunto de conocimiento y habilidades en lo emocional y social que influyen en nuestra capacidad general para afrontar efectivamente las demandas de nuestro medio. Dicha habilidad se basa en la capacidad del individuo de ser consiente, comprender, controlar y expresar sus emociones de manera efectiva. El modelo de Bar-On (1997-2000 citado en Gabel. R, 2005) inteligencia no cognitiva (EQ-i) su fundamento en las competencias, las cuales intentan explicar como un individuo se relaciona con las personas que lo rodean y con su medio ambiente. Por tanto la inteligencia emocional y la inteligencia social son consideradas un conjunto de factores de interacción emocional, personal y social, que influyen en la habilidad general para adaptarse de manera activa a la presión y demandas de la vida. En este sentido el modelo representa un conjunto de conocimientos utilizados para enfrentar la vida efectivamente. El modelo de Bar-On está compuesto por cinco elementos.

- El componente intrapersonal.
- El componente interpersonal.
- El componente de manejo de estrés.

- El componente del estado de ánimo.
- El componente de adaptabilidad o ajuste.

### **Modelo de las competencias emocionales.**

Goleman (1995, 1998 y 2001 citado en Gabel. R, 2005), por su parte, la inteligencia emocional como la capacidad y manejar nuestras propias emociones, sentimientos, motivaciones y monitorear nuestras relaciones. El modelo comprende una serie de competencias en la que esta perspectiva está considerada una teoría mixta basada en la cognición, personalidad, motivación, emoción, inteligencia y neurociencia es decir influye procesos psicológicos, cognitivos y no cognitivos. En el modelo original de Goleman consistió en cinco etapas, las cuales posteriormente se redujeron a cuatro grupos con veinte habilidades cada uno.

- Autoconciencia.
- Autocontrol.
- Conciencia social.
- Manejo de las relaciones.

### **2.2.4 Aptitudes de la inteligencia emocional.**

#### **A). Aptitud personal.**

- **El autoconocimiento.** Consiste en conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones, se enfoca en etiquetar los sentimientos mientras estos ocurren. Este autoconocimiento comprende, tres aptitudes emocionales:

**Conciencia emocional.** Que consiste en el reconocimiento de las propias emociones.

**Auto evaluación precisa.** Que consiste en el conocimiento de los propios recursos interiores habilidades limitaciones.

**Confianza en uno mismo.** Que consiste en la certeza sobre el propio valer Goleman, (1998 citado en Aicacibar, J. 2001).

- **La autorregulación.** Se enfoca en manejar los propios estados internos, impulsos y recursos. Esta autorregulación está conformada por cinco aptitudes.

**Autodominio.** Mantener bajo control las emociones y los impulsos perjudiciales.

**Confiabilidad.** Mantener normas de honestidad e integridad.

**Adaptabilidad.** Flexibilidad para reaccionar ante los cambios inesperados en el contexto de interacción.

**Innovación.** Estar abierto y bien dispuesto para las ideas y los enfoques novedosos y la nueva información Goleman (1998 citado por Aicacibar, J. 2001).

- **La motivación.** Son las tendencias emocionales que guían o facilitan la obtención de las metas. La motivación se compone de cuatro aptitudes emocionales.

**Afán de triunfo.** Afán orientador de mejorar o responder a una norma de excelencia.

**Compromiso.** Alinearse con los objetivos de un grupo u organización. Iniciativa. Disposición para aprovechar las oportunidades que se nos presenten.

**Optimismo.** Tenacidad para buscar el objetivo, pese a los obstáculos y reveses Goleman (1998 citado en Aicacibar, J. 2001).

## **B). Aptitud social.**

- **La empatía.** Es la capacidad de captar sentimientos necesidades e intereses. Esta empatía comprende cinco aptitudes emocionales.

**Comprender a los demás.** Percibir los sentimientos y perspectivas ajenas, e interesarse activamente por sus preocupaciones.

**Ayudar a los demás a desarrollarse.** Percibir las necesidades de desarrollo de los demás y fomentar su capacidad.

**Orientación hacia el servicio.** Prever, reconocer y satisfacer las necesidades de cliente.

**Aprovechar la diversidad.** Cultivar las oportunidades a través de personas diversas.

**Conciencia política.** Interpretar las corrientes sociales y políticas de los demás. Goleman (1998 citado por Aicacibar, J. 2001).

- **Las habilidades sociales.** Son las habilidades para inducir en los otros las respuestas deseadas. Estas comprenden ocho aptitudes emocionales.

**Comunicación.** Escuchar abiertamente y transmitir mensajes convincentes.

**Influencia.** Implementar tácticas de persuasión efectiva.

**Manejo de conflictos.** Manejar y resolver desacuerdos.

**Liderazgo.** Inspirar y guiar a individuos o grupos.

**Establecer vínculos.** Alimentar las relaciones instrumentales.

**Catalizador de cambios.** Iniciar o manejar los cambios.

**Colaboración y cooperación.** Trabajar con otros para alcanzar objetivos compartidos.

**Habilidades de equipo.** Crear sinergia para trabajar en pos de las metas colectivas. Goleman (1998 citado en Aicacibar, J. 2001).

### **2.2.5 Característica de la persona emocionalmente inteligente.**

- **Actitud positiva.** - Resalta los aspectos positivos por encima de los negativos; valoramos los aciertos que los errores, más las cualidades que los defectos, más lo conseguido que las insuficiencias, más el esfuerzo que los resultados, busca el equilibrio entre la tolerancia y la exigencia.
- **Reconocer los propios sentimientos y emociones.**
- **Se siente capaz de expresar sentimientos y emociones.** - Tanto las consideradas las positivos necesitan ser canalizados a través de un medio de expresión. La persona emocionalmente sabe reconocer el canal más apropiado y el momento oportuno.
- **Es capaz de controlar sentimientos y emociones.** - Sabe encontrar el equilibrio entre expresión y control. Sabe esperar, tolera la frustración.
- **Es empática.** - Se mete con facilidad en la piel del otro, capta sus emociones, aunque no las exprese en palabras sino a través de la comunicación no verbal.
- **Es capaz de tomar decisiones adecuadas.** - El proceso de toma de decisiones integra lo racional y lo emocional. La emoción impide a veces la decisión. Es importante darse cuenta de los factores emocionales presentes en cada decisión de cara a que estas sean apropiadas.

- **Tiene motivación ilusión e interés.** - Todo lo contrario, a la pasividad, al aburrimiento a la desidia. La persona es capaz de motivarse ilusionarse por llegar a metas e interesarse por las personas y las cosas que lo rodean.
- **Autoestima adecuada.** - Sentimientos positivos hacia sí mismo y confianza en sus capacidades para hacer frente a los retos que se encuentre en la vida.
- **Saber dar y recibir.**
- **Tiene valores que dan sentido a su vida.**
- **Es capaz de superar dificultades y frustraciones, aunque hayan sido muy negativas.**
- **Es capaz de integrar polaridades.** - Lo cognitivo y emocional, el hemisferio derecho y el izquierdo, soledad y compañía, tolerancia y exigencia, derechos y deberes.  
([www.laaventuradelavida.net/.../La%.20educacion%20de%20la%20inteligencia%](http://www.laaventuradelavida.net/.../La%.20educacion%20de%20la%20inteligencia%20))

## **2.2.6 Desarrollo de la Inteligencia Emocional.**

### **A) Desarrollo de la autoconciencia.**

Ser conscientes de nuestros sentimientos y comportamientos, así de la percepción que los demás tienen de nosotros. El desarrollo de la autoconciencia está en saber sintonizar con la abundante información de nuestros sentimientos, sensaciones, valoraciones, acciones e intención nos ayuda a comprender como respondemos, nos comportamos, nos comunicamos y funcionamos en diversas situaciones (Hendiré, W. 1998).

## **B). El control de las emociones.**

El control de las emociones es algo muy distinto de supresión. Significa comprenderlas y, luego, utilizar esta comprensión para transformar las situaciones en nuestro beneficio. Primero tomamos conciencia de que nos estamos encolerizando. Luego sintonizamos con nuestro pensamiento, pero luego iniciamos un constructivo dialogo interior.

- **Los componentes de nuestro sistema emocional deben trabajar juntos:** Nuestro sistema emocional está conformado por distintos componentes que para dar un rendimiento óptimo deben trabajar juntos y de manera eficaz en el caso de nuestras emociones los componentes son: Nuestros pensamientos o valoraciones cognitivos, nuestros cambios fisiológicos o respuestas emocionales y nuestros comportamientos o acciones que tendemos.
- **Como hacer que pensamientos, cambios fisiológicos y comportamientos trabajen a nuestro favor:** Hacernos cargo de nuestros pensamientos, el control de la ansiedad y tomar conciencia y control de las pautas de nuestro comportamiento.
- **Adquirir la capacidad de resolver problemas:** Identificar y definir la situación problemática, cambiar nuestra percepción de nuestra situación, generar soluciones alternativas, explorara distintas opciones, definir las mejores estrategias y evaluar los resultados. (Hendiré, W. 1998).

### **C). La auto motivación.**

Es la capacidad del ser humano a cumplir con sus objetivos y trabajos propuestos, como fuente de motivación puede ser la interna (las metas y anhelos) y externos (adquisición de bienes) para satisfacer sus necesidades. (Hendiré, W. 1998).

### **D). Desarrollo de una capacidad de comunicación eficaz.**

La base de cualquier relación es la comunicación. Sin la comunicación bien sea mediante signos, el lenguaje corporal, el correo electrónico o una conversación cara a cara, no hay conexiones y, por tanto, tampoco relaciones. La capacidad de comunicarnos con eficacia es muy importante para la inteligencia emocional y tiene un gran valor en el trabajo. Técnicas que nos permitan comunicarnos con eficacia.

