

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

“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL AFRONTAMIENTO
DEL ESTRES DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE
GESTION EDUCATIVA LOCAL AMBO – 2018”

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

TESISTA

Bach. Katherin Leydine, CABRERA ALIAGA

ASESORA

Mg. Karina Vanessa DIESTRO CALORETTI

**HUÁNUCO – PERÚ
2019**



ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las nueve horas del día seis 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°2278-2019-D-FCS-UDH de fecha 29 de Noviembre 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: "LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL AMBO - 2018.", presentado por la Bachiller doña Katherin Leydine CABRERA ALIAGA, 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 ABROBADO.....por UNANIMIDAD.....con el calificativo cuantitativo de17..... y cualitativo de ...MUY BUENO.....(Art. 54)

Siendo las 10:05.....horas de día 06..., se dio por concluido el acto académico, firmando para constancia los miembros del Jurado.


.....
DRA. JUDITH MARTHA PORTOCARRERO ZEVALLOS
PRESIDENTA


.....
MG. YENNY PRIMITIVA ROJAS PARDO
SECRETARIA


.....
MG. LINCOLN ABAHAM MIRAVAL TARAZONA
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a Dios por su amor y bondad infinita que me permiten hoy seguir adelante a pesar de todas las dificultades presentes a lo largo de mi carrera; a mi ángel en el cielo; mi esposo, por ser el principal cimiento de mi vida profesional, sentó en mi las bases de responsabilidad y deseos de superación, en el tuve el espejo en el cual me quiero reflejar, por sus virtudes infinitas y su gran corazón; a mi hijo por ser mi única motivación, a mi mejor amigo, quien ha sido un gran apoyo durante todo este tiempo; por su desinteresada ayuda, por darme una mano cuando más lo necesite; a los padres de mi esposo por su apoyo incondicional, a mis padres y cada uno de mis hermanos quienes estuvieron conmigo durante los 6 años de mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme dado la vida, por bendecirme, por guiarme y no abandonarme a lo largo de mi existencia, por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Agradezco enormemente a la Universidad de Huánuco por haberme formado profesionalmente en la carrera de psicología, también debo mencionar mi agradecimiento a mi escuela académica profesional de psicología, a cada uno de mis docentes por sus enseñanzas y de la misma forma a cada uno de mis compañeros por todo su apoyo y momentos compartidos en las aulas de nuestra prestigiosa universidad.

De la misma manera agradezco a mi asesora por brindarme todo su apoyo y compartir todos sus conocimientos, para poder desarrollar de manera óptima la tesis.

Finalmente agradezco a mis padres: Carmen, Doris, Remy y Abelardo, por ser los principales promotores de mis sueños por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE GENERAL	iv
INDICE DE TABLAS.....	vii
INDICE DE GRÁFICOS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPITULO I.....	13
1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1 Descripción del problema	13
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general.....	16
1.2.2 Problemas específicos:.....	16
1.3 Objetivo general	17
1.4 Objetivos específicos.....	17
1.5 Justificación de la investigación.....	17
1.6 Limitaciones de la investigación	18
1.7 Viabilidad de la investigación.....	19
CAPITULO II.....	20
2 MARCO TEORICO	20
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.1.1 Internacional	20
2.1.2 Nacional.....	21
2.1.3 Regional.....	22
2.2 Bases teóricas	22

2.2.1	La inteligencia emocional.....	22
2.3	Definiciones conceptuales de términos básicos	49
2.4	Hipótesis.....	51
2.4.1	Hipótesis general:	51
2.4.2	Hipótesis específicas:	51
2.5	Variables.....	52
2.5.1	Variable 1:.....	52
2.5.2	Variable 2.....	52
2.6	Operacionalización de variables.....	52
CAPITULO III.....		54
3	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	54
3.1	Tipo y nivel de investigación.....	54
3.1.1	Enfoque.....	54
3.1.2	Alcance o nivel.....	54
3.1.3	Diseño.....	55
3.2	Población y muestra	55
3.2.1	Población.	55
3.2.2	Muestra.....	56
3.3	Técnicas e instrumentos de correlación de datos.....	57
3.3.1	Para la recolección de los datos	62
3.3.2	Para la presentación de datos.	62
3.3.3	Para el análisis e interpretación de datos.	62
CAPITULO IV		64
4	RESULTADOS.....	64
4.1	Procesamiento de datos	64
4.1.1	Componente intrapersonal.....	64
4.1.2	Componente interpersonal.....	67

4.1.3	Componente adaptabilidad.	70
4.1.4	Componente manejo de estrés	73
4.1.5	Componente estado de ánimo general.	76
4.1.6	Afrontamiento del estrés	79
4.1.7	Componente estilos enfocados en las emociones.	82
4.2	Contrastación de hipótesis	85
4.2.1	Componente otros estilos adicionales de afrontamiento.....	85
4.3	Contrastación de hipótesis	87
CAPITULO V		91
5	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	91
5.1	Contrastación de los resultados del trabajo de investigación	91
5.2	La inteligencia emocional	91
5.2.1	La inteligencia intrapersonal y el afrontamiento al estrés.....	91
5.2.2	La inteligencia interpersonal y el afrontamiento al estrés.....	93
5.2.3	La adaptabilidad y el afrontamiento al estrés.....	94
5.2.4	Manejo del estrés y el afrontamiento	95
5.2.5	Estado de ánimo general y el afrontamiento del estrés.	96
5.3	Afrontamiento del estrés.....	96
5.3.1	Estilos enfocados en el problema.	96
5.3.2	Estilos enfocados en las emociones	97
5.3.3	Componente otros estilos adicionales de afrontamiento.....	97
CONCLUSIONES		99
RECOMENDACIONES.....		101
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		102
ANEXOS.....		104

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de la UGEL Ambo	56
Tabla 2 Muestra de la UGEL Ambo	57
Tabla 3 Componente intrapersonal de la variable inteligencia emocional ...	65
Tabla 4 Componentes interpersonales de la variable inteligencia emocional	68
Tabla 5 Componentes adaptabilidad de la variable inteligencia emocional .	71
Tabla 6 Componentes adaptabilidad de la variable inteligencia emocional	74
Tabla 7 Componente de estado de ánimo general de la variable inteligencia emocional	77
Tabla 8 Estilos enfocados en el problema en la variable afrontamiento del estrés	80
Tabla 9 Estilos enfocados en las emociones del afrontamiento del estrés ..	83
Tabla 10 Otros estilos adicionales de afrontamiento	86

INDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1 Promedio general según la escala en porcentajes, ascendente y descendente de las dimensiones del componente intrapersonal.	67
Grafico 2 . Promedio general según la escala en porcentajes, ascendente y descendente en las dimensiones del componente interpersonal.	70
Grafico 3 . Promedio general según la escala en Porcentajes, ascendentes, descendentes en las dimensiones del componente adaptabilidad	73
Grafico 4 Promedio general según la escala en Porcentajes, ascendentes y descendentes en las dimensiones del componente manejo del estrés	76
Grafico 5 Promedio general según la escala en Porcentajes, ascendentes, descendentes de las dimensiones del componente estado de ánimo general	79
Grafico 6 Promedios y porcentajes de las dimensiones del componente Estilos enfocados en el problema	81
Grafico 7 Promedios y porcentajes de las dimensiones del componente Estilos enfocados en las emociones	84
Grafico 8 Promedios y porcentajes de las dimensiones del componente Otros estilos adicionales de afrontamiento	87

RESUMEN

La investigación tuvo el propósito de relacionar la inteligencia emocional con el afrontamiento del estrés de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Ambo, desarrollando teóricamente las variables en estudio, la metodología fue de tipo de investigación aplicada, nivel correlacional, la población constituida por 46 trabajadores de la UGEL Ambo y la muestra de 32, el diseño no experimental, y las técnicas e instrumentos fueron bibliográficas y de campo. Los resultados permiten concluir que si están asociados la inteligencia emocional con el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo en los componentes **intrapersonal**, constituido por las dimensiones Conocimiento emocional de sí mismo, seguridad, autoestima, auto realización e independencia), con resultados promedios en la escala “A veces es *mi caso*” de 8,6 (26,9 %) **interpersonal**, con las dimensiones Relaciones interpersonales, responsabilidad social, empatía, con resultados promedios en la escala “A veces es *mi caso*” de 7,7 (24,1 %), en el **componente adaptabilidad**, constituido por las dimensiones Solución de problemas, prueba de la realidad, flexibilidad, con resultados promedios en la escala “A veces es *mi caso*” de 10 (31,2 %), en el **componente manejo de estrés**, constituido por las dimensiones tolerancia a la tensión, control de impulsos con resultados promedios en la escala “A veces es *mi caso*” de 8,8 (27,5 %) y en el **componente estado de ánimo general**, constituido por las dimensiones felicidad y optimismo, con resultados promedios en la escala “A veces es *mi caso*” de 7,4 (23,1 %).

Palabras claves. Inteligencia emocional – Afrontamiento - Estrés

ABSTRACT

The researching had the purpose for relating the emotional intelligence with the stress for the workers from the Ambo's educational management unity, developing theoretically the studied variables, the methodology was kind of applied researching, correlational level, the population constituted by 46 workers from Ambo UGEL, and a sample of 32, a non experimental design, the techniques and instruments used were bibliographics applied on field. The results allow us to conclude that if imotional intelligence is associated with the confronting of the stress in workers from the Ambo's Local Educational Management Unity, in intrapersonal components, constituted by the emotional self awareness dimensions, security, self esteem, self realization and the Independence, with average results in "sometimes it is my case" interpersonal scale of 8,6 (26,9%), with interpersonal relationships, social responsibility, empathy, with average results in "sometimes it is my case" sacale of 7,7 (24.1%),in the adaptability component constituted by solving problems dimensions, proof of the reality, flexibility, with average results in "sometimes it is my case" scale of 10 (31.2%), in the stress management component, constituted by the pressure tolerance dimensions, impulse control with average results in "ometimes it is my case" scale of 8.8 (27.5%) and in the general mood component, constituted by the happiness and optimism dimensions, with average results in "sometimes it is my case" scale of 7.4 (23.1%).

Keywords. emotional intelligence - stress for the workers

INTRODUCCIÓN

El ser humano ha sido dotado de las capacidades intelectuales, sociales, científicas, cívicas, éticas y morales que le ayudan a alcanzar el éxito en el proceso del dominio de sí mismo y de cooperación con el entorno, el cual debe ser considerado como tal por una comunidad educativa que se manifiesta en las actitudes y los comportamientos de las personas, cuando laboran en las instituciones. Los cambios sociales de nuestros días han provocado un cuestionamiento total en los sistemas de tratamiento de las personas en el ámbito laboral. Como es natural, ello ha traído diversas consecuencias en los trabajadores que se manifiestan en distintos sentidos entre ellos la enfermedad del siglo el estrés.

La universidad no solo debe dar gran cantidad de conocimientos, pues esto, debido a la explosión de conocimientos en las distintas ciencias, es imposible recibirlo todo, sino que el alumno obtenga fundamentalmente habilidades, destrezas para el ejercicio profesional que le permitan continuar investigando, aprendiendo y perfeccionándose, para ello el docente debe estimular la imaginación creadora y el pensamiento crítico divergente.

En la Escuela académica Profesional de Psicología de la Universidad De Huánuco, la formación profesional del psicólogo debe basarse en conocimientos (instrucción), una cultura en base a valores positivos y éticos (Educación) y el desarrollo profesional (competencias) para una mejor formación profesional, porque ayuda al progreso de una sociedad, a tener conciencia de sus responsabilidades con los retos de la profesión en el presente milenio.

El estudio de la inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés en la UGEL Ambo es importante porque ayuda a la capacidad que tiene una persona de manejar, entender, seleccionar y trabajar sus emociones y las de los demás con eficiencia y generando resultados positivos. Se dividió en capítulos siendo el problema de investigación, donde se formuló el problema, los objetivos y justifico la investigación desde el punto de vista práctico, luego

se sustentó teóricamente las variables en el marco teórico, la metodología de la investigación donde se consideran tipo, nivel, población, muestra, diseño y técnicas e instrumentos de recolección de información, luego se consideran los resultados expresados en tablas y gráficos e interpretados estadísticamente y finalmente la discusión, conclusiones y recomendaciones con las referencias bibliográficas y anexos.

CAPITULO I

1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

Muñoz (2016), sostiene que la Inteligencia Emocional es la capacidad que tiene una persona de manejar, entender, seleccionar y trabajar sus emociones y las de los demás con eficiencia y generando resultados positivos, es decir inteligencia tiene que ver con la habilidad para gestionar bien las emociones.

Los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo, muestran cierta deficiencia en cuanto a saber manejar sus emociones y las de los demás, no son tolerantes, ya que la institución demanda gran cantidad de trabajo y altera el desarrollo laboral y personal de los mismos, y ellos no cuentan con capacidad de automotivación, están esperando alguna recompensa para poder realizar algo, no controlan sus impulsos siendo efusivos ante cualquier situación, no controlan sus estados emocionales, actúan en ciertas ocasiones de manera agresiva, ello los lleva a dar un mal servicio a la institución ya que por ende no presentaran adecuadamente sus habilidades sociales, hace que los trabajadores padezcan o estén altamente estresados y estas debilidades no les permite hacer frente al estrés; ya que al hablar de estrés hablamos de que este es un hecho normal en la vida diaria actual, pero existen algunas estrategias que reducen sus efectos negativos y éstos reciben el nombre de afrontamiento. Afrontamiento, son los esfuerzos que se hacen para controlar, reducir o aprender a tolerar las amenazas que conducen al estrés. (Pérez 2012).

Las personas con alta inteligencia emocional no necesariamente tienen menos emociones negativas, sino que, cuando aparecen, saben manejarlas mejor. Tienen también mayor capacidad para identificarlas y saber qué es lo que están sintiendo exactamente y también una alta capacidad para identificar qué sienten los demás. Al identificar y entender mejor las emociones, son capaces de utilizarlas para relacionarse mejor con los demás (empatía), tener más éxito en su trabajo y llevar vidas más satisfactorias. (Muñoz (2016).

Refiere además que las personas con más éxito son aquellas con una inteligencia emocional más alta, no necesariamente las que tienen un Coeficiente Intelectual (CI) más alto. Esto es debido a que las emociones, cuando no se manejan correctamente, pueden acabar destrozando la vida de una persona, impedirle tener relaciones satisfactorias, limitar su progreso en el trabajo, etc. En general, la inteligencia emocional ayuda a triunfar en todas aquellas áreas de la vida que implican relacionarse con los demás y favorece el mantenimiento de relaciones más satisfactorias, ayuda a mantener una mejor salud al ser capaces de manejar mejor el estrés y las emociones negativas como ansiedad, sin dejar que les afecten en exceso. Si el estrés no es manejado debidamente puede traer resultados negativos para la salud mental, haciendo que la persona sea mucho más vulnerable a los trastornos de ansiedad y depresión.

Muñoz da a entender que la persona que no maneja bien sus emociones tiene muchos más altibajos emocionales y cambios de humor que perjudican sus relaciones y su funcionamiento. Las personas con alta inteligencia emocional son más capaces de expresar lo que sienten a los demás y

entender lo que sienten los otros. Esto les permite comunicarse de manera más efectiva y crear relaciones más profundas, tanto en la vida personal como profesional; es por ello que es sumamente importante ayudar a mejorar todas estas capacidades a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo.

En relación a lo mencionado se puede referir que últimamente se está dando mucha importancia a los factores emocionales incluyéndolos en el óptimo desempeño de las actividades profesionales, en donde cada una de las personas tiene sus diferencias en muchos aspectos y áreas del trabajo pero que como seres humanos están dentro de los principios de la inteligencia emocional. En tal sentido la responsabilidad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo va más allá de las labores diarias que tienen que realizar, ya que si ellos no manejan adecuadamente la inteligencia emocional podría afectar su desempeño laboral, y hasta su vida personal por no tener las capacidades para hacer frente a las dificultades que podrían suscitarse entonces en bien de la institución sería conveniente que estas personas fortalezcan sus habilidades, que comprendan la inteligencia emocional, no solo para el bien de las mismas, sino también para el bien de la institución.

Al laborar de forma adecuada haciendo frente a las dificultades trae éxito a la empresa porque estos laboraran de una mejor manera, ya que los trabajadores están constantemente expuestos a sufrir de estrés debido al trabajo diario que realizan y a la escasa capacidad para manejar ciertas situaciones que puedan suscitarse, entre estas, por ejemplo; muchos de ellos

no tienen horarios fijos de salida y se quedan laborando horas extras, ello también hace que estas personas se estresen fácilmente.

La población puede verse afectada si no desarrolla la inteligencia emocional adecuadamente, llevan a tener dificultades para afrontar el estrés, por ello la investigación pretende ayudar a estas personas hacer el uso adecuado de la inteligencia emocional para un mayor manejo o afrontamiento al estrés, ello mediante estrategias que puedan ayudar a estimular un mejor desarrollo de dicha inteligencia.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

¿Existe relación de la inteligencia emocional con el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo 2018?

1.2.2 Problemas específicos:

- a)** ¿Existe relación entre la inteligencia intrapersonal y el afrontamiento del estrés en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo?
- b)** ¿Existe relación entre la inteligencia interpersonal y el afrontamiento del estrés en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo?
- c)** ¿Existe relación entre adaptabilidad y el afrontamiento del estrés en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo?
- d)** ¿Existe relación entre el manejo y el afrontamiento del estrés en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo?

- e) ¿Existe relación entre el estado de ánimo y el afrontamiento del estrés en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo?

1.3 Objetivo general

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo.

1.4 Objetivos específicos

- a) Asociar la inteligencia intrapersonal con el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo.
- b) Determinar la relación entre la inteligencia interpersonal y el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo.
- c) Relacionar la adaptabilidad y el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo.
- d) Asociar el manejo del estrés y el afrontamiento de este en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo
- e) Analizar la relación entre el estado de ánimo y el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo.

1.5 Justificación de la investigación

Desde el punto de vista teórico fue importante, porque aportó en la profundización de los conocimientos sobre la inteligencia emocional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo, ya que en ocasiones se presentan adversidades tanto a nivel laboral, personal

y social. Según Goleman (1999), las emociones determinan como respondemos, nos comunicamos, funcionamos y nos comportamos. Entonces, estas habilidades que en conjunto constituyen la inteligencia emocional al no ser tomadas en cuenta en nuestra vida diaria, personal y social se verá afectada por el estrés.

En el ámbito práctico, constituye un aporte valioso, ya que los resultados obtenidos permiten facilitar y sugerir a la institución la realización de diferentes talleres para la estimulación del desarrollo de la inteligencia emocional, debido a que ayuda a las personas a tener un mejor afrontamiento al estrés y estuvo orientado a mejorar y fortalecer los niveles de inteligencia emocional y por ende lograr el manejo del estrés ante situaciones difíciles o de la misma vida diaria esto con el fin de prevenir el estrés en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo.

Finalmente, el estudio fue de mucha utilidad o servirá como antecedentes a venideras investigaciones y con ello la iniciación o apertura de mayor investigación en el tema.

1.6 Limitaciones de la investigación

La investigación presentó limitaciones no significativas como los diferentes horarios y ocupaciones de los trabajadores de la UGEL Ambo, esto afecto sobre todo a la hora de la aplicación de los instrumentos.,

1.7 Viabilidad de la investigación

Fue viable ya que se contó con disponibilidad de recursos financieros, humanos y materiales que permitieron realizar la investigación, asimismo se contó con permiso de la institución, y aceptación de los administrativos de la UGEL Ambo, siendo las condiciones favorables por las facilidades y predisposición de los administrativos.

CAPITULO II

2 MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Internacional

García (2015), en *“Relación entre Inteligencia Emocional y Estrategias de Afrontamiento Ante el Estrés”*, concluye que la relación entre los niveles de inteligencia emocional y las diferentes estrategias de afrontamiento, las personas con niveles altos en las dimensiones de la Inteligencia Emocional, utilizan estrategias de afrontamiento para regular las emociones negativas al tiempo que potencian las positivas y que la reparación emocional (capacidad que el sujeto cree poseen para interrumpir y regular los estados emocionales negativos, así como prolongar los positivos) y la claridad emocional (modo en que las personas creen percibir sus emociones) se relacionan con estrategias de afrontamiento más adaptativas, las cuales se basan en la reflexión y en un afrontamiento activo y positivo de los problemas.

Albuerne (2014), en *“Inteligencia Emocional y Estrés percibido en personal educativo”*, concluyó que los adecuados niveles de inteligencia emocional ayudan a afrontar con mayor éxito los contratiempos cotidianos y el estrés laboral al que se enfrenta el personal educativo.

Fleischhacker. (2014), en *“Inteligencia Emocional y Productividad Laboral, en Quetzaltenango”*, concluyó que los trabajadores del

policlínico son productivos, ya que cuentan con diferentes habilidades que forman parte de la inteligencia emocional

2.1.2 Nacional

Castro, Gómez, Lindo y Vega (2017), en *“Estilos de Afrontamiento al Estrés e Inteligencia Emocional en la Mujer Ejecutiva en Lima Metropolitana”*, concluyen que las mujeres centradas en la emoción tendrían mayor inclinación al manejo de estrés, capacidad intrapersonal y capacidad interpersonal.

Huacac, (2014), en *“La Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur en el departamento de Tacna”*, concluye que los niveles altos de inteligencia emocional hacen que los trabajadores tengan un buen desempeño laboral.

Bustamante, Kawakami y Reategui (2010) en *“Inteligencia Emocional y Liderazgo en los Gerentes Bancarios del Perú”*, concluyen que se encontró correlación positiva media entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional. No se encontró correlación significativa entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transaccional; sin embargo, si se encontró correlación negativa débil entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo pasivo-evitativo. También, se encontró una mediana correlación positiva entre la inteligencia emocional, y las variables de resultado de liderazgo (esfuerzo extra, efectividad y satisfacción).

2.1.3 Regional

Ramos, (2015) en *“Inteligencia Emocional y Desempeño laboral en los Docentes de la I.E.I N°32075- Tambogán”*, concluye que existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes, ya que el 65 % presento una capacidad emocional adecuada o buena y el 35 % una capacidad emocional por mejorar.

Lastra, (2015) en *“La inteligencia Emocional y el Afrontamiento del Estrés en la Reserva de un Club social Deportivo de Futbol Profesional de Huánuco”*, concluyó que la inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés se diferencian significativamente, es decir que los datos de la inteligencia emocional se encuentran menos dispersos que el de los modos de afrontamiento, lo que indica que los futbolistas de la reserva del club social deportivo León de Huánuco se asemejan un poco más en su inteligencia emocional que en sus modos de afrontar el estrés, en otras palabras los jugadores de la reserva son muy emocionales, temperamentales lo cual les lleva al poco control emocional.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 La inteligencia emocional.

➤ Origen

El concepto de Inteligencia Emocional, tiene un claro precursor en el concepto de Inteligencia Social del psicólogo Edward Thorndike (1920) quien definió como "la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres, muchachos y muchachas, y actuar sabiamente en las

relaciones humanas" y además de la inteligencia social, existen también otros dos tipos de inteligencias: la abstracta habilidad para manejar ideas y la mecánica habilidad para entender y manejar objetos.

La teoría de 'las inteligencias múltiples' del Dr. Howard Gardner, plantea que las personas tenemos 7 tipos de inteligencia que nos relacionan con el mundo.

a) Inteligencia Lingüística: Es la relacionada con nuestra capacidad verbal, con el lenguaje y con las palabras.

b) Inteligencia Lógica: Tiene que ver con el desarrollo de pensamiento abstracto, con la precisión y la organización a través de pautas o secuencias.

c) Inteligencia Musical: Se relaciona directamente con las habilidades musicales y ritmos.

d) Inteligencia Visual-Espacial: La capacidad para integrar elementos, percibirlos y ordenarlos en el espacio, y poder establecer relaciones de tipo metafórico entre ellos.

e) Inteligencia Kinestésica: Abarca todo lo relacionado con el movimiento tanto corporal como el de los objetos, y los reflejos.

f) Inteligencia Interpersonal: Implica la capacidad de establecer relaciones con otras personas.

g) Inteligencia Intrapersonal: Se refiere al conocimiento de uno mismo y todos los procesos relacionados, como autoconfianza y automotivación.

Esta teoría introdujo dos tipos de inteligencias: la Inteligencia Interpersonal y la Intrapersonal. Gardner definió "La Inteligencia

Interpersonal se construye a partir de una capacidad nuclear para sentir distinciones entre los demás: en particular, contrastes en sus estados de ánimo, temperamentos, motivaciones e intenciones. En formas más avanzadas, esta inteligencia permite a un adulto hábil leer las intenciones y deseos de los demás, aunque se hayan ocultado “, y a la Inteligencia Intrapersonal como "el conocimiento de los aspectos internos de una persona: el acceso a la propia vida emocional, a la propia gama de sentimientos, la capacidad de efectuar discriminaciones entre las emociones y finalmente ponerles un nombre y recurrir a ellas como un medio de interpretar y orientar la propia conducta"

➤ **Modelos tradicionales de inteligencia emocional**

A principios del siglo XX, Thorndike presentó el concepto de la inteligencia social definiéndola como la habilidad de conducirse sabiamente en las relaciones humanas. Posteriormente, este concepto fue retomado por Gardner en su teoría de las inteligencias múltiples. Salovey y Mayer utilizaron esta teoría para acuñar el término inteligencia emocional y fue Goleman quien lo popularizó y divulgó (Trujillo y Rivas, 2005).

