

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



TESIS

“Inteligencia emocional en el personal de enfermería del Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna, del distrito de Puente Piedra- Lima 2023”

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA: Tucto Delgado, Betsy Silvia

ASESORA: Celis Victorio, Maximiliana

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

D

H



TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología educativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de licenciada en psicología

Código del Programa: P34

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 07993747

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42176066

Grado/Título: Maestro en sistema de protección de los derechos del niño, niña y adolescente frente a la violencia

Código ORCID: 0009-0008-1495-109X

DATOS DE LOS JURADOS:

| N° | APELLIDOS Y NOMBRES | GRADO | DNI | Código ORCID |
|----|----------------------------------|--|----------|---------------------|
| 1 | Malpartida Repetto, José Luis | Magister en administración de la educación | 22486072 | 0000-0001-5160-6887 |
| 2 | Tarazona Soto, Aida Margarita | Maestro en educación, mención en investigación e innovación pedagógica | 22515643 | 0000-0001-5713-6126 |
| 3 | Tellez Cordero, Renee Del Carmen | Maestro en psicología, con mención en intervención psicológica e investigación | 08837346 | 0000-0001-6378-5050 |



Facultad de Ciencias de la Salud
Programa Académico Profesional de Psicología
"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE
JUNÍN Y AYACUCHO"**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 15:00 P.M horas del día 18 del mes de diciembre del año dos mil veinticuatro, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- | | |
|--|-----------------------------|
| • DR. JOSE LUIS MALPARTIDA REPETTO | PRESIDENTE |
| • MG. AIDA MARGARITA TARAZNA SOTO | SECRETARIA |
| • MG. RENEE DEL CARMEN TELLEZ CORDERO | VOCAL |
| • MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI | (JURADO ACCESITARIO) |
| • ASESOR DE TESIS. MG. MAXIMILIANA CELIS VICTORIO. | |

Nombrados mediante Resolución N° 3731-2024-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. "INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO MATERNO INFANTIL "DR. ENRIQUE MARTIN ALTUNA" DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA – LIMA 2023", Presentado por la Bachiller en Psicología, SRA. TUCTO DELGADO, BETSY SILVIA, 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 (a) aprobado por unanimidad con el calificativo cuantitativo de catonce y cualitativo de suficiente.

Siendo las, 4:11 p.m. Horas del día 18 del mes de diciembre del año 2024, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Dr. Jose Luis Malpartida Repetto
DR. JOSE LUIS MALPARTIDA REPETTO

Orcid.org/0000-0001-5160-6887 - DNI – 22486072

PRESIDENTE

Mg. Aida Margarita Tarazona Soto
MG. AIDA MARGARITA TARAZONA SOTO

Orcid.org/0000-0001-5713-6126 DNI - 22515643

SECRETARIA

Mg. Renee del Carmen Tellez Cordero
MG. RENEE DEL CARMEN TELLEZ CORDERO

Orcid.org/0000-0001-6378-5050 - DNI - 08837346

VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: BETSY SILVIA TUCTO DELGADO, de la investigación titulada “Inteligencia emocional en el personal de enfermería del Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna, del distrito de Puente Piedra- Lima 2023”, con asesor(a) MAXIMILIANA CELIS VICTORIO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1471-2023-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 20 de noviembre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

3. Tucto Delgado, Betsy Silvia.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

9%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

bdigital.dgse.uaa.mx:8080

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO

D.N.I.: 40618286

cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

Con mucho cariño, dedico este trabajo a Dios por darme la vida, y a mis padres e hijos por su motivación y comprensión

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero agradecimiento a las siguientes personas:

A las autoridades y personal administrativo de la Universidad de Huánuco por permitirme desarrollar mis estudios profesionales.

A la Coordinadora y personal docente del Programa Académico Profesional de Psicología por su apoyo incondicional en el desarrollo de mi formación académica.

A mi asesora, Maximiliana Celis Victorio, por su apoyo incondicional durante el desarrollo del informe de investigación.

A mis familiares, por su motivación en los momentos de angustia y desesperación durante mi formación profesional.

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| DEDICATORIA | II |
| AGRADECIMIENTO | III |
| ÍNDICE | IV |
| ÍNDICE DE TABLAS | VII |
| ÍNDICE DE FIGURAS | IX |
| RESUMEN | X |
| ABSTRACT | XI |
| INTRODUCCIÓN | XII |
| CAPÍTULO I | 14 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 14 |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA | 14 |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 16 |
| 1.2.1. PROBLEMA GENERAL | 16 |
| 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS | 16 |
| 1.3. OBJETIVOS | 16 |
| 1.3.1. OBJETIVO GENERAL | 16 |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 17 |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN | 17 |
| 1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA | 17 |
| 1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA | 17 |
| 1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA | 18 |
| 1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN | 18 |
| 1.6. VIABILIDAD | 18 |
| CAPÍTULO II | 19 |
| MARCO TEÓRICO | 19 |
| 2.1. ANTECEDENTES | 19 |
| 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES | 19 |
| 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES | 22 |
| 2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES | 23 |
| 2.2. BASES TEÓRICAS | 24 |
| 2.2.1. INTELIGENCIA EMOCIONAL | 24 |
| 2.2.2. TEORÍA DE BAR-ON | 26 |

| | |
|---|----|
| 2.2.3. NIVELES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL | 30 |
| 2.2.4. CARACTERÍSTICAS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL..... | 31 |
| 2.2.5. BENEFICIOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL..... | 33 |
| 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES..... | 35 |
| 2.4. HIPÓTESIS | 36 |
| 2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL..... | 36 |
| 2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | 36 |
| 2.5. VARIABLE..... | 37 |
| 2.5.1. VARIABLE ÚNICA | 37 |
| 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | 38 |
| CAPÍTULO III | 40 |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | 40 |
| 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN | 40 |
| 3.1.1. TIPO | 40 |
| 3.1.2. ENFOQUE | 40 |
| 3.1.3. ALCANCE O NIVEL..... | 41 |
| 3.1.4. DISEÑO | 41 |
| 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA | 42 |
| 3.2.1. POBLACIÓN | 42 |
| 3.2.2. MUESTRA | 42 |
| 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 43 |
| 3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 43 |
| 3.3.2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 44 |
| 3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN | 48 |
| CAPÍTULO IV..... | 50 |
| RESULTADOS..... | 50 |
| 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS | 50 |
| 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS | 56 |
| CAPÍTULO V..... | 63 |
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | 63 |
| CONCLUSIONES | 67 |
| RECOMENDACIONES..... | 69 |

| | |
|---------------------------------|----|
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 71 |
| ANEXOS..... | 75 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Población de estudio del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023 | 42 |
| Tabla 2 Muestra de estudio del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima | 43 |
| Tabla 3 Técnicas de recolección de datos para variable inteligencia emocional del personal de enfermería..... | 44 |
| Tabla 4 Pautas interpretativas de los resultados de las escalas del ICE de BarOn | 46 |
| Tabla 5 Validez de contenido por juicio de expertos..... | 47 |
| Tabla 6 Confiabilidad del inventario de cociente emocional de Baron Ice ... | 48 |
| Tabla 7 Resultados del nivel de inteligencia emocional del personal de enfermería del CMI | 50 |
| Tabla 8 Resultados de la evaluación de la dimensión intrapersonal del personal de enfermería del CMI..... | 51 |
| Tabla 9 Resultados de la evaluación de la dimensión interpersonal del personal de enfermería del CMI..... | 52 |
| Tabla 10 Resultados de la evaluación de la dimensión adaptabilidad del personal de enfermería del CMI..... | 53 |
| Tabla 11 Resultados de la evaluación de la dimensión de manejo de tensión - estrés del personal de enfermería del CMI | 54 |
| Tabla 12 Resultados de la evaluación de la dimensión de estado de ánimo general del personal de enfermería del CMI..... | 55 |
| Tabla 13 Prueba de normalidad de la inteligencia emocional | 56 |
| Tabla 14 Resultado de la T Student del nivel de inteligencia emocional | 57 |
| Tabla 15 Resultado de la T Student de la inteligencia emocional intrapersonal | 58 |
| Tabla 16 Resultado de la T Student de la inteligencia emocional interpersonal | 59 |
| Tabla 17 Resultado de la T Student de la adaptabilidad de la inteligencia emocional | 60 |
| Tabla 18 Resultado de la T Student del manejo de tensión de la inteligencia emocional | 61 |

| | |
|---|----|
| Tabla 19 Resultado de la T Student del estado de ánimo general de la inteligencia emocional..... | 62 |
|---|----|

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Resultados del nivel de inteligencia emocional del personal de enfermería del CMI | 50 |
| Figura 2 Resultados de la evaluación de la dimensión intrapersonal del personal de enfermería del CMI..... | 51 |
| Figura 3 Resultados de la evaluación de la dimensión interpersonal del personal de enfermería del CMI..... | 52 |
| Figura 4 Resultados de la evaluación de la dimensión adaptabilidad del personal de enfermería del CMI..... | 53 |
| Figura 5 Resultados de la evaluación de la dimensión de manejo de tensión - estrés del personal de enfermería del CMI | 54 |
| Figura 6 Resultados de la evaluación de la dimensión de estado de ánimo general del personal de enfermería del CMI | 55 |

RESUMEN

La finalidad de este estudio fue determinar el nivel de inteligencia emocional del personal de enfermería del Centro de Salud Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna, ubicado en el distrito de Puente Piedra, Lima, en 2023

El estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo y básico, de nivel descriptivo. Utilizó un diseño no experimental transeccional descriptivo. La población estuvo compuesta por 60 personas que trabajan en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna, ubicado en el distrito de Puente Piedra, Lima. Se seleccionó una muestra de 60 enfermeros profesionales conforme a los criterios fijados. La técnica empleada fue la encuesta, utilizando el instrumento EQ (BarOn Emotional Quotient Inventory), adaptado por Abanto en 2020 y validado por expertos. La fiabilidad del instrumento, medida a través del Alfa de Cronbach, fue de 0.973, lo que indica un nivel excelente.

Los resultados presentaron menores puntuaciones medias de la inteligencia emocional (Media = 66,82, Desviación Estándar de 15,661) que la muestra normativa con sus mismos rasgos de $t(60) = -27,294$, $p < .001$). También el 53% muestran nivel muy baja, el 28,3% baja y el 18,3% promedio de inteligencia emocional. Concluyendo que se niega la hipótesis planteada debido que el grado de inteligencia emocional no es alto en los enfermeros del Centro de Salud Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

Palabra Claves: Inteligencia emocional, intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, personal enfermería.

ABSTRACT

The purpose of the development of the research was to determine the level of emotional intelligence of the nursing staff of the Dr. Enrique Martin Altuna Maternal and Child Health Center, in the district of Puente Piedra – Lima 2023.

With a type of basic research, quantitative approach, descriptive scope or level, descriptive transectional non-experimental design, the population being 60 workers from the Dr. Enrique Martin Altuna Maternal and Child Center in the district of Puente Piedra – Lima and the sample being 60 men and women from the nursing staff selected according to established criteria. The technique was the survey and the EQ-(BarOn Emotional Quotient Inventory) instrument, adapted by Zoila Abanto 2020, validated by experts and its reliability was Cronbach's Alpha of .973 with an excellent level.

The results presented lower mean emotional intelligence scores (Mean = 66.82, Standard Deviation of 15.661) than the normative sample with the same characteristics of (t (60)-27.294, $p < .001$). Also, 53% show a very low level, 28.3% a low level and 18.3% an average level of emotional intelligence. Concluding that the proposed hypothesis is denied because the level of emotional intelligence is not high in the nursing staff of the Dr. Enrique Martin Altuna Maternal and Child Health Center, in the district of Puente Piedra – Lima 2023.

Keywords: Emotional intelligence, intrapersonal, interpersonal, adaptability, nursing staff.

INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional es una competencia esencial en el ámbito de la salud, especialmente para el personal de enfermería, que debe manejar no solo el estrés y las demandas emocionales de su trabajo, sino también interactuar con pacientes y colegas. Es la competencia para reconocer, entender y manejar tanto las emociones propias como las ajenas, puede impactar significativamente en la calidad de la atención y en el ambiente de trabajo.

En el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna, ubicado en el distrito de Puente Piedra, Lima, desempeña un papel fundamental en la atención de salud materno-infantil en una comunidad con necesidades específicas. En este entorno, el personal de enfermería no solo enfrenta retos técnicos y clínicos, sino también situaciones emocionales complejas que requieren una alta competencia emocional para manejar de manera efectiva.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), gestionar las emociones requiere la habilidad de enfrentar el estrés, adaptarse a los cambios y superar los desafíos de la vida. En este contexto, es fundamental desarrollar estrategias de afrontamiento que sean tanto saludables como eficaces. Entre estas estrategias se incluyen la resolución de problemas y la búsqueda de apoyo social

Este estudio tiene como propósito conocer el nivel de inteligencia emocional del personal de enfermería del Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna en 2023. Utilizando herramientas validadas, se evaluará el impacto de estas competencias en su desempeño, proporcionando información útil para mejorar tanto el bienestar del personal como la eficacia de los servicios de salud.

La investigación presentó el siguiente esquema: Capítulo I: Problema de Investigación, presentando la descripción y formulación del problema, el objetivo general y específico, la justificación de la investigación, las limitaciones y la viabilidad de la investigación. Capítulo II: Marco Teórico, conformado por los antecedentes de la investigación, las bases Teóricas, las

definiciones teóricas de los conceptos básicos, hipótesis, variables y la tabla de Operacionalización de variables. Capítulo III: Metodología de la Investigación, presentando el tipo de Investigación, alcance o nivel, enfoque, diseño, población y muestra, tipo de muestreo las técnicas e Instrumentos de recolección de datos y las técnicas de tratamiento y análisis de datos (estadígrafos). Capítulo IV: Resultados siendo la presentación en tablas y figuras con su interpretación respectiva, la contrastación de hipótesis, prueba de hipótesis. Capítulo V: Discusión. Conclusiones. Sugerencias y Recomendaciones y las Referencias Bibliográficas

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Recientemente, la pandemia del COVID - 19 viene cobrando efectos negativos en la población mundial debido a las consecuencias presentadas actualmente, trabajadores ansiosos, estresados o deprimidos con el temor de un próximo rebrote o nueva pandemia el cuál trae consigo un bajo rendimiento laboral en los diferentes sectores de la comunidad.

De acuerdo con el Informe de la OMS (2022), alrededor del 15% de los adultos en edad laboral han experimentado trastornos mentales que afectan su salud. Además, el Instituto de Bienestar y Seguridad Laboral (ISBL, 2023) señala que una de las principales quejas relacionadas con el acoso laboral es la violencia psicológica, o mobbing, que tiene un impacto negativo significativo en la salud de quienes la padecen.

La inteligencia emocional nos proporciona la facultad para conocer los sentimientos propios y ajenos, permitiendo un manejo más asertivo en el trato interpersonal. La expresión IE fue acuñada en 1995 por Daniel Goleman, psicólogo y periodista estadounidense (Goleman, 2004)

Extremera (2020), plantea que la IE incluye la unión de las capacidades emotivas que resultaría en mejoría del manejo del estrés, resultando en bienestar emocional a los grupos humanos en crisis de pandemia.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2021), manifiesta que el temor, la preocupación y el estrés son reacciones habituales en situaciones en las que nos hallamos ante lo desconocido o ante diferentes cambios, siendo normal que las personas padezcan tales emociones como consecuencia de la pandemia.

El miedo de contagiarse con el virus se suma cambios en nuestras vidas con los esfuerzos de contener el contagio y las diferentes realidades a vivir como el distanciamiento físico, trabajo remoto, el desempleo, educación de

los niños, falta de contacto físico con los seres queridos todo ello causando deterioro en nuestras emociones.

La Organización Mundial de la Salud, OMS (2022) reconoce la labor de enfermeros enfrentando el impacto de la pandemia mundial de coronavirus llamado Covid-19 y sus riesgosas variantes estando presente en todos los horarios asistiendo a los pacientes de dicha pandemia cumpliendo jornadas de vacunación a nivel regional en sus respectivos países.

Medina et al, (2021), indican que una de las profesiones que soportan el estrés es el de la enfermería, dado por contagio o muerte y que la intervención del manejo y el control de las emociones está determinada por la IE para mejorar el estrés en el trabajo del personal sanitario gestionando un buen estado mental como bien social. Sierra et al (2021), refiere que la pandemia de Covid-19 constituyó un reto mayúsculo para los profesionales sanitarios, a la vez que sirve como fortalecimiento individual y grupal usando la resiliencia para afrontar circunstancias presentadas durante su labor con actitud positiva y que desde la inteligencia emocional se desarrolla mayor tolerancia al estrés garantizando la integridad del acto médico en la práctica clínica dando seguridad al paciente y empatía al trabajar en equipo.

El trabajo desarrollado por el personal de salud en tiempos de pandemia trajo consigo algunas alteraciones emocionales estos síntomas o dolencias del personal de enfermería del Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna del distrito Puente Piedra-Lima no es ajeno a ello tuvieron que pasar todos estos riesgos día tras día.

Conocer el grado de inteligencia emocional en el personal sanitario nos permitirá lograr desarrollar conciencia social sobre la actual situación de emergencia médica internacional debido a sus variantes desarrollando algunas actividades que permita el fortalecimiento de sus capacidades emocionales y de esta forma motivar a otros en un excelente manejo de las relaciones logrando el incremento de capacidades laborales en enfermeros permitiéndonos fortalecer la inteligencia emocional en el ámbito hospitalario.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional del personal de enfermería del Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional intrapersonal del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023?
- ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional interpersonal del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023?
- ¿Cuál es el nivel de adaptabilidad del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023?
- ¿Cuál es el nivel del manejo de la tensión del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023?
- ¿Cuál es el nivel del estado de ánimo general del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer el nivel de inteligencia emocional del personal de enfermería del Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Indicar el nivel de inteligencia emocional intrapersonal del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.
- Indicar el nivel de inteligencia emocional interpersonal del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.
- Indicar el nivel de adaptabilidad del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.
- Indicar el nivel del manejo de la tensión del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.
- Indicar el nivel del estado de ánimo general del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

En el plano teórico, la inteligencia emocional en la medicina es un tema de importancia ya que nos presenta un conjunto de habilidades relacionadas entre ellos el cual conlleva al control de uno mismo, teniendo relación con la aptitud para percibirse a sí mismo con exactitud, valorarse y manifestar sus emociones que genera sensaciones que promueven el razonamiento y el entendimiento de las propias emociones (Hernández-Vargas et al, 2014).