- **Usar la sensibilidad:** Es el elevado desarrollo de la autoconciencia.
- **Exteriorización:** Transmitir con claridad al otro lo que pensamos, sentimos y queremos existen sus fórmulas de exteriorización el reconocimiento de nuestras afirmaciones como nuestras, afirmaciones basadas en los sentidos, afirmaciones interpretativas, afirmaciones de sentimiento, el uso de afirmaciones de interacción y afirmaciones de acción.
- **Asertividad:** Defender nuestras opiniones, ideas y necesidades al mismo tiempo respetamos las de los demás.
- **Atención dinámica:** Escuchar de verdad lo que dicen los demás.

- **Crítico:** Compartir, de forma constructiva, nuestras ideas y sentimientos sobre las ideas y actos de otra persona, así como hacer una y recibir otra.
- **Comunicación de equipo:** Comunicarnos en una situación de grupo, así como fomentar la comunicación productiva de grupo (Hendiré, W. 1998).

### **E) El desarrollo de la experiencia interpersonal.**

Una persona puede ser muy inteligente, trabajadora y conocer bien un área determinada, pero si carece de un adecuado conocimiento de las relaciones interpersonales lo más probable es que no dure. En esta oportunidad individualizaremos las dos capacidades que nos ayudaran a adquirir este conocimiento: La capacidad e adquirir, analizar las relaciones, nos permiten utilizar las características intrínsecas de las relaciones para mejorarlas. La capacidad de comunicarnos a diferentes niveles con el fin de lograr un intercambio d información eficaz.

- **Que es una relación:** Cual sea el tipo de relación de referencia lo que debemos tener en cuenta tres aspectos básicos: cubrir las necesidades de cada parte implicada, mantener la relación a lo largo del tiempo e intercambiar la información sobre los sentimientos, pensamientos e ideas **Como analizar una relación:** Analizar una relación significa examinarla desde diferentes perspectivas para decidir de qué manera hacer que mejore.
- **Como elegir el nivel de comunicación adecuado:** Existen cuatro niveles de comunicación por debajo de este punto máximo,

todos ellos perfectamente alcanzables: fórmulas de cortesía, información objetiva, pensamiento ideas y sentimientos.

- **Como utilizar con eficacia los diferentes niveles:** Identificar el nivel en el que nos encontramos, armonizar nuestro nivel al de nuestros interlocutores y saber cuándo y cómo cambiar de nivel. (Hendiré, W. 1998).

#### **F). Ayudar a los demás a ayudarse a sí mismo.**

El rendimiento de cada uno de las personas afecta a la totalidad de la empresa, por eso es tan importante que los empleados rindan al máximo de sus posibilidades y que ayuden a los demás hacer lo mismo. El conjunto de estas capacidades y su empleo para ayudar a los demás, se denomina asesoría emocional.

- Beneficiar a los demás, a nosotros mismos.
- Como tranquilizar a una persona que esta fuera d control: Usar técnicas de apaciguamiento y reorientar la conversación.
- Escuchar y ser comprensivos: reconocer si aceptamos o no lo que nos están diciendo y ayudar a los demás a aclarar sus sentimientos e ideas.

Ayudar a los demás a planificar y alcanzar sus objetivos. (Hendiré, W. 1998).

### **2.3 Definiciones conceptuales.**

#### **✓ Inteligencia.**

La inteligencia, es la capacidad evolutiva por la cual el individuo es capaz de tomar decisiones dependiendo de su entorno, y mejorar sus condiciones de supervivencia, como individuo, como grupo o como

especie. Esta definición se basa en que no se vive para pensar, sino que se piensa para vivir. Desde el punto de vista de la evolución, los seres más simples reaccionan ante el medio por programación genética, miedos y afinidades instintivas. Un pequeño cambio en estos instintos supone muchas generaciones. Para que la adaptación al medio sea más rápida, son los propios individuos los que han de reprogramar sus comportamientos, aprendiendo del medio y reaccionando en consecuencia, esto es, con inteligencia. (Joomla, 2011)

✓ **Emoción.**

La emoción es un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que predispone a una respuesta organizada. Las emociones se generan como respuesta a un acontecimiento externo o interno. (Bisquerra, R. 2013).

✓ **Inteligencia emocional**

Barón (1997 citado en Gabel, 2015). Define a la inteligencia emocional como un conjunto de conocimientos y habilidades en lo emocional y social que influyen en nuestra capacidad general para afrontar efectivamente las demandas de nuestro medio. Dicha habilidad se basa en la capacidad del individuo de ser consciente, comprender, controlar y expresar sus emociones de manera efectiva.

## **2.4 Hipótesis (generales y específicas).**

Considerando a lo señalado en el libro Metodología de la investigación de Hernández, R.; Fernández, C., y Baptista, P., (2006), refieren que las investigaciones descriptivas no ameritan formulación de hipótesis debido a que es una realidad que recién se va a poner de

manifiesto con la investigación, por lo que no se puede inferir resultados anticipados y por ende formulación de hipótesis.

## **2.5 Variables**

### **2.5.1 Variable Independiente**

**dimensiones, indicadores**

### **2.5.2 Variable Dependiente**

**definición operacional.**

## 2.6 Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	DEFINICIONES OPERACIONALES
	<p><b>(1):</b> Componente Intrapersonal (CIA)</p> <p><b>(2):</b> Componente Interpersonal (CIE)</p> <p><b>(3):</b> Componente de Adaptabilidad (CAD)</p> <p><b>(4):</b> Componente del manejo de Estrés (CME)</p> <p><b>(5):</b> Componente del estado de ánimo en general (CAG)</p>	<p>Es la capacidad de autoanalizarse y actuar de manera correcta en la situación correcta. (Joomla, 2011)</p> <p>Es la capacidad de relacionarse con otras personas. (Joomla, 2011)</p> <p>Es la capacidad para desempeñarse en cualquier ambiente y situación. (Joomla, 2011)</p> <p>Es la capacidad de autocontrolar sus emociones e impulsos. (Joomla, 2011)</p> <p>Es la capacidad de mantener los sentimientos estables. (Joomla, 2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprensión emocional de sí mismo (CM)</li> <li>- Asertividad (AS)</li> <li>- Autoconcepto (AC)</li> <li>- Autorrealización (AR)</li> <li>- Independencia (IN)</li> <li>- Empatía (EM)</li> <li>- Relaciones Interpersonales (RI)</li> <li>- Responsabilidad social (RS)</li> <li>- Solución de problemas (SP)</li> <li>- Prueba de la realidad (PR)</li> <li>- Flexibilidad (FL)</li> <li>- Tolerancia al estrés (TE)</li> <li>- Control de impulsos (CI)</li> <li>- Felicidad (FE)</li> <li>- Optimismo (OP)</li> </ul>	<p>Respuestas a la evaluación de la Inteligencia Emocional a través del inventario de Barón (I-CE)</p>

<p>V2: Profesionales nombrados del hospital Carlos Showing Ferrari- II E.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Servicio de Medicina</li> <li>◆ Servicio de cirugía</li> <li>◆ Servicio de pediatría</li> <li>◆ Servicio de Odonto - estomatología</li> <li>◆ Servicio de Psicología</li> <li>◆ Servicio de gineco-obstetricia</li> <li>◆ Servicio de Enfermería y promoción de la salud.</li> </ul>		<p>Profesión de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Médico (médico cirujano, con especialización en pediatría, con especialización en cirugía) cirujano</li> <li>◆ Cirujano dentista</li> <li>◆ Licenciado en Psicología</li> <li>◆ Obstetricia</li> <li>◆ Licenciado en Enfermería.</li> </ul>	<p>Respuesta al cuestionario de información general.</p>
---	---	--	---	--

## CAPITULO III

### 3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 Método y diseño de investigación.

##### 3.1.1 Método de investigación: Cuantitativo

Esta investigación se caracteriza por obtener resultados numéricos para el análisis estadístico (Hernández, R.; Fernández, C., y Baptista, P., 2006).

##### 3.1.2 Diseño de investigación: Descriptiva

Este tipo de diseño hace referencia a las investigaciones que dan a conocer una realidad, brindando información básica para futuras investigaciones. (Hernández, R.; Fernández, C., y Baptista, P., 2006).

#### 3.2 Tipo y nivel de investigación

##### 3.2.1 Tipo de investigación: No experimental

Son estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Es decir, no se construye ninguna situación, sino que se observa situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes

ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. (Hernández, R.; Fernández, C., y Baptista, P., 2006).

### **3.2.2 Nivel de investigación: Descriptivo simple.**

En este diseño el investigador busca y recoge información contemporánea con respecto a una situación previamente determinada (objeto de estudio), no presentándose la administración o control de un tratamiento. (Hernández, R.; Fernández, C., y Baptista, P., 2006).

#### **Representación Simbólica:**

**M → O**

M = Profesionales nombrados del hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco.

O = Nivel de Inteligencia Emocional.

## **3.3 Población y muestra**

### **3.3.1 Población**

La población de nuestro estudio estuvo conformada por los profesionales nombrados del hospital Carlos Showing Ferrari- II E.

#### **Criterios de inclusión**

- Profesionales nombrados de medicina, odontología, psicología, obstetricia, enfermería.

- Ambos sexos.
- Entre 35 a 65 años
- De los servicios de: Medicina, cirugía, pediatría, Odonto – estomatología, Psicología, Gineco- obstetricia, Enfermería y promoción de la salud.
- Profesionales que firmaron el consentimiento informado.

#### **Criterios de exclusión**

- Profesionales contratados, técnicos, practicantes.
- Menores de 35 años
- Mayores de 65 años
- Profesionales que no firmaron el consentimiento informado.