El estudio de la inteligencia emocional se ha abordado desde diferentes modelos, entre ellos tenemos modelo de habilidades, mixtos y multifactorial.

➤ **Modelos de habilidades:**

Salovey y Mayer (2001) definieron la inteligencia emocional como la capacidad para identificar y traducir correctamente los signos y eventos emocionales personales y de otros, elaborándolos y produciendo procesos de dirección emocional, pensamiento y comportamiento de manera efectiva y adecuada a las metas personales y el ambiente, es decir es la capacidad del individuo para acceder a sus emociones y guiar los pensamientos adecuadamente para obtener un resultado favorable (Shemueli, 2005). Además, evalúan la inteligencia emocional a partir de un conjunto de habilidades emocionales y adaptativas para el procesamiento de información emocional como:

a) Percibir emociones: capacidad para reconocer de forma consciente las emociones, identificar los sentimientos y ser capaces de darle una etiqueta verbal.

b) Facilitación emocional: capacidad de usar las emociones que faciliten el pensamiento.

c) Comprensión de emociones: capacidad de integrar lo que sentimos dentro del pensamiento y considerar la complejidad de los cambios emocionales.

d) Regulación emocional: capacidad de dirigir y manejar las emociones tanto positivas como negativas de manera correcta.

➤ **Modelo de las competencias emocionales:**

Comprende una serie de competencias que facilitan en las personas el adecuado manejo de las emociones (Boyatzis,

Goleman, Rhee, 2000). De esta manera se formula la inteligencia emocional en términos de la teoría del desarrollo y propone una teoría de desempeño aplicable de manera directa al ámbito laboral y organizacional, centrado en el pronóstico de la excelencia laboral. Por ello, esta perspectiva está considerada una teoría mixta, basada en la cognición, personalidad, motivación, emoción, inteligencia y neurociencia; es decir, incluye procesos psicológicos cognitivos y no cognitivos (Mayer *et al.* 2001).

Los componentes que constituyen este modelo según Goleman son:

- a) Conciencia de uno mismo:** es la conciencia que se tiene de los propios estados internos, los recursos e intuiciones.
- b) Autorregulación:** es el control de estados, impulsos internos y recursos internos.
- c) Conciencia social:** se refiere al conocimiento de los sentimientos, preocupaciones y necesidades de las demás.
- d) Habilidades sociales:** es la habilidad para manejar adecuadamente las relaciones y de esta manera construir saludables lazos sociales.

➤ **Modelo Multifactorial de Bar-On:**

Está fundamentada en las competencias que explican como el individuo se relaciona con las demás personas y con el medio ambiente, se sostiene sobre cinco grandes componentes clave, los cuales engloban a su vez otros factores, creando un total de 15 escalas medibles. (Bar-On, 1997). Estos componentes son:

Componente Factorial Interpersonales:

Empatía: Habilidad de reconocer las emociones, comprender y apreciar los sentimientos de los demás.

Relaciones Interpersonales: Habilidad de establecer y mantener relaciones emocionales satisfactorias, manteniendo la cercanía emocional.

Responsabilidad social: Habilidad de mostrarse como un miembro constructivo del grupo social, mantener las reglas sociales y ser confiable.

Componente Factorial Intrapersonales:

Autoconcepto: Esta habilidad se refiere a respetarse, aceptar y comprenderse, aceptando lo bueno y malo, saber nuestras limitaciones.

Autoconciencia Emocional: Conocer los propios sentimientos, emociones para conocerlos y diferenciarlos y saber el porqué de los mismos.

Asertividad: Habilidad de expresarse los sentimientos, creencias y defender nuestros derechos sin mostrarse agresivo ni pasivo.

Autorrealización: Habilidad para alcanzar nuestra potencialidad y llevar una vida rica y plena, comprometiéndonos con objetivos y metas a lo largo de la vida.

Independencia: Habilidad de automanejarse uno mismo en acciones y pensamiento, sin dejar de consultar a otros para obtener la información necesaria.

Componente Factorial de Adaptabilidad:

Prueba de realidad: Esta habilidad se refiere a la correspondencia entre lo que emocionalmente experimentamos y lo que ocurre objetivamente, es buscar una evidencia objetiva para confirmar nuestros sentimientos sin fantasear ni dejarnos llevar por ellos.

Flexibilidad: Es la habilidad de ajustarse a las cambiantes condiciones del medio, adaptando nuestros comportamientos y pensamientos.

Solución de problemas: La habilidad de identificar y definir problemas, así como generar e implementar soluciones potencialmente efectivas.

Los modelos presentados por diversos autores tienen en común que la inteligencia emocional es importante porque implica la capacidad de identificar y discriminar nuestras emociones y de los demás, la capacidad de manejar y regular esas emociones y utilizarlas de forma adaptativa.

A lo largo del tiempo se ha comprobado que no solo es importante el coeficiente intelectual, sino que la inteligencia emocional también es esencial para el éxito profesional (Goleman, 1995). Para administrar las emociones se debe comenzar con paciencia, dedicación, compromiso y responsabilidad; asimismo, se debe desarrollar el redescubrimiento de talentos y virtudes de uno mismo (Pérez, 2005).

Considero que la inteligencia emocional es una forma de interactuar con nuestro entorno o con el mundo, ya que desde los inicios de la psicología se ha ido demostrando que dicha inteligencia juega un papel

muy importante en la vida de todas las personas, que al poseerla va a contribuir con el mejor desarrollo personal y una mejor calidad de vida.

En el mundo que vivimos se tiene muy en cuenta los sentimientos, y esto engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, la empatía, la agilidad mental, etc. Todas ellas resultan indispensables para una buena adaptación social. Las personas con habilidades emocionales bien desarrolladas tendrán más probabilidades de sentirse satisfechas y ser eficaces en su vida.

El motivo principal de su insuficiencia es que no tienen en cuenta otros tipos de inteligencia, como la inteligencia interpersonal, que es la capacidad para comprender las intenciones, motivaciones y deseos de otras personas y la inteligencia intrapersonal, habilidad para comprenderse a uno mismo y apreciar los sentimientos, temores y motivaciones propios.

Abanto, Higuera y Cueto (2000), y Ugarriza (2003), la inteligencia emocional, es el conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales que influyen en la adaptación y enfrentamiento de las demandas del medio ambiente. Para Goleman (1995), la Inteligencia Emocional es la capacidad que poseen las personas para realizar las siguientes acciones: (motivarse, superar posibles frustraciones, controlar impulsos, regular los propios estados de ánimo, evitar que la angustia interfiera con facultades racionales, tener la capacidad de empatizar y confiar en los demás. Por su parte, Salovey y Mayer (1990) señalaron que la Inteligencia Emocional describe el control de las emociones.

En la actualidad, existe variedad de teorías psicológicas sobre la inteligencia emocional. Una de ellas es la perspectiva biológica-neurológica, que estudia el control de estímulos emocionales y la sensibilidad en ellos (Clore & Ortony, 2000). Otra es la perspectiva psicológica cognitiva, que comprende el significado de los eventos emocionales. Estos se subdividen en los que siguen: social, que define habilidades que ayudan a manejar y actuar a una persona en un contexto social, por lo que la Inteligencia Emocional se ubicaría dentro del ámbito interpersonal (Bar-On, 2000); personalidad, que estudia la influencia del modo de ser en situaciones diferentes (McCrae, 2000); las emociones, que examinan el desarrollo del afecto, según características demográficas y culturales (Roberts, Zeidner, & Mathews, 2001).

Entonces la Inteligencia Emocional viene a ser todo un conjunto de habilidades que posee la persona para ayudarla a tener un mejor control emocional y así se pueda desenvolver de manera adecuada ante cualquier circunstancia de su vida diaria.

Para Goleman (1998) la inteligencia emocional son las competencias emocionales, es decir las capacidades adquiridas basadas en la inteligencia emocional, que dan lugar a un desempeño profesional excelente, los factores que determinan los resultados superiores en el puesto. Cuanto más complejo sea el trabajo, mayor es la importancia de la inteligencia emocional y definió el término Inteligencia Emocional como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones.

Entonces la inteligencia emocional es de suma importancia dentro de una organización ya que ello va a ayudar a la persona a enfrentarse de manera adecuada a los diferentes obstáculos que se le presente y esto hará que la persona se sienta mejor consigo misma y con los demás y de alguna manera esto traerá beneficios a la organización. A un mayor nivel de inteligencia emocional, una mejor capacidad de afrontamiento en la vida.

➤ **Otras teorías basadas en la inteligencia emocional**

a) Teoría evolutiva de la emoción (Charles Darwin):

Charles Darwin, afirmaba que las emociones evolucionaron porque eran adaptativas y permitían a los seres humanos sobrevivir y reproducirse. Por ejemplo, la emoción del miedo obligaba a las personas a luchar o evitar el peligro. Por tanto, de acuerdo con la teoría evolutiva de la emoción, nuestras emociones existen porque nos sirven para sobrevivir. Las emociones motivan a las personas a responder de forma rápida ante un estímulo del ambiente, lo que aumenta las probabilidades de supervivencia. Además, entender las emociones de otras personas o animales también juega un rol crucial en la seguridad y la supervivencia.

b) Teoría de la emoción de Cannon-Bard:

Sostienen que las personas experimentan las reacciones fisiológicas asociadas a las emociones sin sentir la emoción. Por ejemplo, el corazón se puede acelerar porque practicas deporte, no necesariamente por el miedo. Además, la teoría sugiere que las emociones ocurren cuando el tálamo envía un mensaje al cerebro en respuesta a un estímulo, lo que

provoca una reacción fisiológica. Al mismo tiempo, el cerebro también recibe un mensaje sobre la experiencia emocional. Esto ocurre de forma simultánea.

Teoría de la evaluación cognitiva:

El pensamiento debe ocurrir antes que la experiencia de la emoción, afirma que la secuencia de eventos primero implica un estímulo, seguido de una emoción. Por ejemplo, si estás en un bosque y ves un oso, primero pensarás que estás en peligro. Esto provoca la experiencia emocional de miedo y la reacción fisiológica, que puede acabar en huida.

Inteligencia emocional para el trabajo

Una persona que carece de control sobre sus emociones negativas podrá ser víctima de un arrebató emocional que le impida concentrarse, recordar, aprender y tomar decisiones con claridad. El precio que puede llegar a pagar una empresa por la baja inteligencia emocional de su personal es tan elevado, que fácilmente podría llevarla a la quiebra. La nueva sociedad requiere otro tipo de superior cuyo liderazgo no radique en su capacidad para controlar y someter a los otros, sino en su habilidad para persuadirlos y encauzar la colaboración de todos hacia unos propósitos comunes.

En un entorno laboral de creciente profesionalización, donde las personas son muy buenas en labores específicas, pero ignoran el resto de tareas que conforman la cadena de valor, la productividad depende cada vez más de la adecuada coordinación de los esfuerzos individuales. Por esa razón, la inteligencia emocional, que permite implementar buenas

relaciones con las demás personas, es un capital inestimable para el trabajador contemporáneo.

Los trabajadores “estrella” de una organización suelen ser aquellos que han establecido sólidas conexiones en las redes sociales informales y, por lo tanto, cuentan con un enorme potencial para resolver problemas, pues saben a quién dirigirse y cómo obtener su apoyo en cada situación antes incluso de que las complicaciones se presenten, frente a aquellos otros que se ven abocados a ellas por no contar con el respaldo oportuno.

El feedback constituye el nutriente esencial para potenciar la efectividad de los trabajadores. Al proporcionar feedback, hay que evitar siempre los ataques generalizados que van dirigidos al carácter de la persona, como cuando se le llama estúpida o incompetente, pues éstos suelen generar un efecto devastador en la motivación, la energía y la confianza de quien los recibe. Una buena crítica no se ocupa tanto de atribuir los errores a un rasgo de carácter como de centrarse en lo que la persona ha hecho y puede hacer en el futuro. Harry Levinson, un antiguo psicoanalista que se ha pasado al campo empresarial, recomienda, para ofrecer un buen feedback, ser concreto, ofrecer soluciones y ser sensible al impacto de las palabras en el interlocutor.

En los entornos profesionales contemporáneos, la diversidad constituye una ventaja competitiva, potencia la creatividad y representa casi una exigencia de los mercados heterogéneos que comienzan a imperar. Pero para poder sacarle provecho, se requiere la presencia de aquellas habilidades emocionales que favorecen la tolerancia y rechazan los prejuicios. A este respecto, Thomas Pettigrew, subraya una gran dificultad,

pues las emociones propias de los prejuicios se consolidan durante la infancia, mientras que las creencias que los justifican se aprenden muy posteriormente. Así, aunque es factible cambiar las creencias intelectuales respecto a un prejuicio, es muy complejo transformar los sentimientos más profundos que le dan vida.

La investigación sobre los prejuicios pone de relieve que los esfuerzos por crear una cultura laboral más tolerante deben partir del rechazo explícito a toda forma de discriminación o acoso, por pequeña que sea (como los chistes racistas o las imágenes de chicas ligeras de ropa que degradan al género femenino). Existen estudios que han demostrado que cuando, en un grupo, alguien expresa sus prejuicios étnicos, todos los miembros se ven más proclives a hacer lo mismo. Por lo tanto, una política empresarial de tolerancia y de no discriminación no debe limitarse a un par de cursillos de “entrenamiento en la diversidad” en un fin de semana, sino que debe permear todos los espacios de la empresa y constituir una práctica arraigada en cada acción cotidiana. Si bien los prejuicios largamente sostenidos no son fáciles de erradicar, sí es posible, en todo caso, hacer algo distinto con ellos. El simple acto de llamar a los prejuicios por su nombre o de oponerse francamente a ellos establece una atmósfera social que los desalienta, mientras que, por el contrario, hacer como si no ocurriera nada equivale a autorizarlos.

La inteligencia emocional en la empresa

Daniel Goleman realiza una profunda investigación acerca del concepto de inteligencia emocional aplicado al trabajo y demuestra que quienes alcanzan altos niveles dentro de las organizaciones poseen un gran control

de sus emociones, están motivadas y son generadoras de entusiasmo. Saben trabajar en equipo, tienen iniciativa y logran influir en los estados de ánimo de sus compañeros.

Goleman aborda tres grandes temas que se relacionan con el trabajo: las capacidades emocionales individuales, las habilidades para trabajar en equipo y la nueva empresa organizada con inteligencia emocional. Demuestra la importancia de adaptarse a las nuevas condiciones en las empresas modernas, la necesidad del autocontrol en situaciones de estrés y la importancia de ser honesto, integro, responsable. Los gerentes más eficaces son emocionalmente inteligentes debido a su claridad de objetivos, su confianza en sí mismos, su poder de influir positivamente y de leer los sentimientos ajenos.

Desde los cargos iniciales hasta los más altos, el factor clave es la inteligencia emocional. Aptitudes como el autoconocimiento, la seguridad en uno mismo, y el autocontrol, el compromiso, la integridad y la habilidad de comunicarse con eficacia son algunas de las características que analiza Goleman con lucidez e intuición. Gracias al estudio de más de quinientas organizaciones, demuestra que estas capacidades son las requeridas en el mercado de trabajo actual. Mientras más se avanza en la escala de liderazgo, más se percibe la importancia de la inteligencia emocional, la que con frecuencia determina si alguien se incorpora a la empresa o si es despedido, y resulta decisiva para ser ascendido.

Concuerdo que la inteligencia emocional es la clave del éxito, y si las personas son capaces de adaptarse rápidamente a las situaciones externas adecuando su respuesta y pensamiento a dicha situación podrán

tener el manejo de este, lo que hará que la persona se sienta satisfecha porque está manejando la situación de manera inteligente. Entonces podría decir que lo estudiado permite enriquecer de una manera significativa el concepto de Inteligencia Emocional, concepto que no puede vivir ajeno a la felicidad de las personas y a su impacto en los entornos sociales en los que el ser humano se desenvuelve.

Teorías del estrés:

La teoría del estrés centrada en el estímulo

Se interpreta y comprende de acuerdo con las características que se asocian a los estímulos ambientales, pues consideran que éstos pueden desorganizar o alterar las funciones del organismo. Holmes y Rahe han propuesto que los acontecimientos vitales importantes, tales como el casamiento, el nacimiento de un hijo, la jubilación, la muerte de un ser querido, el embarazo, frecuentemente son fuente de estrés porque producen cambios y exigen la adaptación del sujeto citado por Oros y Vogel (Papalia y Wendkos, 1985).

De esta manera el estrés es localizado en el exterior y no en el individuo a quien le corresponde el efecto generado por el estrés. De ahí que la orientación basada en el estímulo sea la más cercana a la idea popular de estrés.

Por otra parte, debido a las diferencias individuales, los estímulos no tienen el mismo efecto estresor en todas las personas. Weits clasificó las situaciones generadoras de estrés más comunes en: procesar información velozmente, estímulos ambientales nocivos, percepción de amenaza, funciones fisiológicas alteradas, aislamiento y encierro, bloqueos y

obstáculos para llegar a una meta, presión grupal y frustración (citado por Sandín, 1995).

➤ **Teoría basada en la interacción.**

Para Lazarus y Folkman (1986) el estrés tiene su origen en las relaciones entre el individuo y el entorno, que el sujeto evalúa como amenazante, y de difícil afrontamiento. Por consiguiente, el concepto fundamental de la teoría Interaccional es el de evaluación cognitiva. *“La evaluación cognitiva es un proceso evaluativo que determina por qué y hasta qué punto una relación determinada o una serie de relaciones entre el individuo y el entorno es estresante”* (p.43). Por tanto, la evaluación es un elemento mediador cognitivo entre las reacciones de estrés y los estímulos estresores. Propone tres tipos de evaluación:

a) Evaluación primaria: se da en cada encuentro con algún tipo de demanda (interna o externa). Es la primera mediación psicológica del estrés.

b) Evaluación secundaria: ocurre después de la primaria, y tiene que ver con la valoración de los propios recursos para afrontar la situación estresante.

c) Reevaluación: se realizan procesos de feedback, permitiendo corregir las evaluaciones previas.

Hablar de estrés para la gran mayoría de personas resulta fácil y difícil a la vez. Fácilmente cualquiera de nosotros podría identificar a una persona con estrés, pero difícilmente nos atrevemos a decir con exactitud lo que en realidad le está sucediendo, y como podría combatirlo, pues bien, estas

teorías nos ayudan a entender un poco más cerca del estrés como se vino iniciando y cómo podemos de cierta forma identificarlo y combatirlo.

Selye, (1982 p 25) a partir de la experimentación con animales, define por primera vez al estrés como "*una respuesta biológica inespecífica, estereotipada y siempre igual, al factor estresante mediante cambios en los sistemas nervioso, endocrino e inmunológico.*"

Así mismo Claude Bernard en 1867, sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar el organismo y que una de las principales características de los seres vivos reside en su poder de mantener la estabilidad de su medio ambiente interno, aunque se modifiquen las condiciones del medio externo.

Aquí llegamos a un concepto clave, "la estabilidad del medio ambiente interno es la condición indispensable para la vida libre e independiente". No cabe duda que lo que distingue y caracteriza la vida y al ser vivo es la facultad de adaptación al cambio. Esto es la afirmación de Bernard quien también dice que uno de los primeros reconocimientos de las consecuencias provocadas por la ruptura del equilibrio en el organismo, o sea de someter a éste al estrés.

Cannon (1992), propuso el término homeostasia (del griego *homoios*, similar y *statis*, posición) para designar los procesos fisiológicos coordinados que mantienen constante el medio interno mediante numerosos mecanismos fisiológicos. Entonces en 1939 adopta el término stress, y se refirió a los "niveles críticos de estrés", los cuales definió como aquellos que podrían provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos.

El estrés es un hecho normal en la vida diaria actual, pero existen algunas estrategias que reducen sus efectos negativos y éstos reciben el nombre de afrontamiento. Afrontamiento, “son los esfuerzos que se hacen para controlar, reducir o aprender a tolerar las amenazas que conducen al estrés”

Fontana (1992) manifiesta que el estrés es “una exigencia a las capacidades de adaptación de la mente y el cuerpo”. Si estas capacidades permiten que la persona controle tal exigencia y disfrute de las situaciones adversas, entonces el estrés es bienvenido y provechoso, de lo contrario sería perjudicial.

Lazarus y Folkman (1986) “el estrés psicológico es el resultado de una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por este como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar”.

Los autores se centran en la relación entre la persona y su entorno, y en la apreciación por parte de la persona de que su entorno le exige demasiado o sobrepasa sus recursos y es perjudicial para su bienestar.

Turcotte (1986), afirma que el estrés es el resultado de las transacciones entre la persona y su entorno, considerando que el origen del estrés puede ser positivo (oportunidad) o negativo (obligación), el resultado es la ruptura de la homeostasis psicológica o fisiológica, desencadenando emociones y movilizandando las energías del organismo.

Sarafino (1999) añadió que el estrés es el estado que aparece cuando las transacciones persona-ambiente dan lugar a que el individuo perciba una discrepancia entre las demandas del ambiente y los recursos de la

persona, pudiendo ser definido como el proceso que se genera ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo a las cuales debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento.

Sterling y Eyer (1988), manifiestan que el desgaste propio del estrés es parte de la naturaleza humana y que las situaciones estresantes, a corto plazo, incluso tienen una función proyectiva ya que nos habilitan para luchar frente a las amenazas, dificultades y obstáculos. El problema reside cuando los estresores son crónicos y dificultan la recuperación del organismo.

Olga y Terry (1997) entienden al estrés como algo negativo, perjudicial o nocivo para el ser humano, ya que produce dolores de cabeza, indigestión, resfriados frecuentes, dolor de cuello y espalda e infelicidad en las relaciones personales más cercanas, además, el estrés puede incapacitar al individuo en el ámbito laboral, provocar crisis nerviosas recurrentes, depresión, ansiedad o incluso dar lugar a la muerte por un ataque al corazón.

Cualquier situación que la persona perciba como una demanda, amenaza o que exija un rápido cambio está propensa al estrés. No obstante, debe recordarse que no todas las situaciones ni todos los factores estresantes son negativos. Por ejemplo, obtener un buen resultado en una prueba académica o ser ascendido en el trabajo puede causar estrés de una forma positiva. Además, dependiendo de la forma en que se perciban los diversos factores estresantes, se producen distintos impactos en las personas (Naranjo, 2009).

Entonces el estrés, *"es la respuesta no específica a toda demanda que se le haga"*, esto implicaría la interacción del organismo con el medio ambiente ya sea éste otro organismo o el medio en que nos desenvolvemos, lo que nos podría llevar a definir el estrés según el estímulo, la respuesta o el concepto estímulo-respuesta.

Según el estímulo: Estrés es la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión.

Según la respuesta: Estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental.

Según el concepto estímulo-respuesta: Estrés es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo.

Aunque comúnmente se considera al estrés como algo perjudicial, la vida sin estrés sería monótona y aburrida, pues le está faltando a la persona humana, la fuerza creadora que puede ser fuente de motivación y paso previo a la concreción de metas.

El estrés no siempre es malo, de hecho, la falta de estrés puede resultar en un estado de depresión, por eso podemos afirmar que existen dos tipos o formas de estrés. Uno de estos es positivo (Eustrés) y el otro es negativo (Distrés)

➤ **Tipos de estrés**

a) Estrés positivo (eustrés)

Si estos cambios que se producen en la persona ante la demanda externa se hacen en armonía, es decir, si las respuestas son adecuadas al estímulo o para explicarlo de otra manera, si están adaptadas a las normas

fisiológicas del sujeto, se habla de Eustrés o buen estrés, indispensable para el desarrollo, el funcionamiento del organismo y la adaptación al medio.

El Eustrés, representa aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor, pero mantiene su mente abierta y creativa. La persona se manifiesta con placer, alegría, bienestar y equilibrio. La persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo, con ganas de satisfacer ante el estresor. Es así que la persona puede manifestar y expresar su talento especial como así también su imaginación e iniciativa.

Entonces el eustrés es un estado en el cual se potencia el mejoramiento del nivel de conocimiento, de las ejecuciones cognitivas que provee la motivación, es indispensable para nuestro funcionamiento y para nuestro desarrollo.

b) Estrés negativo (distrés)

Si las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas, aún agradables, y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo, llegamos al Distrés o mal estrés.

Cada factor de estrés tendrá una respuesta específica de acuerdo al agente causal, pero estará siempre acompañado por "una respuesta complementaria biológica y común a todos esos factores y por lo tanto no específica, es decir, independiente del tipo de factor causante y que se traduce por un conjunto de cambios y de reacciones biológicas y orgánicas de adaptación general.

Organización Mundial de la Salud (OMS) el estrés es "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción". (Lazarus 1966).