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

En un plano práctico, los resultados obtenidos en el proceso de evaluación del personal del centro de salud del Centro de Salud Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima

permitieron dar validez y confiabilidad al instrumento utilizado lo cual servirá para el desarrollo de otras investigaciones relacionadas al tema.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

A nivel metodológico, los resultados obtenidos permitieron obtener datos y características de la inteligencia emocional que presenta el personal de salud y de esta forma plantear nuevos programas de intervención con el objetivo de mejorar o fortalecer capacidades individuales como colectivas del personal.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Entre las limitaciones que se presentaron fueron los siguientes:

La carencia de investigaciones relacionadas al tema el cual dificulta contar con un perfil sobre el grado de inteligencia emocional que presentan el personal sanitario, siendo subsanados con información actualizada y relevante adquiridos en las diferentes plataformas virtuales y artículos científicos.

La negativa de algunos integrantes que conforman la muestra en el proceso de aplicación de los instrumentos puede variar los resultados de la investigación, siendo dialogados de manera individualizada explicándoles el motivo del trabajo realizado.

1.6. VIABILIDAD

Dicho estudio fue factible ya que se gestionaron las autorizaciones necesarias de los responsables de la institución y se demostraron las aptitudes y capacidades pertinentes para tratar el tema, se dispuso de los recursos materiales y herramientas indispensables, y se contó con el presupuesto y financiamiento adecuados para la ejecución del proyecto.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Castillo (2022) realizó la tesis titulada: Inteligencia emocional y desempeño laboral percibido en usuarios internos de un hospital de Guayaquil en Ecuador. Buscando examinar la asociación entre la IE y el desempeño laboral percibido por los usuarios internos de un hospital. Se utilizó un método de diseño descriptivo correlacional transversal, con un enfoque cuantitativo y básico. Se utilizó una muestra de 150 usuarios internos, a los que se administró una encuesta. Para evaluar la IE se empleó el cuestionario Emily Sterret Test, y para evaluar el desempeño laboral se aplicó un cuestionario basado en el estudio de Salvatierra titulado Gestión del Talento Humano y Rendimiento en el Trabajo. Ambos cuestionarios se validaron mediante el criterio de cinco especialistas y fueron objeto de la prueba de fiabilidad Omega McDonald. La evaluación mostró una directa y amplia asociación entre la IE y el rendimiento percibido en el trabajo ($Rho = 0,574$), rechazando la hipótesis nula. Además, se encontró que el 32% de la variabilidad en el rendimiento en el trabajo se explica por la IE. En conclusión, los usuarios internos del hospital perciben una correlación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

Sánchez (2022) llevó a cabo una investigación titulada Inteligencia emocional y su correlación con el burnout en médicos internos de pregrado del HGZ 3, Aguascalientes en México. La finalidad de este estudio fue encontrar una correlación entre la IE y el síndrome de desgaste profesional (burnout) en estudiantes de medicina internos del HGZ 3. La metodología empleada fue de tipo descriptivo, analítico, transversal y correlacional. La muestra consistió en 28 médicos internos a quienes se les aplicaron cuestionarios. Para evaluar las habilidades

emocionales se utilizó la Escala de Estado de Ánimo Meta (Trait Meta-Mood Scale-24, TMMS) y para medir el síndrome de burnout se empleó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Los resultados obtenidos respecto a la escala de inteligencia emocional mostraron que el 59% de las contestaciones estaban en el umbral de mejora, el 33% en el rango suficiente y sólo el 8% en el de sobresaliente. La dimensión con más deficiencias fue la atención, con un 64% de los encuestados en un nivel que requiere mejora. Le sigue la dimensión claridad, con un 60% en el nivel más flojo, y la reparación, con un 52% de encuestados que necesitan mejoras en este ámbito. Respecto a la evaluación del burnout, se constató un grado medio-alto, siendo la dimensión más perjudicada el agotamiento afectivo, con un 68% de las personas participantes en un grado elevado. La despersonalización también mostró un nivel alto en el 52% de los casos, mientras que la realización personal se ubicó en un nivel medio para el 60% de los participantes. En conclusión, en relación con las dimensiones de la IE y el desgaste profesional, se halló una asociación estadísticamente significativa ($p = 0.012$) entre la dimensión de reparación y la realización personal. Pese a que esta correlación fue leve ($r = 0.49$), sugiere que aquellos con habilidad para mostrarse abiertos a los sentimientos favorables o desfavorables y reflexionar sobre ellos podrían emplear esta información para valorar su labor de forma provechosa, evitando la sensación de fracaso o falta de importancia.

Borja (2021) llevó a cabo la tesis titulada: Inteligencia emocional y estrés laboral en personal de enfermería que labora en áreas críticas de un hospital en Ecuador. El objetivo principal de esta investigación fue establecer qué factores intervienen en el estrés de trabajo y si la IE permite reducir dicho estrés en enfermeros que trabajan en zonas sensibles de un hospital de Ecuador. Para llevar a cabo el estudio, se empleó un método investigativo con un enfoque cuantitativo, un grado causal, un diseño relacional no experimental y transversal. El grupo de estudio estuvo conformado por 151 empleados que trabajaban en áreas cruciales. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la

encuesta online, administrada a través de Google Forms. Los instrumentos aplicados incluyeron el cuestionario OIT-OMS para medir el estrés en el trabajo, el cuestionario TMMS-24 para medir la IE y el instrumento de Gonzales (2020) para valorar la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos mediante las pruebas realizadas indicaron que hay una asociación entre la inteligencia afectiva y el estrés en el trabajo, con un valor de 0.08 en el estadístico de Chi-cuadrado. Asimismo, se observó una correlación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, con un valor de 0.07. Además, el grado de relación por medio de la correlación de Spearman fue de 0.04 para el estrés en el trabajo y de 0.01 para la satisfacción laboral. En conclusión, los distintos factores que influyen en el estrés en el trabajo están vinculados a la IE.

Meza (2020) llevó a cabo el estudio titulado: Influencia de la Inteligencia Emocional Percibida en la Ansiedad y Estrés Laboral de Enfermería en España. El fin principal de esta investigación fue conocer la asociación entre el estrés de trabajo detectado y la ansiedad rasgo-estado, así como la asociación de ambas variables con la IE detectada en sus tres vertientes: atención, claridad y reparación, sobre un grupo de enfermeras del Hospital Universitario de Canarias. La metodología utilizada en el estudio fue descriptiva y correlacional, con un enfoque cuantitativo. La población estudiada incluyó a 371 enfermeros, de los cuales 258 (192 mujeres y 66 hombres) conformaron la muestra. En cuanto a la obtención de datos, se usaron diversos instrumentos: el test STAI (State-Trait Anxiety Inventory) para evaluar la ansiedad, la NSS (Nursing Stress Scale) en versión española para medir el estrés en el trabajo, la TMMS-24 (Trait Meta Mood Scale) para evaluar la IE y un test adicional de datos laborales. Las conclusiones indicaron que las féminas presentan un grado significativamente mayor de estrés en el trabajo, ansiedad y atención afectiva en comparación con el colectivo masculino. Asimismo, se observó que tanto el estrés en el trabajo como la ansiedad y la atención afectiva disminuían considerablemente con la edad y la experiencia laboral, mientras que la claridad y la reparación emocional tienden a aumentar. Por otro lado, los profesionales que laboran en

urgencias y en unidades de vigilancia masiva (UVI) muestran mayores puntuaciones de estrés laboral y ansiedad.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Linch y Cabrejos (2021) realizaron el estudio nombrado: Nivel de inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de hospitales I – Red asistencial EsSalud en el departamento de La Libertad. La finalidad de la investigación fue averiguar la asociación entre el nivel de IE y el estrés en el trabajo del personal de enfermería del hospital antes mencionado. Se trató de un estudio básico, nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo y un diseño correlacional. De carácter no probabilístico la muestra, estuvo compuesta por 94 enfermeras. Para recolectar los datos se utilizó el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On, traducido al español, y el test de estrés en el trabajo basado en la Escala de Estrés en Enfermería (The Nursing Stress Scale) de Pamela Gray-Toft y James G. Se introdujo la información recopilada y se analizó utilizando el programa IBM SPSS Statistics versión 25. Los resultados, según la prueba de correlación de Pearson, demostraron una alta significancia en la relación entre ambas variables. Se concluyó que el 35.1% de las enfermeras presentaba niveles elevados de inteligencia emocional, mientras que el 53.2% exhibía bajos niveles de estrés laboral, lo que demuestra una significativa vinculación entre las dos variables.

Anicama y Chávez (2021) llevaron a cabo el estudio: Inteligencia emocional del personal de salud de instituciones públicas y privadas, en el departamento de Ica. El objetivo de esta investigación fue determinar si existían diferencias en la IE del personal sanitario que trabaja en instituciones privadas y públicas. Se trató de un estudio básico con enfoque cuantitativo, utilizando una muestra de 60 participantes. El instrumento empleado fue el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On (ICE). Los resultados indicaron que no existen diferencias significativas en cuanto a la inteligencia emocional general del personal de salud. Sin embargo, se encontró una diferencia importante en la dimensión de capacidad afectiva, específicamente en el manejo del

ánimo en general, entre personal sanitario de instituciones privadas y públicas de Chincha y Lima en el año 2021.

Girón (2020) llevó a cabo una tesis nombrada: Inteligencia emocional en el contexto del COVID-19 y calidad de atención a los usuarios en el área de hospitalización del Hospital Gustavo Lanatta Luján ESSALUD Huacho, en la región Lima. El objetivo de la investigación fue determinar cómo la IE, en el marco de la pandemia de COVID-19, influye en la calidad de la atención brindada a los pacientes usuarios de la unidad de hospitalización del Hospital Gustavo Lanatta Luján, Huacho. La metodología del estudio, de tipo correlacional y con un enfoque cuantitativo, utilizó como instrumento la escala de Bisquerra. La población y la muestra estuvieron conformadas por 40 trabajadores, entre médicos y personal técnico. En conclusión, se encontró que los trabajadores que laboran en la zona de hospitalización rara vez logran dominar su conciencia emocional de sí mismos, el manejo de sus emociones y la práctica de la empatía. Por esta razón, se considera que la calidad de la atención que proporcionan a los pacientes es media.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Fernández (2023) desarrolló una tesis denominada: Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas, realizada en la ciudad de Lima. Teniendo la intención de identificar la asociación entre la IE y la satisfacción en el trabajo de enfermeros. La investigación, de carácter básico, adoptó un enfoque cuantitativo y utilizó un diseño relacional y transversal. Estuvo compuesta la muestra por 80 empleados de enfermería, y se empleó el instrumento EQ-BarOn para la recolección de datos. El estudio reveló una asociación moderadamente favorable entre la inteligencia emocional y la satisfacción en el trabajo de los enfermeros de residencias de ancianos, con un coeficiente de correlación $Rho = 0.526$ y un nivel de significación de 0.000.

Revoredo (2023) llevó a cabo un estudio titulado: Inteligencia emocional y estrés laboral en profesionales de salud de dos centros de

atención médica especializada, en la ciudad de Lima. Con el propósito de establecer la asociación entre la inteligencia emocional y el estrés en el trabajo del personal sanitario de dos establecimientos de salud de atención especializada de Lima. El estudio, que es de tipo básico con un enfoque cuantitativo, se desarrolló utilizando un diseño no experimental correlacional. La muestra estaba integrada por 81 profesionales de la salud, elegidos según muestreo no probabilístico. Se utilizaron para la recopilación de datos la Trait Meta Mood Scale (TMMS-24) y el Inventario de Estrés para Profesionales Sanitarios (IEPS) de Gupchup y Wolfgang. Los resultados indicaron, por un lado, que el 81% de los participantes presentó un grado suficiente de IE; sin embargo, el 68% mostró un grado medio de estrés en el trabajo. Por lo tanto, se llegó a la conclusión de que hay una débil pero significativa asociación inversa entre la inteligencia emocional y el estrés en el trabajo. En otras palabras, a más IE, menos será el grado de estrés laboral.

Camarena (2020) llevó a cabo un estudio titulado: Inteligencia Emocional en enfermeros que laboran en un servicio de Hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional Dos de Mayo, en Lima. Buscando principalmente conocer el grado de IE del personal de enfermería del servicio de hospitalización de COVID-19 del Hospital Dos de Mayo. La investigación, que es de tipo básico y tiene un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y de diseño no experimental - transversal. Se compuso la muestra por 80 enfermeros y, empleando la técnica de encuesta empleando el instrumento Trait Meta Mood Scale (TMMS-24). Como resultado, pudo concluirse que la IE de las enfermeras del servicio de hospitalización por COVID-19 era escasa. Además, en relación con sus dimensiones, los más perjudicados eran la comprensión de las emociones y la apreciación emocional.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. INTELIGENCIA EMOCIONAL

El investigador Charles Darwin fue pionero en el uso de la idea de

inteligencia emocional, al destacar la importancia de la expresión emocional para la supervivencia y el desarrollo. Thorndike introdujo en 1920 la expresión inteligencia social para designar la habilidad para entender y animar a otras personas. Más tarde, David Wechsler subrayó en 1940 la importancia de los factores no intelectuales en la inteligencia, argumentando que nuestras evaluaciones de las múltiples inteligencias no serán completas hasta que podamos medir estos componentes con éxito. Howard Gardner, con su teoría de las inteligencias múltiples, integró en 1983 los conceptos de inteligencia interpersonal, definida como la facultad de entender las intenciones, motivos y anhelos ajenos, así como la inteligencia intrapersonal, que se refiere a la habilidad de reconocer nuestras propias intenciones, motivos y apetencias (Castaño y Tocache, 2018).

Asimismo, Goleman (1995) define la IE como la aptitud para el reconocimiento de las emociones propias y ajenas, lo que permite automotivarse y mantener relaciones interpersonales saludables. Esta habilidad se divide en cinco componentes esenciales, que se agrupan en habilidades personales y sociales: autoconciencia, autorregulación y motivación (componentes personales); y destrezas sociales y empatía (componentes sociales). Se plantea que la IE puede ser tanto innata como adquirida a través de hábitos que conducen a un desempeño óptimo y eficaz.

También, García et al. (2016), la inteligencia emocional es una manifestación de estabilidad emocional, ya que se ha demostrado que una alta inteligencia emocional facilita el razonamiento lógico y adaptativo para enfrentar los desafíos de la vida.

Por su parte, Bar-On (1997) describe la IE como la destreza para identificar y gestionar nuestras emociones de forma que nos ayude a alcanzar el éxito y la eficacia en la vida. Este concepto abarca aspectos como la percepción, comprensión y regulación emocional. Además, Ocaña (2021) afirma que la IE es la habilidad para gestionar y reconocer las emociones propias y las de los demás, lo que nos permite modificar

nuestra forma de expresión y pensamiento. Esto implica mostrar una empatía más cercana hacia los demás, así como superar obstáculos y tomar decisiones asertivas.

En contraste, Barreno et al. (2018) destacan que la inteligencia emocional puede ser vital, ya que contribuye significativamente al empleo efectivo de la inteligencia. En este sentido, ejercita nuestro intelecto y educa la eficacia, enfrentando así el analfabetismo emocional común en la civilización moderna. Por ello, la IE se propone como un medio para evaluar y fomentar el aprendizaje de los sentimientos, emociones, motivaciones y pasiones.

Asimismo, Sánchez (2013) afirma que la IE consiste en la aptitud para identificar, dominar, filtrar e inspirar nuestras emociones y sentimientos. Este concepto, formulado inicialmente por Salovey y Mayer (1990), ha sido desarrollado por numerosos autores desde entonces. La inteligencia emocional, desde una perspectiva psicológica, designa el papel primordial de los sentimientos en la funcionalidad intelectual. En lugar de sucumbir a los sentimientos, estos deben ser utilizados para alcanzar la estabilidad. Por último, la inteligencia emocional es un valioso recurso que facilita el dominio de las habilidades asociadas al liderazgo y las relaciones interpersonales, mejorando así la capacidad para gestionar amistades, resolver problemas y optimizar el trabajo en equipo (Izquierdo, 2015).

A partir de estas definiciones, podemos observar un consenso en que la IE reside en el correcto manejo de los sentimientos individuales. La aplicación adecuada de estos sentimientos no sólo afecta a la calidad del trato interpersonal, sino que también impacta en varios aspectos vitales, contribuyendo a la realización personal.

2.2.2. TEORÍA DE BAR-ON

Estas dimensiones se dividen en: Bar-On (2006) entiende por inteligencia emocional un cúmulo de características afectivas y de personalidad que constantemente están interactuando con el individuo,

influyendo en su relación con el entorno. Esta perspectiva se enfoca en el seguimiento continuo de los factores emocionales y sociales relevantes para el bienestar mental de las personas. Se basa en un enfoque multifactorial que incluye cinco dimensiones: interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, control del estrés y estado anímico y motivación. Estas dimensiones se dividen en:

- a. Dimensión intrapersonal: Esta dimensión se fundamenta en varios aspectos: En primer lugar, el autoconcepto es la habilidad para valorarse a uno mismo, mantener una firmeza interna y aceptarse tal como uno es, reconociendo tanto las fortalezas como las debilidades personales. A continuación, la autoconciencia afectiva alude a la capacidad de comprender y analizar los propios sentimientos con el propósito de identificarlos y descubrir las causas que los originan. Esta capacidad facilita una mayor introspección y entendimiento personal. Por otro lado, la asertividad se entiende como la habilidad de expresar nuestras opiniones y defender nuestros derechos de manera clara y respetuosa, sin recurrir ni a la pasividad ni a la agresividad. La asertividad permite una comunicación efectiva y equilibrada. Además, la independencia se describe como la facultad de gestionar los propios actos y razonamientos de manera autónoma, manteniendo al mismo tiempo una constante consulta con otros para obtener información valiosa y tomar decisiones informadas. Finalmente, la autoactualización se refiere a la habilidad de alcanzar el máximo potencial personal y vivir una vida enriquecedora. Esto implica comprometerse con los propios deseos y objetivos para lograr una existencia plena y satisfactoria (Bar-On, 2006).