#### **3.3.2 Muestra**

##### **Tipo de muestreo:**

- Se trabajó con toda la población.
- En total son 43 personas.
- No probabilístico

#### **3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos.**

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
TÉCNICAS DE EVALUACIÓN.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inventario de inteligencia emocional de BarOn.(adaptación-Ugarriza,2003)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ficha textual</li> <li>• Ficha de resumen</li> <li>• Ficha mixta</li> </ul>

<b>DE PROCESAMIENTO DE DATOS</b>	Análisis estadístico - Programa estadístico SPSS
--	--

### 3.4.1 Inventario de inteligencia emocional de BarOn

#### Ficha técnica

- Nombre original : EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory.
- Autor : Reuven BarOn.
- Procedencia : Toronto-Canadá.
- Adaptación peruana : Nelly Ugarriza.
- Administración : Individual o colectiva.
- Duración. : Sin límite de tiempo. Aprox. de 30 a 40 minutos.
- Aplicación. : Sujetos de 15 años a más.
- Puntuación : Calificación manual o computarizada
- Significación : Estructura factorial: Factores componentes y 15 subcomponentes.
- Tipificación. : Baremos peruanos
- Usos : Educacional, clínico, jurídico, médico, laboral y en la investigación. Son potenciales usuarios aquellos profesionales que se desempeñan como consultores de desarrollo organizacional, psicólogos, psiquiatras, médicos, trabajadores sociales, consejeros y orientadores vocacionales

### Validez:

Los diversos estudios de validez del I-CE básicamente están destinados a demostrar cuán exitoso y eficiente es este instrumento en la evaluación de lo que se propone (por ejemplo, inteligencia no cognitiva y sus componentes).

La confiabilidad fue realizada por Nelly Ugarriza, en Lima el año 2001; en la tabla siguiente se presentan los resultados del análisis factorial confirmatoria de segundo orden en la muestra peruana.

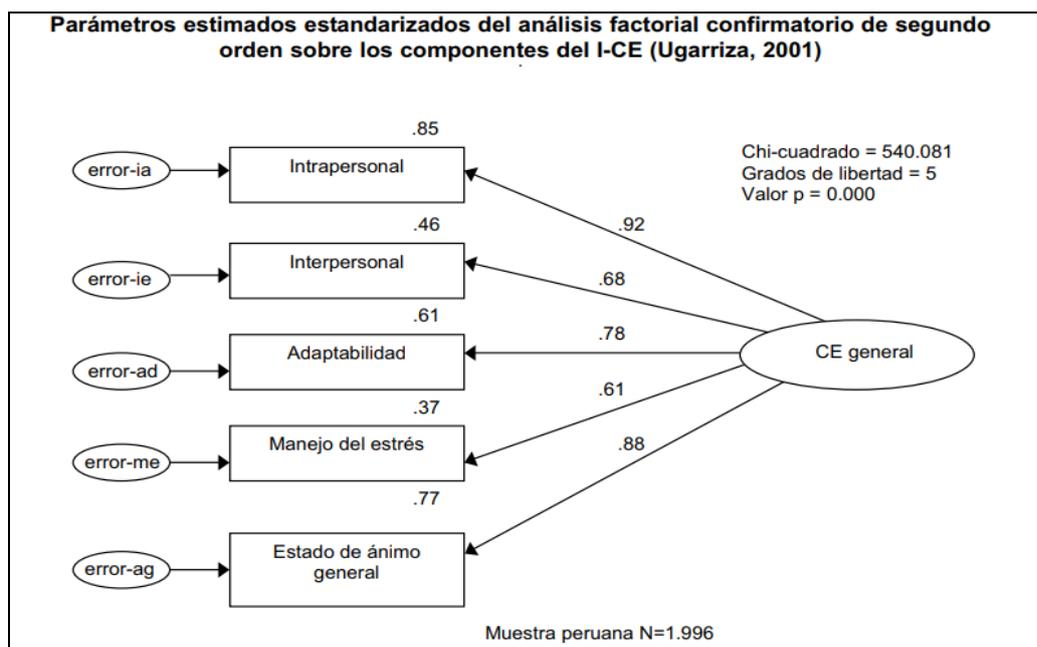
La tabla siguiente muestra las cargas factoriales y comunalidades de los componentes en un único factor subyacente que denominaremos “cociente emocional general” teórico (CEG). Se aprecia que el componente CIA tiene la carga factorial más elevada (0.92) con una proporción de varianza explicada de CEG del 85% seguida de CAG (carga factorial = 0.88; % varianza explicada = 77), CAD (carga factorial = 0.78; % varianza explicada = 61), CIE (carga factorial = 0.68; % varianza explicada = 46 ) y CME (carga factorial = 0.61; % varianza explicada = 37).

<b>Análisis factorial confirmatorio de segundo orden para la muestra peruana</b>					
Componentes	Coefficientes estimados	Error estándar	Razón crítica prueba de hipótesis sobre el parámetro	Coefficientes estimados estandarizados (cargas factoriales)	Correlaciones múltiples cuadradas (comunalidades)
CIA	1.00	0.922	0.850		
CIE	0.418	0.011	38.319*	0.680	0.463
CAD	0.464	0.010	48.407*	0.782	0.611
CME	0.369	0.012	32.013*	0.612	0.374
CAG	0.459	0.007	61.299*	0.879	0.772

\* p < .05

Abreviaturas: componentes: CIA = intrapersonal; CIE = interpersonal; CAD = adaptabilidad; CME = manejo del estrés; CAG = estado de ánimo general.

Los parámetros obtenida con el programa estadístico Amos, la prueba chi cuadrado para verificar el ajuste del modelo resultó significativa, como se aprecia en la figura. De esta manera se verifica la estructura factorial 5 a 1 propuesta por BarOn.



### Confiabilidad:

La confiabilidad fue realizada por Nelly Ugarriza, en Lima el año 2001; indica en qué medida las diferencias individuales de los puntajes en un test pueden ser atribuidos a las diferencias “verdaderas” de las características consideradas. Los estudios de confiabilidad ejecutados sobre el I-CE se han centrado en la consistencia interna y la confiabilidad

retest. Para la muestra peruana los coeficientes alfa de Cronbach se aprecia que la consistencia interna para el inventario total es muy alto: .93; para los componentes del I-CE oscila entre .77 y .91. Los más

bajos coeficientes son para los subcomponentes de flexibilidad .48, independencia y solución de problemas .60. Los 13 factores restantes arrojan valores por encima de .70

## CAPITULO IV

### 4 RESULTADOS

#### 4.1 Procesamiento de datos.

CUADRO N° 01

Profesionales nombrados por componente intrapersonal de la inteligencia emocional del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018

Profesionales  Componente interpersonal 1	TOTAL		
	f1	Fi	%
Muy desarrollada	26	26	60
Buena.	12	38	28
Por mejorar.	5	5	12
<b>Total</b>	<b>43</b>		<b>100</b>

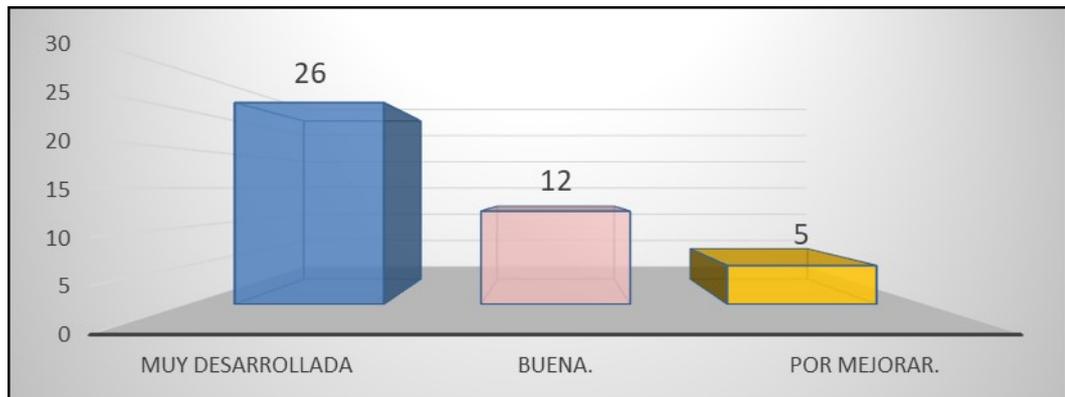
**Cuadro 1 Componente interpersonal 1**

**Fuente:** Administración del Inventario de inteligencia emocional de Bar-On (I-CE).

Elaboración: propia

GRÁFICO N° 01

Profesionales nombrados por componente intrapersonal de la inteligencia emocional del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018



**Gráfico 1 Componentes de interpretación 1**

**Fuente:** Administración del Inventario de inteligencia emocional de Bar-On (I-CE).

Elaboración: propia

**Interpretación**

En el cuadro y gráfico N°01, se aprecia que, en el componente intrapersonal, de 43 profesionales, 26 profesionales se encuentran en la categoría muy desarrollada, que equivale al 60%; 12 profesionales se encuentran en la categoría buena, que equivale al 28% y 5 profesionales se encuentran en la categoría por mejorar, que equivale al 12%.

CUADRO N° 02

Profesionales nombrados por componente interpersonal de la inteligencia emocional del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018

Profesionales Componente interpersonal 2	TOTAL		
	f1	Fi	%
Muy desarrollada	23	23	53
Buena.	15	38	35
Por mejorar.	5	43	12
<b>Total</b>	<b>43</b>		<b>100</b>

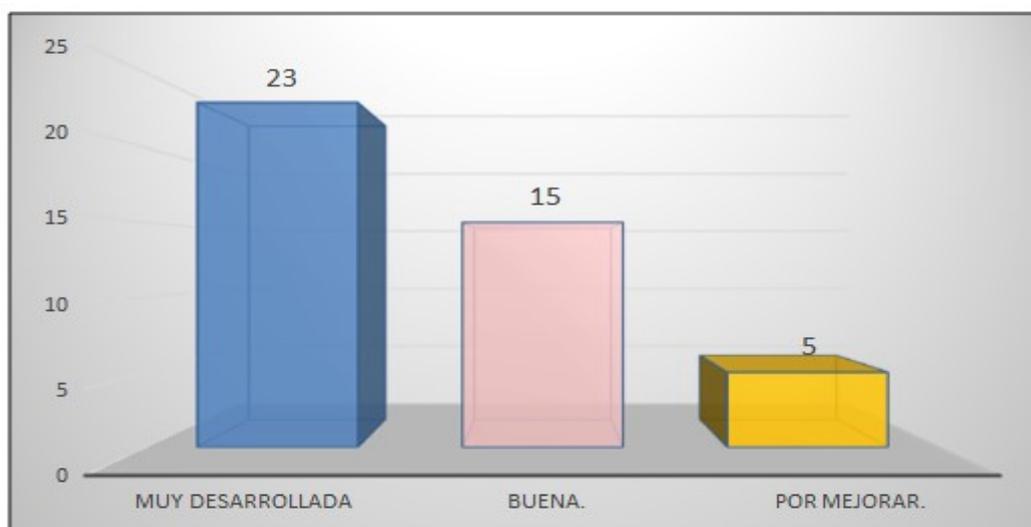
**Cuadro 2 Componente interpersonal 2**

**Fuente:** Administración del Inventario de inteligencia emocional de Bar-On (I-CE).

Elaboración: propia

GRÁFICO N° 02

Profesionales nombrados por componente interpersonal de la inteligencia emocional del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018



**Gráfico 2 Componente interpretación 2**

**Fuente:** Administración del Inventario de inteligencia emocional de Bar-On (I-CE).

Elaboración: propia

## Interpretación

En el cuadro y gráfico N°02, se aprecia que, en el componente interpersonal, de 43 profesionales, 23 profesionales se encuentran en la categoría muy desarrollada, que equivale al 53%; 15 profesionales se encuentran en la categoría buena, que equivale al 35% y 5 profesionales se encuentran en la categoría por mejorar, que equivale al 12%.