➤ **Síndrome general de adaptación (SGA)**

El Síndrome General de Adaptación que poseen las personas y la mayoría de los animales, integrado por un sinnúmero de mecanismos biológicos y fisiológicos que preparan al organismo para la adaptación, la defensa y aún el ataque para lograr la supervivencia en un medio inicialmente hostil y en lucha con factores climáticos, ambientales, animales superiores de los cuales defenderse o más pequeños de los cuales alimentarse; y que es utilizado por humanos y otros seres vivos para adaptarse a la naturaleza.

El Sistema de Adaptación a veces no distingue entre factores realmente agresivos o exigencias de la civilización a una sociedad que evoluciona rápidamente, mucho más rápido que nuestros conceptos y sentimientos.

El estrés es hoy un acompañante privilegiado de nuestra existencia. La correcta utilización de sus mecanismos y el conocimiento de nuestra personalidad podrán llevarnos a la prevención de enfermedades Psicosomáticas y Somato psíquicas.

Hans Selye, "el hombre moderno debe dominar su estrés y aprender a adaptarse, pues de lo contrario se verá condenado al fracaso profesional, a la enfermedad y a la muerte prematura".

➤ **Etapas del SGA:**

Reacción de alarma

Se inicia ante la exposición a estresores que el organismo no está acostumbrado a percibir, a fin de mantener la homeostasis (equilibrio) el

organismo reacciona, como medida preventiva. De esta manera se pasa a la segunda etapa.

Resistencia o adaptación

El organismo pone en juego todos sus componentes para hacer frente al estresor, resistiéndose o bien adaptándose, si se logra el equilibrio deseado ante la exposición del agente estresante, el organismo vuelve a la normalidad y si en cambio no se puede lograr superar los efectos de los Estresores podemos afirmar que estamos pasando a la tercera etapa que es el agotamiento.

Agotamiento

Es cuando el organismo no logra el equilibrio deseado, es decir cuando el agente estresor nos supera. Al llegar a esta etapa, ya no puede mantenerse el estado de adaptación.

➤ **Clasificación de las causas del estrés**

Fisiológicas

Se puede mencionar las causas genéticas, es decir heredadas, las causas congénitas, las enfermedades y lesiones previas como por ejemplo la disminución de la resistencia, es decir, todas aquellas causas individuales de la persona.

Psicológicas y psicosociales

Podemos mencionar la predisposición de la persona, su vulnerabilidad emocional y cognitiva, como asimismo las crisis vitales por edad como por ejemplo la adultez, la tercera edad, también son causas en esta clasificación las relaciones interpersonales conflictivas o insuficientes.

Ambientales societarias

Los cambios sociales y tecnológicos que sufre la persona, en la cual la denominan "Shock del futuro". También pueden ser causas enmarcadas en esta tipología las situaciones económico-políticas como ser la incertidumbre, la inflación, el riesgo de guerra, etc.

Ambientales físicas:

Son causas del estrés, como ejemplo en esta clasificación las temperaturas extremas, la polución, el smog, el ruido, las temperaturas extremas, etc.

➤ **Técnicas preventivas**

a) Generales:

Prepararse ante el estrés: Debe aceptarse como parte inevitable de la vida, deben descubrirse sus causas y circunstancias, debe encararse como un problema a resolver más que como una injusticia y debemos servirnos de él para perfeccionarnos y progresar.

Controlar los factores personales: Debe descansarse adecuadamente, tener el suficiente tiempo para el ocio, procurar el cambio de ambiente, realizar ejercicio físico, tener claros nuestros valores, aumentar el grado de tolerancia frente a la incertidumbre y anticiparse al cambio.

Controlar los factores referentes al trabajo: Debemos establecer prioridades, reduciendo las exigencias, suprimir las actividades que no sean necesarias, programarnos las exigencias, rechazar las exigencias irracionales, elegir cuidadosamente las metas a elegir, terminar los asuntos pendientes, fijándonos objetivos a corto plazo, establecer un horario limitado, expresar nuestras emociones, concretar el papel de cada uno.

b) Técnicas existentes

Fisiológicas: Ayudan a controlar los efectos fisiológicos del estrés. Técnicas de respiración y Técnicas de relajación.

Conductuales: Técnicas que promueven estrategias de comportamiento que sean adaptativas al problema o situación. Entrenamiento asertivo, entrenamiento de habilidades sociales, técnicas de resolución de problemas y por último intervención sobre la organización.

A la hora de intervenir sobre la organización para evitar la aparición del estrés debemos tener en cuenta dos elementos fundamentales:

Condiciones de trabajo estresantes

La percepción por parte de los sujetos de esas condiciones como amenazantes se pueden simplificar en:

Exceso o falta de trabajo.

Rapidez en realizar la tarea.

Necesidad de tomar decisiones.

Fatiga, por esfuerzo físico importante. Viajes largos y numerosos.

Excesivo número de horas de trabajo.

Cambios en el trabajo.

➤ **Efectos del estrés**

Efectos inmediatos

Aquellos que producen en la persona en un corto período de tiempo, normalmente lo podemos expresar en cambios en la conducta del individuo.

Efectos mediatos

Aquellos que producen en la persona en un período de tiempo, a causa de los efectos inmediatos y que perduran en el tiempo, normalmente lo podemos expresar en enfermedades físicas, afecciones, adicciones, disminución en su rendimiento habitual.

Efectos a largo plazo

Aquellos que impactan a un nivel macro-social, económico y político, como por ejemplo disminución de la actividad y rendimiento de la organización con su consecuente costo para las empresas, ausentismo, etc. (Levitini Maribel, 2002).

➤ **El estrés en la empresa**

En el estrés laboral se combinan las respuestas físicas y emocionales nocivas que se producen cuando los requisitos del puesto no coinciden con las capacidades y los recursos o las necesidades del trabajador, o bien, cuando las demandas del trabajo sobrepasan por mucho los límites de capacidad, conocimiento y habilidad de quienes intervienen en la empresa, desde el nivel directivo hasta la planta trabajadora. El estrés laboral puede afectar a la salud mental y física, ocasionando daño. Hay reacciones agudas, como el estrés mismo y la fatiga, conductas contrarias a la conservación de la salud, como el tabaquismo, alcoholismo, apnea y dolencias crónicas, que se pueden manifestar de diversas formas, desde un resfriado-alergia, hasta disfunción de algún órgano; un ejemplo son los trastornos cardiovasculares que se asocian a los horarios ampliados e irregulares, entre otros factores.

Para poder actuar preventivamente e incluso responder efectivamente al factor estrés, se sugiere que las empresas contraten especialistas o acudan a instancias externas que puedan diagnosticar en tiempo y forma las corrientes que podrían tomar las exigencias del mercado (incrementos-decrementos de la demanda del producto o servicio, alza de precio de insumos, oferta del producto-servicio de regiones no usuales, etc.), así como ofrecer talleres, conferencias, cursos o seminarios de actualización a todo nivel y para todo el personal, comenzando por quienes tienen la responsabilidad directiva. (Vera Torres, 2016).

➤ **Afrontamiento al estrés**

El estrés es un hecho normal en la vida, y es imposible evitarlo completamente, pero existen algunas estrategias que reducen sus efectos negativos y estos reciben el nombre de afrontamiento.

Afrontamiento, “son los esfuerzos que se hacen para controlar, reducir o aprender a tolerar las amenazas que conducen al estrés”, lo que significa enfrentar al estrés.

Muchas personas utilizan técnicas inconscientes para enfrentar al estrés, conocidos como mecanismos de defensa, entre ellos la negación y el aislamiento emocional, pero estos mecanismos inconscientes no enfrentan al sujeto a su realidad, solamente ocultan el problema, y en cualquier momento el aparece.

Las estrategias de afrontamiento también tienen vías positivas y podemos incluirlas en dos categorías: una que se centra en el problema y la otra centrada en las emociones.

El afrontamiento centrado en las emociones tiene como característica regular conscientemente las emociones. Ejemplo buscar el lado positivo de una situación. El afrontamiento centrado en el problema persigue un fin: que la persona que tiene estrés desarrolla un plan de acción para enfrentarlo, pero tiene que seguirlo.

La mayoría emplean dos estrategias: centrada en las emociones y centrada en el problema. Cuando creemos que las circunstancias no se pueden modificar empleamos la centrada en las emociones y cuando sentimos que lo podemos modificar utilizamos las centradas en el problema. (Robert y Feldman 2001).

2.3 Definiciones conceptuales de términos básicos

Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional es un conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio; agrupadas en los componentes: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo en general (Barón, 1997).

Goleman (1995) la inteligencia emocional es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones.

Salovey y Mayer (1990), la inteligencia emocional consiste en la habilidad para manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones.

Bar On “La Inteligencia Emocional es la capacidad de entender y encaminar nuestras emociones para que estas trabajen para nosotros y no en contra, lo que nos ayuda a ser más eficaces y a tener éxito en distintas áreas de la vida”. Se sostiene sobre cinco grandes componentes clave, los cuales engloban a su vez cada uno tres factores, creando un total de 15 escalas o factores medibles con la herramienta psicométrica que el mismo ha creado, el EQ-i.

Afrontamiento

Son los esfuerzos que se hacen para controlar, reducir o aprender a tolerar las amenazas que conducen al estrés”. Las estrategias de afrontamiento también tienen vías positivas y podemos incluirlas en dos categorías: una que se centra en el problema y la otra centrada en las emociones.

El afrontamiento centrado en las emociones tiene como característica regular conscientemente las emociones. Ejemplo buscar el lado positivo de una situación.

El afrontamiento centrado en el problema persigue un fin: que la persona que tiene estrés desarrolla un plan de acción para enfrentarlo, pero tiene que seguirlo.

La mayoría de nosotros empleamos las dos estrategias: centrada en las emociones y centrada en el problema. Cuando creemos que las circunstancias no se pueden modificar empleamos la centrada en las emociones y cuando sentimos que lo podemos modificar utilizamos las centradas en el problema. (Robert y Feldman 2001).

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional con el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Ambo.

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Ambo.

2.4.2 Hipótesis específicas:

Hei: Existe relación significativa entre la inteligencia intrapersonal y el afrontamiento del estrés en los trabajadores.

Heo: No existe relación significativa entre la inteligencia intrapersonal y el afrontamiento del estrés en los trabajadores.

Hei: Existe relación significativa entre la inteligencia interpersonal y el afrontamiento del estrés en los trabajadores.

Heo: No existe relación significativa entre la inteligencia interpersonal y el afrontamiento del estrés en los trabajadores.

Hie: Existe relación significativa entre adaptabilidad y el afrontamiento del estrés en los trabajadores.

Hio: No existe relación significativa entre adaptabilidad y el afrontamiento del estrés en los trabajadores.

Hie: Existe relación significativa entre el manejo del estrés y el afrontamiento de este en los trabajadores.

Heo: No existe relación significativa entre el manejo del estrés y el afrontamiento de este en los trabajadores.

Hei: Existe relación significativa entre el estado de ánimo y el afrontamiento del estrés en los trabajadores.

Heo: No existe relación significativa entre el estado de ánimo y el afrontamiento del estrés en los trabajadores.

2.5 Variables

2.5.1 Variable 1:

Inteligencia emocional

2.5.2 Variable 2

Afrontamiento del estrés.

2.6 Operacionalización de variables

(Dimensiones e indicadores)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición
Inteligencia emocional	A) Intrapersonal	A1) Conocimiento emocional de sí mismo.	7, 9, 23, 35, 52, 63, 88 y 116.	1=Nunca es mi caso.
		A2) Seguridad.	22, 37, 67, 82, 96, 111 y 126.	2= Pocas veces es mi caso.
		A3) Autoestima.	11, 24, 40, 56, 70, 85, 100, 114 y 129.	3= A veces es mi caso.
		A5) Auto realización.	6, 21, 36, 51, 66, 81, 95, 110 y 125.	4=Muchas veces es mi caso.
		A5) Independencia.	3, 19, 32, 48, 92, 107 y 121.	5= siempre es mi caso.
	B) Interpersonal	B1) Relaciones interpersonales.	10, 23, 31, 39, 55, 62, 69, 84, 99, 113 y 128.	
		B2) Responsabilidad social.	16, 30, 46, 61, 72, 76, 90, 98, 104 y 119.	
		B3) Empatía.	18, 44, 55, 61, 72, 98, 119 y 124.	

	<p>C) Adaptabilidad</p> <p>D) Manejo del estrés</p> <p>E) Estado de ánimo general</p>	<p>C1) Solución de problemas.</p> <p>C2) Prueba de la realidad.</p> <p>C3) Flexibilidad.</p> <p>D1) Tolerancia a la tensión.</p> <p>D2) Control de impulsos.</p> <p>E1) Felicidad.</p> <p>E2) Optimismo.</p>	<p>1, 15, 29, 45, 60, 75, 89 y 118.</p> <p>8, 35, 38, 53, 68, 83, 88, 97, 112 y 127.</p> <p>14, 28, 43, 59, 74, 87, 103 y 131.</p> <p>4, 20, 33, 49, 64, 78, 93, 108 y 122.</p> <p>13, 27, 42, 58, 73, 86, 102, 117 y 130.</p> <p>2, 17, 31, 47, 62, 77, 91, 105 y 120.</p> <p>11, 20, 26, 54, 80, 106, 108 y 132.</p>	
Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición
Afrontamiento del estrés	<p>A) Estilos de afrontamiento enfocados en el problema.</p> <p>B) Estilos de afrontamiento enfocado en las emociones.</p> <p>C) Otros estilos adicionales de afrontamiento.</p>	<p>A1) Afrontamiento activo.</p> <p>A2) Planificación.</p> <p>A3) Supresión de otras actividades.</p> <p>A4) Postergación del afrontamiento.</p> <p>A5) Búsqueda de apoyo social.</p> <p>B1) Búsqueda de soporte emocional.</p> <p>B2) Reinterpretación positiva y desarrollo personal.</p> <p>B3) La aceptación.</p> <p>B4) Acudir a la religión.</p> <p>B5) Análisis de las emociones.</p> <p>C1) Negación.</p> <p>C2) Conductas inadecuadas.</p> <p>C3) Distracción.</p>	<p>1, 14, 27 y 40.</p> <p>2, 15, 28 y 41.</p> <p>3, 16, 29 y 42.</p> <p>4, 17, 30 y 43.</p> <p>5, 18, 31 y 44.</p> <p>6, 19, 32 y 45.</p> <p>7, 20 33 y 46.</p> <p>8, 21, 34 y 47.</p> <p>9, 22, 35 y 48.</p> <p>10, 23, 36 y 49.</p> <p>11, 24, 37 y 50.</p> <p>12, 25, 38 y 51.</p> <p>13, 26, 39 y 52.</p>	<p>SIEMPRE= SI.</p> <p>NUNCA=NO.</p>

CAPITULO III

3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo y nivel de investigación

Aplicada, porque permitió aplicar las teorías científicas existentes sobre la inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés para solucionar los problemas que afrontan los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Ambo. Sustentado en Sánchez (2009 p16) quien indica que la investigación aplicada es llamada también constructiva o utilitaria, se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se derivan.

El método fue el deductivo por cuanto se partió de principios generales para analizar un hecho particular que es la inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Ambo.

3.1.1 Enfoque.

La investigación es de tipo cuantitativo, por cuanto se midió las variables correlacionadas inteligencia emocional con el afrontamiento del estrés en los trabajadores de la UGEL Ambo

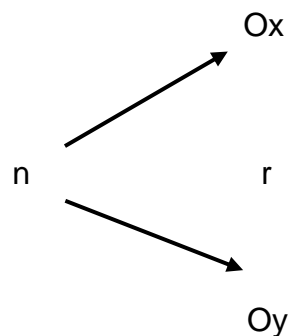
3.1.2 Alcance o nivel.

Descriptivo correlacional, porque se describió y relacionó la inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Ambo. Sustentado en Sánchez (2009 p 17) quien indica que la

investigación descriptiva consiste fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporal espacial determinada y correlacional en Hernández (2004 p 121) el propósito es evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables.

3.1.3 Diseño

Es no experimental transversal o transaccional, pues los datos fueron recolectados en un momento o tiempo único, buscando describir las variables de estudio y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El esquema es el siguiente:



Dónde:

n = Muestra

Ox = Inteligencia emocional

Oy = Afrontamiento del estrés

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población.

Estuvo constituida por 46, trabajadores de la UGEL Ambo, (masculinos 32 y femeninos 14) Sustentado en Hernández Sampieri

(2010, p 65) "una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones".

Tabla 1 Población de la UGEL Ambo

Personal De La UGEL	Edad (años)	Sexo		Total
		M	F	
Trabajadores de la UGEL Ambo	25-60	32	14	46

Nota: Nómina de trabajadores de la UGEL Ambo 2017
Elaboración propia

3.2.2 Muestra.

Se determinó de acuerdo al tipo de muestreo no probabilístico y fue de 32 trabajadores de la UGEL Ambo (masculinos 22 y femeninos 10). Sustentado en Ander, (citado por Tamayo y Tamayo 1998 p 115) la muestra es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población universo o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada. Para la elección de la muestra se procedido según los criterios de inclusión y exclusión siendo los siguientes:

Criterios de inclusión:

Trabajadores registrados de la Unidad de Gestión Educativa local Ambo.

Trabajadores de 25 – 60 años.

Trabajadores de ambos sexos.

Tener las dos evaluaciones ICE BarOn y el COPE.

Criterios de exclusión:

Trabajadores no registrados de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo.

Trabajadores que no tengan la edad de entre 25 – 60 años.

No tener las dos evaluaciones ICE BarOn y el COPE.

Tabla 2 Muestra de la UGEL Ambo

Personal De La UGEL	Edad (años)	Sexo		Total
		M	F	
Trabajadores de la UGEL Ambo	25 - 60	22	10	32

Nota: Nómina de trabajadores de la UGEL Ambo 2017
Elaboración propia

3.3 Técnicas e instrumentos de correlación de datos.

Las técnicas empleadas están sustentadas en Rodríguez Peñuelas, (2008) quien indica que las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

A) Técnicas bibliográficas

Fue a través de la información indirecta con las **técnicas del análisis de contenido y fichaje** donde se recolectó información existente en fuentes bibliográficas y hemerográficas, recurriendo a las fuentes originales éstas fueron libros, revistas especializadas, periódicos, Internet, etc. que fueron redactadas de acuerdo al modelo APA.

Instrumentos bibliográficos:

Fue a través de las fichas; donde se registró la información producto del análisis de los documentos en estudio. Estas fichas fueron **de**

registro o localización (Fichas bibliográficas y hemerográficas) y de **documentación e investigación** (fichas textuales o de transcripción, resumen y comentario).

B) Técnicas de campo

Encuesta

Para obtener información válida y confiable sobre la inteligencia emocional y afrontación del estrés que tienen los trabajadores de la UGEL Ambo.

Instrumento de campo

1) Escala. Para la variable inteligencia emocional

- a)** Nunca es mi caso
- b)** Pocas veces es mi caso
- c)** A veces es mi caso
- d)** Muchas veces es mi caso
- e)** Siempre es mi caso

Escala para la variable afrontamiento del estrés

- a)** Si
- b)** No

2) Cuestionario

Primero se solicitó autorización a la institución y trabajadores de la UGEL Ambo para realizar el trabajo de campo. Seguidamente se pidió el consentimiento de los integrantes de la muestra y luego se aplicó el cuestionario a la muestra seleccionada. Para la aplicación del instrumento se tuvo en cuenta los principios éticos expresados en lo siguiente:

a) Principio de la justicia que significa que todos los trabajadores de la UGEL Ambo tuvieron igualdad de trato reconociendo en los interlocutores reales y los potenciales que se tomó en cuenta a la hora de decidir, sin perder de vista el reconocimiento de valores inherentes al respecto de la dignidad de la persona humana y a los derechos humanos tales como libertad, igualdad, tolerancia y pluralismo.

b) El principio de la autonomía, donde se contó con la autorización de los integrantes de la muestra y fue equitativo respetando su autonomía de aceptar o no aceptar contestar las preguntas del cuestionario.

Se tuvo en cuenta sus decisiones emanadas de sus valores y condiciones personales de participar o no participar en la aplicación del instrumento, reconociendo su libertad individual de dar o no su consentimiento en el proceso de la toma de decisiones y su incidencia en la decisión final, en cumplimiento del derecho a informarse sobre la finalidad de la investigación.

b) Principio de beneficencia y no maleficencia, explicando que no se expondrá a daños o riesgos físicos ni psicológicos a ningún integrante de la muestra que participe en la resolución del instrumento y estuvo dirigida a obtener información sobre la inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés para tomar decisiones y procurar el mayor bien para todos.

Para la variable inteligencia emocional, se empleó Inventario de Cociente Emocional de Barón, el nombre original es EQ-i (Baron Emotional quotient inventory), cuyas características son las siguientes:

Ficha técnica:

Nombre Original: EQ-I Bar0n Emotional Quotient Inventory

Autor: Reuven Bar-0n

Procedencia: Multi-Health Systems Inc.

Traducción y adaptación para uso experimental y de investigación en Perú:

Dra. Zoila Abanto Dr. Leonardo Higuera Lic. Jorge Cueto

Administración: Individual o colectiva.

Duración: entre 20 y 50 minutos aproximadamente.

Aplicación: 16 años en adelante

Significación: evaluación de las aptitudes emocionales de la personalidad como determinantes para alcanzar el éxito general y mantener una salud emocional positiva.

Los componentes de la Inteligencia Emocional medidos por el ICE de Barón:

a) Componentes intrapersonales.

Conocimiento emocional de sí mismo (CM)

Seguridad (SE)

Autoestima (AE)

Autorrealización (AR)

Independencia (IN)

b) Componentes interpersonales.

Relaciones interpersonales (RI)

Responsabilidad social (RS)

Empatía (EM)

c) Componentes de adaptabilidad.

Solución de problemas (SP)

Prueba de la realidad (PR)

Flexibilidad (FL)

d) Componentes del manejo de la tensión.

Tolerancia a la tensión (TT)

Control de los impulsos (CI)

e) Componentes del estado de ánimo general.

Felicidad (FE)

Optimismo (OP)

Así mismo para la variable afrontamiento del estrés se utilizó el **cuestionario de modos de afrontamiento del estrés**, de Carver *et al.* Donde se miden los estilos enfocados en el problema, en la emoción y en otros estilos de afrontamiento, adaptada por Casuso y traducida al español por Salazar (1993) UOPCH. Cuya ficha técnica es la siguiente:

Ficha técnica

Nombre: cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE)

Autor: Carver; *et al*

Año: 1989

Procedencia: Estados Unidos

Estilos: enfocados en el problema, en la emoción y en otros estilos de afrontamiento.

Adaptación: Casuso (1996; en Chau en 1998 en población universitaria en Lima).

Traducción al español: C. Víctor (1993) UOPCH

Tipo de aplicación: individual

Total, de ítems: 52 distribuidos en 13 áreas

Rango de aplicación: de 16 a mas

Materiales: cuestionarios con 52 ítems y plantillas de corrección.

Calificación: de 1 a 4 puntos por cada respuesta

Validez: 0.42 aceptable

Confiabilidad: 0.55 aceptable

3.3.1 Para la recolección de los datos

Los datos fueron presentados en tablas y gráficos tipo barras, los cuales se presentan en la sección de resultados.

3.3.2 Para la presentación de datos.

Los resultados son presentados en gráficos y tablas estadísticas con su respectivo análisis e interpretación considerando el marco teórico. Para la medición de las variables, se utilizó la estadística descriptiva, porcentaje y frecuencia absoluta.

3.3.3 Para el análisis e interpretación de datos.

Los datos obtenidos se revisaron y se codificaron transformándolos a códigos numéricos y se clasificaron de acuerdo a las variables en estudio. El procesamiento fue en base a los programas Excel y SPS, donde se lograron establecer la relación existente entre determinadas características de las variables en estudio Los datos

se analizaron estadísticamente, para la cual se construyó a través de una tabla de contingencia con sus respectivas variables y fue de acuerdo a la escala de medición y el análisis inferencial para comprobar la hipótesis planteada y fue a través de la prueba chi cuadrada.

CAPITULO IV

4 RESULTADOS

4.1 Procesamiento de datos

Comprende 5 componentes como el intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo en general con sus dimensiones respectivas, los resultados se indican en los anexos.

4.1.1 Componente intrapersonal

Constituido por las dimensiones e ítems respectivos **a)** Conocimiento emocional de sí mismo (8 ítems), **b)** seguridad (7 ítem), **c)** autoestima (9 ítems), **d)** auto realización (9 ítems) y **e)** independencia (7 ítems). Resultados que son interpretados según la escala que se indican en el capítulo III marco metodológico y la tabla 01, y expresados en promedios, (X) frecuencias porcentuales, (%), frecuencias porcentuales ascendentes, (f%a) y frecuencias porcentuales descendentes, (f%d) para la comparación entre los extremos de la escala y representados en gráficos.

Tabla 03.