Según Abanto et al. (2000), Este componente evalúa aspectos del bienestar emocional: conocimiento emocional de si mismo (CM), que es la conciencia y comprensión de nuestros sentimientos; seguridad (SE), que permite expresar y defender los derechos de manera constructiva; autoestima (AE), que implica respeto y aceptación personal; autorrealización (AR), que se refiere al desarrollo del potencial; e independencia (IN), la capacidad de

mantener autonomía emocional y autocontrol.

- b. Dimensión interpersonal: Esta dimensión se fundamenta en varios factores: En primer lugar, la empatía se describe como la capacidad de conectar con las emociones de otras personas. Implica identificar, analizar y comprender los sentimientos de los demás, lo que permite una mayor afinidad con sus experiencias emocionales. Por otro lado, la responsabilidad social se define como la habilidad de ser un miembro activo y productivo de la comunidad. Esto implica adherirse a las normas sociales y actuar con honestidad, contribuyendo de manera positiva al entorno social. Además, las relaciones interpersonales representan la aptitud para entablar y conservar vínculos satisfactorios con otros. Esta habilidad no solo permite disfrutar de relaciones afectivas enriquecedoras, sino también fomentar un ambiente de reciprocidad emocional, en el que se ofrece y se recibe afecto (Bar-On, 2006).

Este componente evalúa diferentes aspectos de las relaciones interpersonales (RI). En primer lugar, la habilidad para entablar y sostener vínculos satisfactorios para ambas partes, los cuales se distinguen por la cercanía y el intercambio afectivo. Además, se considera la responsabilidad social (RS), que refleja la habilidad de demostrar un compromiso constructivo y cooperativo dentro de un grupo social, incluso cuando esto no conlleva beneficios personales. Por otro lado, la empatía (EM) alude a la facultad del individuo para ser consciente y apreciar los sentimientos de los demás. En este sentido, implica captar y entender lo que sienten los demás, cómo se sienten y las razones que hay detrás de esos sentimientos (Abanto et al, 2000).

- c. Dimensión adaptabilidad: Esta dimensión se basa en varios factores. En primer lugar, la comprobación de la realidad consiste en la habilidad de conectar hechos objetivos con emociones experimentadas, buscando pruebas mensurables para verificar nuestras sensaciones y evitar caer en la fantasía. A continuación, la

flexibilidad se refiere al potencial para ajustar la mente y el comportamiento en respuesta a las condiciones cambiantes del entorno, permitiendo adaptarse de manera efectiva a situaciones nuevas y variables. Además, la resolución de problemas se describe como la capacidad de detectar y resolver problemas, y de encontrar respuestas eficaces (Bar-On, 2006).

También, este proceso incluye varias etapas: (a) identificar el problema y desarrollar la seguridad y la voluntad necesarias para abordarlo con eficacia; (b) Defina y plantee el problema con la mayor precisión posible; (c) generar una variedad de soluciones alternativas; y (d) tomar una decisión evaluando las ventajas y desventajas de cada opción. Esta habilidad no solo está relacionada con el deseo de dar lo mejor de uno mismo, sino también con la disposición para enfrentar los problemas en lugar de evitarlos (Abanto et al., 2000).

- d. Dimensión de control de estrés: Esta dimensión se basa en varios factores. En primer lugar, la tolerancia al estrés se define como la capacidad para manejar y enfrentar sentimientos intensos y momentos de tensión mientras se experimentan. Esto implica no desanimarse, utilizar diversas estrategias, mantener una actitud optimista y emplear la autoafirmación para persuadir y controlar la situación. Por otra parte, el dominio de los impulsos hace alusión a la capacidad de resistir y posponer una respuesta inmediata, gestionando las emociones para obtener resultados más favorables. Esta habilidad permite tomar decisiones más ponderadas y evitar reacciones impulsivas (Bar-On, 2006).

Asimismo, Abanto et al. (2000) indicaron que los sujetos con puntuaciones elevadas en esta prueba tienen la capacidad de manejar el estrés sin quebrarse ni descontrolarse. Estas personas suelen ser calmadas, actúan raramente de manera impulsiva y trabajan de manera eficiente bajo presión. Además, quienes obtienen puntuaciones elevadas en este elemento suelen desempeñar tareas

que generan ansiedad o estrés, e incluso enfrentar situaciones peligrosas. Por lo tanto, las habilidades para manejar la tensión son cruciales para aquellos que trabajan en entornos de alta presión, como agentes de policía, bomberos, personal sanitario de urgencias, asistentes sociales y militares de combate.

- e. Dimensión de estado anímico y motivación: Esta dimensión se fundamenta en diversos factores importantes. En primer lugar, el optimismo se define como la capacidad de mantener una actitud positiva frente a las dificultades, enfocándose en los aspectos favorables de la vida y buscando el lado bueno de las situaciones. Por otro lado, la felicidad se describe como la aptitud para atesorar y divertirse con respecto a la vida, experimentando una satisfacción plena con uno mismo y con los demás. Esta capacidad se manifiesta a través de la presencia de sentimientos positivos y el gozo de experiencias agradables (Anglas, 2021).

Por otra parte, Abanto et al. (2000) mencionaron en este componente incluye dos aspectos principales. Primero, la felicidad (FE), que se refiere a la capacidad de un individuo para encontrarse satisfecho con su propia vida, divertirse consigo mismo y con los demás, y pasarlo bien. La felicidad abarca la satisfacción personal, la satisfacción global y la posibilidad de gozar de la vida. En segundo lugar, el optimismo se define como la capacidad de hallar el lado bueno de las situaciones y conservar una actitud optimista, incluso en los tiempos difíciles. Supone tener ilusión en el enfoque global que adopta una persona de la vida.

2.2.3. NIVELES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

En el contexto de la inteligencia emocional, se distinguen cuatro niveles clave. El primer nivel, la percepción de las emociones, implica la capacidad de comprender los sentimientos personales y de los demás. Esto generalmente está relacionado con la capacidad de interpretar claves no verbales, tales como el lenguaje del cuerpo y las manifestaciones del rostro, que proporcionan información sobre las

emociones (Esparza et al., 2017).

- a. La evaluación de las emociones remite a la habilidad de utilizarlas para mejorar las actividades cognitivas y los procesos de pensamiento. Las emociones juegan un papel crucial a la hora de centrar la atención y organizar las reacciones. En otras palabras, reaccionamos de forma emocional a aquello que capta nuestro interés, lo que nos permite ajustar nuestras respuestas y estrategias de manera más efectiva (Yacila, 2018).
- b. La comprensión de las emociones implica reconocer y analizar los diversos significados detrás de las emociones que experimentamos. Por ejemplo, si una persona muestra una expresión de enojo, el observador debe interpretar la naturaleza y el contexto de ese enojo. En el caso de un jefe que está enfadado, podría significar que está insatisfecho con un proceso, ha recibido una multa en el camino al trabajo, o ha tenido un problema con un socio (Huamán y Tanco, 2018).
- c. La gestión emocional consiste en la aptitud de gestionar eficazmente los sentimientos y es un aspecto esencial de la IE. Esto incluye la habilidad para enfrentar las emociones, reaccionar de manera adecuada y responder a los sentimientos de los demás. Estos elementos son fundamentales para mantener un control emocional efectivo (León, 2018).
- d. La percepción de las emociones implica que, para entender los sentimientos, es esencial primero comprenderlos adecuadamente. Generalmente, esto está relacionado con la interpretación de señales que no son verbales, tales como el lenguaje del cuerpo y las gesticulaciones del rostro (Esparza et al., 2017).

2.2.4. CARACTERÍSTICAS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Los rasgos de la IE se dividen en 5 elementos:

- a. Autoconciencia: Las personas con alta inteligencia emocional suelen tener una profunda comprensión de su propia personalidad. No

permiten que otros influyan en sus acciones porque son conscientes de sus emociones y las entienden bien. Confían en su intuición y evitan que sus sentimientos les controlen. Se autoevalúan de manera honesta, reconociendo tanto sus fortalezas como sus debilidades, y buscan mejorar continuamente. Esta autoconciencia se considera fundamental para el desarrollo de la inteligencia emocional (Moreano, 2018).

- b. Autorregulación: Este elemento alude a la facultad de gestionar eficazmente nuestros impulsos y emociones. Las personas que poseen una buena autorregulación no se dejan llevar por la ira o los celos; en cambio, toman decisiones meditadas en lugar de reaccionar impulsivamente. Antes de actuar, evalúan cuidadosamente las posibles consecuencias, lo que les permite mantener la calma, actuar con equidad y decir no cuando es necesario (Galdames et al., 2019).
- c. Motivación: Normalmente, los individuos con un elevado grado de inteligencia emocional están muy motivados. Están dispuestos a aplazar la gratificación inmediata para alcanzar metas a plazo prolongado. Estas personas son altamente productivas, disfrutan de los desafíos y se comprometen plenamente con sus objetivos en busca del éxito (Llagas, 2017).
- d. Empatía: Este aspecto es crucial en la inteligencia emocional. Implica la facultad de entender y percibir las necesidades, preocupaciones y emociones de los demás. Los sujetos empáticos pueden captar los sentimientos de los demás, incluso cuando no se expresan de manera directa. Esta habilidad les permite gestionar sus relaciones de manera efectiva, demostrando una preocupación genuina por los demás y evitando emitir juicios apresurados (Meléndez, 2019).
- e. Habilidades sociales: Las personas con habilidades sociales desarrolladas suelen ser comunicativas y eficaces en sus interacciones. Prefieren trabajar en equipo, apoyando el crecimiento y el éxito de los demás. Son hábiles en la gestión de conflictos y en el mantenimiento de interacciones verbales fluidas, lo que les permite

desenvolverse con éxito en diversas situaciones sociales y profesionales (Núñez, 2017).

2.2.5. BENEFICIOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Caal (2013) destacan varios beneficios asociados con la inteligencia emocional, entre los que se incluyen:

a. Beneficios psicológicos

La inteligencia emocional contribuye al bienestar psicológico al fomentar una vida equilibrada y positiva, marcada por una actitud enérgica y entusiasta, así como por la empatía y la adaptabilidad social. Estas cualidades ayudan a generar un sentido de bienestar mental. Además, promueve la autoconciencia al facilitarnos la comprensión de nuestra identidad, emociones y reacciones en diversas situaciones emocionales, lo que nos permite actuar de manera más consciente y adecuada. También favorece el equilibrio emocional al permitirnos gestionar nuestras emociones de manera efectiva, evitando reacciones caóticas y promoviendo un comportamiento tranquilo y sereno (Caal et al., 2013).

b. Beneficios físicos

La inteligencia emocional favorece la salud al proporcionar un mayor autoconocimiento emocional, lo que nos permite manejar problemas y conflictos emocionales de manera efectiva y evitar el caos emocional en nuestras vidas. Además, nos ayuda a reconocer que los problemas emocionales pueden resolverse mediante el uso de la inteligencia emocional, lo que favorece nuestra salud y nos permite apreciar más plenamente el valor de la existencia. También ofrece herramientas para responder de manera positiva ante situaciones de tensión y estrés. La estabilidad emocional nos proporciona la seguridad necesaria para enfrentar condiciones de histeria y estrés en nuestra vida cotidiana, así como eventos inesperados. Como resultado, es más fácil mantener la calma y no dejarnos perturbar por estos desafíos, ya que estamos mejor equipados para afrontarlos. Esto nos ayuda a evitar o

incluso eliminar la tensión y la presión, previniendo que no nos abrumen (Caal et al., 2013).

c. Beneficios personales

El desempeño en el trabajo se beneficia de relaciones satisfactorias que favorecen un buen desempeño. En el ámbito profesional, la inteligencia emocional facilita la gestión vital y la adopción de decisiones. En caso de que surjan dificultades externas, como problemas personales de colegas o estados emocionales que afectan su rendimiento, la inteligencia emocional ayuda a superar estas barreras. Además, potencia la motivación y el entusiasmo, ya que las emociones juegan un papel crucial en la inteligencia emocional. Estas emociones impulsan a establecer y alcanzar metas específicas y significativas, fortaleciendo el entusiasmo y la satisfacción al lograr objetivos que son importantes para la existencia (Caal et al., 2013).

d. Beneficios Sociales

Un líder eficaz, generalmente, demuestra un equilibrio emocional y serenidad, lo que le permite guiar a los demás y manejar situaciones adversas con inteligencia. En lugar de alterarse por circunstancias emocionales, mantiene una mentalidad tranquila y un temple impresionante tanto en momentos de estrés como de estabilidad dentro del equipo de trabajo (Caal et al., 2013).

Aumenta la empatía y la aptitud de análisis social: La IE aumenta también la empatía, permitiéndonos percibir y experimentar los sentimientos de los demás como si fueran nuestros propios sentimientos. Además, fomenta una inclinación afectiva hacia otras personas, lo que mejora nuestras habilidades de apreciación social y comprensión (Caal et al., 2013).

Promueve la armonía en las relaciones: El uso eficaz de la IE se ve reflejado en el ámbito de las relaciones personales, donde es necesario gestionar las emociones de manera inteligente para promover la armonía. Esto es aplicable en diversas áreas, como en las relaciones de

pareja, en el ámbito laboral con colegas, y en otras interacciones sociales. La inteligencia emocional facilita la creación y el mantenimiento de relaciones armoniosas (Caal et al., 2013).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Inteligencia emocional:** Se define como la aptitud para identificar y gestionar nuestros sentimientos de manera que estén alineados con nuestros objetivos y contribuyan a nuestro éxito y eficacia en la vida. Esta habilidad incluye dimensiones como la conciencia emocional, el entendimiento emocional y la regulación emocional (Bar-On, 1997).
- **Inteligencia intrapersonal:** Alude a la destreza para comprender y gestionar nuestras propias emociones. Incluye el desarrollo del autoconcepto, la capacidad de ser asertivo, la búsqueda de la autorrealización y la independencia emocional. Esta inteligencia implica conocer nuestras emociones, mantener una fuerte autoconciencia y confianza en uno mismo (Bar-On, 1997).
- **Inteligencia interpersonal:** Esta área abarca la capacidad de empatía, la gestión de relaciones interpersonales y responsabilidad social. Implica comprender a otras personas y establecer vínculos eficaces con ellas, así como asumir un papel activo y responsable dentro de la comunidad (Bar-On, 1997).
- **Adaptabilidad:** Este aspecto incluye componentes como la prueba de realidad y la flexibilidad, que permiten ajustar sentimientos, ideas y comportamientos conforme a las particularidades cambiantes. La adaptabilidad facilita la aptitud de hacer modificaciones efectivas en respuesta a nuevos desafíos y situaciones (Bar-On, 1997).
- **Manejo de la tensión o estrés:** Este aspecto incluye el dominio del estrés y el manejo de los impulsos. Implica la facultad de resistir y gestionar eficazmente el estrés, así como controlar los impulsos para evitar reacciones impulsivas que puedan agravar la situación (Bar-On, 1997).
- **Estado de ánimo:** Este aspecto abarca componentes como la felicidad y el optimismo, los cuales contribuyen a mantener un estado de ánimo positivo. Implica experimentar alegría y mantener una actitud esperanzadora, lo que

favorece un bienestar emocional general (Bar-On, 1997).

- Personal de enfermería: Se refiere a todos los profesionales, incluyendo enfermeras, enfermeros y técnicos en enfermería, que están nombrados o contratados y trabajan en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna de Lima.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H_a: El nivel de inteligencia emocional es alto en el personal de enfermería del Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

H₀: El nivel de inteligencia emocional no es alto en el personal de enfermería del Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H_{a1}: El nivel de inteligencia emocional intrapersonal es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

H₀₁: El nivel de inteligencia emocional intrapersonal no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

H_{a2}: El nivel de inteligencia emocional interpersonal es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

H₀₂: El nivel de inteligencia emocional interpersonal no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

H_{a3}: El nivel de adaptabilidad es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

H₀₃: El nivel de adaptabilidad no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

H_{a4}: El nivel de manejo de tensión es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

H₀₄: El nivel de manejo de tensión no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

H_{a5}: El nivel de estado de ánimo es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

H₀₅: El nivel de estado de ánimo no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

2.5. VARIABLE

2.5.1. VARIABLE ÚNICA

Inteligencia emocional

Bar-On (1997) caracteriza la inteligencia emocional como la facultad para identificar y gestionar nuestras emociones, lo que permite utilizar estas habilidades para alcanzar el éxito y la eficacia en la vida.

Dimensiones:

- Intrapersonal
- Interpersonal
- Adaptabilidad
- Manejo de tensión
- Estado de ánimo

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Instrumento | Escala de medición |
|-------------------------------|---|---|-------------------|--|---|---|---|
| VD: Inteligencia emocional | Bar-On (1997) define la inteligencia emocional como la habilidad de identificar y gestionar nuestros sentimientos de manera que estén alineados con nuestras preferencias y nos ayuden a ser eficaces y exitosos en nuestra vida. | Son las respuestas proporcionadas por el personal de enfermería del Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna a las preguntas del Inventario de Cociente Emocional de Bar-On ICE para adultos | Intrapersonal | <ul style="list-style-type: none"> • Auto comprensión de sí mismo • Asertivo • Habilidad para visualizarse a sí mismo de manera positiva. | 7,9,23,35,52,63,8 8,116,22,37,67,82 ,96,111,126,11,24 ,40,56,70,85,100, 114,129,6,21,36,5 1,66,81,95,110,12 5,3,19,32,48,92,1 07,121 | Inventario de Inteligencia emocional de BarOn | Ordinal |
| | | | Interpersonal | <ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Responsabilidad social, • Mantenimiento de relaciones interpersonales satisfactorias • Saber escuchar • Capaces de comprender y apreciar los sentimientos de los demás | 18,44,55,61,72,98 ,119,124,10,23,31 ,39,55,62,69,84,9 9,113,128,16,30,4 6,61,72,76,90,98, 104,119. | | Categorías |
| | | | Adaptabilidad | <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para resolver los problemas, • Adaptarse a la realidad, • Ser flexibles, realistas • Efectivos en el manejo de los cambios y ser | 1,15,29,45,60,75, 89,118,8,35,38,53 ,68,83,88,97,112, 127,14,28,43,59,7 4,80,103,131 | | 130 – más Capacidad emocional marcadamente alta 115 – 129 Capacidad emocional alta 86 – 114 Promedio |
| | | | Manejo de tensión | <ul style="list-style-type: none"> • Tolerancia al estrés • Control de los impulsos • Calmado • Trabajar bien bajo presión • Rara vez impulsivo • Responder a eventos estresantes sin desmoronarse | 4,20,33,49,64,78, 93,108,122,13,27, 42,58,73,86,102,1 10,127,130 | | - Adecuada 70 – 85 Baja – necesita mejorar 69 – menos Muy baja |

| | | | |
|--|-----------------|--|--|
| | | emocionalmente | |
| | Estado ánimo | de <ul style="list-style-type: none"> • Felicidad y el optimismo, • Apreciación positiva sobre las cosas | 2,17,31,47,62,77, 91,105,120,11,20, 26,54,80,106,108, 132 |

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO

Cavero (2014) indicó que el estudio básico o puro se originaba a partir de un marco teórico, que la sustentaba con el propósito de desarrollar nuevas teorías y aumentar el conocimiento de la inteligencia emocional en el personal sanitario.