CUADRO N° 03

Profesionales nombrados por componente adaptabilidad de la inteligencia emocional del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018

Componente adaptabilidad	Profesionales		
	f1	Fi	%
Muy desarrollada	22	22	51
Buena.	17	39	40
Por mejorar.	4	43	9
<b>Total</b>	<b>43</b>		<b>100</b>

Cuadro 3 Componente adaptabilidad

**Fuente:** Administración del Inventario de inteligencia emocional de Bar-On (I-CE).  
Elaboración: propia

GRÁFICO N° 03

Profesionales nombrados por componente adaptabilidad de la inteligencia emocional del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018

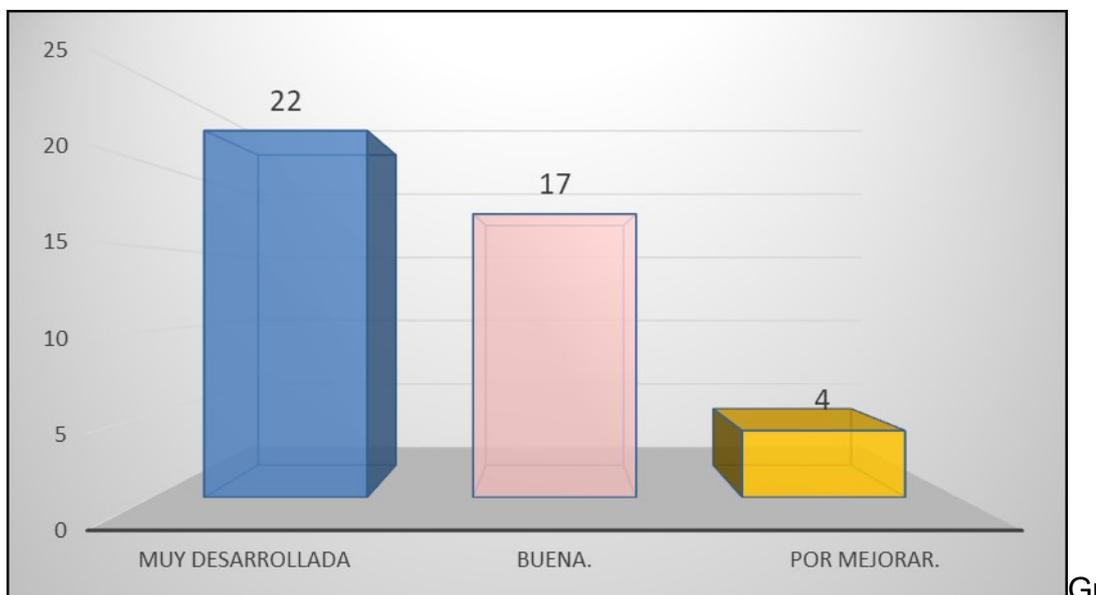


Gráfico 3 componente adaptabilidad

**Fuente:** Administración del Inventario de inteligencia emocional de Bar-On (I-CE).

Elaboración: propia

**Interpretación**

En el cuadro y gráfico N°03, se aprecia que, en el componente adaptabilidad, de 43 profesionales, 22 profesionales se encuentran en la categoría muy desarrollada, que equivale al 51%; 17 profesionales se encuentran en la categoría buena, que equivale al 40% y 4 profesionales se encuentran en la categoría por mejorar, que equivale al 9%.

CUADRO N° 04  
Profesionales nombrados por componente manejo del estrés de la  
inteligencia emocional del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-  
2018

Componente manejo del estrés.	Profesionales		
	f1	Fi	%
Muy desarrollada	22	22	51
Buena.	16	38	37
Por mejorar.	5	43	12
<b>Total</b>	<b>43</b>		<b>100</b>

**Cuadro 4** Componente manejo del estrés

**Fuente:** Administración del Inventario de inteligencia emocional de Bar-On (I-CE).

Elaboración: propia

GRÁFICO N° 04

Profesionales nombrados por componente manejo del estrés de la  
inteligencia emocional del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-  
2018

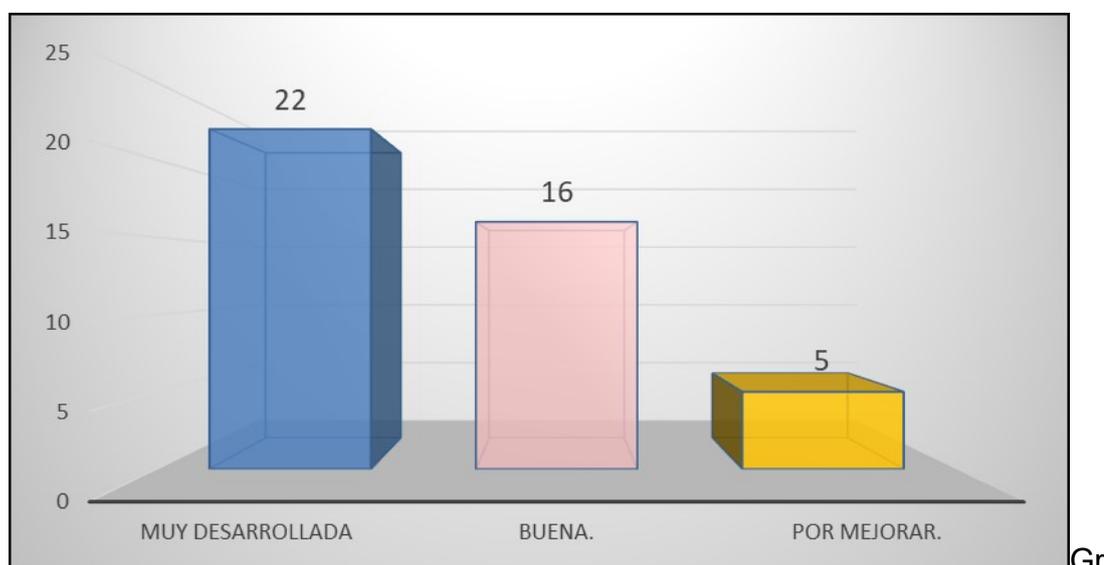


Gráfico 4 Componente manejo del estrés

**Fuente:** Administración del Inventario de inteligencia emocional de Bar-On (I-CE).

Elaboración: propia

**Interpretación**

En el cuadro y gráfico N°04, se aprecia que, en el componente manejo del estrés, de 43 profesionales, 22 profesionales se encuentran en la categoría muy desarrollada, que equivale al 51%; 16 profesionales se encuentran en la categoría buena, que equivale al 37% y 5 profesionales se encuentran en la categoría por mejorar, que equivale al 12%.

CUADRO N° 05

Profesionales nombrados por componente estado de ánimo general de la inteligencia emocional del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco- 2018

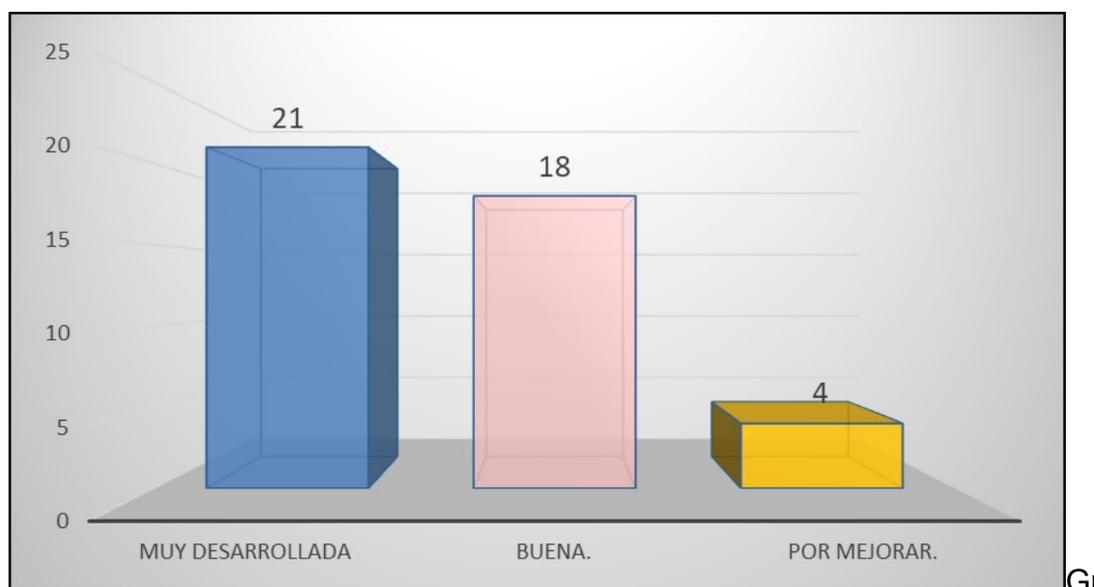
Componente estado de ánimo.	Profesionales	TOTAL		
		f1	Fi	%
Muy desarrollada		21	21	49
Buena.		18	39	42
Por mejorar.		4	43	9
<b>Total</b>		<b>43</b>		<b>100</b>

Cuadro 5 Componente estado de ánimo.