Tabla 3 Componente intrapersonal de la variable inteligencia emocional

ESCALA	COMPONENTE INTRAPERSONAL																				TOTAL			
	CONOCIMIENTO EMOCIONAL DE SI MISMO				SEGURIDAD				AUTOESTIMA				AUTO REALIZACION				INDEPENDENCIA							
	X	f%	f% a	f%d	X	f%	f%a	f%d	X	f%	f%a	f%d	X	f%	f%a	f%d	X	f%	f%a	f%d	X	f%	f%a	f%d
Nunca es mi caso	5,8	18,1	18,1	100,	6,7	20,9	20,9	100,	6,2	19,4	19,4	100,	6,4	20,0	20,0	100,	7,6	23,7	23,7	100,	6,5	20,3	20,3	100,0
Pocas veces es mi caso	8,0	25,0	43,1	81,9	5,6	17,5	38,4	79,1	6,2	19,4	38,8	80,6	5,7	17,8	37,8	80,0	8,7	27,2	50,9	76,3	6,8	21,3	41,6	79,7
A veces es mi caso	8,8	27,5	70,6	56,9	7,6	23,7	62,1	61,6	7,3	22,8	61,6	61,2	10,1	31,6	69,4	62,2	9,4	29,4	80,3	49,1	8,6	26,9	68,5	58,4
Muchas veces es mi caso	6,4	20,0	90,6	29,4	8,4	26,3	88,4	37,9	4,8	15,0	76,6	38,4	5,4	16,9	86,3	30,6	4,0	12,5	92,8	19,7	5,8	18,1	86,6	31,5
Siempre es mi caso	3,0	9,4	100	9,4	3,7	11,6	100,	11,6	7,5	23,4	100,	23,4	4,4	13,7	100,	13,7	2,3	7,2	100,	7,2	4,3	13,4	100,	13,4
Total	32	100,	--	--	32,0	100,			32,0	100,			32,0	100,			32,	100,			32	100,		
Promedio	6,4																							

$gl = 16$

$\alpha = 0,01$

$X^2 c = 31,999$

$X^2 = 13,928.85$

Los resultados según la escala, el mayor promedio general de las 5 dimensiones es “a veces es mi caso” con 26,9 % (8,6), siendo el menor con 13,4 % (X=4,3) “siempre es mi caso” , y comparando los extremos en forma ascendente y descendente, según la escala entre “nunca es mi caso” y “pocas veces es mi caso” obtienen el promedio (X=13,3) con una frecuencia porcentual acumulada (f%a) de 41,6 % con la descendente de “siempre es mi caso” y “muchas veces es mi caso” obtienen el promedio de (X = 10,1) con una frecuencia porcentual descendente (f%d) de 31,5 % existiendo una diferencia entre los extremos de 10,1 % (X=3,2), y si se incluye la escala “a veces es mi caso” se tiene (X= 21,9) una frecuencia porcentual acumulada (f%a) de 68,5 % con promedio descendente de (X= 18,7) y frecuencia porcentual descendente de 58,4 % con una diferencia del promedio (X=3,2) y porcentualmente de 10,1 %.

Respecto a las 5 dimensiones intrapersonales, los mayores promedios los encontramos en la escala “a veces es mi caso” en las dimensiones **auto realización** con 31,6 % (X=10,1), **independencia** 29,4 % (X=9,4) y conocimiento **emocional de sí mismo** con 27,5 % (8,8) y en la dimensión **seguridad** en la escala “muchas veces es mi caso” con 26,3 % (X=8,4) y en la dimensión **autoestima** en la escala “siempre es mi caso” con 23,4 % (X=7,5).

Comparando los extremos en cada dimensión tenemos en la escala “nunca es mi caso” los mayores porcentajes lo obtienen las dimensiones conocimiento emocional de sí mismo 18,1 % (X=5,8), seguridad 20,9 % (X=6,7) auto realización 20,0 % (X=6,4) e independencia 23,7 % (7,6) y solamente en la dimensión autoestima el mayor porcentaje lo obtiene “siempre es mi caso” con 23,4 % (X=7,5) (Tabla 01).

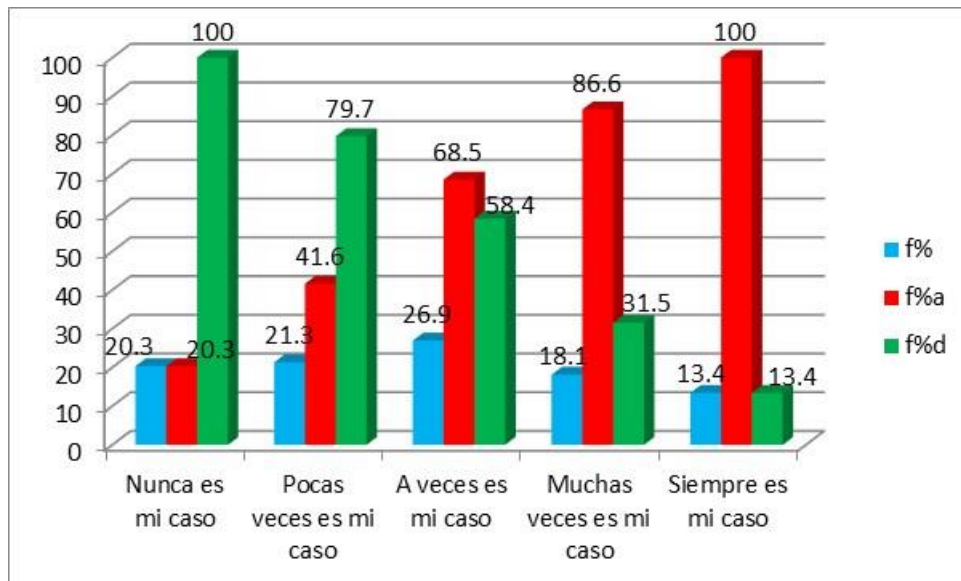


Gráfico 01. Promedio general según la escala en porcentajes, ascendente y descendente de las dimensiones del componente intrapersonal

4.1.2 Componente interpersonal.

Constituido por las dimensiones e ítems respectivos **a)** Relaciones interpersonales (11 ítems), **b)** responsabilidad social (10 ítem), **c)** empatía (8 ítems). Resultados que son interpretados según la escala que se indican en el capítulo III marco metodológico y en la tabla 02, y expresados en promedios, (X) frecuencias porcentuales, (%), frecuencias porcentuales ascendentes, (f%a) y frecuencias porcentuales descendentes, (f%d) para la comparación entre los extremos de la escala y representados en gráficos.

Tabla 4 Componentes interpersonales de la variable inteligencia emocional

ESCALA	COMPONENTE INTERPERSONAL												TOTAL			
	RELACIONES INTERPERSONALES				RESPONSABILIDAD SOCIAL				EMPATIA							
	X	f%	f%a	f%d	X	f%	f%a	f%d	X	f%	f%a	f%d	X	f%	f%a	f%d
Nunca es mi caso	5,9	18,4	18,4	100,0	6,7	20,9	20,9	100,0	5,1	15,9	15,9	100,0	5,9	18,4	18,4	100,
Pocas veces es mi caso	6,2	19,4	37,8	81,6	5,4	16,9	37,8	79,1	7,3	22,8	38,7	84,1	6,3	19,7	38,1	81,6
A veces es mi caso	8,6	26,9	64,7	62,2	7,6	23,8	61,6	62,2	7,0	21,9	60,6	61,3	7,7	24,1	62,2	61,9
Muchas veces es mi caso	4,7	14,7	79,4	35,3	5,6	17,5	79,1	38,4	7,6	23,7	84,3	39,4	6,0	18,7	80,9	37,8
Siempre es mi caso	6,6	20,6	100,	20,6	6,7	20,9	100,	20,9	5,0	15,7	100,	15,7	6,1	19,1	100,	19,1
Total	32	100,0			32	100,0			32,	100,			32	100,0		
Promedio																

gl = 8 α = 0,01 $\chi^2 c = 20,090$ $\chi^2 = 6,857.49$

Los resultados según la escala, el mayor promedio general de las tres dimensiones es *“a veces es mi caso”* con 24,1 % ($X=7,7$), siendo el menor con 18,4 % ($X=5,9$) *“nunca es mi caso”*, y comparando los extremos en forma ascendente y descendente según la escala entre *“nunca es mi caso”* y *“pocas veces es mi caso”* que obtienen el promedio ($X=12,2$) con una frecuencia porcentual acumulada ($f\%a$) 38,1 % con la descendente *“siempre es mi caso”* y *“muchas veces es mi caso”* 37,8 % $X= (12,1)$ existiendo una diferencia entre los extremos de 0,3 % ($X=0,1$), y si se incluye la escala *“a veces es mi caso”* se tiene ($X= 19,9$) una frecuencia porcentual acumulada de ($f\%a$) de 62,2 % con promedio descendente de ($X= 19,8$) y frecuencia porcentual descendente de 61,9 % con una diferencia del promedio ($X=0,1$) y porcentualmente de 0,3 %.

Respecto a las 3 dimensiones interpersonales los mayores promedios los encontramos en la escala *“a veces es mi caso”* en las dimensiones relaciones interpersonales con 26,9 % ($X=8,6$), responsabilidad social 23,8 % ($X=7,6$) y *“muchas veces es mi caso”* con 23,7 % ($X=7,6$) en la escala empatía.

Comparando los extremos en cada dimensión según la escala *“nunca es mi caso”* se tienen diferencias poco significativas entre las dimensiones relaciones interpersonales 18,4 % ($X=5,9$) y *“siempre es mi caso”* 20,6 % ($X=6,6$), en responsabilidad social *“nunca es mi caso”* 20,9 % ($X=6,7$) y *“siempre es mi caso”* 20,9 % ($X=6,7$) y la dimensión empatía *“nunca es mi caso”* 15,9 % ($X=5,1$) y *“siempre es mi caso”* 15,7 % ($X=5,0$) (Tabla 02).

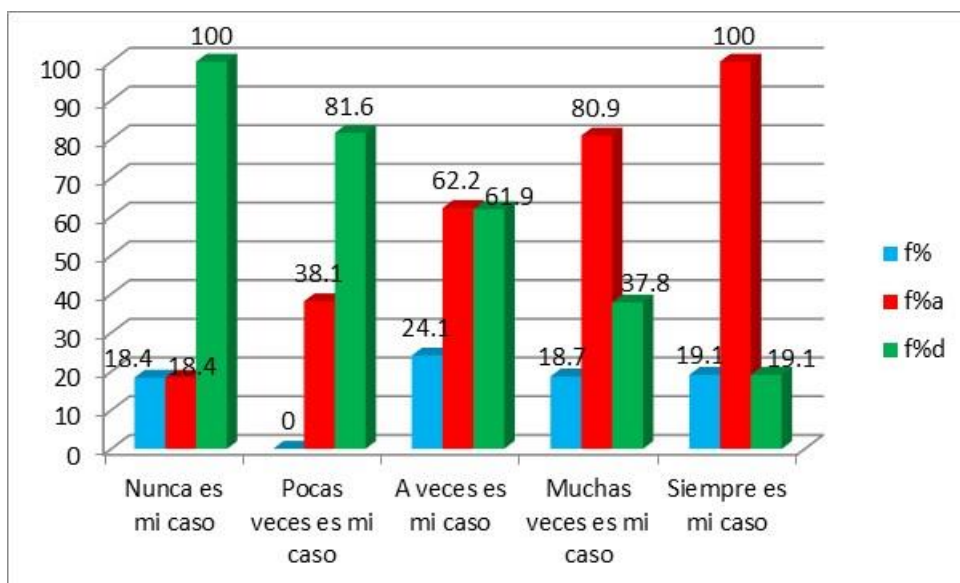


Gráfico 02. Promedio general según la escala en porcentajes, ascendente y descendente en las dimensiones del componente interpersonal

4.1.3 Componente adaptabilidad.

Constituido por las dimensiones e ítems respectivos **a)** Solución de problemas (08 ítems), **b)** prueba de realidad (10 ítem), **c)** flexibilidad (8 ítems). Resultados que son interpretados según la escala que se indican en el capítulo marco metodológico y en la tabla 03, y expresados en promedios, (X) frecuencias porcentuales, (%), frecuencias porcentuales ascendentes, (f%a) y frecuencias porcentuales descendentes, (f%d) para la comparación entre los extremos de la escala y representados en gráficos.

Tabla 5 Componentes adaptabilidad de la variable inteligencia emocional

ESCALA	COMPONENTE ADAPTABILIDAD												TOTAL			
	SOLUCION DE PROBLEMAS				PRUEBA DE REALIDAD				FLEXIBILIDAD							
	X	f%	f%a	f%d	X	f%	f%a	f%d	X	f%	f%a	f%d	X	f%	f% a	f% d
Nunca es mi caso	5,4	16,9	16,9	100,	6,6	20,6	20,6	100,	6,0	18,7	18,7	100,	6,0	18,7	18,7	100,
Pocas veces es mi caso	4,7	14,7	31,6	83,1	6,4	20,0	40,6	79,4	8,0	25,0	43,7	81,8	6,4	20,0	38,7	81,8
A veces es mi caso	10,9	34,1	65,7	68,4	10,2	31,9	72,5	59,4	8,8	27,5	71,2	56,8	10,0	31,2	69,9	61,8
Muchas veces es mi caso	5,1	15,9	81,6	34,3	5,5	17,2	89,7	27,5	4,7	14,7	85,9	29,3	5,1	15,9	85,8	30,6
Siempre es mi caso	5,9	18,4	100,	18,4	3,3	10,3	100,	10,3	4,7	14,6	100,	14,6	4,7	14,7	100,0	14,7
Total	32	100,			32	100,			32	100,			32	100,		
Promedio																

gl = 8 **α** = 0,01 **X² c** = 20,090 **X²** = 5,360.24

Los resultados según la escala, el mayor promedio general de las 03 dimensiones es “*a veces es mi caso*” con 31,2 % (X=10), siendo el menor con 14,6 % X= (4,7) “*siempre es mi caso*”, y comparando los extremos en forma ascendente y descendentes según la escala entre “*nunca es mi caso*” y “*pocas veces es mi caso*” obtienen el promedio (X = 10,4) 38,7 % con “*siempre es mi caso*” y “*muchas veces es mi caso*” promedio (X = 9,8) 30,6 % con una diferencia entre ellos de 8,1 % (X=0,6), y si se incluye “*a veces es mi caso*” se tiene ascendentemente (f%a) el promedio de (X=22,4) con 69,9 % y descendientemente el promedio de (X = 19,8) con 61,8 % con una diferencia en promedio de X=2,6 y 8,1%

Respecto a las 3 dimensiones del componente adaptabilidad el mayor promedio lo encontramos en la escala “*a veces es mi caso*” en las dimensiones relaciones **solución de problemas** 34,1 % (10,9) **prueba de la realidad** 31,9 % (10,2) y **flexibilidad** con 27,5 % (8,8) y “*muchas veces es mi caso*” con 23,7 % (7,6).

Comparando los extremos en cada dimensión según la escala los porcentajes, tienen diferencias significativas entre las dimensiones **solución de problemas** “*nunca es mi caso*” es 16,9 % (5,4) y “*siempre es mi caso*” 18,4 % (5,9) en **prueba de la realidad** “*nunca es mi caso*” 20,6 % (6,6) y “*siempre es mi caso*” 10,3 % (3,3) y **flexibilidad** “*nunca es mi caso*” 18,7 % (6,0) y “*siempre es mi caso*” 14,6 % (4,7) (Tabla 03).

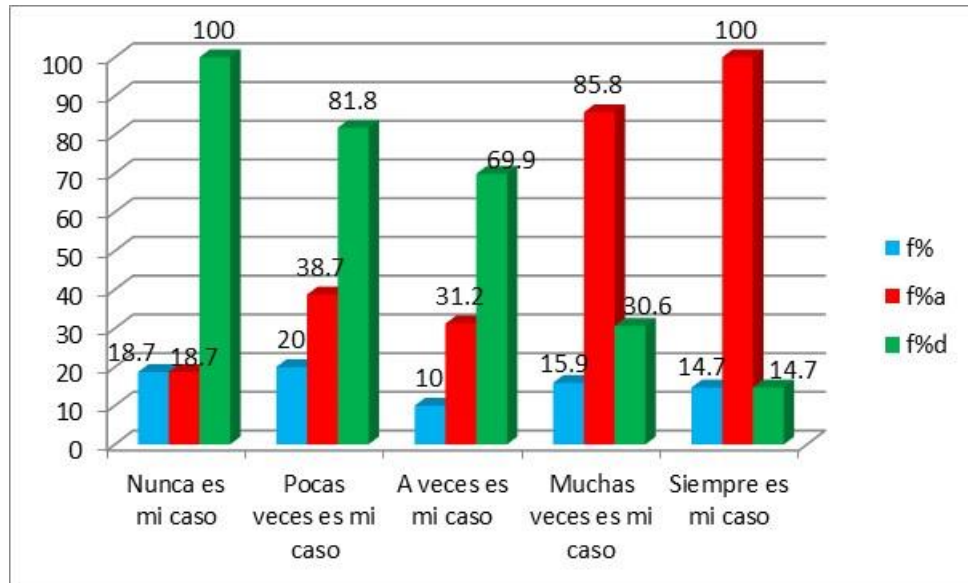


Gráfico 03. Promedio general según la escala en Porcentajes, ascendentes, descendentes en las dimensiones del componente adaptabilidad

4.1.4 Componente manejo de estrés

Constituido por las dimensiones e ítems respectivos **a)** tolerancia a la tensión (09 ítems), **b)** control de impulsos (09 ítem). Resultados que son interpretados según la escala que se indican en el capítulo marco metodológico III y en la tabla 04, y expresados en promedios (\bar{X}), frecuencias porcentuales (%), frecuencias porcentuales ascendentes ($f\%a$) y frecuencias porcentuales descendentes, ($f\%d$) para la comparación entre los extremos de la escala y representados en gráficos.

Tabla 6 Componentes adaptabilidad de la variable inteligencia emocional

ESCALA	COMPONENTE MANEJO DE ESTRÉS								TOTAL			
	TOLERANCIA A LA TENSION				CONTROL DE IMPULSOS							
	X	f%	f%a	f%d	X	f%	f%a	f%d	X	f%	f%a	f%d
Nunca es mi caso	6,8	21,3	21,3	100	6,3	19,7	19,7	100	6,6	20,6	20,6	100,
Pocas veces es mi caso	7,3	22,8	44,1	78,7	8,7	27,2	46,9	80,3	8,0	25,0	45,6	80,0
A veces es mi caso	8,6	26,9	71,0	55,9	8,9	27,8	74,7	53,1	8,8	27,5	73,1	55,0
Muchas veces es mi caso	5,4	16,9	87,9	29,0	4,3	13,4	88,1	25,3	4,9	15,3	88,4	27,5
Siempre es mi caso	3,9	12,1	100	12,1	3,8	11,9	100	11,9	3,9	12,2	100,	12,2
Total	32	100			32	100			32	100,		
Promedio												

gl = 4

$\alpha = 0,01$

$X^2 c = 13,276$

$X^2 = 2,266.17$

Los resultados según la escala, el mayor promedio general de las dos dimensiones es “a veces es mi caso” con 27,5 % (X=8,8), siendo el menor con 12,2 % (X=3,9) “siempre es mi caso” , y comparando los extremos en forma ascendente y descendente según la escala entre “nunca es mi caso” y “pocas veces es mi caso” obtienen 45,6 % (X=14,6) con “siempre es mi caso” y “muchas veces es mi caso” tienen 27,5 % (X=8,8) con una diferencia entre ellos de 18,1 % (X=5,8), y si se incluye “a veces es mi caso” se tiene ascendentemente (f%a) el promedio de (X=23,4) con 73,1 % y descendentemente el promedio de (X = 17,6) con 55 %

Respecto a las 2 dimensiones del componente **manejo de estrés** el mayor promedio lo encontramos en la escala “a veces es mi caso” en las dimensiones **tolerancia a la tensión** con 26,9 % (X=8,6) **control de impulsos** 27,8 % (X=8,9).

Comparando los extremos en cada dimensión según la escala los porcentajes, tienen diferencias significativas entre las dimensiones **tolerancia a la tensión** “nunca es mi caso” es 21,3 % (X=6,8) y “siempre es mi caso” 12,1 % (X=3,9) **en control de impulsos** “nunca es mi caso” 19,7 % (X=6,3) y “siempre es mi caso” 11,9 % (X=3,8) (Tabla 04).

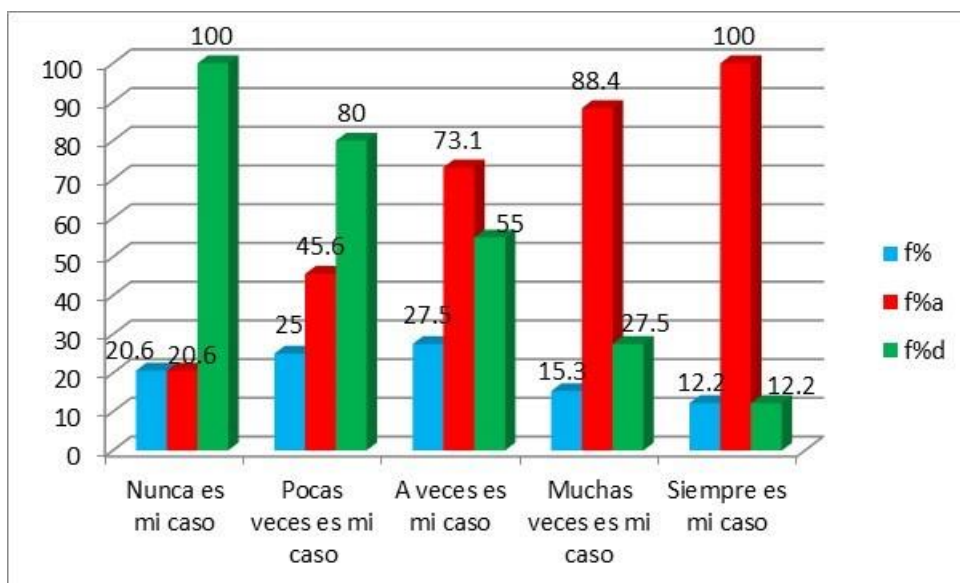


Gráfico 04. Promedio general según la escala en Porcentajes, ascendentes y descendentes en las dimensiones del componente manejo del estrés

4.1.5 Componente estado de ánimo general.

Constituido por las dimensiones e ítems respectivos **a)** felicidad (09 ítems), **b)** optimismo (08 ítem). Resultados que son interpretados según la escala que se indican en el capítulo III marco metodológico y en la tabla 05, y expresados en promedios (\bar{X}), frecuencias porcentuales (%), frecuencias porcentuales ascendentes ($f\%a$) y frecuencias porcentuales descendentes, ($f\%d$) para la comparación entre los extremos de la escala y representados en gráficos.

Tabla 7 Componente de estado de ánimo general de la variable inteligencia emocional

ESCALA	ESTADO DE ANIMO GENERAL								TOTAL			
	FELICIDAD				OPTIMISMO							
	X	f%	f%a	f%d	X	f%	f%a	f%d	X	f%	f%a	f%d
Nunca es mi caso	7,7	24,1	24,1	100,	4,5	14,1	14,1	100,0	6,1	19,1	19,1	100,0
Pocas veces es mi caso	6,3	19,7	43,8	75,9	7,3	22,8	36,9	85,9	6,8	21,2	40,3	80,9
A veces es mi caso	7,4	23,1	66,9	56,2	7,5	23,4	60,3	63,1	7,4	23,1	63,4	59,7
Muchas veces es mi caso	5,0	15,6	82,5	33,1	7,7	24,1	84,4	39,7	6,4	20,0	83,4	36,6
Siempre es mi caso	5,6	17,5	100	17,5	5,0	15,6	100,0	15,6	5,3	16,6	100,0	16,6
Total	32	100,			32	100			32	100,		
Promedio												

$gl = 4$

$\alpha = 0,01$

$X^2 c = 13,276$

$X^2 = 1,973.70$

Los resultados según la escala el mayor promedio general de las dos dimensiones es “*a veces es mi caso*” con 23,1 % ($X=7,4$), siendo el menor con 16,6 % ($X= 5,3$) en “*siempre es mi caso*”, y comparando los extremos según la escala entre “*nunca es mi caso*” y “*pocas veces es mi caso*” obtienen 40,3 % ($X=12,9$) con “*siempre es mi caso*” y “*muchas veces es mi caso*” con 36,6 % ($X=11,7$) con una diferencia entre ellos de 3,7 % ($X=1,2$), y si se incluye “*a veces es mi caso*” se tiene ascendentemente 63,4 % ($X=20,3$) con 59,7 % ($X=19,1$) descendente

Respecto a las 2 dimensiones del componente estado de ánimo general en la dimensión felicidad el mayor promedio lo encontramos en la escala “*nunca es mi caso*” con 24,1 % ($X=7,7$) en optimismo 24,1 % ($X=7,7$) en la escala “*muchas veces es mi caso*”.

Comparando los extremos en las dimensiones según la escala los porcentajes, tienen diferencias significativas entre las dimensiones **felicidad** “*nunca es mi caso*” 24,1 % ($X=7,7$) y siempre es mi caso 17,5 % ($X=5,6$) en **optimismo** “*nunca es mi caso*” 14,1 % ($X=4,5$) y “*siempre es mi caso*” 15,6 % ($X=5$) (Tabla 05).