El tipo de investigación empleada en este estudio fue básico, lo cual permitió ampliar la información teórica sobre la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del CMI Dr. Enrique Martín Altuna, ubicado en el distrito de Puente Piedra, Lima.

3.1.2. ENFOQUE

Según Hernández et al. (2018), la ruta cuantitativa se caracteriza por ser un conjunto de procesos organizados de manera sistemática, los cuales se desarrollan en fases que se redefinen en cada etapa. Este enfoque inicia con una idea sobre la inteligencia emocional del personal de enfermería, a partir de la cual se establecen objetivos y se formulan preguntas. De estas preguntas se derivan hipótesis y se identifican variables pertinentes. A continuación, se revisa la literatura existente y se construye el marco teórico correspondiente. Posteriormente, se elabora un plan para desarrollar el estudio mediante la evaluación de las variables en un determinado ámbito. Los datos recogidos se procesan y analizan mediante métodos estadísticos, lo que permite finalmente responder a las hipótesis formuladas y extraer las conclusiones pertinentes.

El enfoque de investigación, se empleó un enfoque cuantitativo, ya que permitía formular objetivos e hipótesis que, mediante la utilización de instrumentos y la exposición de cuadros y gráficos, se pudo realizar

el contraste de la inteligencia emocional del equipo de enfermería del Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna, localizado en el distrito de Puente Piedra, Lima.

3.1.3. ALCANCE O NIVEL

Según Sánchez (2017), el estudio de tipo descriptivo está constituido por la descripción de un determinado fenómeno o coyuntura a través de su análisis en un contexto temporal y espacial determinado.

El nivel o alcance del estudio fue descriptivo. En este caso, se recopila información sobre el estado actual de la inteligencia emocional en los enfermeros del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra-Lima 2023

3.1.4. DISEÑO

Hernández y Mendoza (2018) sostienen que, en los estudios no experimentales, las variables no son manipuladas ni controladas; en cambio, los fenómenos o acontecimientos se analizan y observan en su entorno natural.

El diseño del estudio fue no experimental. En este sentido, se utilizó un diseño descriptivo simple para llevar a cabo el estudio sobre el grado de inteligencia emocional del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra-Lima 2023.

El diagrama es el siguiente:

M - O

Donde:

M: Personal de enfermería del Centro de Salud Materno Infantil

O: Nivel de inteligencia emocional

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Arias (2012) describe la población, como un conjunto finito o infinito de elementos que poseen características comunes. Esta población está definida y restringida por el problema de investigación y los objetivos de la investigación.

La población de la presente investigación estuvo conformada por 60 trabajadores del personal de enfermería del Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra- Lima 2023.

Tabla 1

Población de estudio del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023

| Personal | Sexo | | | | Total | |
|---------------------|---------|------|---------|------|-------|------|
| | Hombres | % | Mujeres | % | fi | % |
| Enfermería | 12 | 55% | 20 | 53% | 32 | 53% |
| Enfermería técnica. | 10 | 45% | 18 | 47% | 28 | 47% |
| Total | 22 | 100% | 38 | 100% | 60 | 100% |

3.2.2. MUESTRA

Carrasco (2005) señala que las muestras son partes representativas de la población, que compartan rasgos y características similares. En consecuencia, de acuerdo con esta afirmación, al seleccionar la muestra, se puede considerar a toda la población como referencia, debido a la similitud en las características. Sin embargo, esta decisión también está sujeta a la evaluación del investigador.

La muestra de la investigación consistió en 60 trabajadores del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra-Lima 2023. Para seleccionar esta muestra, se empleó la técnica de muestreo de conveniencia no probabilístico, garantizando de esta manera que los participantes cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión establecidos (Tabla 2)

Tabla 2

Muestra de estudio del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima

| Personal | Sexo | | | | Total | |
|---------------------|---------|------|---------|------|-------|------|
| | Hombres | % | Mujeres | % | fi | % |
| Enfermería | 12 | 55% | 20 | 53% | 32 | 53% |
| Enfermería técnica. | 10 | 45% | 18 | 47% | 28 | 47% |
| Total | 22 | 100% | 38 | 100% | 60 | 100% |

➤ CRITERIOS DE SELECCIÓN

Criterios de inclusión

- Ser personal nombrado y contratado de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna.
- Hombres o mujeres de 20 a 50 años.
- Ser del área asistencial de enfermería y enfermería técnica.
- Haber laborado durante la pandemia del COVID 19 (2020 2021).
- Personal con un historial de asistencia regular
- Personal que esté dispuesto a participar.

Criterios de exclusión

- Hombres o mujeres menores de 20 o mayores de 50 años.
- Ser personal administrativo.
- Ser personal asistencial médicos, obstetras, químico farmacéutico, psicólogo, entre otros.
- No haber laborado durante la pandemia del COVID.19 (2020 2021).
- Personal con un historial de asistencia irregular.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Según Arias (2012), la técnica de investigación se define como el procedimiento empleado para obtener datos o información.

En este estudio, se seleccionó la técnica de psicometría para la recolección de información sobre la variable. Esta técnica consistió,

inicialmente, en elegir una muestra de trabajadores del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, quienes respondieron a los ítems del Inventario de Cociente Emocional de BarOn.

Tabla 3

Técnicas de recolección de datos para variable inteligencia emocional del personal de enfermería.

| Variable | Técnica | Tipo | Instrumento | Autor |
|------------------------|-------------|------------|---|--|
| Inteligencia emocional | Psicometría | Inventario | Inventario de Cociente Emocional de BarOn ICE- en adultos | Reuven Bar-On adaptado por Abanto et al. (2000). |

3.3.2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Arias (2012) define un instrumento de recolección de datos como cualquier recurso, dispositivo o formato utilizado para obtener, registrar o almacenar información. Dichos instrumentos, en esencia, facilitan la recolección y gestión de datos necesarios para la investigación.

En el contexto de la presente investigación, se utilizó el Inventario de Cociente Emocional de Bar-On (ICE) para adultos, desarrollado por Reuven Bar-On (1997) y traducido y adaptado por Abanto et al. (2000) en Perú. Este instrumento se empleó específicamente para evaluar la inteligencia emocional.

Para medir la variable: Inteligencia emocional

Ficha Técnica

Nombre original: EQ-i (BarOn Emotional Quotient Inventory).

Autor: Reuven Bar-On, Ph. D. (1997).

Procedencia: Multi Health Systems Inc.

Traducción y adaptación para uso experimental y de investigación en el Perú (2000). Dra. Zoila abanto. Dr. Leonardo Higuera. Lic. Jorge cueto

Administración: individual y colectiva

Duración: entre 20 y 50 minutos aproximadamente.

Aplicación: 16 años en adelante.

Significación: evaluación de aptitudes emocionales de la personalidad para el logro del éxito.

Ámbito de aplicación: fines corporativos, educativos, clínicos, médicos y en la investigación.

Puntuación: calificación computarizada

Tipificación: baremos peruanos

Componentes: intrapersonal (emocional, auto concepto, auto realización, independencia), interpersonal (empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social) adaptabilidad (prueba de la realidad, flexibilidad) manejo de estrés (tolerancia al estrés, control de los impulsos) estado de ánimo general (felicidad, optimismo).

Descripción del ICE de BarOn: El ICE de BarOn incluye 133 preguntas cortas con 5 alternativas de respuesta de cinco puntos. Tiempo 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 a 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 CEE (Abanto et al., 2000).

Los resultados iniciales del ICE se convierten en resultados estándar similar a los del CI. Los resultados brutos del ICE tienen un valor limitado por sí mismos, por lo que convertirlos en estándares facilita la comparación con el grupo normativo y, teóricamente, con el resto de la población. Un resultado alto (superior a 100) indica una alta inteligencia emocional, mientras que un resultado bajo sugiere la necesidad de mejorar habilidades emocionales específicas. Esta evaluación sigue un esquema similar al del CI, que se divide en

subescalas para medir diferentes aspectos cognitivos. El término coeficiente emocional (CE) se introdujo en 1985 para reflejar esta comparación (Abanto et al., 2000).

Principios del uso

El instrumento debe usarse junto con otros métodos de evaluación, como entrevistas y observaciones, para obtener una imagen completa de la persona evaluada. No es adecuado para quienes no puedan responder honestamente o estén desorientados. Los administradores deben evitar influir en las respuestas y proporcionar información sobre el uso de los resultados (Abanto et al., 2000).

Calificación del usuario

Los resultados son evaluados por un psicólogo calificado o profesional familiarizado con la prueba y la psicometría. Para fines clínicos, todos los responsables deben leer el manual técnico y revisar periódicamente las secciones para asegurar la correcta aplicación de los principios (Abanto et al., 2000).

Tabla 4

Pautas interpretativas de los resultados de las escalas del ICE de BarOn

| Resultados estándar | Pautas interpretativas |
|----------------------------|---|
| 130 – más | Marcadamente alta- capacidad emocional bien desarrollada |
| 120 -129 | Muy alta- capacidad emocional extremadamente bien desarrollada |
| 110-109 | Alta- capacidad emocional bien desarrollada |
| 90-109 | Promedio- capacidad emocional adecuada |
| 80-89 | Baja- capacidad emocional subdesarrollada, necesita mejorar |
| 70-79 | Muy baja- capacidad emocional extremadamente subdesarrollada necesita mejorar |
| Por debajo de 70 | Marcadamente bajo- capacidad emocional inusualmente deteriorada, necesita mejorar |

Fuente. Extraída del test de Bar-On ICE para adultos (Abanto et al., 2000).

Validez del Inventario de Cociente Emocional de BarOn ICE

Los diversos estudios de validez del I-CE destinados a demostrar la eficacia y eficiencia en la evaluación de lo que se propone.

Se realizaron análisis de las subescalas utilizando el Alfa de Cronbach, abarcando muestras de población de siete países y un total

de 3,831 participantes durante los últimos 17 años (Abanto et al., 2000).

Primero, se revisó la validez aparente y de contenido para asegurar que los ítems reflejaran adecuadamente cada escala y subescala. También se verificó la validez factorial para confirmar la estructura original del cuestionario. Además, se examinaron la validez de construcción, convergente, divergente y de criterio de grupo. Por otro lado, se evaluó la validez discriminante para distinguir entre personas con distintos niveles de inteligencia emocional y la validez predictiva para prever comportamientos emocionalmente inteligentes futuros. En todos los casos, los coeficientes de validez fueron claramente adecuados, permitiendo a los administradores del cuestionario confiar plenamente en la precisión y calidad de los resultados obtenidos (Abanto et al., 2000).

Para la presente investigación, se realizó la validación del instrumento de contenido de Inventario de Cociente Emocional de BarOn en el ámbito local durante el mes de junio de 2023, mediante la aplicación del juicio de expertos. Se solicitó la evaluación de tres maestros psicólogos e la ciudad de Huánuco. Los tres expertos concluyeron que el instrumento es viable y aplicable (Tucto, 2023). Siendo los siguientes.

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos

| Variable | Experto | Decisión |
|------------------------|--------------------------------|-----------|
| Inteligencia emocional | Llanto Cercedo, Richard Pinett | Aplicable |
| | Barrera Silva, Flor Ángel | Aplicable |
| | Malpartida Repetto, José Luis | Aplicable |

Confiabilidad del instrumento de Inventario de Cociente Emocional del BarOn ICE

Encontrando coeficientes del alfa de Cronbach altos para los subcomponentes, con el valor más bajo siendo 0.69 para responsabilidad Social y el más alto siendo 0.86 para Comprensión de sí mismo.

Para la muestra peruana, los coeficientes alfa de Cronbach muestran que la consistencia muy alta, con un valor de 0.93. Para los componentes del I-CE, los coeficientes oscilan entre 0.77 y 0.91. Los coeficientes más bajos corresponden a los subcomponentes de Flexibilidad (0.48), Independencia y Solución de Problemas (0.60). Los trece factores restantes presentan valores superiores a 0.70 (Abanto et al., 2000).

Asimismo, para la presente investigación se evaluó la confiabilidad utilizando la prueba estadística del Alfa de Cronbach, obteniendo un promedio de 0.973, lo que indica un nivel excelente de confiabilidad. Por lo tanto, el inventario es adecuado para su aplicación, como se muestra en la Tabla 6 a continuación.

Tabla 6

Confiabilidad del inventario de cociente emocional de Baron Ice

| Estadística de fiabilidad | | |
|---------------------------|---|----------------|
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
| ,973 | ,973 | 133 |

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El análisis y procesamiento de la información se desarrolló de la siguiente manera: Se realizó el procesamiento de los datos del Inventario de Cociente Emocional de BarOn ICE- en adultos en la matriz base, posteriormente fue procesado y analizado los datos de forma automática, utilizando el software SPSS-26.

Igualmente, el procesamiento básico estadístico empleado para el análisis de los datos permitió corroborar las hipótesis planteadas en el estudio. También se empleó la estadística descriptiva para caracterizar y efectuar el análisis de las variables objeto de estudio, mediante la utilización de estadísticos básicos tales como: Distribución de frecuencias, medias, rango, promedios, moda y desvío estándar, entre otras, que presentan cuadros de

frecuencias con sus gráficos respectivos, listos para ser sometidos a análisis.

Para el análisis e interpretación de los datos, se hizo uso del paquete estadístico SPSS 22, estos tratamientos estadísticos descriptivos con la finalidad de contribuir a la comprobación de las hipótesis propuestas.

Por otra parte, se utilizaron estadísticas inferenciales, concretamente pruebas de hipótesis como la comprobación de medias, permitiéndonos un mayor acercamiento a la corroboración de las hipótesis de investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 7

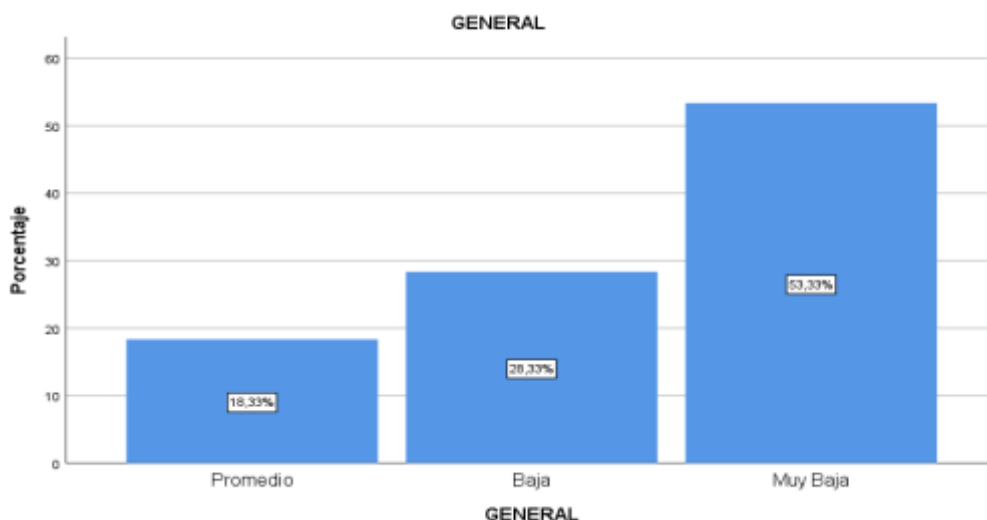
Resultados del nivel de inteligencia emocional del personal de enfermería del CMI

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Promedio | 11 | 18,3 | 18,3 | 18,3 |
| Baja | 17 | 28,3 | 28,3 | 46,7 |
| Muy Baja | 32 | 53,3 | 53,3 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Administración del inventario de cociente emocional de BarOn Ice

Figura 1

Resultados del nivel de inteligencia emocional del personal de enfermería del CMI



Interpretación

De acuerdo con la tabla 7 y figura 1, que presentan el nivel de inteligencia emocional (inteligencia intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo) del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna del distrito de Puente Piedra, Lima, del total de 60 evaluados, el 53% (32 evaluados) tienen un nivel muy bajo de inteligencia emocional, el 28,3% (17 evaluados) tienen un nivel bajo y el 18,3% (11 evaluados) tienen un nivel promedio.

Tabla 8

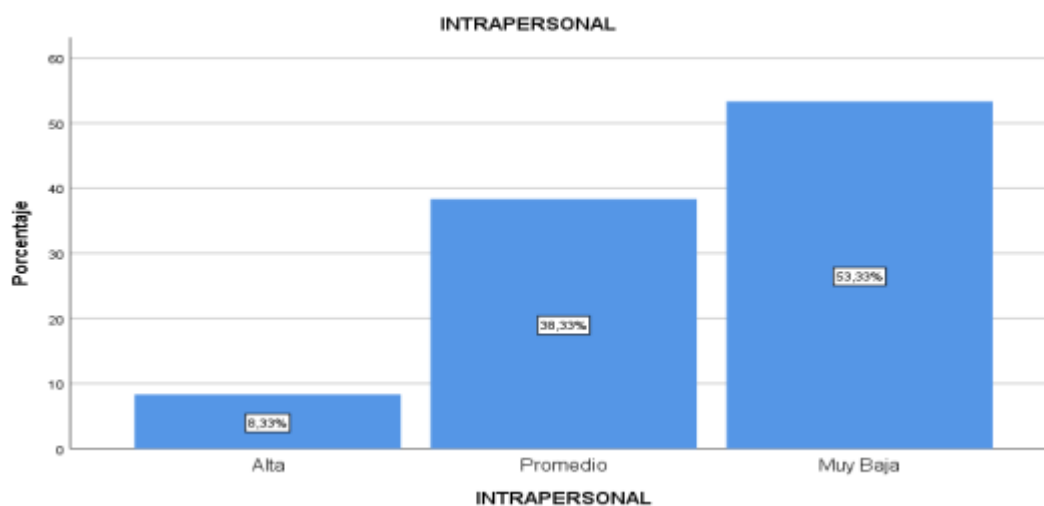
Resultados de la evaluación de la dimensión intrapersonal del personal de enfermería del CMI

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Alta | 5 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| Promedio | 23 | 38,3 | 38,3 | 46,7 |
| Muy Bajo | 32 | 53,3 | 53,3 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Administración del inventario de cociente emocional de BarOn Ice

Figura 2

Resultados de la evaluación de la dimensión intrapersonal del personal de enfermería del CMI



Interpretación

En la tabla 8 y la figura 2 se muestra el nivel intrapersonal de inteligencia emocional del personal de enfermería, el 53,3% (32 evaluados) indica un nivel muy bajo, el 38,3% (23 evaluados) promedio y solo el 8,3% (5 evaluados) nivel alto.