**Fuente:** Administración del Inventario de inteligencia emocional de Bar-On (I-CE).  
Elaboración: propia

GRÁFICO N° 05

Profesionales nombrados por componente estado de ánimo general de la inteligencia emocional del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco- 2018



afico 5 Componente estado de ánimo.

**Fuente:** Administración del Inventario de inteligencia emocional de Bar-On (I-CE).  
Elaboración: propia  
Interpretación

En el cuadro y gráfico N°05, se aprecia que, en el componente estado de ánimo, de 43 profesionales, 21 profesionales se encuentran en la categoría muy desarrollada, que equivale al 49%; 18 profesionales se encuentran en la categoría buena, que equivale al 42% y 4 profesionales se encuentran en la categoría por mejorar, que equivale al 9%.

**CUADRO N° 06**  
Profesionales nombrados por inteligencia emocional del Hospital Carlos

Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018

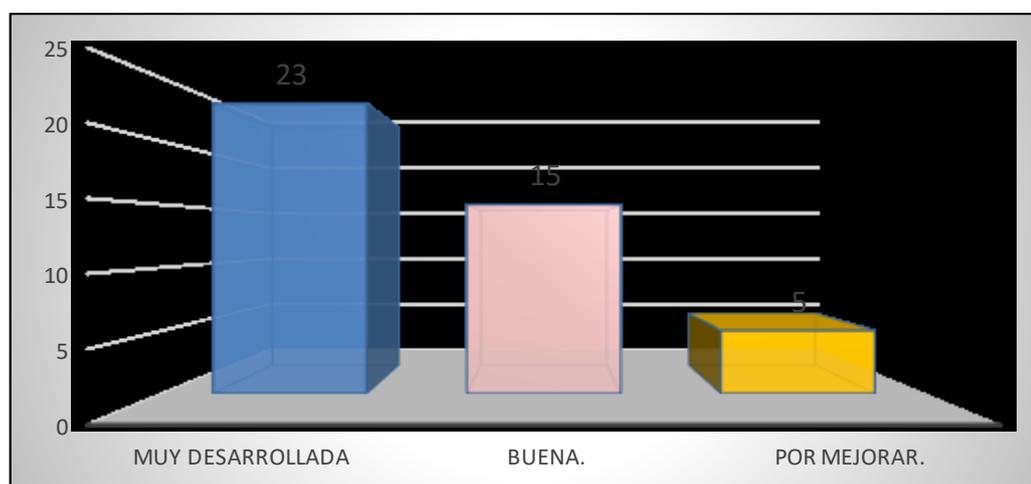
Profesionales Inteligencia emocional	TOTAL		
	f1	Fi	%
Capacidad emocional muy desarrollada	23	23	53
Capacidad emocional adecuada. Buena.	15	38	35
Capacidad emocional por mejorar.	5	43	12
<b>Total</b>	<b>43</b>		<b>100</b>

**Cuadro 6** Inteligencia emocional

**Fuente:** Administración del Inventario de inteligencia emocional de Bar-On (I-CE).  
Elaboración: propia

**GRÁFICO N° 06**  
Profesionales nombrados por inteligencia emocional del Hospital Carlos

Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018



Gr

**Gráfico 6** inteligencia emocional

**Fuente:** Administración del Inventario de inteligencia emocional de Bar-On (I-CE).  
Elaboración: propia

## **Interpretación**

En el cuadro y gráfico N°06, se aprecia que, en el nivel de inteligencia emocional, de 43 profesionales, 23 profesionales se encuentran en la categoría muy desarrollada, que equivale al 53%; 15 profesionales se encuentran en la categoría buena, que equivale al 35% y 5 profesionales se encuentran en la categoría por mejorar, que equivale al 12%.

CUADRO N° 07

Profesionales nombrados por inteligencia emocional según profesión del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018

Profesión	Médico			Cirujano dentista			Licenciado en Psicología			Obstetricia			Licenciado en Enfermería			TOTAL		
	f1	Fi	%	f1	Fi	%	f1	Fi	%	f1	Fi	%	f1	Fi	%	f1	Fi	%
Capacidad emocional muy desarrollada	7	7	16	2	2	5	0	0	0	5	5	12	9	9	21	23	23	53
Capacidad emocional adecuada. Buena.	5	12	12	1	3	2	2	2	5	3	8	7	4	14	9	15	38	35
Capacidad emocional por mejorar.	0	12	0	0	3	0	0	2	0	2	10	5	3	16	7	5	43	12
<b>Total</b>	12		28	3		7	2		5	10		23	16		37	43		100

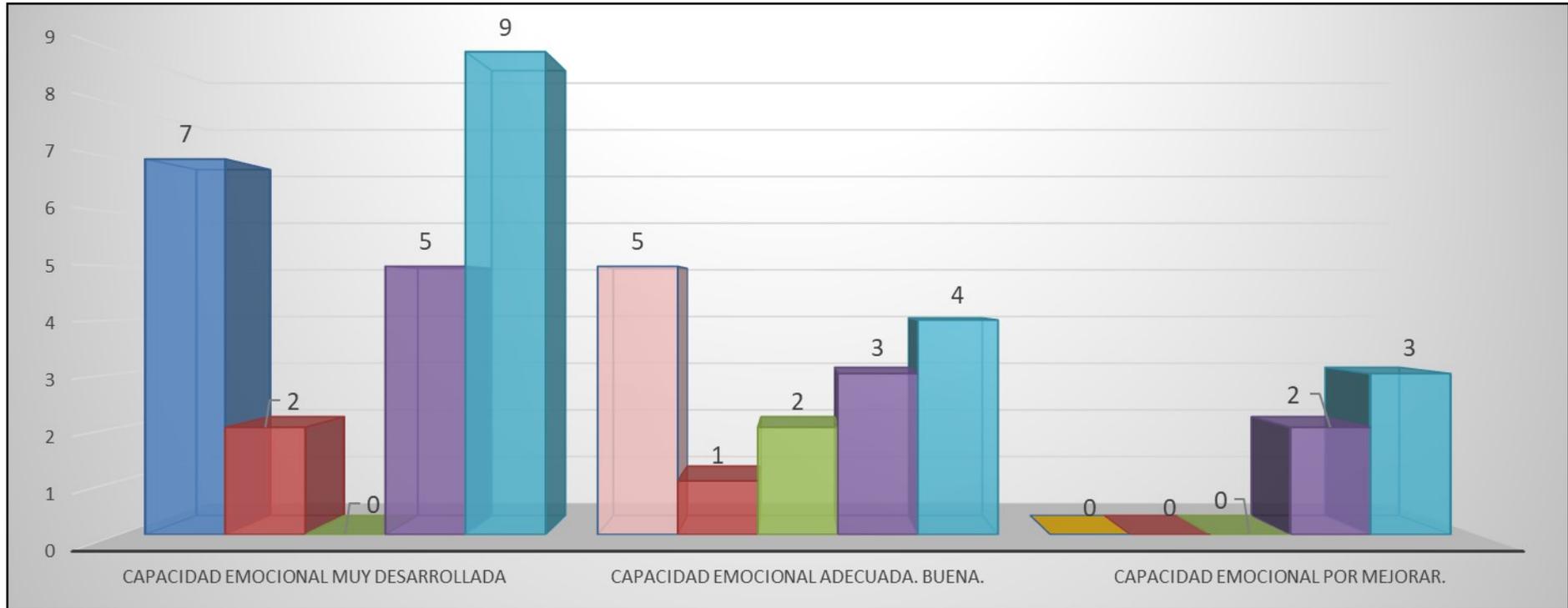
**Cuadro 7 Inteligencia emocional**

**Fuente:** Administración del Inventario de inteligencia emocional de Bar-On (I-CE).

Elaboración: propia

### GRAFICO N° 07

Profesionales nombrados por inteligencia emocional según profesión del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018



**Grafico 7 inteligencia emocional**

**Fuente:** Administración del Inventario de inteligencia emocional de Bar-On (I-CE).

Elaboración: propia

## **Interpretación**

En el cuadro y gráfico N°07, en el nivel de inteligencia emocional por profesional, se aprecia que de los 12 profesionales médicos; 7 profesionales tienen capacidad emocional muy desarrollada; 5 profesionales tienen capacidad emocional adecuada, buena; 0 profesionales tienen capacidad emocional por mejorar; de los 3 profesionales cirujanos dentistas; 2 profesionales tienen capacidad emocional muy desarrollada; 1 profesional tiene capacidad emocional adecuada, buena; 0 profesionales tienen capacidad emocional por mejorar; de los 2 profesionales licenciados en psicología; 0 profesionales tienen capacidad emocional muy desarrollada; 2 profesionales tienen capacidad emocional adecuada, buena; 0 profesionales tienen capacidad emocional por mejorar; de los 10 profesionales obstetras; 5 profesionales tienen capacidad emocional muy desarrollada; 3 profesionales tienen capacidad emocional adecuada, buena; 2 profesionales tienen capacidad emocional por mejorar; de los 16 profesionales enfermeros; 9 profesionales tienen capacidad emocional muy desarrollada; 4 profesionales tienen capacidad emocional adecuada, buena; 3 profesionales tienen capacidad emocional por mejorar.