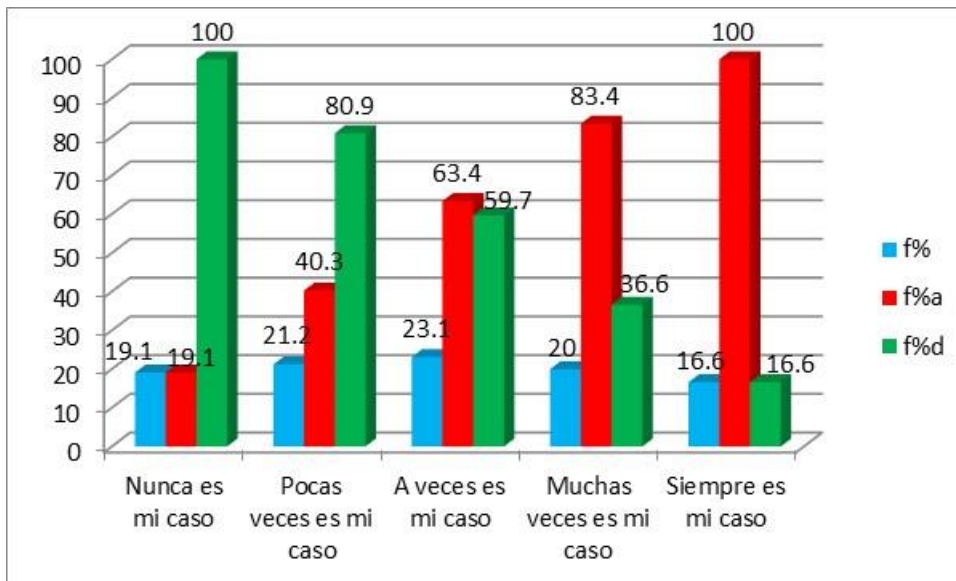


Gráfico 05. Promedio general según la escala en Porcentajes, ascendentes, descendentes de las dimensiones del componente estado de ánimo general

4.1.6 Afrontamiento del estrés

Comprende 03 componentes como los estilos enfocados en el problema, en las emociones y otros estilos adicionales de afrontamiento con sus dimensiones respectivas, los resultados se indican en los anexos.

Constituido por las dimensiones e ítems respectivos **a)** Afrontamiento activo (04 ítems), **b)** planificación (04 ítem), **c)** supresión de otras actividades (04 ítems), **d)** postergación del afrontamiento (04 ítems) y **e)** búsqueda de apoyo social (04 ítems). Resultados que son interpretados según la escala que se indican en el capítulo III marco metodológico y en la tabla 06, y expresados en promedios (\bar{X}), frecuencias porcentuales (%), y representados en gráficos.

Tabla 8 Estilos enfocados en el problema en la variable afrontamiento del estrés

ESCALA	ESTILOS ENFOCADOS EN EL PROBLEMA										TOTAL	
	AFRONTAMIENTO ACTIVO		PLANIFICACION		SUPRECIÓN DE OTRAS ACTIVIDADES		POSTERGACION DEL AFRONTAMIENTO		BUSQUEDA DE APOYO SOCIAL			
	X	f%	X	f%	X	f%	X	f%	X	f%	X	f%
SI	24,7	77,2	22,5	70,3	24,3	75,9	22,0	68,8	22,5	70,3	23,2	72,5
NO	7,3	22,8	9,5	29,7	7,7	24,1	10,0	31,2	9,5	29,7	8,8	27,5
total	32	100,0	32,0	100,0	32,0	100,0	32,0	100,0	32,0	100,0	32,0	100,0
promedio												

gl = 4 α = 0,01 X² c = 13,276 X² = 2,916.58

Los resultados según la escala, el mayor promedio general en las dimensiones estilos enfocados en el problema es “Si” con 72,5 % (X=23,2), seguido de “No” con 27,5 % X= (8,8).

Respecto a las 05 dimensiones, el **afrentamiento activo** tenemos “Si” con 77,2 % (X=24,7), y “No” 22,8 % (X=7,3) **planificación** “Si” 70,3 % (X=22,5) “No” 29,7 % (X=9,5) **supresión de otras actividades** “Si” 75,9 % (X=24,3), “No” 24,1 % (X=7,7) **postergación del afrontamiento** “Si” 68,8 % (X=22) “No” 31,2 % (X=10) y **búsqueda de apoyo social** “Si” 70,3 % (X=22,5) No 29,7 % (X=9,5). (Tabla 06).

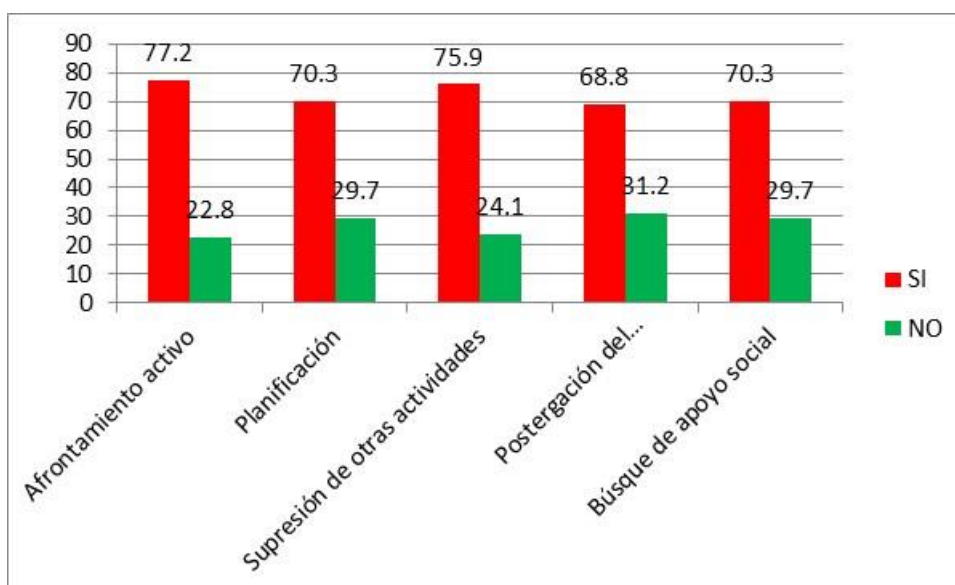


Gráfico 06. Promedios y porcentajes de las dimensiones del componente Estilos enfocados en el problema

4.1.7 Componente estilos enfocados en las emociones.

Constituido por las dimensiones e ítems respectivos **a)** búsqueda del soporte emocional (04 ítems), **b)** reinterpretación positiva y desarrollo personal (04 ítem), **c)** aceptación (04 ítems), **d)** acudir a la religión (04 ítems) y **e)** análisis de emociones (04 ítems). Resultados que son interpretados según la escala que se indican en el capítulo III marco metodológico y en la tabla 07, expresados en promedios (\bar{X}), frecuencias porcentuales (%), y representados en gráficos. (Tabla 07)

Tabla 9 Estilos enfocados en las emociones del afrontamiento del estrés

ESCALA	ESTILOS ENFOCADOS EN LAS EMOCIONES										TOTAL	
	BUSQUEDA DEL SOPORTE EMOCIONAL		REINTERPRETACION POSITIVA Y DESARROLLO PERSONAL		ACEPTACION		ACUDIR A LA RELIGION		ANALISIS DE EMOCIONES			
	X	f%	X	f%	X	f%	X	f%	X	f%	X	f%
SI	19,0	59,4	25,0	78,1	25,0	78,1	23,0	71,9	22,0	68,7	22,8	71,3
NO	13,0	40,6	7,0	21,9	7,0	21,9	9,0	28,1	10,0	31,3	9,2	28,7
Total	32,0	100,0	32,0	100,0	32,0	100,0	32,0	100,0	32,0	100,0	32,0	100,0
promedio												

$gl = 4$
 $\alpha = 0,01$
 $X^2 c = 13,276$
 $X^2 = 2,918,36$

Los resultados según la escala el mayor promedio general es “Si” con 71,3 % (22,8), seguido de “No” con 28,7 % (9,2).

Respecto a las 05 dimensiones la **búsqueda de soporte emocional** “Si” con 59,4 % (X=19), y “No” 40,6 % (X=13) **reinterpretación positiva y desarrollo personal** “Si” 78,1 % (X=25) “No” 21,9 % (X=7) **aceptación** “Si” 78,1 % (X=25), “No” 21,9 % (X=7) **acudir a la religión** “Si” 71,9 % (X=23) “No” 28,1 % (X=9) y **análisis de emociones** “Si” 68,7 % (X=22) “No” 31,3 % (X=10). (Tabla 07).

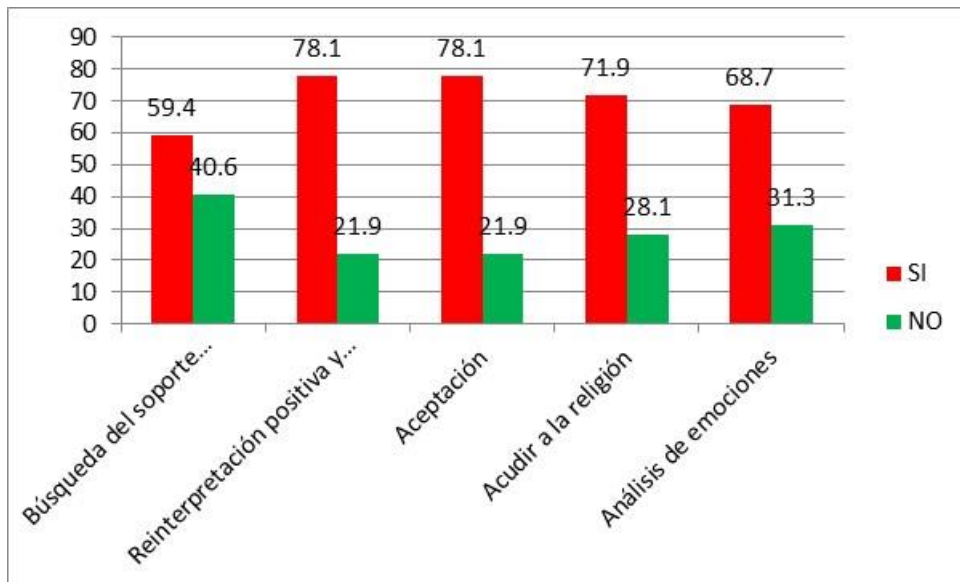


Gráfico 07. Promedios y porcentajes de las dimensiones del componente Estilos enfocados en las emociones

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Componente otros estilos adicionales de afrontamiento.

Constituido por las dimensiones e ítems respectivos **a)** negación (04 ítems), **b)** conductas inadecuadas (04 ítem), **c)** distracción (04 ítems). Resultados que son interpretados según la escala que se indican en el capítulo III marco metodológico y en la tabla 08, y expresados en promedios (\bar{X}), frecuencias porcentuales (%), y representados en gráficos. (Tabla 08)

Tabla 10 Otros estilos adicionales de afrontamiento

ESCALA	OTROS ESTILOS ADICIONALES DE AFRONTAMIENTO						TOTAL	
	NEGACION		CONDUCTAS INADECUADAS		DISTRACCION			
	X	f%	X	f%	X	f%	X	f%
Si	12,3	38,4	12,0	37,5	16,0	50,0	13,4	41,9
No	19,7	61,6	20,0	62,5	16,0	50,0	18,6	58,1
Total	32,0	100,0	32,0	100,0	32,0	100,0	32,0	100,0
Promedio								

gl = 2 α = 0,01 X² c = 9,210 X² = 807,90

Los resultados según la escala el mayor promedio general es “No” con 58,1 % (18,6). “Si” con 41,9 % (13,4),

Respecto a las 03 dimensiones la **negación** “Si” con 38,4 % (X=12,3), y “No” 61,6 % (X=19,7) **conductas inadecuadas** “Si” 37,5 % (X=12) “No” 62,5 % (X=20) **distracción** “Si” 50 % (X=16), “No” 50 % (X=16). (Tabla 08).

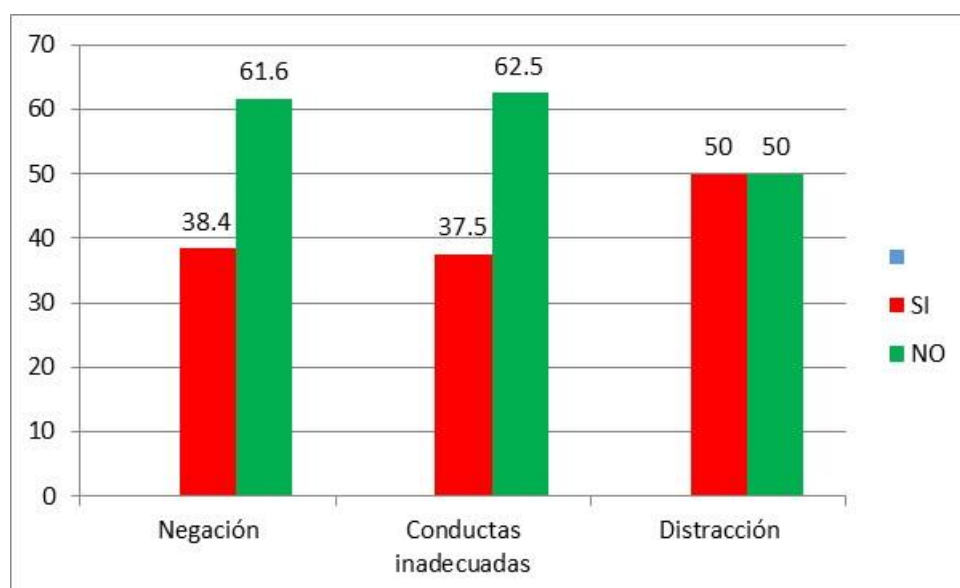


Gráfico 08. Promedios y porcentajes de las dimensiones del componente Otros estilos adicionales de afrontamiento

4.3 Contrastación de hipótesis

- a) Los resultados sobre la inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés en su **componente intrapersonal** indican en la escala **“A veces es mi caso”** el mayor promedio general (X = 8,6) con el porcentaje (f%) de 26,9 % y en las dimensiones *conocimiento emocional de sí mismo, autoestima, autorrealización e independencia* y en la dimensión *seguridad* en escala **“muchas veces es mi caso”** el mayor promedio (X=8,4) con el porcentaje (f%) de 26,3 % (Tabla 01) la prueba de chi

cuadrada al nivel de significación 0,01 obtiene $X^2 c = 31,999$ y $X^2 = 13,928.85$ que indican relación significativa, resultados que permiten probar la hipótesis específica alterna 1 que existe relación significativa entre la inteligencia intrapersonal y el afrontamiento del estrés en los trabajadores de la UGEL rechazando la hipótesis nula.

b) Los resultados sobre la inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés en su **componente interpersonal** indican en la escala **“A veces es mi caso”** el mayor promedio general ($X = 7,7$) con el porcentaje (f%) de 24,1 % en las *dimensiones relaciones interpersonales, responsabilidad social y empatía* y en la *dimensión empatía* en escala **“muchas veces es mi caso”** el mayor promedio ($X=7,6$) con el porcentaje (f%) de 23,7 (Tabla 02) la prueba de chi cuadrada al nivel de significación 0,01 obtiene $X^2 c = 20,090$ y $X^2 = 6,857.49$ que indican relación significativa, resultados que permiten probar la hipótesis alterna específica 2 que existe relación significativa entre la inteligencia interpersonal y el afrontamiento del estrés en los trabajadores de la UGEL Ambo, rechazando la hipótesis nula.

c) Los resultados sobre la inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés en su **componente adaptabilidad** indican en la escala **“A veces es mi caso”** el mayor promedio general ($X = 10,0$) con el porcentaje (f%) de 31,2 % en las *dimensiones solución de problemas, prueba de la realidad y flexibilidad*, (Tabla 03) la prueba de chi cuadrada al nivel de significación 0,01 obtiene $X^2 c = 20,090$ y $X^2 = 5,360.24$ que indican relación significativa, resultados que permiten probar la

hipótesis alterna específica 3 existe relación significativa entre adaptabilidad y el afrontamiento del estrés en los trabajadores, rechazando la hipótesis nula.

d) Los resultados sobre la inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés en su **componente manejo de estrés** indican en la escala **“A veces es mi caso”** el mayor promedio general ($X = 8,8$) con el porcentaje (f%) de 27,5 % en las *dimensiones tolerancia a la tensión y control de impulsos* (Tabla 04) la prueba de chi cuadrada al nivel de significación 0,01 obtiene $X^2 c = 13,276$ y $X^2 = 2,266.17$ que indican relación significativa, resultados que permiten probar la hipótesis alterna específica 4 que existe relación significativa entre el manejo del estrés y el afrontamiento de este en los trabajadores, rechazando la hipótesis nula.

e) Los resultados sobre la inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés en su **componente estado de ánimo general** indican en la escala **“A veces es mi caso”** el mayor promedio general ($X = 7,4$) con el porcentaje (f%) de 23,1 % en las *dimensiones felicidad y optimismo*, en esta última dimensión en la escala **“muchas veces es mi caso”** obtuvo el mayor promedio con 7,7 (Tabla 04) la prueba de chi cuadrada al nivel de significación 0,01 obtiene $X^2 c = 13,276$ y $X^2 = 1,973.70$ que indican relación significativa, resultados que permiten probar la hipótesis alterna específica 5 que existe relación significativa entre el estado de ánimo y el afrontamiento del estrés en los trabajadores, rechazando la hipótesis nula.

Resultados que nos permiten probar la Hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre la inteligencia emocional con el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Ambo, rechazando la hipótesis nula.

CAPITULO V

5 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Contrastación de los resultados del trabajo de investigación

Los resultados están fundamentados en las competencias que explican como el individuo se relaciona con las demás personas y con el medio ambiente, se sostiene sobre cinco grandes componentes clave, los cuales engloban a su vez otros factores, creando un total de 15 escalas medibles. (Bar-On, 1997). Estos componentes son: interpersonales, intrapersonales, adaptabilidad, manejo del estrés y el afrontamiento y estado de ánimo y el afrontamiento del estrés.

5.2 La inteligencia emocional

5.2.1 La inteligencia intrapersonal y el afrontamiento al estrés.

Los resultados indican la relación entre las variables donde el mayor promedio general es en la escala *“a veces es mi caso”* y en las dimensiones auto realización independencia, conocimiento emocional de sí mismo, *“a veces es mi caso”* y en la dimensión **seguridad**, *“muchas veces es mi caso”* y en **autoestima** *“siempre es mi caso”* (Tabla 01) resultados que están sustentados teóricamente por Muñoz (2016), quien indica que es la capacidad que tiene una persona de manejar, entender, seleccionar y trabajar sus emociones y las de los demás, con eficiencia y generando resultados positivos, lo que permiten afirmar que los trabajadores de la UGEL no están manejando correctamente la inteligencia emocional con el afrontamiento del estrés, en las dimensiones conocimiento de sí mismo, seguridad, autoestima, autorrealización e independencia, existiendo una ruptura emocional con el

entorno social y ambiental en el afrontamiento del estrés. Muñoz da a entender que la persona que no maneja bien sus emociones tiene muchos más altibajos emocionales y cambios de humor que perjudican sus relaciones y su funcionamiento. Las personas con alta inteligencia emocional son más capaces de expresar lo que sienten a los demás y entender lo que sienten los otros. Esto les permite comunicarse de manera más efectiva y crear relaciones más profundas, tanto en la vida personal como profesional.

Asimismo Turcotte (1986), afirma que el estrés es el resultado de las transacciones entre la persona y su entorno, considerando que el origen del estrés puede ser positivo (oportunidad) o negativo (obligación), el resultado es la ruptura de la homeostasis psicológica o fisiológica, desencadenando emociones y movilizandolas energías del organismo y Sarafino (1999) el estrés es el estado que aparece cuando las transacciones persona-ambiente dan lugar a que el individuo perciba una discrepancia entre las demandas del ambiente y los recursos de la persona, pudiendo ser definido como el proceso que se genera ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo a las cuales debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento.

Considero que la inteligencia emocional es una forma de interactuar con el entorno social y ambiental y juega un papel muy importante en la vida de todas las personas, que al poseerla va a contribuir con el mejor desarrollo personal y una mejor calidad de vida.

5.2.2 La inteligencia interpersonal y el afrontamiento al estrés.

Los resultados indican relación entre las variables con la escala “a veces es mi caso” con diferencias poco significativas y en responsabilidad social “nunca es mi caso” (Tabla 02).

Resultados que permiten afirmar que la inteligencia emocional en el componente interpersonal los trabajadores de la UGEL de Ambo tienen un porcentaje significativo de estrés y está relacionado con las motivaciones y deseos del entorno interpersonal. Al respecto García (2015), señala que la relación entre los niveles de inteligencia emocional y las diferentes estrategias de afrontamiento, las personas con niveles altos en las dimensiones de la Inteligencia Emocional, utilizan estrategias de afrontamiento para regular las emociones negativas al tiempo que potencian las positivas y que la reparación emocional y la claridad emocional se relacionan con estrategias de afrontamiento más adaptativas, las cuales se basan en la reflexión y en un afrontamiento activo y positivo de los problemas.

Asimismo, Albuerno (2014), indica que los adecuados niveles de inteligencia emocional ayudan a afrontar con mayor éxito los contratiempos cotidianos y el estrés laboral al que se enfrenta el personal educativo. El motivo principal de su insuficiencia es que no tienen en cuenta otros tipos de inteligencia, como la inteligencia interpersonal, que es la capacidad para comprender las intenciones, motivaciones y deseos de otras personas y la inteligencia intrapersonal, habilidad para comprenderse a uno mismo y apreciar los sentimientos, temores y motivaciones propios.

5.2.3 La adaptabilidad y el afrontamiento al estrés

Los resultados indican relación entre las variables con “a veces es *mi caso*” y según la escala tienen diferencias poco significativas entre las dimensiones **solución de problemas** y en **prueba de la realidad y flexibilidad** (Tabla 03), resultados que permiten afirmar que están asociados la inteligencia emocional en el componente adaptabilidad que los trabajadores de la UGEL de Ambo tienen un porcentaje significativo de estrés donde los sentimientos de los trabajadores no contribuyen a una adaptación social en el trabajo. Al respecto Ramos, (2015) indica que existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes, ya que el 65 % presentó una capacidad emocional adecuada o buena y el 35 % una capacidad emocional por mejorar.

Los modelos presentados por diversos autores tienen en común que la inteligencia emocional es importante porque implica la capacidad de identificar y discriminar nuestras emociones y de los demás, la capacidad de manejar y regular esas emociones y utilizarlas de forma adaptativa.

"la estabilidad del medio ambiente interno es la condición indispensable para la vida libre e independiente". No cabe duda que lo que distingue y caracteriza la vida y al ser vivo es la facultad de adaptación al cambio. Esto es la afirmación de Bernard quien también dice que uno de los primeros reconocimientos de las consecuencias provocadas por la ruptura del equilibrio en el organismo, o sea de someter a éste al estrés.

En el mundo que vivimos se tiene muy en cuenta los sentimientos, y esto engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, la empatía, la agilidad mental, etc. Todas ellas resultan indispensables para una buena adaptación social. Las personas con habilidades emocionales bien desarrolladas tendrán más probabilidades de sentirse satisfechas y ser eficaces en su vida.

5.2.4 Manejo del estrés y el afrontamiento

Los resultados indican relación entre las variables con “a veces es mi caso” con diferencias significativas entre las dimensiones **tolerancia a la tensión y en control de impulsos** “*nunca es mi caso*” y “*siempre es mi caso*” (Tabla 04), resultados que permiten afirmar que el manejo del estrés no está relacionado con su afrontamiento en los trabajadores de la UGEL de Ambo que tienen un porcentaje significativo de estrés. Castro, Gómez, Lindo y Vega (2017), señalan que las mujeres centradas en la emoción tendrían mayor inclinación al manejo de estrés, capacidad intrapersonal y capacidad interpersonal. Y Huacac, (2014), que los niveles altos de inteligencia emocional hacen que los trabajadores tengan un buen desempeño laboral.

Ramos, (2015) en “*Inteligencia Emocional y Desempeño laboral en los Docentes de la I.E.I N°32075- Tambogán*”, concluye que existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los

docentes, ya que el 65 % presento una capacidad emocional adecuada o buena y el 35 % una capacidad emocional por mejorar.

5.2.5 Estado de ánimo general y el afrontamiento del estrés.

Los resultados indican que existe relación entre las variables en las dimensiones es “a veces es *mi caso*” con diferencias poco significativas y en las dimensiones **felicidad** y optimismo (Tabla 05), resultados que permiten afirmar que la inteligencia emocional en el componente estado de ánimo los trabajadores de la UGEL de Ambo están asociados con el afrontamiento del estrés.