Tabla 9

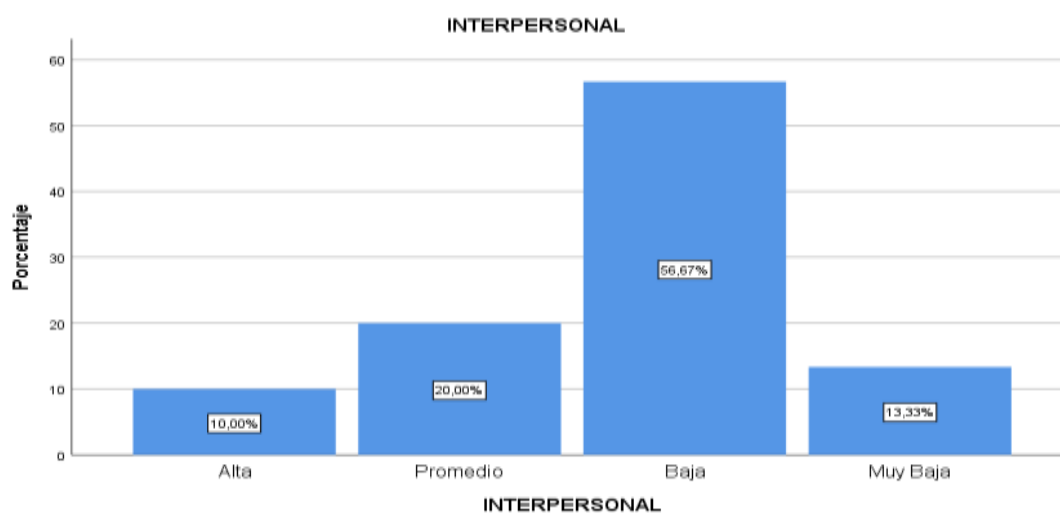
Resultados de la evaluación de la dimensión interpersonal del personal de enfermería del CMI

| INTERPERSONAL | | | | |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Alta | 6 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| Promedio | 12 | 20,0 | 20,0 | 30,0 |
| Baja | 34 | 56,7 | 56,7 | 86,7 |
| Muy Baja | 8 | 13,3 | 13,3 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Administración del inventario de cociente emocional de Baron Ice

Figura 3

Resultados de la evaluación de la dimensión interpersonal del personal de enfermería del CMI



Interpretación

De acuerdo con la tabla y figura, que ilustran el nivel de inteligencia interpersonal del personal de enfermería el 56,7% (34 evaluados) presenta un nivel bajo de inteligencia interpersonal, el 20% (12 evaluados) nivel promedio, mientras que el 13,3% (8 evaluados) muy bajo. Por último, solo el 10% (6 evaluados) alcanza un nivel alto.

Tabla 10

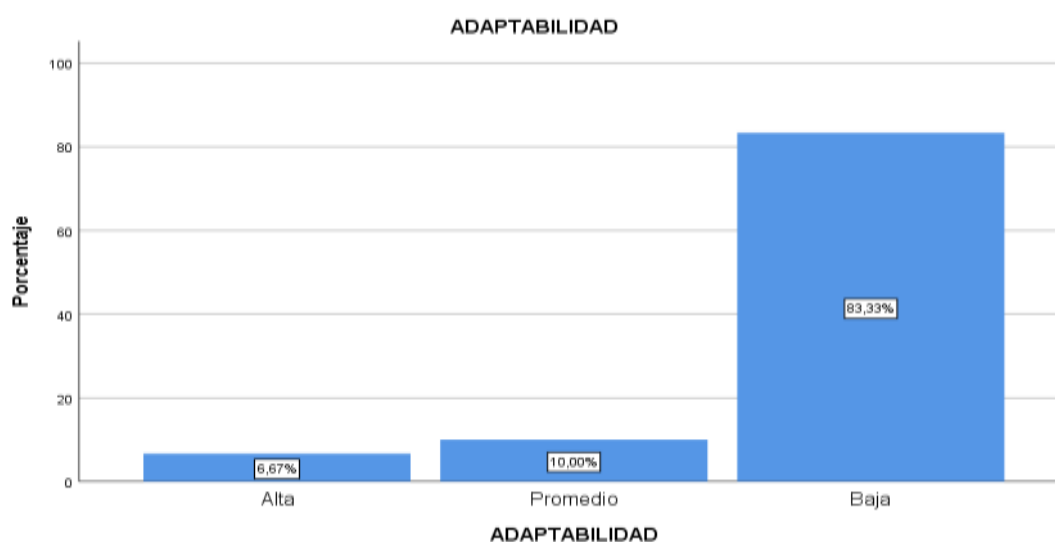
Resultados de la evaluación de la dimensión adaptabilidad del personal de enfermería del CMI

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Alta | 4 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | Promedio | 6 | 10,0 | 10,0 | 16,7 |
| | Baja | 50 | 83,3 | 83,3 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Administración del inventario de cociente emocional de Baron Ice

Figura 4

Resultados de la evaluación de la dimensión adaptabilidad del personal de enfermería del CMI



Interpretación

Como se aprecia en la Tabla y figura, que presentan el nivel de adaptabilidad el 83,3% (50 evaluados) tiene un nivel bajo de adaptabilidad. Además, el 10% (6 evaluados) muestra un nivel promedio, mientras que el 6,7% (4 evaluados) alcanza un nivel alto,

Tabla 11

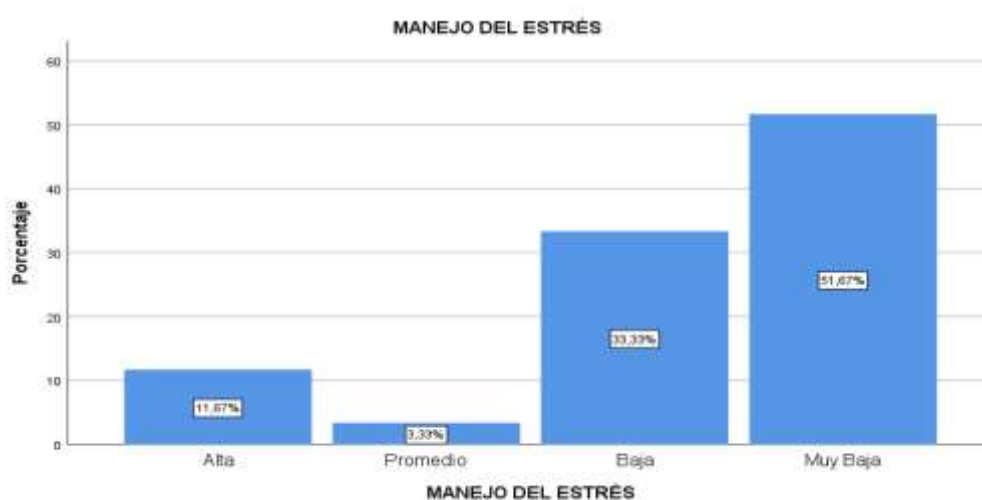
Resultados de la evaluación de la dimensión de manejo de tensión - estrés del personal de enfermería del CMI

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Alta | 7 | 11,7 | 11,7 | 11,7 |
| | Promedio | 2 | 3,3 | 3,3 | 15,0 |
| | Baja | 20 | 33,3 | 33,3 | 48,3 |
| | Muy Baja | 31 | 51,7 | 51,7 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Administración del inventario de cociente emocional de Baron Ice

Figura 5

Resultados de la evaluación de la dimensión de manejo de tensión - estrés del personal de enfermería del CMI



Interpretación

Como se aprecia en la Tabla 11 y figura 5, que presentan el nivel de manejo del estrés dentro de la inteligencia emocional del personal de enfermería el 51,7% (31 evaluados) muestra un nivel muy bajo, el 33,3% (20 evaluados) tiene un nivel bajo, el 11,7% (7 evaluados) presenta un nivel alto y solo el 3,3% (2 evaluados) muestra un nivel promedio.

Tabla 12

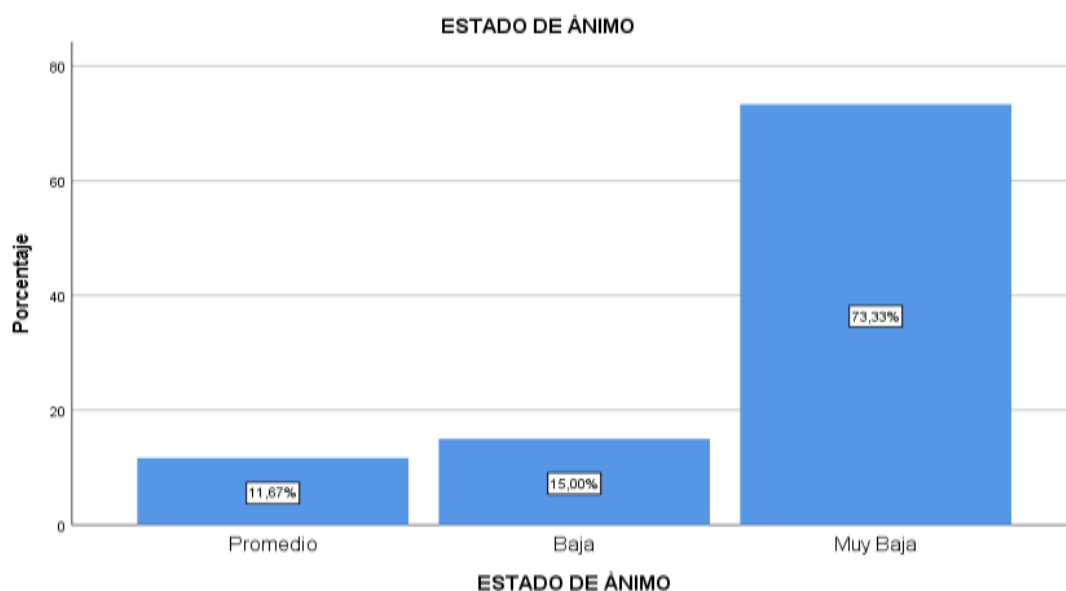
Resultados de la evaluación de la dimensión de estado de ánimo general del personal de enfermería del CMI

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Promedio | 7 | 11,7 | 11,7 | 11,7 |
| | Baja | 9 | 15,0 | 15,0 | 26,7 |
| | Muy Baja | 44 | 73,3 | 73,3 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Administración del inventario de cociente emocional de Baron Ice

Figura 6

Resultados de la evaluación de la dimensión de estado de ánimo general del personal de enfermería del CMI



Interpretación

De acuerdo con la tabla 12 y figura 6, que presentan el nivel de estado de ánimo general dentro de la inteligencia emocional del personal de enfermería del CMI el 73,3% (44 evaluados) muestra un nivel muy bajo, mientras que el 15% (9 evaluados) tiene un nivel bajo. Además, solo el 11,7% (7 evaluados) presenta un nivel promedio.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 13

Prueba de normalidad de la inteligencia emocional

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|----------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Inteligencia Emocional | ,064 | 60 | ,200* | ,983 | 60 | ,586 |
| Inteligencia intrapersonal | ,065 | 60 | ,200* | ,983 | 60 | ,564 |
| Inteligencia interpersonal | ,057 | 60 | ,200* | ,986 | 60 | ,699 |
| Adaptabilidad | ,063 | 60 | ,200* | ,985 | 60 | ,688 |
| Manejo de estrés | ,073 | 60 | ,200* | ,981 | 60 | ,467 |
| Estado de ánimo general | ,069 | 60 | ,200* | ,976 | 60 | ,276 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como los datos son mayor a 50 y la prueba de normalidad utilizada fue el de Kolmogorov - Smirnov se describe:

Interpretación:

En vista que el p – valor obtenido ($p = 0,200 \geq \alpha 0.05$), entonces existe evidencia para rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula. Esto sugiere que los resultados siguen una distribución normal. En consecuencia, se utilizarán estadísticos no paramétricos, como la prueba T Student. Esta prueba es una herramienta empleada para evaluar las medias de uno o dos grupos a través de una prueba de hipótesis, con el objetivo de determinar si estas medias difieren de un valor conocido (Statistical Discovery, 2016).

Contrastación de la hipótesis general

Ha: El nivel de inteligencia emocional es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

H₀: El nivel de inteligencia emocional no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

Tabla 14

Resultado de la T Student del nivel de inteligencia emocional

| Estadísticas para una muestra | | | | | | |
|-------------------------------|---------|-------|------------------|----------------------|--|----------|
| | N | Media | Desv. Desviación | Desv. Error promedio | | |
| Inteligencia Emocional | 60 | 66,82 | 15,661 | 2,022 | | |
| Prueba para una muestra | | | | | | |
| Valor de prueba = 122 | | | | | | |
| | t | gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | |
| | | | | | Inferior | Superior |
| Inteligencia Emocional | -27,294 | 59 | ,000 | -55,183 | -59,23 | -51,14 |

Interpretación

En la Tabla 14, los resultados de la prueba t de Student sobre el nivel de inteligencia emocional muestran que la muestra evaluada presenta puntuaciones medias más bajas (Media = 66,82; Desviación Estándar = 15,661) en comparación con la muestra normativa con características similares ($t(60) = -27,294$, $p < .001$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Esto indica que el nivel de inteligencia emocional del personal de enfermería no es alto.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H_{a1} : El nivel de inteligencia emocional intrapersonal es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

H_{o1} : El nivel de inteligencia emocional intrapersonal no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

Tabla 15

Resultado de la T Student de la inteligencia emocional intrapersonal

| Estadísticas para una muestra | | | | | | |
|-------------------------------|----|-------|------------------|----------------------|--|--|
| | N | Media | Desv. Desviación | Desv. Error promedio | | |
| INTRAPERSONAL | 60 | 70,18 | 26,684 | 3,445 | | |

| Prueba para una muestra | | | | | | |
|-------------------------|---------|----|------------------|----------------------|--|----------|
| Valor de prueba = 122 | | | | | | |
| | t | gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | |
| | | | | | Inferior | Superior |
| INTRAPERSONAL | -15,042 | 59 | ,000 | -51,817 | -58,71 | -44,92 |

Interpretación:

En la Tabla 15, los resultados de la prueba t de Student muestran que la muestra evaluada presenta puntuaciones medias más bajas en inteligencia emocional intrapersonal (Media = 70,18; Desviación Estándar = 26,684) en comparación con la muestra normativa con características similares ($t(60) = -15,042$, $p < .001$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Esto sugiere que el nivel de inteligencia emocional intrapersonal del personal de enfermería no es alto.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H_{a2}: El nivel de inteligencia emocional interpersonal es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

H₀₂: El nivel de inteligencia emocional interpersonal no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

Tabla 16

Resultado de la T Student de la inteligencia emocional interpersonal

| Estadísticas para una muestra | | | | | | |
|-------------------------------|----|-------|------------------|----------------------|--|--|
| | N | Media | Desv. Desviación | Desv. Error promedio | | |
| INTERPERSONAL | 60 | 81,95 | 14,173 | 1,830 | | |

| Prueba para una muestra | | | | | | |
|-------------------------|---------|----|------------------|----------------------|--|----------|
| Valor de prueba = 122 | | | | | | |
| | t | gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | |
| | | | | | Inferior | Superior |
| INTERPERSONAL | -21,889 | 59 | ,000 | -40,050 | -43,71 | -36,39 |

Interpretación

En la Tabla 16, los resultados de la prueba t de Student indican que la muestra evaluada presenta puntuaciones medias más bajas en inteligencia emocional interpersonal (Media = 81,95; Desviación Estándar = 14,173) en comparación con la muestra normativa con características similares ($t(60) = -21,889$, $p < .001$). Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Esto implica que el nivel de inteligencia emocional interpersonal del personal de enfermería no es alto.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H_{a3}: El nivel de adaptabilidad es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

H_{o3}: El nivel de adaptabilidad no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

Tabla 17

Resultado de la T Student de la adaptabilidad de la inteligencia emocional

| Estadísticas para una muestra | | | | | | |
|-------------------------------|----|-------|------------------|----------------------|--|--|
| | N | Media | Desv. Desviación | Desv. Error promedio | | |
| ADAPTABILIDAD | 60 | 79,65 | 11,277 | 1,456 | | |

| Prueba para una muestra | | | | | | |
|-------------------------|---------|----|------------------|----------------------|--|----------|
| Valor de prueba = 122 | | | | | | |
| | t | gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | |
| | | | | | Inferior | Superior |
| ADAPTABILIDAD | -29,088 | 59 | ,000 | -42,350 | -45,26 | -39,44 |

Interpretación

En la Tabla 17, los resultados de la prueba t de Student muestran que la muestra evaluada presenta puntuaciones medias más bajas en adaptabilidad (Media = 79,65; Desviación Estándar = 11,277) en comparación con la muestra normativa con características similares ($t(60) = -29,088$, $p < .001$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Esto sugiere que el nivel de adaptabilidad en inteligencia emocional del personal de enfermería no es alto.