**CUADRO N° 8**  
Profesionales nombrados según componentes del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018

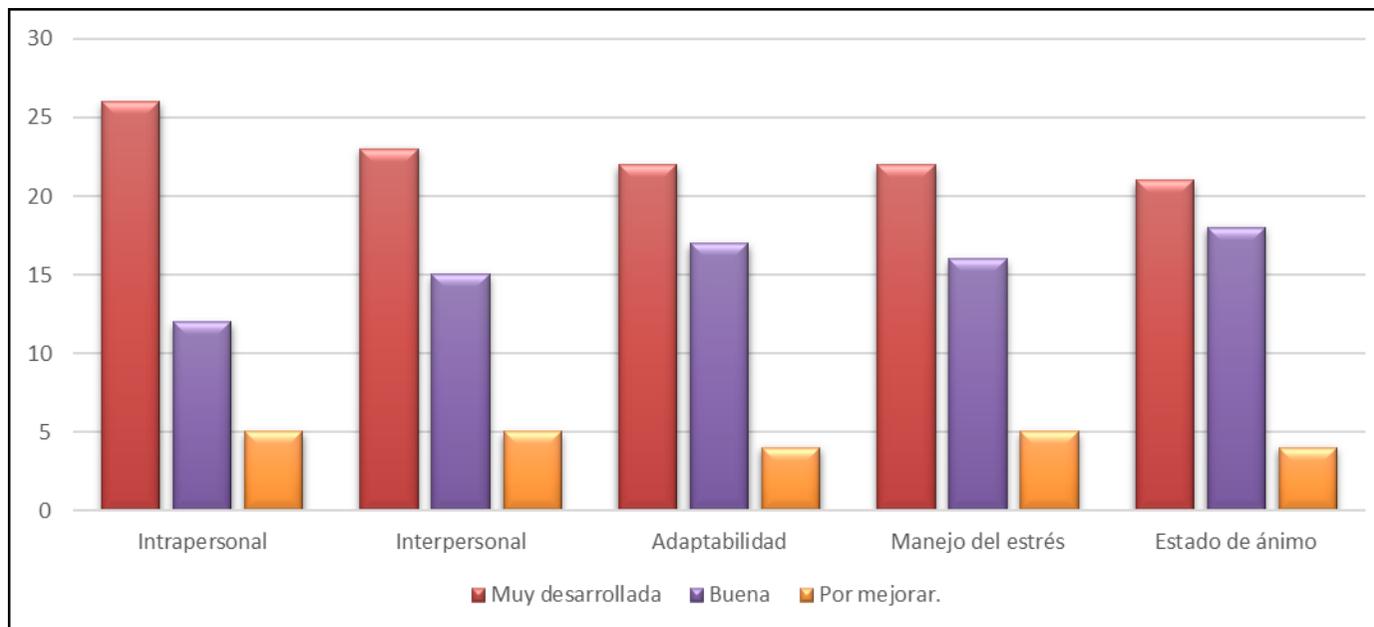
<b>Profesión</b>  <b>Componente</b>	<b>Médico</b>			<b>Cirujano dentista</b>			<b>Licenciado en Psicología</b>			<b>Obstetricia</b>			<b>Licenciado en Enfermería</b>			<b>TOTAL</b>		
	Muy desarrollada	Buena	Por mejorar.	Muy desarrollada	Buena	Por mejorar.	Muy desarrollada	Buena	Por mejorar.	Muy desarrollada	Buena	Por mejorar.	Muy desarrollada	Buena	Por mejorar.	Muy desarrollada	Buena	Por mejorar.
<b>Intrapersonal</b>	6	4	2	1	1	1	1	1	0	4	4	2	14	2	0	26	12	5
<b>Interpersonal</b>	7	5	0	2	1	0	2	0	0	5	3	2	7	6	3	23	15	5
<b>Adaptabilidad</b>	8	4	0	3	0	0	1	1	0	6	4	0	4	8	4	22	17	4
<b>Manejo del estrés</b>	4	7	1	2	1	0	0	1	1	7	3	0	9	4	3	22	16	5
<b>Estado de ánimo</b>	7	4	1	1	2	0	1	0	1	5	4	1	7	8	1	21	18	4
<b>Total</b>	<b>12</b>			<b>3</b>			<b>2</b>			<b>10</b>			<b>16</b>			<b>43</b>		

**Cuadro 8 Administración del Inventario de inteligencia emocional**

**Fuente:** Administración del Inventario de inteligencia emocional de Bar-On (I-CE).

Elaboración: propia

GRÁFICO N° 8  
 Profesionales nombrados según componentes del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018



**Grafico 8 Inventario de Inteligencia emocional**

**Fuente:** Administración del Inventario de inteligencia emocional de Bar-On (I-CE).

Elaboración: propia

## **Interpretación**

En el cuadro y gráfico N°8, de profesionales nombrados según componentes, se aprecia que se aprecia que 12 profesionales son Médico (médico cirujano, con especialización en pediatría, con especialización en cirugía), que equivale al 28%; 3 profesionales son Cirujanos dentistas, que equivale al 7%; 2 profesionales son Licenciados en psicología, que equivale al 5%; 10 profesionales son Obstetras, que equivale al 23% y 16 profesionales son licenciados en enfermería, que equivale al 37%. De los cuales: de los 12 profesionales médicos; 7 profesionales tienen capacidad emocional muy desarrollada; 5 profesionales tienen capacidad emocional adecuada, buena; 0 profesionales tienen capacidad emocional por mejorar; de los 3 profesionales cirujanos dentistas; 2 profesionales tienen capacidad emocional muy desarrollada; 1 profesional tiene capacidad emocional adecuada, buena; 0 profesionales tienen capacidad emocional por mejorar; de los 2 profesionales licenciados en psicología; 0 profesionales tienen capacidad emocional muy desarrollada; 2 profesionales tienen capacidad emocional adecuada, buena; 0 profesionales tienen capacidad emocional por mejorar; de los 10 profesionales obstetras; 5 profesionales tienen capacidad emocional muy desarrollada; 3 profesionales tienen capacidad emocional adecuada, buena; 2 profesionales tienen capacidad emocional por mejorar; de los 16 profesionales enfermeros; 9 profesionales tienen capacidad emocional muy desarrollada; 4 profesionales tienen capacidad emocional adecuada, buena; 3 profesionales tienen capacidad emocional por mejorar.

## CAPITULO V

### 5 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1 Contrastación de los resultados del trabajo de investigación

En la presente investigación 23 profesionales tienen entre 35 a 45 años, de los cuales 12 profesionales tienen entre 46 a 55 años (28%) y 8 profesionales tienen entre 56 a 65 años (19%); siendo el total 43 profesionales (100%); a diferencia de la población evaluada por **Zarate** (2012) que evaluó en conjunto a un grupo conformado por colaboradores de 18 a 65 años, mas no detalla la cantidad por edades, solamente lo señalan en conjunto.

En la investigación 19 profesionales son del sexo masculino (44%) y 24 profesionales son del sexo femenino (56%); a diferencia de la población estudiada por **Pereira** (2012) que señala que el 50% eran del sexo masculino y 50% eran del sexo femenino.

En la investigación 12 profesionales son Médicos (médico cirujano, con especialización en pediatría, con especialización en cirugía), que equivale al 28%; 3 profesionales son Cirujanos dentistas, que equivale al 7%; 2 profesionales son Licenciados en psicología, que equivale al 5%; 10 profesionales son Obstetras, que equivale al 23% y 16 profesionales son licenciados en enfermería, que equivale al 37%; estos resultados son difíciles de comparar con otra investigación debido a que no se cuenta con antecedentes de estudios realizados en centros de salud, solo se tiene a **Arredondo** (2008) que evaluó a obstetras en su totalidad. Así mismo de los 19 profesionales del sexo masculino; 3 profesionales pertenecen al servicio

de medicina,3 profesionales pertenecen al servicio de cirugía, 2 profesionales pertenecen al servicio de pediatría, 2 profesionales pertenecen al servicio de odonto-estomatología, 1 profesional pertenece al servicio de psicología, 3 profesionales pertenecen al servicio de gineco-obstetricia, 3 profesionales pertenecen al servicio de enfermería y promoción de la salud; así mismo de los 24 profesionales del sexo femenino, 2 profesionales pertenecen al servicio de medicina,2 profesionales pertenecen al servicio de cirugía, 0 profesionales pertenecen al servicio de pediatría, 1 profesional pertenece al servicio de odonto-estomatología, 1 profesional pertenece al servicio de psicología, 7 profesionales pertenecen al servicio gineco-obstétrica, 11 profesionales pertenecen al servicio de Enfermería y promoción de la salud.

En el componente intrapersonal, de 43 profesionales, 26 profesionales se encuentran en la categoría muy desarrollada (60%); 12 profesionales se encuentran en la categoría buena (28%) y 5 profesionales se encuentran en la categoría por mejorar (12%). En el componente interpersonal, de 43 profesionales, 23 profesionales se encuentran en la categoría muy desarrollada, que equivale al 53%; 15 profesionales se encuentran en la categoría buena, que equivale al 35% y 5 profesionales se encuentran en la categoría por mejorar, que equivale al 12%. En el componente adaptabilidad, de 43 profesionales, 22 profesionales se encuentran en la categoría muy desarrollada, que equivale al 51%; 17 profesionales se encuentran en la categoría buena, que equivale al 40% y 4 profesionales se encuentran en la categoría por mejorar, que equivale al 9%. En el componente manejo del estrés, de 43 profesionales, 22 profesionales se

encuentran en la categoría muy desarrollada, que equivale al 51%; 16 profesionales se encuentran en la categoría buena, que equivale al 37% y 5 profesionales se encuentran en la categoría por mejorar, que equivale al 12%. En el componente estado de ánimo, de 43 profesionales, 21 profesionales se encuentran en la categoría muy desarrollada, que equivale al 49%; 18 profesionales se encuentran en la categoría buena, que equivale al 42% y 4 profesionales se encuentran en la categoría por mejorar, que equivale al 9%.