5.3 Afrontamiento del estrés

5.3.1 Estilos enfocados en el problema.

Los resultados indican que están relacionados en las dimensiones estilos enfocados en el problema es “Si” y respecto a las dimensiones, el **afrontamiento activo**, **planificación**, **supresión de otras actividades**, **postergación del afrontamiento** y **búsqueda de apoyo social** es “Si” (Tabla 06) resultados que permiten afirmar que el afrontamiento del estrés con el componente estilos enfocados en el problema los trabajadores de la UGEL de Ambo tienen un porcentaje significativo de afrontamiento del estrés, donde el afrontamiento, son los esfuerzos que se hacen para controlar, reducir o aprender a tolerar las amenazas que conducen al estrés”. Robert y Feldman 2001).

El afrontamiento centrado en el problema persigue un fin: que la persona que tiene estrés desarrolla un plan de acción para

enfrentarlo, pero tiene que seguirlo y la mayoría de nosotros empleamos las dos estrategias: centrada en las emociones y centrada en el problema.

5.3.2 Estilos enfocados en las emociones

Los resultados indican en forma general “Si” y también en las dimensiones **búsqueda de soporte emocional, reinterpretación positiva y desarrollo personal**, aceptación, acudir a la religión y **análisis de emociones** (Tabla 07). Resultados que permiten afirmar que el afrontamiento del estrés los trabajadores de la UGEL de Ambo están relacionados significativamente con el afrontamiento del estrés enfocados en las emociones, así cuando creemos que las circunstancias no se pueden modificar empleamos la centrada en las emociones y cuando sentimos que lo podemos modificar utilizamos las centradas en el problema. (Robert y Feldman 2001).

5.3.3 Componente otros estilos adicionales de afrontamiento

. Los resultados indican en forma general “No” y también en las dimensiones **negación** conductas **inadecuadas** en **distracción** es igual respectivamente. (Tabla 08), resultados que permiten afirmar que el afrontamiento del estrés por los trabajadores de la UGEL de Ambo tiene relación significativa con otros estilos adicionales de afrontamiento (negación, conductas inadecuadas y distracción) en el medio social y ambiental. Al respecto Selye, (1982 p 25) define al estrés como " *una respuesta biológica inespecífica, estereotipada y siempre igual, al factor estresante mediante cambios en los sistemas*

nervioso, endocrino e inmunológico." Y Claude Bernard en 1867, sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar el organismo y que una de las principales características de los seres vivos reside en su poder de mantener la estabilidad de su medio ambiente interno, aunque se modifiquen las condiciones del medio externo.

Asimismo, Fontana (1992) manifiesta que el estrés es *"una exigencia a las capacidades de adaptación de la mente y el cuerpo"*. Si estas capacidades permiten que la persona controle tal exigencia y disfrute de las situaciones adversas, entonces el estrés es bienvenido y provechoso, de lo contrario sería perjudicial y Sterling y Eyer (1988), manifiestan que el desgaste propio del estrés es parte de la naturaleza humana y que las situaciones estresantes, a corto plazo, incluso tienen una función proyectiva ya que nos habilitan para luchar frente a las amenazas, dificultades y obstáculos. El problema reside cuando los estresores son crónicos y dificultan la recuperación del organismo.

Cualquier situación que la persona perciba como una demanda, amenaza o que exija un rápido cambio está propensa al estrés. No obstante, debe recordarse que no todas las situaciones ni todos los factores estresantes son negativos. Además, dependiendo de la forma en que se perciban los diversos factores estresantes, se producen distintos impactos en las personas (Naranjo, 2009).

CONSLUSIONES

a) Están relacionados la inteligencia emocional con el afrontamiento al estrés en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo en el **componente intrapersonal**, constituido por las dimensiones **a)** Conocimiento emocional de sí mismo **b)** seguridad **c)** autoestima **d)** auto realización y **e)** independencia), con resultados promedios en la escala “*A veces es mi caso*” de 8,6 (26,9 %)

b) Están relacionados la inteligencia emocional con el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo en el **componente interpersonal**, constituido por las dimensiones **a)** Relaciones interpersonales **b)** responsabilidad social **c)** empatía, con resultados promedios en la escala “*A veces es mi caso*” de 7,7 (24,1 %)

c) Están asociados la inteligencia emocional con el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo en el **componente adaptabilidad**, constituido por las dimensiones **a)** Solución de problemas **b)** prueba de la realidad **c)** flexibilidad, con resultados promedios en la escala “*A veces es mi caso*” de 10 (31,2 %)

d) Están asociados la inteligencia emocional con el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo en el **componente manejo de estrés**, constituido por las dimensiones **a)** tolerancia a la tensión **b)** control de impulsos con resultados promedios en la escala “*A veces es mi caso*” de 8,8 (27,5 %)

e) Están asociados la inteligencia emocional con el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo en el **componente estado de ánimo general**, constituido por las dimensiones **a)** felicidad **b)** optimismo, con resultados promedios en la escala “A veces es mi caso” de 7,4 (23,1 %)

RECOMENDACIONES

1) **A la Unidad de Gestión Educativa Local –UGEL- Ambo:**

- a) La institución debe tener profesionales en psicología, para el tratamiento del afrontamiento del estrés en los trabajadores.
- b) Los funcionarios y trabajadores de la institución educativa –UGEL- Ambo deben mantener un clima laboral en armonía para evitar el estrés en los trabajadores y cumplan eficientemente sus deberes.
- c) Los integrantes de la comunidad educativa –UGEL- Ambo deben reflexionar sobre los factores que están causando el estrés y tomar medidas correctivas para el buen ejercicio de sus funciones.

2) **A la Escuela Profesional de Psicología**

- a) Realizar estudios para determinar los factores que están causando el estrés y su afrontamiento en los trabajadores de la Institución Educativa Local –UGEL- Ambo.
- b) Considerar en los planes de estudio las competencias para que el Psicólogo garantice el tratamiento del estrés en los trabajadores de las instituciones educativas.
- c) La Escuela Profesional de psicología debe asumir conscientemente los deberes y derechos profesionales en la práctica profesional, porque solo la profesión vivida y auténtica está en los profesionales psicólogos auténticos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albuerne, A (2014). *Inteligencia Emocional y Estrés percibido en personal educativo*.
- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona. Editorial Praxis.
- Bustamante y otros (2010). *Inteligencia Emocional y Liderazgo en los Gerentes Bancarios del Perú*.
- Castro y otros (2017). *Estilos de Afrontamiento al Estrés e Inteligencia Emocional en la Mujer Ejecutiva en Lima Metropolitana-Perú*.
- Fleischhacker, A. (2014). *Inteligencia Emocional y Productividad Laboral*. en Quetzaltenango.
- Gardner, H. (1995). *Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica*. Barcelona. Editorial Paidós.
- García. S (2015). *Relación entre Inteligencia Emocional y Estrategias de Afrontamiento Ante el Estrés*. Salamanca- España.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona. Editorial Kairós.
- Goleman, D. (1998). *La inteligencia emocional en la empresa*. Barcelona. Vergara.
- Goleman, D. (1999). *La Inteligencia Emocional*. En La Empresa. Barcelona. Vergara.
- Huacac, M. (2014). *La Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur*. Tacna- Perú.

- Iglesias J, y Couce Iglesias A. , Bisquerra Alzina R. , Hué García C. (2004). *El reto de la educación emocional*. A Coruña. Universidade da Coruña.
- Lastra. M, (2015). *La inteligencia Emocional y el Afrontamiento del Estrés en la Reserva de un Club social Deportivo de Fútbol Profesional*- Universidad Nacional Hermilo Valdizán Huánuco.
- Levitini, M. (2002). *El estrés: un abordaje múltiple*. Editorial Policial; Buenos Aires.
- Piaget, J. (1969). *El nacimiento de la inteligencia en el niño*. Madrid. Editorial Aguilar.
- Piaget, J. (1969). *Psicología y pedagogía*. Barcelona. Ariel.
- Ramos. L, (2015). *Inteligencia Emocional y Desempeño laboral en los Docentes de la I.E.I N°32075- Tambogán*- Huánuco.
- Vallés Arándiga, A. y Vallés Tortosa, C. (2000). *Inteligencia emocional. Aplicaciones educativas*. Madrid. Editorial Eos.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tesista. Katherin Leydine Cabrera Aliaga

Título de la Investigación. La inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés de los trabajadores de la unidad de Gestión Educativa Local Ambo - 2018

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	SUB VARIABLES
<p>Problema general ¿Existe relación de la inteligencia emocional con el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo 2018?</p>	<p>Objetivo General Relacionar la inteligencia emocional con el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Ambo.</p>	<p>Variable 1 Inteligencia emocional</p> <p>Variable 2 Afrontamiento del estrés.</p>	<p>a) Intrapersonal b) Interpersonal c) Adaptabilidad d) Manejo del estrés e) Estado de ánimo general</p> <p>a) Estilos enfocados en el problema. b) Estilos enfocado en las emociones. c) Otros estilos adicionales.</p>
<p>Problemas específicos</p>	<p>Objetivos específicos</p>	<p>Hipótesis específicas</p>	<p>Sub variables</p>	<p>Indicadores</p>
<p>a) ¿Existe relación entre la inteligencia intrapersonal y el afrontamiento del estrés en los trabajadores de la UGEL Ambo?</p>	<p>a) Asociar la inteligencia intrapersonal con el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la UGEL Ambo.</p>	<p>a) Existe relación significativa entre la inteligencia intrapersonal y el afrontamiento del estrés en los trabajadores.</p>	<p>Intrapersonal</p>	<p>Conocimiento emocional de sí mismo, Seguridad, Autoestima, Auto realización e Independencia.</p>
<p>b) ¿Existe relación entre la inteligencia interpersonal y el afrontamiento del estrés en los trabajadores de la UGEL Ambo?</p>	<p>b) Relacionar la inteligencia interpersonal con el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la UGEL Ambo.</p>	<p>b) Existe relación significativa entre la inteligencia interpersonal y el afrontamiento del estrés en los trabajadores.</p>	<p>Interpersonal</p>	<p>Relaciones interpersonales, Responsabilidad social y Empatía.</p>
<p>c) ¿Existe relación entre adaptabilidad y el afrontamiento del estrés en los trabajadores de la UGEL Ambo?</p>	<p>c) Relacionar la adaptabilidad y el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la UGEL Ambo.</p>	<p>c) Existe relación significativa entre adaptabilidad y el afrontamiento del estrés en los trabajadores.</p>	<p>Adaptabilidad</p>	<p>Solución de problemas, Prueba de la realidad, Flexibilidad.</p>

c) ¿Existe relación entre adaptabilidad y el afrontamiento del estrés en los trabajadores de la UGEL Ambo?	d) Asociar el manejo del estrés y el afrontamiento de este en los trabajadores de la UGEL Ambo	d) Existe relación significativa entre el manejo del estrés y el afrontamiento de este en los trabajadores.	Manejo del estrés	Tolerancia a la tensión, Control de impulsos.
e) ¿Existe relación entre el estado de ánimo y el afrontamiento del estrés en los trabajadores de la UGEL Ambo?	e) Analizar la relación entre el estado de ánimo y el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la UGEL Ambo.	e) Existe relación significativa entre el estado de ánimo y el afrontamiento del estrés en los trabajadores.	Estado de ánimo	Felicidad, Optimismo.

TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION	POBLACION, MUESTRA	DISEÑO DE INVESTIGACION	TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION	INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION
--------------------------------------	---------------------------	--------------------------------	---	---

<p>1. Nivel y tipo de estudio</p> <p>Tipo Aplicada, porque permitió aplicar las teorías científicas existentes sobre la inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés para solucionar los problemas que afrontan los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Ambo. Sustentado en Sánchez (2009 p16) quien indica que la investigación aplicada es llamada también constructiva o utilitaria, se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se derivan.</p> <p>Nivel Descriptivo correlacional, porque se describirá y relacionará la inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Ambo. Sustentado en Sánchez (2009 p 17) quien indica que la investigación descriptiva consiste fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporal espacial determinada y correlacional en Hernández et al (2004 p 121) el propósito es evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables.</p>	<p>Población. Estuvo constituida por 46, trabajadores de la UGEL Ambo, (masculinos 32 y femeninos 14) Sustentado en Hernández Sampieri (2010, p 65) "una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones".</p> <p>Muestra Se determinó de acuerdo al tipo de muestreo no probabilístico y fue de 32 trabajadores de la UGEL Ambo (masculinos 22 y femeninos 10). Sustentado en Ander, (citado por Tamayo y Tamayo 1998 p 115) la muestra es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población universo o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada. Para la elección de la muestra se procedido según los criterios de inclusión y exclusión</p>	<p>No experimental transversal o transeccional, pues los datos fueron recolectados en un momento o tiempo único, buscando describir las variables de estudio y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).</p>	<p>Técnicas bibliográficas</p> <p>Fichaje</p> <p>Análisis de contenido.</p> <p>Técnicas de campo</p> <p>La encuesta</p>	<p>Instrumentos bibliográficos: a) Las fichas.</p> <p>Fichas de registro o localización (bibliográficas y hemerográficas)</p> <p>Fichas de documentación e investigación (textuales, resumen, comentario y combinadas)</p> <p>Instrumentos de campo.</p> <p>Cuestionario Para la variable inteligencia emocional, se empleó Inventario de Cociente Emocional de Barón, el nombre original es EQ-i (Baron Emotional quotient inventory), Para la variable afrontamiento del estrés se utilizó el cuestionario de modos de afrontamiento del estrés, de Carver <i>et al.</i> Donde se miden los estilos enfocados en el problema, en la emoción y en otros estilos de afrontamiento, adaptada por Casuso y traducida al español por Salazar (1993) UOPCH</p>
--	--	--	--	--

VARIABLE. INTELIGENCIA EMOCIONAL

A) COMPONENTE INTRAPERSONAL

DIMENSIONES

a) Conocimiento emocional de sí mismo (7, 9, 23, 35, 52, 63, 88, 116)

- 7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.
- 9. Reconozco con facilidad mis emociones.
- 23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.
- 35. Me es difícil entender cómo me siento.
- 52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.
- 63. Soy consciente de cómo me siento.
- 88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).
- 116. Me es difícil describir lo que siento.

b) Seguridad, (22, 37, 67, 82, 96, 111, 126)

- 22. No soy capaz de expresar mis ideas.
- 37. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.
- 67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.
- 82. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.
- 96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.
- 111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.
- 126. Me es difícil hacer valer mis derechos.

c) Autoestima, (11, 24, 40, 56, 70, 85, 100, 114, 129)

- 11. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.
- 24. No tengo confianza en mí mismo(a).

- 40. Me tengo mucho respeto.
- 56. No me siento bien conmigo mismo(a).
- 70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.
- 85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy
- 100. Estoy contento(a) con mi cuerpo
- 114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.
- 129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).

d) Autorrealización (6, 21, 36, 51, 66, 81, 95, 110, 125)

- 6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.
- 21. Realmente no sé para que soy bueno(a).
- 36. He logrado muy poco en los últimos años.
- 51. No disfruto lo que hago.
- 66. No me entusiasman mucho mis intereses.
- 81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.
- 95. Disfruto de las cosas que me interesan.
- 110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.
- 125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.

e) independencia (3, 19, 32, 48, 92, 107, 121)

- 3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.
- 19. Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.

- 32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.
- 48. Me resulta difícil tomar decisiones por mi mismo(a).
- 92. Prefiero seguir a otros a ser líder.
- 107. Tengo tendencia a depender de otros.
- 121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.

B) COMPONENTE INTERPERSONAL DIMENSIONES

a) Relaciones interpersonales (10, 23, 31, 39, 55, 62, 69, 84, 99, 113, 128)

- 10. Soy incapaz de demostrar afecto.
- 23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.
- 31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
- 39. Me resulta fácil hacer amigos(as).
- 55. Mis amigos me confían sus intimidades.
- 62. Soy una persona divertida.
- 69. Me es difícil llevarme con los demás.
- 84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.
- 99. Mantengo buenas relaciones con los demás.
- 113. Los demás opinan que soy una persona sociable.
- 128. No mantengo relación con mis amistades.

b) Responsabilidad social (16, 30, 46, 61, 72, 76, 90, 98, 104, 119)

- 16. Me gusta ayudar a la gente.
- 30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
- 46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.
- 61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.
- 72. Me importa lo que puede sucederle a los demás.

- 76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.
- 90. Soy capaz de respetar a los demás.
- 98. Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.
- 104. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.
- 119. Me es difícil ver sufrir a la gente.

c) Empatía (18, 44, 55, 61, 72, 98, 119, 124)

- 18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.
- 44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.
- 55. Mis amigos me confían sus intimidades.
- 61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.
- 72. Me importa lo que puede sucederle a los demás.
- 98. Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.
- 119. Me es difícil ver sufrir a la gente.
- 124. Intento no herir los sentimientos de los demás.

C) COMPONENTE ADAPTABILIDAD

DIMENSIONES

a) Solución de problemas (1, 15, 29, 45, 60, 75, 89, 118)

- 1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.
- 15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.
- 29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.
- 45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.
- 60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.

- 75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.
- 89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.
- 118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.

b) Prueba de la realidad (8, 35, 38, 53, 68, 83, 88, 97, 112, 127)

- 8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).
- 35. Me es difícil entender cómo me siento.
- 38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.
- 53. La gente no comprende mi manera de pensar.
- 68. Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.
- 83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.
- 88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).
- 97. Tiendo a exagerar.
- 112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.
- 127. Me es difícil ser realista.

c) Flexibilidad (14, 28, 43, 59, 74, 87, 103, 131)

- 14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.
- 28. En general, me resulta difícil adaptarme.
- 43. Me resulta difícil cambiar de opinión.
- 59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.
- 74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.
- 87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.
- 103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.
- 131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.

D) MANEJO DEL ESTRÉS
DIMENSIONES

a) Tolerancia a la tensión (4, 20, 33, 49, 64, 78, 93, 108, 122)

- 4. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.
- 20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.
- 33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.
- 49. No puedo soportar el estrés.
- 64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.
- 78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.
- 93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.
- 108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles
- 122. Me pongo ansioso(a).

b) Control de los impulsos (13, 27, 42, 58, 73, 86, 102, 117, 130)

- 13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.
- 27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.
- 42. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.
- 58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.
- 73. Soy impaciente.
- 86. Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.
- 102. Soy impulsivo(a).
- 117. Tengo mal carácter.
- 130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.

E) ESTADO DE ANIMO GENERAL
DIMENSIONES

a) Felicidad (2, 17, 31, 47, 62, 77, 91, 105, 120)

- 2. Es duro para mí disfrutar de la vida.
- 17. Me es difícil sonreír.
- 31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
- 47. Estoy contento(a) con mi vida.
- 62. Soy una persona divertida.

- 77. Me deprimó.
- 91. No estoy muy contento(a) con mi vida.
- 105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.
- 120. Me gusta divertirme.

b) Optimismo (11, 20, 26, 54, 80, 106, 108, 132)

- 11. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.
- 20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.
- 26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.
- 54. Generalmente espero lo mejor.
- 80. En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.
- 106. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.
- 108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles
- 132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación

VARIABLE: MODOS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS

A) COMPONENTE: ESTILOS ENFOCADOS EN EL PROBLEMA

DIMENSIONES

a) Afrontamiento activo (1, 14, 27, 40)

- 1. Ejecuto acciones para deshacerme del problema
- 14. Concentro mis esfuerzos para hacer algo sobre el problema
- 27. Hago paso a paso lo que tiene que hacerse
- 40. Actúo directamente para controlar el problema

b) Planificación (2, 15, 28, 41)

- 2. Elaboro un plan de acción para deshacerme del problema
- 15. Elaboro un plan de acción
- 28. Me pongo a pensar más en los pasos a seguir para solucionar el problema

41. Pienso en la mejor manera de controlar el problema

c) La supresión de otras actividades (3, 16, 29, 42)

3. Dejo de lado otras actividades para concentrarme en el problema

16. Me dedico a enfrentar el problema y, si es necesario, dejo de lado
otras
Actividades.

29. Me alejo de otras actividades para concentrarse en el problema

42. Trato que otras cosas no interfieran en los esfuerzos que pongo para
enfrentar el problema.

d) La postergación del afrontamiento (4, 17, 30, 43)

4. Me esfuerzo esperando el momento apropiado para enfrentar al
problema

17. Me mantengo alejado del problema sin hacer nada, hasta que la
situación
lo permita

30. Me aseguro de no crear problemas peores por actuar muy pronto

43. Me abstengo de hacer algo demasiado pronto.

e) La búsqueda del apoyo social (5, 18, 31, 44)

5. Pregunto a personas que han tenido experiencias similares sobre lo
que
Hicieron

18. Trato de obtener el consejo de otros para saber qué hacer con el
problema

31. Hablo con alguien para averiguar más sobre el problema

44. Hablo con alguien que podría hacer algo concreto sobre el problema

B) COMPONENTE: ESTILOS ENFOCADOS EN LAS EMOCIONES

DIMENSIONES

a) La búsqueda del soporte emocional (6, 19, 32, 45)

- 6. Hablo con alguien sobre mis sentimientos
- 19. Busco el apoyo emocional de amigos o familiares
- 32. Converso con alguien sobre lo que me está sucediendo
- 45. Busco la simpatía y la comprensión de alguien

b) Reinterpretación positiva y desarrollo personal (7, 20, 33, 46)

- 7. Busco algo bueno de lo que está pasando
- 20. Trato de ver el problema de forma positiva
- 33. Aprendo algo de la experiencia
- 46. Trato de desarrollarme como una persona a consecuencia de la experiencia

c) La aceptación (8, 21, 34, 47)

- 8. Aprendo a convivir con el problema
- 21. Acepto que el problema ha ocurrido y no podrá ser cambiado
- 34. Me acostumbro a la idea de que el problema ya ha sucedido
- 47. Acepto que el problema ha sucedido

d) Acudir a la religión (9, 22, 35, 48)

- 9. Busco la ayuda de Dios
- 22. Deposito mi confianza en Dios
- 35. Trato de encontrar consuelo en mi religión
- 48. Realizo la oración más de lo usual

e) Análisis de las emociones (10, 23, 36, 49)

- 10. Emocionalmente me perturbo y libero mis emociones

23. Libero mis emociones

36. Siento mucha perturbación emocional y expreso esos sentimientos a otros

48. Realizo la oración más de lo usual

C) OTROS ESTILOS ADICIONALES DE AFRONTAMIENTO

DIMENSIONES

a) Negación (11, 24, 37, 50)

11. Me niego a aceptar que el problema ha ocurrido

24. Actúo como si el problema no hubiera sucedido realmente

37. Me comporto como si no hubiese ocurrido el problema

50. Me digo a mí mismo “esto no es real”

b) Conductas inadecuadas (12, 25, 38, 51)

12. Dejo de lado mis metas

25. Dejo de perseguir mis metas

38. Acepto que puedo enfrentar el problema y lo dejo de lado

51. Disminuyo los esfuerzos que pongo para solucionar el problema

c) Distracción (13, 26, 39, 52)

13. Me dedico a trabajar o realizar otras actividades para alejar el problema de mi mente

26. Voy al cine o miro TV para pensar menos en el problema

39. Sueño despierto con otras cosas que no se relacionen al problema

52. Duermo más de lo usual

VARIABLE: 01

1. INTELIGENCIA EMOCIONAL- INTRAPERSONAL
COMPONENTES

ESCALA	CONOCIMIENTO EMOCIONAL DE SI MISMO	SEGURIDAD	AUTOESTIMA	AURREALIZACIÓN	INDEPENDENCIA	TOTAL	PROMEDIO
Nunca es mi caso	47	47	56	57	53	260	52.00
Pocas veces es mi caso	64	39	56	51	61	271	54.20
A veces es mi caso	70	53	66	91	66	346	69.20
Muchas veces es mi caso	51	59	43	49	28	230	46.00
Siempre es mi caso	24	26	67	40	16	173	34.60
Total	256	224	288	288	224	1280	
PROMEDIO	51.20	44.80	57.60	57.60	44.80		51.20

$gl = 16$ $\alpha = 0,01$ $X^2 c = 31,999$ $X^2 = 13,928.85$

2. INTERPERSONAL

ESCALA	RELACIONES INTERPERSONALES	RESPONSABILIDAD SOCIAL	EMPATIA	TOTAL	PROMEDIO
Nunca es mi caso	65	67	41	173	57.67
Pocas veces es mi caso	68	54	58	180	60.00
A veces es mi caso	95	76	56	227	75.67
Muchas veces es mi caso	52	56	61	169	56.33
Siempre es mi caso	72	67	40	179	59.67
Total	352	320	256	928	
PROMEDIO	70.40	64.00	51.20		61.87

$gl = 8$ $\alpha = 0,01$ $X^2 c = 20,090$ $X^2 = 6,857.49$

3. ADAPTABILIDAD

ESCALA	SOLUCION DE PROBLEMAS	PRUEBA DE REALIDAD	FLEXIBILIDAD	TOTAL	PROMEDIO
Nunca es mi caso	43	66	45	154	51.33
Pocas veces es mi caso	38	64	64	166	55.33
A veces es mi caso	87	102	71	260	86.67
Muchas veces es mi caso	41	55	38	134	44.67
Siempre es mi caso	47	33	38	118	39.33
Total	256	320	256	832	
PROMEDIO	51.20	64.00	51.20		55.47

$$gl = 8$$

$$\alpha = 0,01$$

$$X^2_c = 20,090$$

$$X^2 = 5,360.24$$

4. ESTADO DE ANIMO GENERAL

ESCALA	FELICIDAD	OPTIMISMO	TOTAL	PROMEDIO
Nunca es mi caso	69	36	105	52.50
Pocas veces es mi caso	57	58	115	57.50
A veces es mi caso	67	60	127	63.50
Muchas veces es mi caso	45	62	107	53.50
Siempre es mi caso	50	40	90	45.00
Total	288	256	544	
PROMEDIO	57.60	51.20		54.40

gl = 4 **α** = 0,01 **X² c** = 13,276 **X²** =
 1,973.70

VARIABLE 2

1. ESTILOS DE AFRONTAMIENTO ENFOCADOS EN EL PROBLEMA

ESCALA	AFRONTAMIENTO ACTIVO	PLANIFICACION	LA SUPRECION DE OTRAS ACTIVIDADES	LA POSTERGACION DEL AFRONTAMIENTO	LA BUSQUEDA DE APOYO SOCIAL	TOTAL	PROMEDIO
SI	99	90	97	88	90	464	92.80
NO	29	38	31	40	38	176	35.20
TOTAL	128	128	128	128	128	640	
PROMEDIO	64.00	64.00	64.00	64.00	64.00		64.00

$gl = 4$

$\alpha = 0,01$

$X^2 c = 13,276$

$X^2 = 2,916.58$

2. ESTILOS DE AFRONTAMIENTO ENFOCADOS EN LAS EMOCIONES

ESCALA	LA BUSQUEDA DE SOPORTE EMOCIONAL	REINTERPRETACION POSITIVA Y DESARROLLO PERSONAL	LA ACEPTACION	ACUDIR A LA RELIGION	ANALISIS DE LAS EMOCIONES	TOTAL	PROMEDIO
SI	76	100	100	92	88	456	91.20
NO	52	28	28	36	40	184	36.80
Total	128	128	128	128	128	640	
PROMEDIO	64.00	64.00	64.00	64.00	64.00		64.00

gl = 4

α = 0,01

$X^2 c$ = 13,276

X^2 = 2,918.36

3. OTROS ESTILOS ADICIONALES DE AFRONTAMIENTO

ESCALA	NEGACION	CONDUCTAS INADECUADAS	DISTRACCION	TOTAL	PROMEDIO
SI	49	48	64	161	53.67
NO	79	80	64	223	74.33
Total	128	128	128	384	
PROMEDIO	64.00	64.00	64.00		64.00

gl = 2 **α** = 0,01 **$X^2 c$** = 9,210 **X^2** = 807.90

INVENTARIO DE COCIENTE EMOCIONAL DE BARON

Descripción del ICE BarOn.