Contrastación de la hipótesis específica 4

H_{a4} : El nivel de manejo de tensión es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

H_{o4} : El nivel de manejo de tensión no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

Tabla 18

Resultado de la T Student del manejo de tensión de la inteligencia emocional

Estadísticas para una muestra

| | N | Media | Desv. Desviación | Desv. Error promedio |
|-------------------|----|-------|------------------|----------------------|
| MANEJO DEL ESTRÉS | 60 | 74,03 | 18,251 | 2,356 |

Prueba para una muestra

Valor de prueba = 122

| | t | gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | |
|-------------------|---------|----|------------------|----------------------|--|----------|
| | | | | | Inferior | Superior |
| MANEJO DEL ESTRÉS | -20,358 | 59 | ,000 | -47,967 | -52,68 | -43,25 |

Interpretación

En la Tabla 18, los resultados de la prueba t de Student indican que la muestra evaluada presenta puntuaciones medias más bajas en manejo del estrés siendo la Media = 74,03; Desviación Estándar = 18,251, en comparación con la muestra normativa con características similares ($t(60) = -20,358$, $p < .001$). Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula donde el nivel de manejo del estrés en el personal de enfermería no es alto.

Contrastación de la hipótesis específica 5

H_{a5}: El nivel de estado de ánimo general es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

H_{o5}: El nivel de estado de ánimo general no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.

Tabla 19

Resultado de la T Student del estado de ánimo general de la inteligencia emocional

Estadísticas para una muestra

| | N | Media | Desv. Desviación | Desv. Error promedio |
|-----------------|----|-------|------------------|----------------------|
| ESTADO DE ÁNIMO | 60 | 64,58 | 14,022 | 1,810 |

Prueba para una muestra

Valor de prueba = 122

| | t | gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | |
|-----------------|---------|----|------------------|----------------------|--|----------|
| | | | | | Inferior | Superior |
| ESTADO DE ÁNIMO | -31,718 | 59 | ,000 | -57,417 | -61,04 | -53,79 |

Interpretación

En la Tabla 19, los resultados de la prueba t de Student muestran que la muestra evaluada presenta puntuaciones medias más bajas en el manejo del estado de ánimo general con una Media = 64,58; Desviación Estándar = 14,022, en comparación con la muestra normativa con características similares ($t(60) = -31,718$, $p < .001$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula e indica que el nivel de manejo del estado de ánimo general del personal de enfermería no es alto.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo con los resultados obtenidos en el proceso de evaluación de la inteligencia emocional del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023, se observa que el nivel de inteligencia emocional no es alto. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna planteada. Según la prueba evaluada T Student, la muestra evaluada presenta puntuaciones medias más bajas en inteligencia emocional (Media = 66,82, Desviación Estándar de 15,661) en comparación con la muestra normativa con características similares ($t(60) = -27,294, p < .001$).

Estos resultados son respaldados por antecedentes internacionales. Por ejemplo, en el estudio realizado por Sánchez (2022) sobre Inteligencia emocional y su correlación con el Burnout en médicos internos de pregrado del HGZ 3, Aguascalientes, México, durante la pandemia de Covid-19, se encontraron niveles bajos en la escala de inteligencia emocional. En este estudio, el 59% de las respuestas indicaron niveles que requieren mejora, el 33% se ubicó en un nivel adecuado, y solo el 8% alcanzó un nivel excelente. La dimensión con mayor deficiencia fue la atención, con un 64% de los participantes necesitando mejorar esta área, seguida por la dimensión de claridad, con un 60% en la categoría más baja, y la dimensión de reparación, con un 52% de participantes que también necesitaron mejorar esta área. Por el contrario, a nivel nacional, Linch y Cabrejos (2021), en su tesis titulada “Nivel de inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de hospitales I – Red Asistencial La Libertad Essalud”, encontraron que el 35,1% de las enfermeras en hospitales I presentaban niveles significativos de alta inteligencia emocional.

En las bases teóricas, Bar-On (1997) define la inteligencia emocional como la capacidad de identificar y manejar nuestros sentimientos para que trabajen a nuestro favor, ayudándonos a ser eficaces y exitosos en la vida. Esta definición abarca dimensiones como la autoconciencia, la comprensión y la regulación emocional. Por su parte, Ocaña (2021) sostiene que la

inteligencia emocional incluye habilidades para gestionar las emociones, reconocerlas y ser conscientes tanto de nuestros propios sentimientos como de los de los demás. Esta capacidad facilita una empatía más profunda, la habilidad para superar obstáculos y una toma de decisiones asertiva.

La inteligencia emocional consta de cuatro niveles principales. Primero, la percepción de las emociones, que implica entender los sentimientos a través de señales no verbales como el lenguaje corporal y las expresiones faciales (Esparza et al., 2017). El segundo nivel es la evaluación de las emociones, que apoya las actividades cognitivas y organiza nuestras reacciones al enfocar nuestra atención en lo relevante (Yacila, 2018). El tercer nivel es la comprensión de las emociones, que implica interpretar su significado y los múltiples contextos en los que se presentan, como el enfado que puede reflejar diversos problemas (Huamán y Tanco, 2018). Finalmente, el manejo emocional, el nivel superior, se enfoca en controlar y responder adecuadamente a las emociones propias y de los demás, esencial para el autocontrol (León, 2018).

De acuerdo a los resultados específicos, se observa que el nivel de inteligencia emocional intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de tensión-estrés y estado de ánimo general no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra, Lima-2023.

De esta manera, se contrasta que Anicama y Chávez (2021), en su investigación sobre la IE del personal de salud en instituciones públicas y privadas en Chincha-Ica, buscaron identificar diferencias entre ambos grupos. Aunque no encontraron diferencias significativas en la inteligencia emocional en general, observaron una discrepancia relevante en la capacidad emocional. Específicamente, detectaron diferencias en el manejo del ánimo entre el personal de salud de instituciones públicas y privadas en Chincha-Lima.

En otro estudio, Camarena (2020) investigó la IE en enfermeros que trabajan en el servicio de Hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional Dos de Mayo en Perú. La investigación concluyó que la IE de las enfermeras en

este entorno era baja. Las dimensiones más afectadas fueron la percepción emocional y la comprensión de las emociones

Los estudios revisados ofrecen una perspectiva comprensiva sobre el impacto y la importancia de la inteligencia emocional en diversos contextos. En particular, el trabajo de Barreno et al. (2018) subraya cómo la inteligencia emocional no solo fortalece la inteligencia general, sino que también juega un papel crucial en la superación del analfabetismo emocional. Este enfoque multidimensional de la inteligencia emocional, que abarca las dimensiones intrapersonal, interpersonal y adaptabilidad, proporciona una base sólida para entender cómo las características emocionales y de personalidad interactúan con el entorno del individuo para promover el bienestar mental.

Bar-On (2006), que es citada por Barreno et al., se alinea con la visión de la inteligencia emocional como un conjunto integral de habilidades y competencias que afectan directamente la funcionalidad y el desarrollo emocional. Esta teoría también destaca la importancia de dimensiones específicas como la autoconciencia, la empatía y la capacidad de adaptación, que son esenciales para la efectividad personal y profesional.

En contraste, el estudio de Giron (2020) revela un desafío significativo en la aplicación práctica de estas habilidades en el contexto del COVID-19. A pesar de la relevancia teórica de la inteligencia emocional, la investigación indica que el control de la autoconciencia emocional y la práctica de la empatía son áreas donde se observa una efectividad limitada. Esta deficiencia impacta negativamente la calidad de atención en el ámbito hospitalario, subrayando la necesidad de intervenciones más efectivas para mejorar la aplicación de la inteligencia emocional en situaciones de alta presión.

Complementando estos hallazgos, Izquierdo (2015) refuerza la importancia de la IE en el liderazgo y las relaciones interpersonales. La capacidad de gestionar las emociones y fomentar relaciones armoniosas es crucial para mejorar el trabajo en equipo y la resolución de conflictos, contribuyendo a un entorno laboral más eficiente y colaborativo.

La investigación de Bar-On (2006) sobre el control del estrés y la regulación emocional se extiende a aspectos prácticos como la tolerancia al

estrés y el control de impulsos. Estos elementos no solo son importantes para mantener una actitud positiva y disfrutar de la vida, sino que también son fundamentales para el equilibrio emocional y el bienestar psicológico, como lo señala Anglas (2021).

Finalmente, Caal et al. (2013) aportan una visión sobre los beneficios generales de la IE. Su investigación destaca cómo la inteligencia emocional facilita la salud emocional, mejora la resolución de conflictos y aumenta el rendimiento laboral. Además, la capacidad de influir y liderar, así como las habilidades de análisis social, son aspectos que se benefician significativamente de una alta IE.

CONCLUSIONES

1. Rechazamos la hipótesis alterna porque el nivel de inteligencia emocional no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023, presenta menores puntuaciones medias de la inteligencia emocional (Media = 66,82, Desviación Estándar de 15,661) que la muestra normativa con sus mismas características de ($t(60) = -27,294$, $p < .001$). También el 53% muestran nivel muy baja, el 28,3% baja y el 18,3% promedio de inteligencia emocional (Tabla 3).
2. Rechazamos la hipótesis alterna, porque el nivel de IE intrapersonal no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023, presenta menores puntuaciones medias de la inteligencia emocional intrapersonal (Media = 70,18, Desviación Estándar de 26,684) que la muestra normativa con sus mismas características de ($t(60) = -15,042$, $p < .001$). También el 53,3% muestran nivel muy baja, el 38,3% promedio y solo el 8,3% alta en su inteligencia intrapersonal (Tabla 4)
3. Rechazamos la hipótesis alterna, porque el nivel de IE interpersonal no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023, presenta menores puntuaciones medias de la inteligencia emocional interpersonal (Media = 81,95, Desviación Estándar de 14,173) que la muestra normativa con sus mismas características de ($t(60) = -21,889$, $p < .001$). También el 56,7% muestran nivel baja, el 20% promedio, el 13,3% muy baja y solo el 10% muestran nivel alta de inteligencia interpersonal (tabla T).
4. Rechazamos la hipótesis alterna, ya que el nivel de adaptabilidad de la inteligencia emocional no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023, presenta menores puntuaciones de adaptabilidad (Media = 79,65, Desviación Estándar de 11,277) que la muestra normativa con sus mismas características de ($t(60) = -29,088$, $p < .001$). También el 83,3% nivel baja, el

10% promedio y el 6,7% es alta su nivel de adaptabilidad (Tabla 6)

5. Rechazamos la hipótesis alterna porque el nivel de manejo del estrés no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023, presenta menores puntuaciones medias del manejo del estrés (Media = 74,03, Desviación Estándar de 18,251) que la muestra normativa con sus mismas características de $t(60) = -20,358$, $p < .001$). También el 51,7% nivel muy baja, el 33,3% baja, el 11,7% alta y el 3,3% promedio en el manejo de la tensión o estrés (Tabla 7).
6. Rechazamos la hipótesis alterna porque el nivel de estado de ánimo no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023, presenta menores puntuaciones medias del manejo del estado de ánimo (Media = 64,58, Desviación Estándar de 14,022) que la muestra normativa con sus mismas características de $t(60) = -31,718$, $p < .001$). También el 73,3% su nivel muy baja, el 15% baja y solo el 11,7% promedio en su estado de ánimo general (Tabla 8).

RECOMENDACIONES

➤ **A la Dirección Regional de Salud**

- Desarrollar convenios con universidades locales con el fin de ofrecer capacitaciones y promover el control y desarrollo de la inteligencia emocional en el personal del centro materno infantil
- Realizar convenios internacionales con entidades privadas con el fin de obtener becas para capacitación en manejo de recursos humanos e inteligencia emocional, dirigidas al personal de salud

➤ **A las autoridades del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra**

- Desarrollar un programa de atención individualizada sobre inteligencia emocional (intra e interpersonal) para todo el personal de la institución, a cargo del servicio de Psicología, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales.
- Programar actividades grupales (paseos, talleres, campamentos) con todo el personal de la institución, con el fin de mejorar la calidad de atención, las relaciones interpersonales y el clima laboral.

➤ **Al personal de área de psicología del CMI Dr. Enrique Martin Altuna**

- Implementar talleres regulares enfocados en el desarrollo de habilidades de inteligencia emocional, como la empatía, la regulación emocional y la comunicación efectiva. Estos talleres deben ser interactivos y prácticos, permitiendo a las enfermeras aplicar lo aprendido en situaciones reales y recibir retroalimentación constructiva.
- Proporcionar retroalimentación específica sobre el manejo emocional en situaciones de alta presión y ofrecer estrategias para mejorar en áreas identificadas, como el manejo del estrés y la comunicación con pacientes y colegas.

➤ **Al personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna**

- Realizar atenciones trimestrales acudiendo al servicio de psicología de forma individual o familiar, con el fin de fortalecer las emociones, mejorar la adaptabilidad y brindar una atención de calidad a los usuarios
- Fomentar el desarrollo personal entre los miembros del grupo familiar con el fin de mejorar sus relaciones familiares y fortalecer el manejo del estrés y el control del ánimo de sus integrantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, Z., Higuera, L. y Cueto, J. (2000). ICE: Inventario de Cociente Emocional de Baron. Lima, Perú: Manual Técnico.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. (6ta Edición). Caracas: Episteme.
- Barone, R. (1997). *The emotional Quotient Inventory (EQ-I): A test of emotional intelligence*. Toronto: Multi - Health System.
- Barreno R, Cárdenas M, López E, Mugruza R. *Inteligencia Emocional y descripción de desempeño docente de los profesores de la carrera de Ciencias de la Comunicación*. Universidad Tecnológica del Perú, Escuela de Posgrado; 2018. Link: https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5972/J.Leiva_M.Leon_Trabajo_de_Investigacion_Maestria_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Borja, P. (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral en personal de enfermería que labora en áreas críticas de un Hospital de Ecuador, 2021*. Universidad César Vallejo, Lima – Perú. Link: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72914>
- Castillo, E. (2022). *Inteligencia emocional y Desempeño Laboral percibido en usuarios internos de un hospital de Guayaquil, en tiempos COVID-19, 2021*. Universidad César Vallejo, Piura – Perú. Link: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80397>
- Castaño González FC, Tocoche Pardo YM. (2018). *Inteligencias múltiples y competencias emocionales en estudiantes universitarios*. 2018; Disponible en: <https://dehesa.unex.es:8443/handle/10662/7949>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica* (1era ed.). Editorial San Marcos.
- Caal T, Cruz N, De León P, Hernández L. (2013). *Beneficios de Ser Inteligente Emocionalmente*. 2013. Monografía de Maestría en Comunicación Organizacional. <https://comunicacionorganizacional2013.files.wordpress.com/2013/04/beneficios-inteligencia-emocional-2.pdf>
- Esparza C, Fernández C, Ruiz C. (2021). *Percepción emocional de*

- funcionarios del área de salud involucrados en el proceso de donación en pacientes con muerte cerebral HCRV. Valdivia: Universidad Austral de Chile. [Tesis]. 2017. [Fecha de acceso: 26 junio de 2021]. Disponible en: <http://bit.do/fRstW>*
- Fernández, (2023). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima 2022.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115033>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Kairós.
- García, López, Gutiérrez-Fragoso. (2016). *Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso Hidalgo, México.*
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
- Galdames L, Cruz B, Pavez A. (2021). *La autorregulación: un avance hacia la autonomía de enfermería. Santiago de Chile: Revista Ciencia y Enfermería.* 25(04):01-08. [Artículo]. 2019. [Fecha de acceso: 28 junio de 2021]. Disponible en: <http://bit.do/fRsuK>
- Huamán A, Tanco Y. (2018). *Inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé. Lima: Universidad Norbert Wiener. [Tesis]. 2018. [Fecha de acceso: 26 junio de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/4enwbpez>*
- Hernández-Vargas, C. y Dickinson-Bannack, M. (2014). *Importancia de la inteligencia emocional en Medicina.*
<https://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v3n11/v3n11a6.pdf>
- Instituto de Bienestar y seguridad y bienestar laboral (2023). La OMS y la OIT piden medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo
<https://isbl.eu/2023/04/la-oms-y-la-oit-piden-medidas-para-abordar-los-problemas-de-salud-mental-en-el-trabajo/>
- Izquierdo E. Enfermería: (2015). *Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana.* Revista cubana de Enfermería. 2015 Julio; 31(3)
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/686/131>
- León P. (2018). *Inteligencia emocional y clima organizacional en las enfermeras del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. [Tesis]. 2018. [Fecha de acceso: 27*

- junio de 2021]. Disponible en: <http://bit.do/fRsuo>
- Llagas M. (2021). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Lima: Universidad César Vallejo. [Tesis]. 2017. [Fecha de acceso: 28 junio de 2021]. Disponible en: <https://tr.im/1cf7q>
- Moreano N. (2021). *La inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Médico Naval Santiago Távara, Callao*. Lima: Universidad César Vallejo. [Tesis]. 2018. [Fecha de acceso: 27 junio de 2021]. Disponible en: <https://tr.im/1Yry2>
- Meléndez D. (2019). *Empatía en internos de enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener*. Lima: Universidad Norbert Wiener. [Tesis]. 2019. [Fecha de acceso: 29 junio de 2021]. Disponible en: <http://bit.do/fRsvm>
- Núñez L. (2021). *Habilidades sociales de las enfermeras en dos áreas hospitalarias del Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao*. Lima: Universidad César Vallejo. [Tesis]. 2017. [Fecha de acceso: 29 junio de 2021]. Disponible en: <https://tr.im/1jJTY>
- Ocaña, G. (2021). *Inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento del personal asistencial frente a la pandemia COVID-19*. Micro Red San Ignacio, 2021. Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú. Link: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75987>
- OPS (2021). *Salud mental y COVID-19*.
<https://www.paho.org/es/salud-mental-covid-19>
- Revoredo, (2023) *“Inteligencia emocional y estrés laboral en profesionales de salud de dos centros de atención médica especializada de Lima 2022”*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108386>
- Sánchez G. (2013). *Las emociones en la práctica de la Enfermera*. Tesis Doctoral. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Pedagogía Sistemática y Social; 2013. Link: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284050/gsr1de1.pdf>
- Sánchez, A. (2022). *Inteligencia emocional y su correlación con Burnout en médicos internos de pregrado del HGZ 3, Aguascalientes durante la pandemia por Covid19*. Universidad Autónoma de Aguascalientes, México. Link: <http://hdl.handle.net/11317/2254>

Yacila T. (2018). *La inteligencia emocional en el desempeño de los funcionarios del Ministerio de Educación Sede Central. Lima: Universidad César Vallejo*. [Tesis]. 2018. [Fecha de acceso: 26 junio de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/t599z68m>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Tucto Delgado, B. (2025). *Inteligencia emocional en el personal de enfermería del Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna, del distrito de Puente Piedra- Lima 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESIS: Inteligencia emocional en el personal de enfermería del Centro Materno Infantil “Dr. Enrique Martín Altuna”, del distrito de Puente Piedra- Lima 2023