En el nivel de inteligencia emocional, de 43 profesionales, 23 profesionales se encuentran en la categoría muy desarrollada, que equivale al 53%; 15 profesionales se encuentran en la categoría buena, que equivale al 35% y 5 profesionales se encuentran en la categoría por mejorar, que equivale al 12%; estos resultados coinciden con lo encontrado por **Ramos** (2017) quien señala que el 50% presenta capacidad adecuada en el componente intrapersonal, 47% capacidad muy desarrollada en el componente adaptabilidad, 55% capacidad muy desarrollada en el componente manejo del estrés y 52% categoría muy desarrollada en el componente estado de ánimo.

En el nivel de inteligencia emocional por sexo, se aprecia que de los 19 profesionales del sexo masculino; 11 profesionales tiene capacidad emocional muy desarrollada, 6 profesionales tiene capacidad emocional adecuada, buena, 2 profesionales tiene capacidad emocional por mejorar; así mismo de los 24 profesionales del sexo femenino, 12 profesionales tiene capacidad emocional muy desarrollada, 9 profesionales tiene capacidad

emocional adecuada, buena, 3 profesionales tiene capacidad emocional por mejorar; en comparación a lo encontrado por **Arredondo** (2008) que encontró que los niveles de inteligencia emocional de los trabajadores del Hospital "Félix Mayorca Soto" es mayoritariamente normal.

En el nivel de inteligencia emocional por profesional, se aprecia que de los 12 profesionales médicos; 7 profesionales tienen capacidad emocional muy desarrollada, 5 profesionales tienen capacidad emocional adecuada, buena, 0 profesionales tienen capacidad emocional por mejorar; de los 3 profesionales cirujanos dentistas; 2 profesionales tienen capacidad emocional muy desarrollada, 1 profesional tiene capacidad emocional adecuada, buena, 0 profesionales tienen capacidad emocional por mejorar; de los 2 profesionales licenciados en psicología; 0 profesionales tienen capacidad emocional muy desarrollada, 2 profesionales tienen capacidad emocional adecuada, buena, 0 profesionales tienen capacidad emocional por mejorar; de los 10 profesionales obstetras; 5 profesionales tienen capacidad emocional muy desarrollada, 3 profesionales tienen capacidad emocional adecuada, buena, 2 profesionales tienen capacidad emocional por mejorar; de los 16 profesionales médicos; 9 profesionales tienen capacidad emocional muy desarrollada, 4 profesionales tienen capacidad emocional adecuada, buena, 3 profesionales tienen capacidad emocional por mejorar; no hay antecedentes con los cuales se pueda hacer comparación la información encontrada, considerándose este como aporte de la investigación. A diferencia de lo encontrado por **Cruz** (2019) que el 75,3% (33 enfermeros) presentaron nivel adecuada de inteligencia emocional.

En general como señala **Aicacibar** (2001), si las personas cuentan con una inteligencia emocional adecuada se demuestra en el desempeño personal, académico, laboral y social; esto coincide con lo encontrado en la presente investigación debido a que el mayor porcentaje (53%) de los profesionales nombrados cuentan con un nivel de inteligencia emocional muy desarrollada.

## CONCLUSIONES

La presente investigación ha realizado la evaluación de 43 profesionales, 23 profesionales tienen entre 35 a 45 años, de los cuales 12 profesionales tienen entre 46 a 55 años (28%) y 8 profesionales tiene entre 56 a 65 años (19%); siendo el total 43 profesionales (100%). Así mismo 19 profesionales son del sexo masculino (44%) y 24 profesionales son del sexo femenino (56%).

Se cumplió con el objetivo general de la investigación en determinar el nivel de Inteligencia Emocional de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018; en el nivel de inteligencia emocional, de 43 profesionales, 23 profesionales se encuentran en la categoría muy desarrollada, que equivale al 53%; 15 profesionales se encuentran en la categoría buena, que equivale al 35% y 5 profesionales se encuentran en la categoría por mejorar, que equivale al 12%; estos resultados son difíciles de comparar con otra investigación debido a que ninguna ha especificado por nivel los puntajes adquiridos por la población estudiada.

En cuanto a los objetivos específicos se obtuvo los siguientes resultados:

- En el nivel del componente intrapersonal los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018; en el componente intrapersonal, de 43 profesionales, 26 profesionales se encuentran en la categoría muy desarrollada (60%); 12 profesionales se encuentran en la categoría buena (28%) y 5 profesionales se encuentran en la categoría por mejorar (12%).

- En el nivel del componente interpersonal de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018; en el componente interpersonal, de 43 profesionales, 23 profesionales se encuentran en la categoría muy desarrollada, que equivale al 53%; 15 profesionales se encuentran en la categoría buena, que equivale al 35% y 5 profesionales se encuentran en la categoría por mejorar, que equivale al 12%.
- En el nivel del componente de adaptabilidad de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018; en el componente adaptabilidad, de 43 profesionales, 22 profesionales se encuentran en la categoría muy desarrollada, que equivale al 51%; 17 profesionales se encuentran en la categoría buena, que equivale al 40% y 4 profesionales se encuentran en la categoría por mejorar, que equivale al 9%.
- Respecto al nivel del componente del manejo del estrés de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018; en el componente manejo del estrés, de 43 profesionales, 22 profesionales se encuentran en la categoría muy desarrollada, que equivale al 51%; 16 profesionales se encuentran en la categoría buena, que equivale al 37% y 5 profesionales se encuentran en la categoría por mejorar, que equivale al 12%.
- En cuanto al nivel del componente del estado de ánimo general de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018; en el componente estado de ánimo, de 43 profesionales, 21 profesionales se encuentran en la categoría muy

desarrollada, que equivale al 49%; 18 profesionales se encuentran en la categoría buena, que equivale al 42% y 4 profesionales se encuentran en la categoría por mejorar, que equivale al 9%.

## **RECOMENDACIONES**

### **AL DIRECTOR DEL HOSPITAL CARLOS SHOWING FERRARI- II E**

- Realizar talleres de desarrollo personal dirigido al personal del hospital.
- Realizar talleres para fortalecer la inteligencia emocional en los trabajadores del hospital.
- Realizar actividades deportivas o de esparcimiento entre el personal que labora en el Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, para favorecer las relaciones interpersonales.
- Acceder a los estudiantes de psicología y demás carreras de salud a poder realizar sus prácticas pre profesionales de internado, así como la realización de investigaciones.
- Realizar talleres para fortalecer la inteligencia emocional en los profesionales Obstetras y licenciados en Enfermería. (en el componente interpersonal, manejo de estrés).

### **A LA COORDINACIÓN DE LA E.A.P. PSICOLOGÍA**

- Ampliar el convenio con el Hospital Carlos Showing Ferrari- II E; debido a que es un buen centro para la realización de prácticas pre-profesionales.
- Fomentar investigaciones en diversos centros de Salud y/o Hospitales, tanto con el personal profesional como con los usuarios para aportar a la comunidad científica.}
- Capacitación a los profesionales obstetras en el manejo de estrés.
- Capacitación a los profesionales médicos licenciados en enfermería y en la relación Interpersonal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aicacibar, J. (2001) Inteligencia Emocional. (4ta. ed.). Buenos Aires: Zeta.
- Arredondo (2008), tesis para magister en salud ocupacional y ambientales, "Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del hospital "Félix Mayorca Soto", realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Bisquerra, R. (2013) Educación emocional. Propuestas para educadores y familias. Bilbao: Desclee de Brouwer.
- Cruz (2019), en su investigación titulada "Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Amarilis – Huánuco 2018";
- Gabel. R, (2005) Los principales modelos de Inteligencia Emocional. Buenos Aires: Zeta.
- Goleman (1999) La Inteligencia emocional. (6ta. ed.). Buenos Aires: Zeta.
- Gómez y cols. (2015), en su estudio de investigación "Ansiedad, depresión y malestar emocional en los profesionales sanitarios de las Unidades de Cuidados Intensivos", España.
- Hendiré, W. (1998). Desarrollo de la inteligencia emocional. Mc Graw Hill. México.
- Hernández, R.; Fernández, C., y Baptista, P., (2006) Metodología de la investigación. (4ta. ed.). D.F.: Mc Graw Hill. México.
- Joomla, (2011) Habilidades de a inteligencia emocional. Mc Graw Hill. México.

- Pereira (2012), en su investigación para obtener el grado de maestro en Psicología Industrial/Organizacional, titulado “Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral” (estudio realizado con el personal de la Empresa Servipuertas S.A. de la ciudad Quetzaltenango)” Tenango, Guatemala.
- Ramos (2017), realizó la investigación titulado Inteligencia emocional y motivación laboral, en el Centro materno infantil Juan Pablo II, perteneciente al distrito de Villa el Salvador, Lima.
- Ugarriza, (2005) Adaptación y estandarización del inventario de inteligencia emocional de Bar-On ICE: NA, en niños adolescentes (2da. ed.). Lima: Amigo.
- Villavicencio (2015) tesis “Asociación entre la depresión y el síndrome de Burnout en médicos residentes e internos de medicina en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en Lima, 2015”, Lima- Perú.
- Zarate (2012) en su investigación para obtener el grado de doctor en Liderazgo organizacional, titulado “Inteligencia Emocional y la actitud de los colaboradores en ambiente laboral. Quetzal Tenango Guatemala”, México.

## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECIFICO	OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICO	VARIABLES	INDICADORES	TIPO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO	TECNICAS E INSTRUMENTOS
“Inteligencia emocional de los Profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018”	<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es el nivel de Inteligencia Emocional de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b> - ¿Cuál es el nivel del componente intrapersonal de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018? - ¿Cuál es el nivel del componente interpersonal de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar el nivel de Inteligencia Emocional de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> - Evaluar el nivel del componente intrapersonal los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018 □ Conocer el nivel del componente interpersonal de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018.</p>	V1. INTELIGENCIA EMOCIONAL.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Componente intrapersonal</li> <li>- Componente Interpersonal</li> <li>- Componente Adaptabilidad</li> <li>- Componente Manejo del estrés</li> <li>- Estado de ánimo</li> </ul>	<p><b>METODO</b> Cuantitativo.</p> <p><b>DISEÑO</b> Descriptivo.</p> <p><b>TIPO</b> No experimental</p> <p><b>NIVEL</b> Descriptivo Simple.</p> <p><b>Representación Simbólica:</b> M O</p> <p>M = Profesionales nombrados del Centro de Salud Carlos Showing Ferrari,</p>	<p><b>Población</b> La población de nuestro estudio estará conformada por los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E</p> <p><b>Criterios de inclusión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesionales nombrados de medicina, odontología, psicología, obstetricia, enfermería.</li> <li>• Ambos sexos.</li> <li>• Entre 35 a 65</li> </ul>	<p><b>Técnicas para la evaluación y elaboración del marco teórico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ficha textual</li> <li>- Ficha de resumen</li> <li>- Ficha mixta</li> <li>- Consentimiento informado</li> <li>- Inventario de BarOn (I-CE).</li> </ul> <p><b>Técnica de procesamiento:</b></p> <p>Análisis estadístico en el programa SPSS</p>

	<p>Huánuco-2018?  - ¿Cuál es el nivel del componente de adaptabilidad de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018?  - ¿Cuál es el nivel del componente del manejo del estrés de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018?  - ¿Cuál es el nivel del componente del estado de ánimo general de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018?</p>	<p>- Identificar el nivel del componente de adaptabilidad de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018.  - Conocer el nivel del componente del manejo del estrés de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018.  - Identificar el nivel del componente del estado de ánimo general de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2018.</p>			<p>Huánuco-2017.  O = Nivel de Inteligencia Emocional.</p>	<p>año  De todas las áreas.</p> <p><b>Criterios de exclusión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesionales contratados, técnicos, practicantes.</li> <li>• Menores de 35 años</li> <li>• Mayores de 65 años</li> </ul> <p><b>Muestra</b>  Se trabajó con toda la población.  En total son 43 personas.</p>	
--	---	---	--	--	--	---	--

## INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE BARON

Iniciales del nombre y apellidos: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Ocupación:

\_\_\_\_\_

Estado

civil:

\_\_\_\_\_

### INTRODUCCIÓN

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permite 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 siempre es mi

caso.

### INSTRUCCIONES

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 un aspa el número.**

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta como 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. **NO** hay límite de tiempo, pero por favor trabaja con rapidez y asegúrate de responder a **TODAS** las oraciones.

<b>PREGUNTAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
2. Me resulta difícil disfrutar de la vida.					
3. Prefiero un tipo de trabajo en el que se me indique todo lo que debe hacer.					
4. Sé cómo manejar 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 cuales son 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 que algo no está bien en mi cabeza.					
13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.					
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
15. Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando.					
16. Me gusta ayudar a la gente.					
17. Me es difícil sonreír.					
18. Soy capaz de comprender cómo se sienten los demás.					
19. Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias.					
20. Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles.					
21. No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para que cosas soy bueno(a).					
22. No soy capaz de expresar mis sentimientos.					
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más profundos.					

24. No tengo confianza en mí mismo(a).					
25. Creo que he perdido la cabeza.					
26. Casi todo lo que hago lo hago con entusiasmo.					
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
28. En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios.					
29. Antes de intentar solucionar un problema me gusta saber más sobre lo que está pasando.					
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.					
32. Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí.					
33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.					
34. Tengo pensamientos positivos para con los demás.					
35. Me es difícil entender como 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 son inexplicables.					
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 capaz de comprender los sentimientos ajenos.					
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 mí mismo(a).					
49. No resisto las situaciones problemáticas.					
50. En mi vida no hago nada malo.					
51. No disfruto lo que hago.					
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más profundos.					
53. La gente no comprende mi manera de pensar.					
54. En general, espero que suceda lo mejor.					
55. Mis amistades 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. Frente a una situación problemática analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero es la correcta.					
61. Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo a encontrar a sus padres, aunque en ese momento tenga otro compromiso.					
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 no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir.					
68. Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear.					
69. Me es difícil relacionarme con los demás.					
70. Me resulta difícil aceptarme tal cual soy.					
71. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.					
72. Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
73. Generalmente pierdo la paciencia.					
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. Generalmente me siento triste.					
78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
79. Nunca he mentado.					
80. En general me siento con ganas para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
81. Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan.					
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 conmigo mismo(a).					
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 respetuoso(a) con los demás.					
91. No estoy muy contento(a) con mi vida.					
92. Prefiero seguir a otros a ser libres.					
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. Tengo tendencia a exagerar.					
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.					
99. Mantengo buenas relaciones con la gente.					
100. Estoy contento(a) con mi cuerpo					
101. Soy una persona muy rara.					
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 los demás.					
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.					
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, tengo problemas para decidir sobre diferentes opiniones para 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.					
123. Nunca tengo un mal día.					
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.					
125. No tengo idea de lo que quiero hacer 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. Mis cualidades superan mis defectos y esto me permite estar contento(a) conmigo mismo(a).					
130. Tengo una tendencia a explotar de rabia 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 que voy a fracasar.					
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					



**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**Facultad de Ciencias de la Salud**  
**Escuela Académico Profesional de Psicología**  
“Psicología, la fuerza que mueve el mundo y la cambia”



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La información que se presenta a continuación tiene como finalidad ayudarle a decidir si Usted quiere participar en un estudio de investigación. Por favor léelo cuidadosamente, si no entiende algo, o si tiene alguna duda, pregúntele a la persona encargada de la investigación:

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

“INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS PROFESIONALES NOMBRADOS DEL HOSPITAL CARLOS SHOWING FERRARI- II E, HUÁNUCO-2018”

**PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Estudiante de Psicología: MENDOZA LUIS, SILVIA LUZ

**LUGAR DONDE SE VA A REALIZAR EL ESTUDIO**

Se realizará en la ciudad de Huánuco, en el Hospital Carlos Showing Ferrari- II E

**OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Determinar el nivel de Inteligencia Emocional de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari- II E, Huánuco-2017.

**BENEFICIOS DE PARTICIPAR EN ESTE ESTUDIO:**

- Usted podrá participar en una investigación en la cual tendrá la oportunidad de dar a conocer sus ideas, sus actitudes y sus sentimientos de una manera libre y confidencial.

**CONFIDENCIALIDAD, PRIVACIDAD DE LOS ARCHIVOS Y ANONIMATO:**

En la siguiente investigación se garantiza los siguientes aspectos:

- ▶ **Privacidad:** La administración de la prueba será personalizada.
- ▶ **Confidencialidad:** En la prueba no se colocará el nombre del participante.
- ▶ **Participación voluntaria:** La decisión de participar en esta investigación es completamente voluntaria. Usted es libre de participar en este estudio así como de retirarse en cualquier momento.

**PREGUNTAS Y CONTACTOS:**

Si tiene cualquier pregunta acerca de esta investigación, puede comunicarse con: Mendoza Luis, Silvia Luz, número de celular 963637492.

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

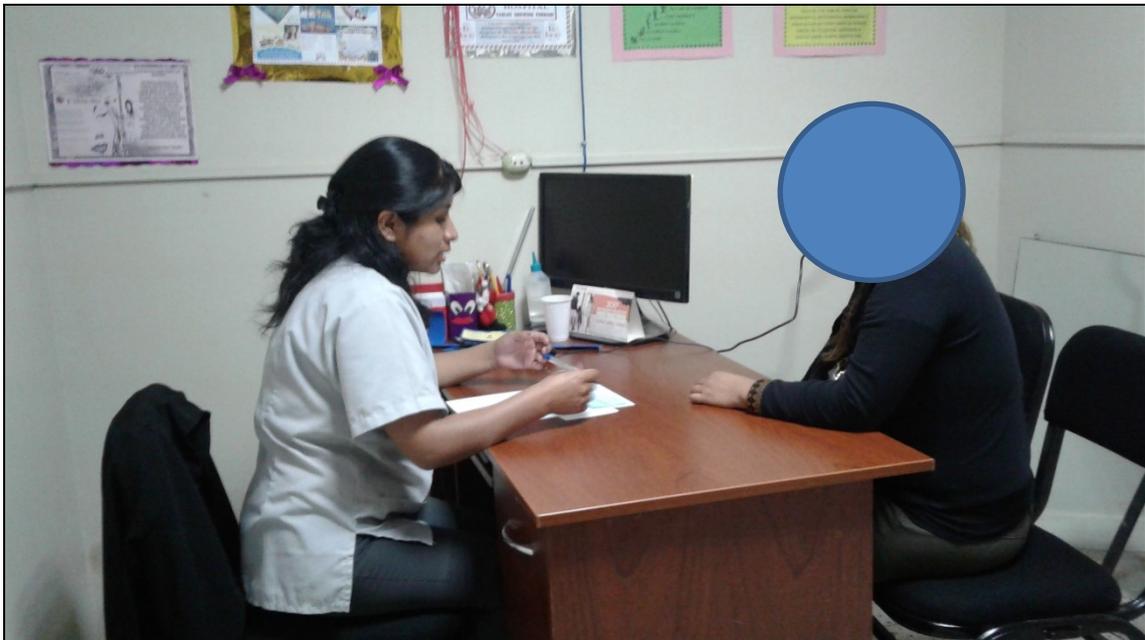
Nombre:.....

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

Mendoza Luis, Silvia Luz



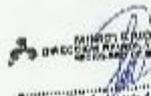
## FOTOS DE LA EVALUACION



Visto la solicitud presentada, por **MENDOZA LUIS SILVIA LUZ**, identificada con DNI 42793466; quien solicita autorización para desarrollo de Proyecto de Tesis de la Escuela Profesional de Psicología; del Convenio vigente con la Universidad de Huánuco, es procedente **ACEPTAR** la realización del mismo, por el período de un mes para la realización del mismo.

Amarilis, 07 Agosto 2017

  
MENDOZA LUIS SILVIA LUZ  
DNI 42793466  
**Comité de Capacitación**  
Micro Red Amarilis

  
MINISTERIO DE SALUD  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - HUÁNUCO  
Mg. Enr. Luis Laguna Añez  
D.R. 14815  
COMITÉ DE CAPACITACIÓN