El ICE de BarOn incluye 133 ítems cortos y emplea un grupo de respuestas de cinco puntos.

Se requiere aproximadamente de 30 a 40 minutos para completarlo; sin embargo, no existen límites de tiempo impuestos. El ICE de BarOn es adecuado para individuos de 16 años o más. La evaluación genera los resultados de tres escalas de validez, un resultado CE total, resultados de cinco escalas compuestas y los resultados de quince subescalas del CE.

Los resultados iniciales del ICE son convertidos en resultados estándar basados en un promedio de "100" y una desviación estándar de 15 (similar a los resultados del CI). Los resultados iniciales del ICE tienen un valor limitado por sí mismos. El convertir dichos resultados en resultados estándar facilita la comparación de los resultados de un participante con los del grupo normativo y, teóricamente, del resto de la población. Los resultados altos del ICE (por encima de 100) señalan a personas "emocionalmente inteligentes", mientras que los bajos indican una necesidad de mejorar las "habilidades emocionales" en áreas específicas. Esta estructura de evaluación es similar a la de evaluación del CI, la cual es dividida en los resultados de subescalas (verbal y de desempeño) que describen aspectos de la inteligencia cognoscitiva; de allí que el termino CE (cociente emocional) fuera introducido por el autor en 1985 para describir este planteamiento paralelo.

Características únicas del ICE de BarOn.

La singularidad del ICE de BarOn se encuentra en la forma en que combina una variedad holística y ecléctica de observaciones existentes, teóricas, estratégicas metodológicas, descubrimientos de investigación y una amplia naturaleza multifactorial. Fue diseñado generando ítems que se ajustaran a factores específicos operacionalmente definidos, y la selección final de estos ítems se basó en el análisis estadístico y en las opiniones de doctores experimentados y especialistas en recursos humanos. Además, el ICE es bastante breve en comparación con muchos otros cuestionarios de auto calificación y cuenta con un formato de respuesta cualitativa más grande, que tiende a permitir una mayor cooperación por parte de los participantes. Aparte de ello, es la primera prueba empíricamente elaborada y comercialmente disponible para medir la inteligencia emocional. Junto con estas características generales, el uso de este cuestionario presenta otras ventajas adicionales:

Contiene una mayor base de datos normativa de aproximadamente 4000 participantes.

Está sustentado por más de 17 años de investigación.

Tiene un alcance multidimensional (una escala CE total, 5 escalas CE compuestas, 15 subescalas CE).

Cuenta con tres índices de validación

Tiene un enfoque multicultural e internacional (información proveniente de los resultados obtenidos en distintos lugares de Norte y Sudamérica, Europa Asia y África).

Cuenta con una buena confiabilidad y validez estadística.

Es versátil (el ICE puede ser utilizado para fines corporativos, educativos, clínicos, médicos y de investigación).

Es el principal sistema de medición de la inteligencia emocional.

Es una herramienta de medición no muy extensa (aproximadamente media hora) y de fácil uso.

Es apropiado para la mayoría de individuos de 16 años a más.

Aplicabilidad.

El ICE de BarOn puede ser empleado en muchas formas distintas y para una variedad de propósitos. Es apropiada para fines corporativos, educativos, clínicos, médicos y de investigación. Sus usuarios potenciales incluyen a psicólogos, psiquiatras, especialistas en recursos humanos, consultores del desarrollo organizacional, trabajadores sociales, consejeros vocacionales y consejeros profesionales.

Calificaciones del usuario.

La evaluación de los resultados obtenidos mediante el ICE debe ser realizada por un psicólogo calificado u otro profesional que este familiarizado con los principios de la prueba, la psicometría y la conducta humana normal y psicopatológicos.

CUESTIONARIO DE MODOS DE AFRONTAMIENTO DEL STRESS

DESCRIPCION.

El objetivo del cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE) es conocer como las personas reaccionan o responden cuando enfrentan a situaciones difíciles o estresantes.

Con este propósito, Carver y colaboradores han construido un cuestionario de 52 ítems, que comprenden 13 modos de responder al estrés; los ítems alternativos de cada modo vienen a indicar que cosas hace o siente con más frecuencia el sujeto, cuando se encuentra en tal situación.

Este instrumento trata de determinar cuáles son las alternativas QUE MAS USA.

Las respuestas están organizadas en una escala de 13 posibilidades, o formas de afrontamiento.

Cada una de ellas consta de 4 alternativas o formas de afrontar las cargas de estrés.

Los puntajes más altos en la escala indican que la estrategia de afrontamiento de dicha escala es la más frecuentemente empleada.

Áreas de evaluación.

El instrumento incorporara 3 tipos de estilos cada una con estrategias de afronte.

Estilos de afrontamiento enfocados en el problema.

1. Afrontamiento activo: 1, 14, 27, 40
2. Planificación: 2,15,28,41
3. La supresión de otras actividades: 3,16, 29,42
4. La postergación del afrontamiento: 4,17,30,43
5. La búsqueda de apoyo social: 5, 18, 31, 44

Estilos de afrontamiento enfocado en la emoción.

1. La búsqueda de soporte emocional: 6, 19 32, 45
2. Reinterpretación positiva y desarrollo personal: 7, 20, 33, 46
3. La aceptación: 8, 21, 34, 47
4. Acudir a la religión: 9, 22, 35, 48
5. Análisis de las emociones: 10, 23, 36, 49

Otros estilos adicionales de afrontamiento son:

1. Negación: 11, 24, 37, 50
2. Conductas inadecuadas: 12, 25, 38, 51
3. Distracción: 13, 26, 39, 52

Instrucciones.

Se entrega el cuestionario, indicándole que en la hoja de respuestas deberá colocar bajo el número correspondiente un aspa (x) en la palabra si o no si la alternativa coincide o no, con su forma de reaccionar frecuentemente.

Se le dice:

Nuestro interés es conocer como las personas responden cuando enfrentan a situaciones difíciles o estresantes. Con este propósito en el siguiente cuestionario se pide indicar que cosas hace o siente con más frecuencia cuando se encuentra en tal situación. Seguro que diversas situaciones requieren respuestas diferentes, pero piense en aquellos **QUE MAS USA**. No olvide responder todas las preguntas deben ser respondidas teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

NUNCA (NO)

SIEMPRE (SI)

Calificación.

Para la calificación se suman los puntajes obtenidos en cada una de las 13 áreas.
Al puntaje obtenido multiplíquelo por la constante 0.25.

Posteriormente ubique el puntaje hallado en el perfil considerando que dicho perfil esta presentado en % multiplique el puntaje obtenido por 10.

Niveles de validez y confiabilidad.

En nuestro medio Salazar V. y Sánchez R. (1992) realizaron la validación ítem-test, para lo cual primero emplearon el método llamado criterio de jueces.

Para establecer la consistencia interna de las escalas del instrumento se empleó el coeficiente de Crombach, los valores obtenidos fueron altos; con solo una excepción de relación moderada, correspondiente al ítem de renunciar al afronte a través del uso del alcohol o drogas (-0.01) los puntajes de "r" entre las escalas de la prueba no se correlacionan significativamente, lo que indican su independencia.

Debido a las características específicas de la muestra se realizó una validación con 30 alumnos con problemas de aprendizaje. Para determinar la validez del instrumento se realizó el análisis ítem. Área empleando la prueba estadística "r" de Pearson lo que demuestra que los ítems son altamente estadísticamente significativos, lo que demuestra su validez de constructo.

Para probar la confiabilidad del instrumento se aplicó la prueba estadística Alfa de Crombach, encontrando que la prueba es homogénea.

Frecuencia de afrontamiento.

Para determinar la frecuencia de empleo del mecanismo de afrontamiento, debe considerarse que aquellas en la cual tuviera mayores puntajes, estarían

indicando que son las formas más comunes de afrontar las cargas de estrés, por parte del sujeto.

Este indicador se hace en función a la siguiente tabla:

25 puntos: muy pocas veces emplea esta forma.

50-75 puntos: depende de las circunstancias.

100 puntos: forma frecuente de afrontar el estrés.

Materiales de la escala.

1 manual de instrucciones, hojas de respuesta, protocolos de preguntas.

El afrontamiento o COPING.

La respuesta a una situación estresante depende de cada uno: las experiencias anteriores, la autoapreciación de las propias capacidades y las motivaciones influyen en este proceso activo de adaptación. El término coping designa esta manera de enfrentar una situación estresante y dominarla. El afrontamiento puede consistir en una respuesta directa: eliminación de la fuente de peligro, pero también en una respuesta indirecta paliativa: simple reducción de la percepción del peligro (denegación, recurso a medicamentos ansiolíticos...).

Para H. Ursin y S. Levine, los parámetros que influyen en el afrontamiento son tres.

1. El control.

Las ratas de laboratorio que tienen la posibilidad de evitar un shock eléctrico apretando una palanca, presentan menos manifestaciones biológicas de estrés (niveles de glucocorticoides más bajos, menor pérdida de peso, úlceras gástricas menos frecuentes). También se ha demostrado que, en ciertas condiciones, los espectadores de una

competición deportiva muy peleadas presentan igualmente más reacciones biológicas de estrés que los jugadores en el terreno de juego.

2. El feedback.

El estrés disminuye su intensidad cuando el sujeto conoce el desarrollo de la experiencia estresante. De este modo cuando una señal anuncia el fin de shock eléctrico en el animal de laboratorio, las úlceras gástricas son menos importantes. Esta noción se vincula con la reevaluación subjetiva de la situación de estrés en curso de respuesta (secondary Appraisal de Lazarus).

3. La predicción.

Cuando se previene la aparición de estrés, las reacciones son de menor intensidad (rata advertida de la inminencia de un shock eléctrico). Sin embargo, se han señalado experiencias que demuestran lo contrario, a saber, que la predicción puede suscitar una ansiedad anticipatoria.

El afrontamiento es un mecanismo ante todo de orden psicológico que influye en las respuestas del sistema nervioso y del sistema endocrino. Puede perfeccionarse con el aprendizaje. Paralelamente a este aprendizaje, la repetición de estímulos estresantes idénticos conduce a la habituación (sokolov): la intensidad de las respuestas hormonales disminuye.

Se han podido diferenciar dos etapas en las reacciones de estrés es de corta duración (en el plano endocrino, aumenta la testosterona);

El afrontamiento solo resulta eficaz en la fase tónica.

A propósito de afrontamiento, ha sido mencionada una hormona sexual, la testosterona. Los esteroides sexuales andrógenos, como la

testosterona, pero también estrógeno interviene sobre todo en los comportamientos agresivos.

Cuando se introduce un intruso en el territorio de un animal se desencadena un componente agresivo de los dos animales hasta que se establece una reacción de dominante y dominado.

Agresión reacción agresiva pueden ser interpretadas en términos de estrés y de afrontamiento.

De este modo, no solo el tipo de estresante sino también la duración del estrés y el estilo de afrontamiento adoptado desvían en un sentido relativamente específico la relación biológica y comportamental que Selye había descrito inicialmente como no específica.



PERÚ

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AMBO

ÓRGANO DE DIRECCIÓN



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres 2018-2027"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AMBO, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR QUE LA SEÑORITA:

CABRERA ALIGA, KATHERIN LEYDINE

Alumna egresada de la escuela académica de psicología de la Universidad de Huánuco, **aplicó el instrumento: ICE DE BARON y el cuestionario de modos de afrontamiento del estrés, de la tesis titulada, "La inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés", de los trabajadores dicha Institución.**

Se expide la presente para el trámite correspondiente.

Huánuco, 10 de diciembre de 2018.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN HUÁNUCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL AMBO

Dr. Francisco PEREZ NAUPAY
DIRECTOR

FPN/D.UGEL
DIRECCION
DLTC/SEC

Inventario EQ-i

(Reuven Bar-On, 1997)

Adaptación: Psic. Emir S. Rivera Castillo (1999)

Introducción: Este inventario consta de varios tipos de reactivos en forma de oraciones cortas. EQ-i le proporciona a usted una oportunidad para describirse a sí mismo al iniciar el grado en que cada aseveración es cierta en cuanto a su manera de sentir, pensar o actuar la mayor parte del tiempo en la mayoría de las situaciones. Existen cinco posible respuesta a cada oración.

1. Muy rara vez o ¡No es cierto en mí!
2. Raras veces es cierto en mí
3. A veces es cierto en mí
4. Frecuentemente es cierto para mí
5. Con gran frecuencia o ¡es cierto en mí!

Instrucciones: Lee cada oración y decida cual de las cinco posibles respuesta lo describe mejor. Marque su elección con una X. Si una aseveración no es aplicable a usted, responde de manera que señale en forma acertada como se sentiría, que pensarla o como reaccionaría. Si bien, aun no ésta seguro; no hay respuestas "correctas" o "incorrectas" o "malas". Responda abierta y honestamente indicando como es usted realmente y no, como le gustaría ser, o ser visto. No hay límite de tiempo, pro trabaje rápidamente y asegúrese de considerar y responder todas las aseveraciones.

	1	2	3	4	5
1. La manera en que supero dificultades es avanzando paso a paso			X		
2. Me es difícil disfrutar de la vida				X	
3. Prefiero un trabajo en el que me digan exactamente que hacer			X		
4. Sé manejar problemas desconcertantes	X				
5. Me gusta toda la gente que conozco				X	
6. Intento que mi vida sea lo más significativa que me sea posible	X				
7. Me es bastante fácil expresar emociones					X
8. Intento ver las cosas como son, sin fantasear o soñar despierto acerca de ella	X				
9. Estoy en contacto con mis emociones			X		
10. Soy incapaz de demostrar afecto					X
11. Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayor parte de las situaciones					X
12. Tengo la sensación de que algo anda mal en mi mente	X				
13. Es un problema controlar mi enojo					X
14. Es difícil para mí comenzar cosas nuevas	X				
15. Cuando me enfrento a una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella				X	
16. Me gusta ayudar a la gente	X				
17. Me es difícil sonreír					X
18. Soy incapaz de entender la manera de sentir	X				
19. Cuando trabajo con otros, tiendo a depender más de sus ideas que la de las mías	X				
20. Creo que puedo mantenerme por encima de situaciones difíciles			X		
21. Realmente no sé en que soy bueno (a)	X				
22. Soy incapaz de expresar mis ideas ante otros	X				
23. Me es difícil compartir con otros mis sentimientos profundos					X
24. Carezco de confianza en mí mismo (a)					X
25. Creo que he perdido la razón	X				
26. Soy optimista acerca de la mayor parte de las cosas que hago	X				
27. Cuando empiezo a hablar es difícil detenerme			X		
28. Es difícil para mí hacer cambios en general			X		
29. Me gusta tener el panorama general de un problema antes de intentar resolverlo	X				
30. Tiendo a aprovecharme de la gente especialmente si se lo merecen	X				
31. Soy una persona bastante alegre	X				
32. Prefiero que otros tomen las decisiones por mí			X		
33. Puedo manejar el estrés sin ponerme demasiado nervioso (a)			X		
34. Pienso bien de todo mundo			X		
35. Es difícil para mí entender la forma en que me siento a veces			X		

36. En los años anteriores he logrado pocas cosas					X
37. Cuando estoy enojado (a) con otros puedo decírseles	X				
38. He tenido experiencias extrañas que no se pueden explicar	X				
39. Es fácil para mi hacer amigos					X
40. Tengo respeto por mi mismo (a)					X
41. Hago cosas raras					X
42. Mi impulsividad provoca problemas	X				
43. Me es difícil cambiar de opinión acerca de las cosas	X				
44. Soy bueno (a) para entender la forma de sentir de otras personas	X				
45. Al enfrentar un problema lo primero que hago es detenerme y pensar	X				
46. Es difícil para otros contar conmigo	X				
47. Estoy satisfecho con mi vida	X				
48. Me es difícil tomar decisiones por mi mismo					X
49. Se me hace difícil trabajar bien bajo estrés	X				
50. Me he portado bien durante mi vida			X		
51. Me disgusta lo que hago			X		
52. Es difícil expresar mis sentimientos íntimos	X				
53. La gente no entiende la manera en que pienso	X				
54. Generalmente espero lo mejor	X				
55. Mis amigos pueden contarme cosas íntimas acerca de sí mismos				X	
56. Me siento mal con lo que soy				X	
57. Veo cosas raras que otros no ven				X	
58. La gente me dice que baje la voz en las conversaciones	X				
59. Es fácil para mi ajustarme a nuevas condiciones					X
60. Al intentar resolver un problema, considero cada posibilidad y entonces decido la mejor manera de hacerlo					X
61. Me detendría y ayudaría a un niño llorando, a encontrar a sus padres aún cuando yo tuviera que estar en otro sitio al mismo tiempo					X
62. Es divertido estar conmigo					X
63. La mayor parte del tiempo soy conciente de cómo me siento	X				
64. Siento que me es difícil controlar mi ansiedad				X	
65. Existen pocas cosas que me afectan en mi vida diaria				X	
66. Es poco emocionante lo que me interesa	X				
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirlo	X				
68. Tiendo a desvanecerme y a perder el contacto con lo que sucede a mi alrededor	X				
69. Mi relación con otros es mala (pésima)	X				
70. Es difícil para mi aceptarme tal y como soy	X				
71. Me siento separado (a) de mi cuerpo	X				
72. Me importa lo que sucede a otras personas	X				
73. Soy impaciente	X				

74. Soy capaz de cambiar viejos hábitos			X	
75. Es difícil para mi decidir la mejor solución cuando resuelvo problemas			X	
76. Si pudiera salir bien al librado al violar las leyes, en determinadas situaciones, lo haría	X			
77. Me deprimó	X			
78. Sé mantener la calma en situaciones difíciles	X			
79. En mi vida he buscado siempre decir la verdad	X			
80. Generalmente me siento motivado (a) para seguir, aún cuando las cosas se pongan difíciles	X			
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que disfruto	X			
82. Me es difícil decir "no" cuando no quiero	X			
83. Me dejo llevar por mi imaginación y fantasías	X			
84. Mis relaciones cercanas significan mucho para mí y para mis amigos	X			
85. Estoy contento (a) del tipo de persona que soy	X			
86. Tengo fuertes impulsos que son difíciles de controlar	X			
87. Por lo general, me es difícil hacer cambios en mi vida diaria	X			
88. Aún estando molesto (a), soy conciente de lo que sucede				X
89. Al manejar situaciones que surgen, intento pensar en todas las maneras posibles de abordarlas				X
90. Soy capaz de respetar a otros				X
91. Estoy decepcionado (a) con mi vida				X
92. Soy más de un (a) seguidor (a) que un (a) líder	X			
93. Me es difícil enfrentar cosas desagradables	X			
94. Siempre he respetado las leyes				X
95. Disfruto aquellas cosas que me interesan				X
96. Me es bastante fácil decirle a la gente lo que pienso				X
97. Tiendo a exagerar			X	
98. Soy sensible a los sentimientos de los demás			X	
99. Llevo buenas relaciones con otros			X	
100. Me siento a gusto con mi cuerpo	X			
101. Soy una persona muy extraña			X	
102. Soy impulsivo (a)				X
103. Me es difícil cambia mi manera de ser			X	
104. Creo que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta las leyes			X	
105. Disfruto los fines de semana y las vacaciones o días festivos			X	
106. Por lo general, espero que las cosas salgan bien a pesar de algunos contratiempos de vez en cuando			X	
107. Tiendo a aferrarme a otros	X			
108. Creo en mi habilidad para manejar los problemas perturbadores	X			
109. Siempre he sentido orgulloso (sa) por las cosas que hago	X			
110. Intento sacar el mayor provecho de aquellas cosas que	X			

disfruto			X		
111. Otros piensan que carezco de asertividad. *Asertividad es la capacidad para defender un derecho y expresar abiertamente lo que se piensa, las creencias y sentimientos en una forma no destructiva			X		
112. Puedo dejar de soñar despierto (a) fácilmente para conectarme con la realidad de las situación inmediata			X		
113. La gente cree que soy sociable			X		
114. Estoy contento (a) de cómo me veo			X		
115. Tengo pensamientos extraños que nadie puede entender			X		
116. Es difícil para mí describir mis sentimientos			X		
117. Tengo mal carácter			X		
118. Por lo general me atoro cuando pienso en distintas maneras de resolver problemas	X				
119. Es duro para mi ver sufrir a gente	X				
120. Me gusta divertirme	X				
121. Parezco necesitar más de otras personas de lo que ellas me necesitan	X				
122. Me pongo ansioso (a)	X				
123. Todos los días de mi vida son buenos	X				
124. Evito herir los sentimientos de otras personas	X				
125. Me es difícil saber lo que quiero hacer de mi vida	X				
126. Es difícil para mí defender mis derechos			X		
127. Es difícil mantener las cosas en la perspectiva correcta			X		
128. Estoy desconectado de mis amigos			X		
129. Al observar tanto mis puntos buenos como los malos me siento bien conmigo mismo (a)			X		
130. Tiendo a explotar de rabia fácilmente			X		
131. Sería difícil para mi acostumbrarme si me obligaran a dejar mi casa			X		
132. Antes de comenzar algo nuevo, regularmente siento que fracasé			X		
133. Respondo en forma abierta y honesta la mayor parte del tiempo			X		

Hoja de Respuestas del ICE de Barón

Marque su respuesta de esta manera: ●

1.	1	2	3	4	5	6	100.	2	3	4	5	6	
2.	1	2	3	4	5	6	101.	1	2	3	4	5	6
3.	1	2	3	4	5	6	102.	1	2	3	4	5	6
4.	1	2	3	4	5	6	103.	1	2	3	4	5	6
5.	1	2	3	4	5	6	104.	1	2	3	4	5	6
6.	1	2	3	4	5	6	105.	1	2	3	4	5	6
7.	1	2	3	4	5	6	106.	1	2	3	4	5	6
8.	1	2	3	4	5	6	107.	1	2	3	4	5	6
9.	1	2	3	4	5	6	108.	1	2	3	4	5	6
10.	1	2	3	4	5	6	109.	1	2	3	4	5	6
11.	1	2	3	4	5	6	110.	1	2	3	4	5	6
12.	1	2	3	4	5	6	111.	1	2	3	4	5	6
13.	1	2	3	4	5	6	112.	1	2	3	4	5	6
14.	1	2	3	4	5	6	113.	1	2	3	4	5	6
15.	1	2	3	4	5	6	114.	1	2	3	4	5	6
16.	1	2	3	4	5	6	115.	1	2	3	4	5	6
17.	1	2	3	4	5	6	116.	1	2	3	4	5	6
18.	1	2	3	4	5	6	117.	1	2	3	4	5	6
19.	1	2	3	4	5	6	118.	1	2	3	4	5	6
20.	1	2	3	4	5	6	119.	1	2	3	4	5	6
21.	1	2	3	4	5	6	120.	1	2	3	4	5	6
22.	1	2	3	4	5	6	121.	1	2	3	4	5	6
23.	1	2	3	4	5	6	122.	1	2	3	4	5	6
24.	1	2	3	4	5	6	123.	1	2	3	4	5	6
25.	1	2	3	4	5	6	124.	1	2	3	4	5	6
26.	1	2	3	4	5	6	125.	1	2	3	4	5	6
27.	1	2	3	4	5	6	126.	1	2	3	4	5	6
28.	1	2	3	4	5	6	127.	1	2	3	4	5	6
29.	1	2	3	4	5	6	128.	1	2	3	4	5	6
30.	1	2	3	4	5	6	129.	1	2	3	4	5	6
31.	1	2	3	4	5	6	130.	1	2	3	4	5	6
32.	1	2	3	4	5	6	131.	1	2	3	4	5	6
33.	1	2	3	4	5	6	132.	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6	133.	1	2	3	4	5	6

Apellidos y Nombres:
 Edad:
 Género: M F
 Grado de Instrucción:
 Ocupación y/o especialidad:

Cuestionario de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE)

CUESTIONARIO MODOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS

INSTRUCCIONES

Nuestro interés es conocer cómo las personas responden cuando enfrentan situaciones difíciles o estresantes. Con este propósito en el presente cuestionario se pide indicar que cosas hace o siente con más frecuencia cuando se encuentra en tal situación. Seguro que diversas situaciones requieren respuestas diferentes, pero piense en aquellos "QUE MÁS USA". No olvide responder todas las preguntas teniendo en cuenta las siguientes alternativas.