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES | METODOLOGIA | | | | |
|---|---|---|--|---|---------|-------|------------|----|
| <p><u>Problema general</u> ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional del personal de enfermería del Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023?</p> <p><u>Problemas específicos</u> ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional intrapersonal del personal de enfermería del Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023? ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional interpersonal del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023?</p> | <p><u>Objetivo general</u> Determinar el nivel de inteligencia emocional del personal de enfermería del Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.</p> <p><u>Objetivos específicos</u> Evaluar el nivel de inteligencia emocional intrapersonal del personal de enfermería del Centro de Salud Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023. Identificar el nivel de inteligencia emocional interpersonal del personal de enfermería del CMI Infantil Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023. Describir el nivel de adaptabilidad del personal de</p> | <p><u>Hipótesis general</u> Ha: El nivel de inteligencia emocional es alto en el personal de enfermería del Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023. H₀: El nivel de inteligencia emocional no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u> Ha₁: El nivel de inteligencia emocional intrapersonal es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023. H0₁: El nivel de</p> | <p><u>Variable Única</u> X Inteligencia emocional del personal de enfermería del centro del CMMI “Dr.Enrique Martín Altuna” Puente Piedra Lima 2023</p> <p><u>Dimensiones</u> Intrapersonal (CERA) Interpersonal (CEEB) Adaptabilidad. (CEAD) Manejo de la Tensión (CEMT) Estado del ánimo general (CEAG)</p> <p><u>Variable dependiente</u> <u>Sub Dimensiones</u> Conocimiento Emocional de sí mismo (CM), Seguridad (SE), Autoestima (A E), Autorrealización (AR), Independencia (I) Relaciones</p> | <p><u>Tipo de investigación</u> Investigación Básica <u>Nivel de investigación</u> Investigación descriptivo <u>Enfoque</u> Cuantitativo <u>Diseño</u> Descriptivo simple Esquema:</p> <div>M O</div> <p><u>Población</u> Personal del centro de salud E.M.A. Puente Piedra 2022 <u>Muestra</u> La muestra estará conformada por 60 trabajadores de enfermería.</p> <table><tr><th>Muestra</th><th>Cant.</th></tr><tr><td>enfermería</td><td>60</td></tr></table> | Muestra | Cant. | enfermería | 60 |
| Muestra | Cant. | | | | | | | |
| enfermería | 60 | | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|---|-------|----|
| 2023? ¿Cuál es el nivel de adaptabilidad del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023? ¿Cuál es el nivel del manejo de la tensión del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023? ¿Cuál es el nivel del estado de ánimo general del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023? | enfermería del CMI Infantil Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023. Conocer el nivel del manejo de la tensión del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023. Medir el nivel del estado de ánimo general del personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023. | inteligencia emocional intrapersonal no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023. Ha ₂ : El nivel de inteligencia emocional interpersonal es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023. H0 ₂ : El nivel de inteligencia emocional interpersonal no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023. Ha ₃ : El nivel de adaptabilidad es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin Altuna, del distrito de Puente Piedra – Lima 2023. H0 ₃ : El nivel de adaptabilidad no es alto en el personal de enfermería del CMI Dr. Enrique Martin | Interpersonales (RI), Responsabilidad Social (RS), Empatía (EM), Solución de problemas (SP), Prueba de la Realidad (PR), Flexibilidad (FL) Tolerancia a la tensión (TT), control de impulsos (CI) Felicidad (FE), Optimismo (OP) | <table><tr><td>Total</td><td>60</td></tr></table> <u>Técnicas</u> Encuesta <u>Instrumentos</u> El Inventario de Cociente Emocional de Bar-On ICE para adultos | Total | 60 |
| Total | 60 | | | | | |

Altuna, del distrito de
Puente Piedra – Lima
2023.

Ha₄: El nivel de manejo de
tensión es alto en el
personal de enfermería
del CMI Dr. Enrique Martin
Altuna, del distrito de
Puente Piedra – Lima
2023.

H0₄: El nivel de manejo de
tensión no es alto en el
personal de enfermería
del CMI Dr. Enrique Martin
Altuna, del distrito de
Puente Piedra – Lima
2023.

Ha₅: El nivel de estado de
ánimo es alto en el
personal de enfermería
del CMI Dr. Enrique Martin
Altuna, del distrito de
Puente Piedra – Lima
2023.

H0₅: El nivel de estado de
ánimo no es alto en el
personal de enfermería
del CMI Dr. Enrique Martin
Altuna, del distrito de
Puente Piedra – Lima
2023.

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Inventario de coeficiente emocional de Bar On

Adaptado por Zoila Abanto, Leonardo Higuera y Jorge Cueto

INSTRUCCIONES

| | | | |
|---------|---|--|--|
| MARCA 1 | si tu respuesta es: RARA VEZ O NUNCA | | |
| MARCA 2 | si tu respuesta es: POCAS VECES | | |
| MARCA 3 | si tu respuesta es: ALGUNAS VECES | | |
| MARCA 4 | si tu respuesta es: MUCHAS VECES | | |
| MARCA 5 | si tu respuesta es: MUY FRECUENTEMENTE O SIEMPRE | | |

| | | |
|----|--|--|
| 1 | Para superar las dificultades que se me presentan, actúo paso a paso | |
| 2 | Me resulta difícil disfrutar de la vida | |
| 3 | Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo de hacer | |
| 4 | Sé cómo manejar los problemas más desagradables | |
| 5 | Me agradan las personas que conozco | |
| 6 | Trato de valorar y darle sentido a mi vida | |
| 7 | Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos | |
| 8 | Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a) | |
| 9 | Entro fácilmente en contacto con mis emociones | |
| 10 | Soy incapaz de demostrar afecto | |
| 11 | Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones | |
| 12 | Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza | |
| 13 | Tengo problemas para controlarme cuando me enoja | |
| 14 | Me resulta difícil comenzar cosas nuevas | |
| 15 | Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando | |
| 16 | Me gusta ayudar a la gente | |
| 17 | Me es difícil sonreír | |
| 18 | Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás | |
| 19 | Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias. | |
| 20 | Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles | |
| 21 | No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosas soy bueno (a). | |
| 22 | No soy capaz de expresar mis sentimientos | |
| 23 | Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos | |

| | | |
|----|---|--|
| 24 | No tengo confianza en mismo (a) | |
| 25 | Creo que he perdido la cabeza | |
| 26 | Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo | |
| 27 | Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme. | |
| 28 | En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios | |
| 29 | Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general del mismo | |
| 30 | No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen | |
| 31 | Soy una persona bastante alegre y optimista. | |
| 32 | Prefiero que los otros tomen las decisiones por mi | |
| 33 | Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso (a) | |
| 34 | Tengo pensamientos positivos para con los demás | |
| 35 | Me es difícil entender como me siento | |
| 36 | He logrado muy poco en los últimos años | |
| 37 | Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir | |
| 38 | He tenido experiencias extrañas que son inexplicables | |
| 39 | Me resulta fácil hacer amigos (as) | |
| 40 | Me tengo mucho respeto | |
| 41 | Hago cosas muy raras | |
| 42 | Soy impulsivo (a) y esto me trae problemas | |
| 43 | Me resulta difícil cambiar de opinión | |
| 44 | Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos | |
| 45 | Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar | |
| 46 | A la gente le resulta difícil confiar en mí | |
| 47 | Estoy contento (a) con mi vida | |
| 48 | Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a) | |
| 49 | No resisto al estrés | |
| 50 | En mi vida no hago nada malo | |
| 51 | No disfruto lo que hago | |
| 52 | Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos | |
| 53 | La gente no comprende mi manera de pensar | |
| 54 | En general espero que suceda lo mejor | |
| 55 | Mis amistades me confían sus intimidades | |
| 56 | No me siento bien conmigo mismo | |
| 57 | Percibo cosas extrañas que los demás o ven | |
| 58 | La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto | |
| 59 | Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas. | |
| 60 | Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor | |
| 61 | Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo, aunque en ese momento tenga otro compromiso | |
| 62 | Soy una persona divertida | |

| | | |
|-----|--|--|
| 63 | Soy consciente de cómo me siento | |
| 64 | Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad | |
| 65 | Nada me perturba | |
| 66 | No me entusiasman mucho mis intereses | |
| 67 | Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir | |
| 68 | Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear. | |
| 69 | Me es difícil relacionarme con los demás | |
| 70 | Me resulta difícil aceptarme tal como soy | |
| 71 | Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo | |
| 72 | Me importa lo que puede sucederle a los demás | |
| 73 | Soy impaciente | |
| 74 | Puedo cambiar mis viejas costumbres | |
| 75 | Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema | |
| 76 | Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones | |
| 77 | Me deprimó | |
| 78 | Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles | |
| 79 | Nunca he mentado | |
| 80 | En general, me siento motivado (a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles | |
| 81 | Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan | |
| 82 | Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo | |
| 83 | Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías | |
| 84 | Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos | |
| 85 | Me siento feliz conmigo mismo (a) | |
| 86 | Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar | |
| 87 | En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana | |
| 88 | Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado (a) | |
| 89 | Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes | |
| 90 | Soy respetuoso (a) con los demás | |
| 91 | No estoy muy contento (a) con mi vida | |
| 92 | Prefiero seguir a otros, a ser líder | |
| 93 | Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida | |
| 94 | Nunca he violado la ley | |
| 95 | Disfruto de las cosas que me interesan | |
| 96 | Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso | |
| 97 | Tengo tendencia a exagerar | |
| 98 | Soy sensible a los sentimientos de las otras personas | |
| 99 | Mantengo buenas relaciones con la gente | |
| 100 | Estoy contento (a) con mi cuerpo | |

| | | |
|-----|--|--|
| 101 | Soy una persona muy extraña | |
| 102 | Soy impulsivo (la) | |
| 103 | Me resulta difícil cambiar mis costumbres | |
| 104 | Considero que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley. | |
| 105 | Disfruto las vacaciones y los fines de semana. | |
| 106 | En general , tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surjan inconvenientes | |
| 107 | Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente | |
| 108 | Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles. | |
| 109 | No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora | |
| 110 | Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan | |
| 111 | Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza | |
| 112 | Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad | |
| 113 | Los demás opinan que soy una persona sociable | |
| 114 | Estoy contento (a) con la forma en que me veo | |
| 115 | Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender | |
| 116 | Me es difícil describir lo que siento | |
| 117 | Tengo mal carácter | |
| 118 | Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema | |
| 119 | Me es difícil ver sufrir a la gente | |
| 120 | Me gusta divertirme | |
| 121 | Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan | |
| 122 | Me pongo ansioso | |
| 123 | Nunca tengo un mal día | |
| 124 | Intento no herir los sentimientos de los demás | |
| 125 | No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida | |
| 126 | Me es difícil hacer valer mis derechos | |
| 127 | Me es difícil ser realista | |
| 128 | No mantengo relación con mis amistades | |
| 129 | Mis cualidades superan a mis defectos y éstos me permiten estar contento (a) conmigo mismo (a) | |
| 130 | Tengo una tendencia a explotar de rabia fácilmente | |
| 131 | Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente. | |
| 132 | En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar. | |
| 133 | He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores. | |

INSTRUCCIONES

Ud. Encontrará 133 afirmaciones sobre maneras de sentir, pensar o actuar. Léala atentamente y decida en qué medida cada una de ellas describe o no su verdadero modo de ser. Existen cinco (5) posibilidades de respuesta:

- MARCA 1 si tu respuesta es: RARA VEZ O NUNCA
MARCA 2 si tu respuesta es: POCAS VECES
MARCA 3 si tu respuesta es: ALGUNAS VECES
MARCA 4 si tu respuesta es: MUCHAS VECES
MARCA 5 si tu respuesta es: MUY FRECUENTEMENTE O SIEMPRE



| | | |
|----|--|---|
| 1 | Para superar las dificultades que se me presentan, actúo paso a paso | 1 |
| 2 | Me resulta difícil disfrutar de la vida | 2 |
| 3 | Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo de hacer | 2 |
| 4 | Se como manejar los problemas más desagradables | 2 |
| 5 | Me agradan las personas que conozco | 2 |
| 6 | Trato de visorar y darle sentido a mi vida | 2 |
| 7 | Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos | 1 |
| 8 | Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a) | 2 |
| 9 | Entro fácilmente en contacto con mis emociones | 2 |
| 10 | Soy incapaz de demostrar afecto | 1 |
| 11 | Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones | 1 |
| 12 | Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza | 1 |
| 13 | Tengo problemas para controlarme cuando me enoja | 2 |
| 14 | Me resulta difícil comenzar cosas nuevas | 1 |
| 15 | Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando | 1 |
| 16 | Me gusta ayudar a la gente | 2 |
| 17 | Me es difícil sonreír | 2 |
| 18 | Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás | 1 |
| 19 | Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias | 2 |
| 20 | Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles | 2 |
| 21 | No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosas soy bueno (a). | 2 |
| 22 | No soy capaz de expresar mis sentimientos | 2 |
| 23 | Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos | 1 |
| 24 | No tengo confianza en mí mismo (a) | 1 |
| 25 | Creo que he perdido la cabeza | 2 |
| 26 | Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo | 2 |
| 27 | Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme | 2 |
| 28 | En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios | 2 |
| 29 | Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general del mismo | 1 |
| 30 | No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen | 2 |
| 31 | Soy una persona bastante alegre y optimista | 1 |
| 32 | Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí | 2 |
| 33 | Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso (a) | 1 |
| 34 | Tengo pensamientos positivos para con los demás | 1 |
| 35 | Me es difícil entender como me siento | 2 |
| 36 | He logrado muy poco en los últimos años | 2 |
| 37 | Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir | 1 |
| 38 | He tenido experiencias extrañas que son inexplicables | 1 |
| 39 | Me resulta fácil hacer amigos (as) | 2 |
| 40 | Me tengo mucho respeto | 1 |
| 41 | Hago cosas muy raras | 2 |
| 42 | Soy impulsivo (a) y esto me trae problemas | 1 |
| 43 | Me resulta difícil cambiar de opinión | 2 |
| 44 | Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos | 1 |
| 45 | Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar | 2 |
| 46 | A la gente le resulta difícil confiar en mí | 2 |
| 47 | Estoy contento (a) con mi vida | 1 |
| 48 | Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a) | 1 |
| 49 | No resisto al estrés | 2 |
| 50 | En mi vida no hago nada malo | 2 |
| 51 | No disfruto lo que hago | 1 |
| 52 | Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos | 1 |
| 53 | La gente no comprende mi manera de pensar | 2 |
| 54 | En general espero que suceda lo mejor | 1 |
| 55 | Mis amistades me confían sus intimidades | 1 |
| 56 | No me siento bien conmigo mismo | 1 |
| 57 | Percibo cosas extrañas que los demás o ven | 1 |
| 58 | La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto | 1 |
| 59 | Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas | 2 |
| 60 | Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor | 2 |
| 61 | Si veo a un niño llorando me defiendo a ayudarlo, aunque en ese momento tenga otro compromiso | 2 |

| | | |
|-------|--|---|
| 63 | Soy una persona divertida | 1 |
| 64 | Soy consciente de cómo me siento | 1 |
| 65 | Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad | 2 |
| 66 | Nada me perturba | 2 |
| 67 | No me entusiasman mucho mis intereses | 2 |
| 68 | Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir | 1 |
| 69 | Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear | 1 |
| 70 | Me es difícil relacionarme con los demás | 1 |
| 71 | Me resulta difícil aceptarme tal como soy | 2 |
| 72 | Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo | 1 |
| 73 | Me importa lo que puede sucederle a los demás | 1 |
| 74 | Soy impaciente | 1 |
| 75 | Puedo cambiar mis viejas costumbres | 1 |
| 76 | Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema | 1 |
| 77 | Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones | 1 |
| 78 | Me deprimó | 2 |
| 79 | Se cómo mantener la calma en situaciones difíciles | 2 |
| 80 | Nunca he mentado | 2 |
| 81 | En general, me siento motivado (a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles | 2 |
| 82 | Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan | 2 |
| 83 | Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo | 2 |
| 84 | Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías | 2 |
| 85 | Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos | 2 |
| 86 | Me siento feliz conmigo mismo (a) | 2 |
| 87 | Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar | 2 |
| 88 | En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana | 2 |
| 89 | Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy aterrado (a) | 2 |
| 90 | Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes | 2 |
| 91 | Soy respetuoso (a) con los demás | 2 |
| 92 | No estoy muy contento (a) con mi vida | 2 |
| 93 | Prefiero seguir a otros, a ser líder | 2 |
| 94 | Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida | 2 |
| 95 | Nunca he violado la ley | 2 |
| 96 | Disfruto de las cosas que me interesan | 2 |
| 97 | Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso | 2 |
| 98 | Tengo tendencia a exagerar | 2 |
| 99 | Soy sensible a los sentimientos de las otras personas | 2 |
| 100 | Mantengo buenas relaciones con la gente | 2 |
| 101 | Estoy contento (a) con mi cuerpo | 2 |
| 102 | Soy una persona muy extraña | 2 |
| 103 | Soy impulsivo (la) | 2 |
| 104 | Me resulta difícil cambiar mis costumbres | 2 |
| 105 | Considero que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley | 2 |
| 106 | Disfruto las vacaciones y los fines de semana | 2 |
| 107 | En general, tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surjan inconvenientes | 2 |
| 108 | Tengo tendencia a apearme demasiado a la gente | 2 |
| 109 | Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles | 2 |
| 110 | No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora | 2 |
| 111 | Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan | 2 |
| 112 | Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza | 2 |
| 113 | Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad | 2 |
| 114 | Los demás opinan que soy una persona sociable | 2 |
| 115 | Estoy contento (a) con la forma en que me veo | 2 |
| 116 | Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender | 2 |
| 117 | Me es difícil describir lo que siento | 2 |
| 118 | Tengo mal carácter | 2 |
| 119 | Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema | 2 |
| 120 | Me es difícil ver sufrir a la gente | 2 |
| 121 | Me gusta divertirme | 2 |
| 122 | Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan | 2 |
| 123 | Me pongo ansioso | 2 |
| 124 | Nunca tengo un mal día | 2 |
| 125 | Intento no herir los sentimientos de los demás | 2 |
| 126 | No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida | 2 |
| 127 | Me es difícil hacer valer mis derechos | 2 |
| 128 | Me es difícil ser realista | 2 |
| 129 | No mantengo relación con mis amistades | 2 |
| 130 | Mis cualidades superan a mis defectos y estos me permiten estar contento (a) conmigo mismo (a) | 2 |
| 131 | Tengo una tendencia a explotar de rabia fácilmente | 2 |
| 132 | Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente | 2 |
| 133 | En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar | 2 |
| 134 | He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores | 2 |
| Total | | 0 |

INSTRUCCIONES

Ud. Encontrará 133 afirmaciones sobre maneras de sentir, pensar o actuar. Léala atentamente y decida en qué medida cada una de ellas describe o no tu verdadero modo de ser. Existen cinco (5) posibilidades de respuesta.