Nunca: (NO)

Siempre: (SI)

1	Ejecuto acciones para deshacerme del problema	Si	No
2	Elaboro un plan de acción para deshacerme del problema	Si	No
3	Dejo de lado otras actividades para concentrarme en el problema	Si	No
4	Me esfuerzo esperando el momento apropiado para enfrentar al problema	Si	No
5	Pregunto a personas que han tenido experiencias similares sobre lo que Hicieron	Si	No
6	Hablo con alguien sobre mis sentimientos	Si	No
7	Busco algo bueno de lo que está pasando	Si	No
8	Aprendo a convivir con el problema	Si	No
9	Busco la ayuda de Dios	Si	No
10	Emocionalmente me perturbo y libero mis emociones	Si	No
11	Me niego a aceptar que el problema ha ocurrido	Si	No
12	Dejo de lado mis metas	Si	No
13	Me dedico a trabajar o realizar otras actividades para alejar el problema de mi mente	Si	No
14	Concentro mis esfuerzos para hacer algo sobre el problema	Si	No
15	Elaboro un plan de acción	Si	No
16	Me dedico a enfrentar el problema y, si es necesario, dejo de lado otras actividades	Si	No
17	Me mantengo alejado del problema sin hacer nada, hasta que la situación lo permita	Si	No
18	Trato de obtener el consejo de otros para saber qué hacer con el problema	Si	No
19	Busco el apoyo emocional de amigos o familiares	Si	No
20	Trato de ver el problema de forma positiva	Si	No
21	Acepto que el problema ha ocurrido y no podrá ser cambiado	Si	No

22	Deposito mi confianza en Dios	Si	No
23	Libero mis emociones	Si	No
24	Actuo como si el problema no hubiera sucedido realmente	Si	No
25	Dejo de perseguir mis metas	Si	No
26	Voy al cine o miro TV para pensar menos en el problema	Si	No
27	Hago paso a paso lo que tiene que hacerse	Si	No
28	Me pongo a pensar más en los pasos a seguir para solucionar el problema	Si	No
29	Me alejo de otras actividades para concentrarse en el problema	Si	No
30	Me aseguro de no crear problemas peores por actuar muy pronto	Si	No
31	Hablo con alguien para averiguar más sobre el problema	Si	No
32	Converso con alguien sobre lo que me está sucediendo	Si	No
33	Aprendo algo de la experiencia	Si	No
34	Me acostumbro a la idea de que el problema ya ha sucedido	Si	No
35	Trato de encontrar consuelo en mi religión	Si	No
36	Siento mucha perturbación emocional y expreso esos sentimientos a otros	Si	No
37	Me comporto como si no hubiese ocurrido el problema	Si	No
38	Acepto que puedo enfrentar el problema y lo dejo de lado	Si	No
39	Sueño despierto con otras cosas que no se relacionen al problema	Si	No
40	Actúo directamente para controlar el problema	Si	No
41	Pienso en la mejor manera de controlar el problema	Si	No
42	Trato que otras cosas no interfieran en los esfuerzos que pongo para enfrentar el problema	Si	No
43	Me abstengo de hacer algo demasiado pronto	Si	No
44	Hablo con alguien que podría hacer algo concreto sobre el problema	Si	No
45	Busco la simpatía y la comprensión de alguien	Si	No
46	Trato de desarrollarme como una persona a consecuencia de la experiencia	Si	No
47	Acepto que el problema ha sucedido	Si	No
48	Realizo la oración más de lo usual	Si	No
49	Me perturbo emocionalmente y estoy atento al problema	Si	No
50	Me digo a mí mismo "esto no es real"	Si	No
51	Disminuyo los esfuerzos que pongo para solucionar el problema	Si	No
52	Duermo más de lo usual	Si	No

HOJA DE RESPUESTAS

Nombre: Alfredo Ostor Miraval

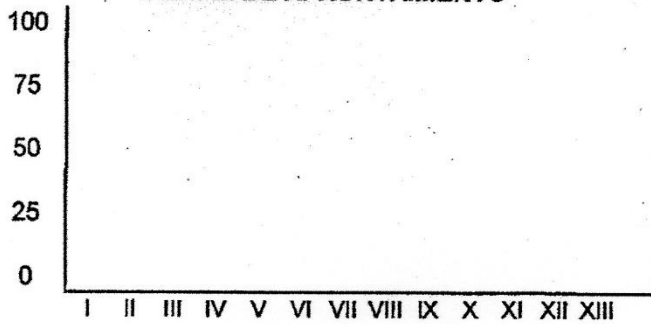


Edad: 49 Sexo: (M) (F)

Marque en el espacio de Si o No, si su respuesta coincide o discrepa con el ítem.

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13													
<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No													
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26													
<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No													
27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39													
<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No													
40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52													
<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No													
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 10%;">x 0.25</td><td style="width: 10%;">x 0.25</td><td style="width: 10%;">x 0.25</td><td style="width: 10%;">x 0.25</td><td style="width: 10%;">x 0.25</td><td style="width: 10%;">x 0.25</td><td style="width: 10%;">x 0.25</td><td style="width: 10%;">x 0.25</td><td style="width: 10%;">x 0.25</td><td style="width: 10%;">x 0.25</td><td style="width: 10%;">x 0.25</td><td style="width: 10%;">x 0.25</td><td style="width: 10%;">x 0.25</td> </tr> </table>													x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25
x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25													

PERFIL DE AFRONTAMIENTO



INTERPRETACION

Inventario EQ-i

(Reuven Bar-On, 1997)

Adaptación: Psic. Emir S. Rivera Castillo (1999)

Introducción: Este inventario consta de varios tipos de reactivos en forma de oraciones cortas. EQ-i le proporciona a usted una oportunidad para describirse a sí mismo al iniciar el grado en que cada aseveración es cierta en cuanto a su manera de sentir, pensar o actuar la mayor parte del tiempo en la mayoría de las situaciones. Existen cinco posible respuesta a cada oración.

1. Muy rara vez o ¡No es cierto en mí!
2. Raras veces es cierto en mí
3. A veces es cierto en mí
4. Frecuentemente es cierto para mí
5. Con gran frecuencia o ¡es cierto en mí!

Instrucciones: Lee cada oración y decida cual de las cinco posibles respuesta lo describe mejor. Marque su elección con una X. Si una aseveración no es aplicable a usted, responde de manera que señale en forma acertada como se sentiría, que pensarla o como reaccionaría. Si bien, aun no ésta seguro; no hay respuestas "correctas" o "incorrectas" o "malas". Responda abierta y honestamente indicando como es usted realmente y no, como le gustaría ser, o ser visto. No hay límite de tiempo, pro trabaje rápidamente y asegúrese de considerar y responder todas las aseveraciones.

	1	2	3	4	5
1. La manera en que supero dificultades es avanzando paso a paso			X		
2. Me es difícil disfrutar de la vida	X				
3. Prefiero un trabajo en el que me digan exactamente que hacer	X				
4. Sé manejar problemas desconcertantes			X		
5. Me gusta toda la gente que conozco			X		
6. Intento que mi vida sea lo más significativa que me sea posible			X		
7. Me es bastante fácil expresar emociones			X		
8. Intento ver las cosas como son, sin fantasear o soñar despierto acerca de ella	X				
9. Estoy en contacto con mis emociones	X				
10. Soy incapaz de demostrar afecto	X				
11. Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayor parte de las situaciones	X				
12. Tengo la sensación de que algo anda mal en mi mente		X			
13. Es un problema controlar mi enojo			X		
14. Es difícil para mí comenzar cosas nuevas				X	
15. Cuando me enfrento a una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella					X
16. Me gusta ayudar a la gente				X	
17. Me es difícil sonreír			X		
18. Soy incapaz de entender la manera de sentir		X			
19. Cuando trabajo con otros, tiendo a depender más de sus ideas que la de las mías	X				
20. Creo que puedo mantenerme por encima de situaciones difíciles		X			
21. Realmente no sé en que soy bueno (a)		X			
22. Soy incapaz de expresar mis ideas ante otros		X			
23. Me es difícil compartir con otros mis sentimientos profundos		X			
24. Carezco de confianza en mí mismo (a)		X			
25. Creo que he perdido la razón		X			
26. Soy optimista acerca de la mayor parte de las cosas que hago		X			
27. Cuando empiezo a hablar es difícil detenerme		X			
28. Es difícil para mí hacer cambios en general		X			
29. Me gusta tener el panorama general de un problema antes de intentar resolverlo		X			
30. Tiendo a aprovecharme de la gente especialmente si se lo merecen		X			
31. Soy una persona bastante alegre		X			
32. Prefiero que otros tomen las decisiones por mí		X			
33. Puedo manejar el estrés sin ponerme demasiado nervioso (a)		X			
34. Pienso bien de todo mundo		X			
35. Es difícil para mí entender la forma en que me siento a veces		X			

36. En los años anteriores he logrado pocas cosas	X		
37. Cuando estoy enojado (a) con otros puedo decírseles	X		
38. He tenido experiencias extrañas que no se pueden explicar	X		
39. Es fácil para mi hacer amigos	X		
40. Tengo respeto por mi mismo (a)	X		
41. Hago cosas raras	X		
42. Mi impulsividad provoca problemas	X		
43. Me es difícil cambiar de opinión acerca de las cosas		X	
44. Soy bueno (a) para entender la forma de sentir de otras personas		X	
45. Al enfrentar un problema lo primero que hago es detenerme y pensar		X	
46. Es difícil para otros contar conmigo		X	
47. Estoy satisfecho con mi vida		X	
48. Me es difícil tomar decisiones por mi mismo		X	
49. Se me hace difícil trabajar bien bajo estrés		X	
50. Me he portado bien durante mi vida		X	
51. Me disgusta lo que hago		X	
52. Es difícil expresar mis sentimientos íntimos		X	
53. La gente no entiende la manera en que pienso		X	
54. Generalmente espero lo mejor		X	
55. Mis amigos pueden contarme cosas íntimas acerca de sí mismos		X	
56. Me siento mal con lo que soy		X	
57. Veo cosas raras que otros no ven		X	
58. La gente me dice que baje la voz en las conversaciones		X	
59. Es fácil para mi ajustarme a nuevas condiciones		X	
60. Al intentar resolver un problema, considero cada posibilidad y entonces decido la mejor manera de hacerlo		X	
61. Me detendría y ayudaría a un niño llorando, a encontrar a sus padres aún cuando yo tuviera que estar en otro sitio al mismo tiempo		X	
62. Es divertido estar conmigo		X	
63. La mayor parte del tiempo soy consciente de cómo me siento			X
64. Siento que me es difícil controlar mi ansiedad			X
65. Existen pocas cosas que me afectan en mi vida diaria			X
66. Es poco emocionante lo que me interesa			X
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirlo			X
68. Tiendo a desvanecerme y a perder el contacto con lo que sucede a mi alrededor			X
69. Mi relación con otros es mala (pésima)			X
70. Es difícil para mi aceptarme tal y como soy			X
71. Me siento separado (a) de mi cuerpo			X
72. Me importa lo que sucede a otras personas			X
73. Soy impaciente			X

74. Soy capaz de cambiar viejos hábitos					X
75. Es difícil para mi decidir la mejor solución cuando resuelvo problemas					X
76. Si pudiera salir bien al librado al violar las leyes, en determinadas situaciones, lo haría					X
77. Me deprimó					X
78. Sé mantener la calma en situaciones difíciles					X
79. En mi vida he buscado siempre decir la verdad					X
80. Generalmente me siento motivado (a) para seguir, aún cuando las cosas se pongan difíciles					X
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que disfruto					X
82. Me es difícil decir "no" cuando no quiero					X
83. Me dejo llevar por mi imaginación y fantasías					X
84. Mis relaciones cercanas significan mucho para mí y para mis amigos					X
85. Estoy contento (a) del tipo de persona que soy					X
86. Tengo fuertes impulsos que son difíciles de controlar				X	
87. Por lo general, me es difícil hacer cambios en mi vida diaria			X		
88. Aún estando molesto (a), soy conciente de lo que sucede		X			
89. Al manejar situaciones que surgen, intento pensar en todas las maneras posibles de abordarlas	X				
90. Soy capaz de respetar a otros		X			
91. Estoy decepcionado (a) con mi vida			X		
92. Soy más de un (a) seguidor (a) que un (a) líder				X	
93. Me es difícil enfrentar cosas desagradables				X	
94. Siempre he respetado las leyes				X	
95. Disfruto aquellas cosas que me interesan				X	
96. Me es bastante fácil decirle a la gente lo que pienso	X				
97. Tiendo a exagerar	X				
98. Soy sensible a los sentimientos de los demás	X				
99. Llevo buenas relaciones con otros		X			
100. Me siento a gusto con mi cuerpo		X			
101. Soy una persona muy extraña			X		
102. Soy impulsivo (a)			X		
103. Me es difícil cambia mi manera de ser			X		
104. Creo que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta las leyes			X		
105. Disfruto los fines de semana y las vacaciones o días festivos			X		
106. Por lo general, espero que las cosas salgan bien a pesar de algunos contratiempos de vez en cuando			X		
107. Tiendo a aferrarme a otros			X		
108. Creo en mi habilidad para manejar los problemas perturbadores			X		
109. Siempre he sentido orgulloso (sa) por las cosas que hago			X		
110. Intento sacar el mayor provecho de aquellas cosas que			X		

disfruto			X	
111. Otros piensan que carezco de asertividad. *Asertividad es la capacidad para defender un derecho y expresar abiertamente lo que se piensa, las creencias y sentimientos en una forma no destructiva			X	
112. Puedo dejar de soñar despierto (a) fácilmente para conectarme con la realidad de las situación inmediata			X	
113. La gente cree que soy sociable			X	
114. Estoy contento (a) de cómo me veo			X	
115. Tengo pensamientos extraños que nadie puede entender			X	
116. Es difícil para mí describir mis sentimientos			X	
117. Tengo mal carácter			X	
118. Por lo general me atoro cuando pienso en distintas maneras de resolver problemas			X	
119. Es duro para mi ver sufrir a gente			X	
120. Me gusta divertirme			X	
121. Parezco necesitar más de otras personas de lo que ellas me necesitan			X	
122. Me pongo ansioso (a)			X	
123. Todos los días de mi vida son buenos			X	
124. Evito herir los sentimientos de otras personas			X	
125. Me es difícil saber lo que quiero hacer de mi vida			X	
126. Es difícil para mí defender mis derechos			X	
127. Es difícil mantener las cosas en la perspectiva correcta			X	
128. Estoy desconectado de mis amigos			X	
129. Al observar tanto mis puntos buenos como los malos me siento bien conmigo mismo (a)			X	
130. Tiendo a explotar de rabia fácilmente			X	
131. Sería difícil para mi acostumbrarme si me obligaran a dejar mi casa			X	
132. Antes de comenzar algo nuevo, regularmente siento que fracasé			X	
133. Respondo en forma abierta y honesta la mayor parte del tiempo			X	

Hoja de Respuestas del ICE de BarOn

Marque su respuesta de esta manera:

1.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	100.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
2.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	101.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
3.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	102.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
4.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	103.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
5.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	104.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
6.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	105.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
7.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	106.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
8.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	107.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
9.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	108.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
10.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	109.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
11.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	110.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
12.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	111.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
13.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	112.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
14.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	113.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
15.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	114.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
16.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	115.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
17.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	116.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
18.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	117.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
19.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	118.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
20.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	119.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
21.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	120.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
22.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	121.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
23.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	122.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
24.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	123.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
25.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	124.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
26.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	125.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
27.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	126.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
28.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	127.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
29.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	128.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
30.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	129.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
31.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	130.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
32.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	131.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
33.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	132.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
						133.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5

Apellidos y Nombres: _____

Edad: 28

Género: M F

Grado de Instrucción: _____

Ocupación y/o especialidad: _____

Cuestionario de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE)

CUESTIONARIO MODOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS

INSTRUCCIONES

Nuestro interés es conocer cómo las personas responden cuando enfrentan situaciones difíciles o estresantes. Con este propósito en el presente cuestionario se pide indicar que cosas hace o siente con más frecuencia cuando se encuentra en tal situación. Seguro que diversas situaciones requieren respuestas diferentes, pero piense en aquellos "QUE MÁS USA". No olvide responder todas las preguntas teniendo en cuenta las siguientes alternativas.

Nunca: (NO)

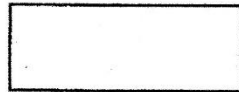
Siempre: (SI)

1	Ejecuto acciones para deshacerme del problema	Si	No
2	Elaboro un plan de acción para deshacerme del problema	Si	No
3	Dejo de lado otras actividades para concentrarme en el problema	Si	No
4	Me esfuerzo esperando el momento apropiado para enfrentar al problema	Si	No
5	Pregunto a personas que han tenido experiencias similares sobre lo que Hicieron	Si	No
6	Hablo con alguien sobre mis sentimientos	Si	No
7	Busco algo bueno de lo que está pasando	Si	No
8	Aprendo a convivir con el problema	Si	No
9	Busco la ayuda de Dios	Si	No
10	Emocionalmente me perturbo y libero mis emociones	Si	No
11	Me niego a aceptar que el problema ha ocurrido	Si	No
12	Dejo de lado mis metas	Si	No
13	Me dedico a trabajar o realizar otras actividades para alejar el problema de mi mente	Si	No
14	Concentro mis esfuerzos para hacer algo sobre el problema	Si	No
15	Elaboro un plan de acción	Si	No
16	Me dedico a enfrentar el problema y, si es necesario, dejo de lado otras actividades	Si	No
17	Me mantengo alejado del problema sin hacer nada, hasta que la situación lo permita	Si	No
18	Trato de obtener el consejo de otros para saber qué hacer con el problema	Si	No
19	Busco el apoyo emocional de amigos o familiares	Si	No
20	Trato de ver el problema de forma positiva	Si	No
21	Acepto que el problema ha ocurrido y no podrá ser cambiado	Si	No

22	Deposito mi confianza en Dios	<input checked="" type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
23	Libero mis emociones	<input checked="" type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
24	Actuo como si el problema no hubiera sucedido realmente	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
25	Dejo de perseguir mis metas	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
26	Voy al cine o miro TV para pensar menos en el problema	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
27	Hago paso a paso lo que tiene que hacerse	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
28	Me pongo a pensar más en los pasos a seguir para solucionar el problema	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
29	Me alejo de otras actividades para concentrarse en el problema	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
30	Me aseguro de no crear problemas peores por actuar muy pronto	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
31	Hablo con alguien para averiguar más sobre el problema	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
32	Converso con alguien sobre lo que me está sucediendo	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
33	Aprendo algo de la experiencia	<input checked="" type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
34	Me acostumbro a la idea de que el problema ya ha sucedido	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
35	Trato de encontrar consuelo en mi religión	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
36	Siento mucha perturbación emocional y expreso esos sentimientos a otros	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
37	Me comporto como si no hubiese ocurrido el problema	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
38	Acepto que puedo enfrentar el problema y lo dejo de lado	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
39	Sueño despierto con otras cosas que no se relacionen al problema	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
40	Actúo directamente para controlar el problema	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
41	Pienso en la mejor manera de controlar el problema	<input checked="" type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
42	Trato que otras cosas no interfieran en los esfuerzos que pongo para enfrentar el problema	<input checked="" type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
43	Me abstengo de hacer algo demasiado pronto	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
44	Hablo con alguien que podría hacer algo concreto sobre el problema	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
45	Busco la simpatía y la comprensión de alguien	<input checked="" type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
46	Trato de desarrollarme como una persona a consecuencia de la experiencia	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
47	Acepto que el problema ha sucedido	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
48	Realizo la oración más de lo usual	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
49	Me perturbo emocionalmente y estoy atento al problema	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
50	Me digo a mí mismo "esto no es real"	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
51	Disminuyo los esfuerzos que pongo para solucionar el problema	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
52	Duermo más de lo usual	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No

HOJA DE RESPUESTAS

Nombre: Noelia María Jiménez

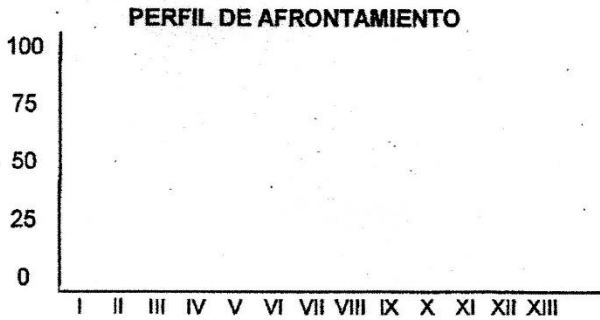


Edad: 28 Sexo: (M) (F)

Marque en el espacio de Si o No, si su respuesta coincide o discrepa con el ítem.

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25	x 0.25
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------



INTERPRETACION



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Diana Lourdes Torrez Condezo con DNI 77091026 doy mi consentimiento para ser evaluado psicológicamente, dicha evaluación será realizado por el estudiante de psicología Katherin Leydine Cabrera Aliaga. Dejando constancia de haber comprendido la información que he recibido. Expreso de manera voluntaria mi deseo de participar de esta evaluación en la fecha y lugar previsto por el alumno (a). Además, declaro que no me harán devolución escrita de los resultados y que no se trata de una intervención con fines de tratamiento psicológico

Huánuco, 18 de Diciembre del 2018

Estudiante de Psicología



Colaborador



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Diógenes Alberto Tello Montes con DNI 22409170 doy mi consentimiento para ser evaluado psicológicamente, dicha evaluación será realizado por el estudiante de psicología Katherin Leydine Cabrera Aliaga. Dejando constancia de haber comprendido la información que he recibido. Expreso de manera voluntaria mi deseo de participar de esta evaluación en la fecha y lugar previsto por el alumno (a). Además, declaro que no me harán devolución escrita de los resultados y que no se trata de una intervención con fines de tratamiento psicológico

Huánuco, 10 diciembre 2018

Estudiante de Psicología

Colaborador



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Julio Cesar Vicedo Romero con DNI 09727258 doy mi consentimiento para ser evaluado psicológicamente, dicha evaluación será realizado por el estudiante de psicología Katherin Leydine Cabrera Aliaga. Dejando constancia de haber comprendido la información que he recibido. Expreso de manera voluntaria mi deseo de participar de esta evaluación en la fecha y lugar previsto por el alumno (a). Además, declaro que no me harán devolución escrita de los resultados y que no se trata de una intervención con fines de tratamiento psicológico

Huánuco, 10 DICIEMBRE 2018

Estudiante de Psicología

Colaborador




CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Sindy Kenia Córdova Mendoza con DNI 72786394 doy mi consentimiento para ser evaluado psicológicamente, dicha evaluación será realizado por el estudiante de psicología Katherin Leydine Cabrera Aliaga. Dejando constancia de haber comprendido la información que he recibido. Expreso de manera voluntaria mi deseo de participar de esta evaluación en la fecha y lugar previsto por el alumno (a). Además, declaro que no me harán devolución escrita de los resultados y que no se trata de una intervención con fines de tratamiento psicológico

Huánuco, 10 de diciembre 2018

Estudiante de Psicología



Colaborador