- MARCA 1 si tu respuesta es: RARA VEZ O NUNCA
 MARCA 2 si tu respuesta es: POCAS VECES
 MARCA 3 si tu respuesta es: ALGUNAS VECES
 MARCA 4 si tu respuesta es: MUCHAS VECES
 MARCA 5 si tu respuesta es: MUY FRECUENTEMENTE O SIEMPRE

| | | |
|----|---|---|
| 1 | Para superar las dificultades que se me presentan, actúo paso a paso. | 2 |
| 2 | Me resulta difícil disfrutar de la vida. | 2 |
| 3 | Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo de hacer. | 2 |
| 4 | Se como manejar los problemas más desagradables. | 2 |
| 5 | Me agradan las personas que conozco. | 2 |
| 6 | Trato de valorar y darle sentido a mi vida. | 2 |
| 7 | Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos. | 1 |
| 8 | Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a). | 2 |
| 9 | Entro fácilmente en contacto con mis emociones. | 2 |
| 10 | Soy incapaz de demostrar afecto. | 2 |
| 11 | Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones. | 1 |
| 12 | Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza. | 1 |
| 13 | Tengo problemas para controlarme cuando me enoja. | 2 |
| 14 | Me resulta difícil comenzar cosas nuevas. | 1 |
| 15 | Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando. | 1 |
| 16 | Me gusta ayudar a la gente. | 2 |
| 17 | Me es difícil sonreír. | 2 |
| 18 | Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás. | 1 |
| 19 | Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias. | 2 |
| 20 | Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles. | 1 |
| 21 | No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosas soy bueno (a). | 2 |
| 22 | No soy capaz de expresar mis sentimientos. | 2 |
| 23 | Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos. | 1 |
| 24 | No tengo confianza en mí mismo (a). | 1 |
| 25 | Creo que he perdido la cabeza. | 2 |
| 26 | Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo. | 2 |
| 27 | Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme. | 2 |
| 28 | En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios. | 2 |
| 29 | Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general del mismo. | 1 |
| 30 | No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen. | 2 |
| 31 | Soy una persona bastante alegre y optimista. | 1 |
| 32 | Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí. | 2 |
| 33 | Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso (a). | 1 |
| 34 | Tengo pensamientos positivos para con los demás. | 1 |
| 35 | Me es difícil entender cómo me siento. | 2 |
| 36 | He logrado muy poco en los últimos años. | 2 |
| 37 | Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir. | 1 |
| 38 | He tenido experiencias extrañas que son inexplicables. | 1 |
| 39 | Me resulta fácil hacer amigos (as). | 2 |
| 40 | Me tengo mucho respeto. | 1 |
| 41 | Hago cosas muy raras. | 2 |
| 42 | Soy impulsivo (a) y esto me trae problemas. | 1 |
| 43 | Me resulta difícil cambiar de opinión. | 2 |
| 44 | Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos. | 1 |
| 45 | Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar. | 2 |
| 46 | A la gente le resulta difícil confiar en mí. | 2 |
| 47 | Estoy contento (a) con mi vida. | 1 |
| 48 | Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a). | 1 |
| 49 | No resisto al estrés. | 2 |
| 50 | En mi vida no hago nada malo. | 2 |
| 51 | No disfruto lo que hago. | 1 |
| 52 | Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos. | 1 |
| 53 | La gente no comprende mi manera de pensar. | 2 |
| 54 | En general, espero que suceda lo mejor. | 1 |
| 55 | Mis amistades me confían sus intimidades. | 1 |
| 56 | No me siento bien conmigo mismo. | 1 |
| 57 | Percibo cosas extrañas que los demás o ven. | 1 |
| 58 | La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto. | 1 |
| 59 | Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas. | 2 |
| 60 | Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor. | 2 |
| 61 | Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo, aunque en ese momento tenga otro compromiso. | 2 |

| | | |
|-------|--|---|
| 62 | Soy una persona divertida | 4 |
| 63 | Soy consciente de cómo me siento | 4 |
| 64 | Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad | 4 |
| 65 | Nada me perturba | 4 |
| 66 | No me entusiasman mucho mis intereses | 3 |
| 67 | Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir | 5 |
| 68 | Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear | 2 |
| 69 | Me es difícil relacionarme con los demás | 2 |
| 70 | Me resulta difícil aceptarme tal como soy | 3 |
| 71 | Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo | 2 |
| 72 | Me importa lo que puede sucederle a los demás | 2 |
| 73 | Soy impaciente | 3 |
| 74 | Puedo cambiar mis viejas costumbres | 2 |
| 75 | Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema | 3 |
| 76 | Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones | 2 |
| 77 | Me deprimó | 2 |
| 78 | Se cómo mantener la calma en situaciones difíciles | 4 |
| 79 | Nunca he mentido | 4 |
| 80 | En general, me siento motivado (a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles | 5 |
| 81 | Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan | 5 |
| 82 | Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo | 4 |
| 83 | Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías | 5 |
| 84 | Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos | 5 |
| 85 | Me siento feliz conmigo mismo (a) | 4 |
| 86 | Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar | 4 |
| 87 | En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana | 5 |
| 88 | Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterado (a) | 5 |
| 89 | Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes | 5 |
| 90 | Soy respetuoso (a) con los demás | 5 |
| 91 | No estoy muy contento (a) con mi vida | 4 |
| 92 | Prefiero seguir a otros, a ser líder | 4 |
| 93 | Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida | 4 |
| 94 | Nunca he violado la ley | 4 |
| 95 | Disfruto de las cosas que me interesan | 4 |
| 96 | Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso | 4 |
| 97 | Tengo tendencia a exagerar | 4 |
| 98 | Soy sensible a los sentimientos de las otras personas | 4 |
| 99 | Mantengo buenas relaciones con la gente | 4 |
| 100 | Estoy contento (a) con mi cuerpo | 4 |
| 101 | Soy una persona muy extraña | 4 |
| 102 | Soy impulsivo (la) | 4 |
| 103 | Me resulta difícil cambiar mis costumbres | 4 |
| 104 | Considero que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley | 4 |
| 105 | Disfruto las vacaciones y los fines de semana | 4 |
| 106 | En general, tengo una actitud positiva para todo, aún cuando surjan inconvenientes | 4 |
| 107 | Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente | 4 |
| 108 | Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles | 4 |
| 109 | No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora | 4 |
| 110 | Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan | 4 |
| 111 | Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza | 4 |
| 112 | Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad | 4 |
| 113 | Los demás opinan que soy una persona sociable | 4 |
| 114 | Estoy contento (a) con la forma en que me veo | 4 |
| 115 | Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender | 4 |
| 116 | Me es difícil describir lo que siento | 4 |
| 117 | Tengo mal carácter | 4 |
| 118 | Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema | 4 |
| 119 | Me es difícil ver sufrir a la gente | 4 |
| 120 | Me gusta divertirme | 4 |
| 121 | Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan | 4 |
| 122 | Me pongo ansioso | 4 |
| 123 | Nunca tengo un mal día | 4 |
| 124 | Intento no herir los sentimientos de los demás | 4 |
| 125 | No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida | 4 |
| 126 | Me es difícil hacer valer mis derechos | 4 |
| 127 | Me es difícil ser realista | 4 |
| 128 | No mantengo relación con mis amistades | 4 |
| 129 | Mis cualidades superan a mis defectos y éstos me permiten estar contento (a) conmigo mismo (a) | 4 |
| 130 | Tengo una tendencia a explotar de rabia fácilmente | 4 |
| 131 | Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente | 4 |
| 132 | En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar | 4 |
| 133 | He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores | 5 |
| Total | | 1 |

Ud. Encontrará 133 afirmaciones sobre maneras de sentir, pensar o actuar. Léala atentamente y decida en qué medida cada una de ellas describe o no su verdadero modo de ser. Existen cinco (5) posibilidades de respuesta

INSTRUCCIONES

- MARCA 1 si tu respuesta es: RARA VEZ O NUNCA
MARCA 2 si tu respuesta es: POCAS VECES
MARCA 3 si tu respuesta es: ALGUNAS VECES
MARCA 4 si tu respuesta es: MUCHAS VECES
MARCA 5 si tu respuesta es: MUY FRECUENTEMENTE O SIEMPRE



| | | |
|----|--|---|
| 1 | Para superar las dificultades que se me presentan, actúo paso a paso | 4 |
| 2 | Me resulta difícil disfrutar de la vida | 4 |
| 3 | Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo de hacer | 4 |
| 4 | Sé como manejar los problemas más desagradables | 4 |
| 5 | Me agradan las personas que convusco | 4 |
| 6 | Trato de valorar y darle sentido a mi vida | 4 |
| 7 | Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos | 4 |
| 8 | Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a) | 4 |
| 9 | Entro fácilmente en contacto con mis emociones | 4 |
| 10 | Soy incapaz de demostrar afecto | 4 |
| 11 | Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones | 4 |
| 12 | Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza | 4 |
| 13 | Tengo problemas para controlarme cuando me enoja | 4 |
| 14 | Me resulta difícil comenzar cosas nuevas | 4 |
| 15 | Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando | 4 |
| 16 | Me gusta ayudar a la gente | 4 |
| 17 | Me es difícil sonreír | 4 |
| 18 | Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás | 4 |
| 19 | Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias | 4 |
| 20 | Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles | 4 |
| 21 | No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosas soy bueno (a) | 4 |
| 22 | No soy capaz de expresar mis sentimientos | 4 |
| 23 | Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos | 4 |
| 24 | No tengo confianza en mí mismo (a) | 4 |
| 25 | Creo que he perdido la cabeza | 4 |
| 26 | Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo | 4 |
| 27 | Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme | 4 |
| 28 | En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios | 4 |
| 29 | Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general del mismo | 4 |
| 30 | No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen | 4 |
| 31 | Soy una persona bastante alegre y optimista | 4 |
| 32 | Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí | 4 |
| 33 | Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso (a) | 4 |
| 34 | Tengo pensamientos positivos para con los demás | 4 |
| 35 | Me es difícil entender como me siento | 4 |
| 36 | He logrado muy poco en los últimos años | 4 |
| 37 | Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir | 4 |
| 38 | He tenido experiencias extrañas que son inexplicables | 4 |
| 39 | Me resulta fácil hacer amigos (as) | 4 |
| 40 | Me tengo mucho respeto | 4 |
| 41 | Hago cosas muy raras | 4 |
| 42 | Soy impulsivo (a) y esto me trae problemas | 4 |
| 43 | Me resulta difícil cambiar de opinión | 4 |
| 44 | Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos | 4 |
| 45 | Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar | 4 |
| 46 | A la gente le resulta difícil confiar en mí | 4 |
| 47 | Estoy contento (a) con mi vida | 4 |
| 48 | Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a) | 4 |
| 49 | No resisto al estrés | 4 |
| 50 | En mi vida no hago nada malo | 4 |
| 51 | No disfruto lo que hago | 4 |
| 52 | Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos | 4 |
| 53 | La gente no comprende mi manera de pensar | 4 |
| 54 | En general espero que suceda lo mejor | 4 |
| 55 | Mis amistades me confían sus intimidades | 4 |
| 56 | No me siento bien conmigo mismo | 4 |
| 57 | Percibo cosas extrañas que los demás o ven | 4 |
| 58 | La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto | 4 |
| 59 | Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas | 4 |
| 60 | Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor | 4 |
| 61 | Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo, aunque en ese momento tenga otro compromiso | 4 |

| | | |
|-------|--|---|
| 63 | Soy una persona divertida | 5 |
| 63 | Soy consciente de cómo me siento | 5 |
| 64 | Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad | 3 |
| 65 | Nada me perturba | 5 |
| 66 | No me entusiasman mucho mis intereses | 5 |
| 67 | Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir | 4 |
| 68 | Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear. | 5 |
| 69 | Me es difícil relacionarme con los demás | 5 |
| 70 | Me resulta difícil aceptarme tal como soy | 5 |
| 71 | Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo | 4 |
| 72 | Me importa lo que puede sucederle a los demás | 5 |
| 73 | Soy impaciente | 5 |
| 74 | Puedo cambiar mis viejas costumbres | 5 |
| 75 | Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema | 5 |
| 76 | Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones | 4 |
| 77 | Me deprimó | 4 |
| 78 | Se cómo mantener la calma en situaciones difíciles | 5 |
| 79 | Nunca he mentido | 5 |
| 80 | En general, me siento motivado (a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles | 5 |
| 81 | Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan | 5 |
| 82 | Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo | 2 |
| 83 | Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías | 1 |
| 84 | Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos | 4 |
| 85 | Me siento feliz conmigo mismo (a) | 4 |
| 86 | Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar | 1 |
| 87 | En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana | 5 |
| 88 | Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterado (a) | 1 |
| 89 | Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes | 1 |
| 90 | Soy respetuoso (a) con los demás | 2 |
| 91 | No estoy muy contento (a) con mi vida | 1 |
| 92 | Prefiero seguir a otros, a ser líder | 2 |
| 93 | Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida | 7 |
| 94 | Nunca he violado la ley | 1 |
| 95 | Disfruto de las cosas que me interesan | 2 |
| 96 | Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso | 7 |
| 97 | Tengo tendencia a exagerar | 9 |
| 98 | Soy sensible a los sentimientos de las otras personas | 3 |
| 99 | Mantengo buenas relaciones con la gente | 1 |
| 100 | Estoy contento (a) con mi cuerpo | 5 |
| 101 | Soy una persona muy extraña | 2 |
| 102 | Soy impulsivo (la) | 4 |
| 103 | Me resulta difícil cambiar mis costumbres | 1 |
| 104 | Considero que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley. | 5 |
| 105 | Disfruto las vacaciones y los fines de semana | 2 |
| 106 | En general, tengo una actitud positiva para todo, aún cuando surjan inconvenientes | 4 |
| 107 | Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente | 4 |
| 108 | Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles. | 4 |
| 109 | No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora | 4 |
| 110 | Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan | 4 |
| 111 | Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza | 4 |
| 112 | Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad | 5 |
| 113 | Los demás opinan que soy una persona sociable | 4 |
| 114 | Estoy contento (a) con la forma en que me veo | 4 |
| 115 | Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender | 4 |
| 116 | Me es difícil describir lo que siento | 4 |
| 117 | Tengo mal carácter | 4 |
| 118 | Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema | 5 |
| 119 | Me es difícil ver sufrir a la gente | 4 |
| 120 | Me gusta divertirme | 5 |
| 121 | Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan | 4 |
| 122 | Me pongo ansioso | 4 |
| 123 | Nunca tengo un mal día | 4 |
| 124 | Intento no herir los sentimientos de los demás | 4 |
| 125 | No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida | 5 |
| 126 | Me es difícil hacer valer mis derechos | 5 |
| 127 | Me es difícil ser realista | 5 |
| 128 | No mantengo relación con mis amistades | 4 |
| 129 | Mis cualidades superan a mis defectos y éstos me permiten estar contento (a) conmigo mismo (a) | 4 |
| 130 | Tengo una tendencia a explotar de rabia fácilmente | 4 |
| 131 | Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente. | 5 |
| 132 | En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar | 4 |
| 133 | He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores | 0 |
| Total | | 0 |

HOJA DE RESPUESTAS DEL INVENTARIO EMOCIONAL BarOn

Apellidos y Nombres: _____ Edad: ____ Sexo: ____ Ocupación: _____

Fecha: ____/____/____

Fecha de nacimiento: _____ Lugar de nacimiento: _____

Dirección actual _____

Escoja UNA de las 5 alternativas:

| | | | | | | | | | |
|---|-------|---|----------------|---|---------|---|-----------------|---|---------|
| 1 | NUNCA | 2 | POCAS VECES | 3 | A VECES | 4 | MUCHAS VECES | 5 | SIEMPRE |
|---|-------|---|----------------|---|---------|---|-----------------|---|---------|

| | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 56 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 57 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 58 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 59 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 60 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 61 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 62 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 63 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 64 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 65 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 66 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 67 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 68 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 69 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 70 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 71 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 72 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 82 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 83 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 84 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 85 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 86 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 87 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 88 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 89 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 90 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 91 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 92 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 93 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 94 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 95 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 96 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 97 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 98 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 99 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 109 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 110 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 111 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 112 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 113 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 114 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 115 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 116 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 117 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 118 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 119 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 120 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 121 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 122 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 123 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 124 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 125 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 126 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 19 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 46 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 51 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 52 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 53 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 54 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 73 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 74 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 75 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 76 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 77 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 78 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 79 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 80 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 81 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|
| 100 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 101 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 102 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 103 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 104 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 105 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 106 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 107 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 108 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|
| 127 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 128 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 129 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 130 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 131 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 132 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 133 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ANEXO 3

CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN

ANEXO 5.

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: RICHARD PINETTI LLANTO CERCEO
 PROFESIÓN: PSICOLOGO N° DE COLEGIATURA: 7220
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: DOCENTE UOH
 CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INVENTARIO EMOCIONAL BAIRON

| N° | INDICACIONES | CRITERIOS | PUNTUACION | | | |
|----|-----------------|---|------------|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Claridad | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | |
| 2 | Consistencia | Basado en aspectos teóricos científicos | | | | X |
| 3 | Objetividad | Esta expresado en conductas observables | | | | X |
| 4 | Actualidad | Adecuado al avance de la ciencia | | | X | |
| 5 | Organicidad | Existe organización lógica | | | | X |
| 6 | Suficiencia | Comprende los aspectos en calidad y cantidad | | | | X |
| 7 | Intencionalidad | Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar | | | | X |
| 8 | Coherencia | Existe relación lógica entre el problema y los objetivos | | | | X |
| 9 | Metodología | Responde al propósito de la investigación | | | | X |
| 10 | Pertinencia | Es útil y adecuado para la investigación | | | | X |

| | |
|---|------------------------------|
| 4 | Excelente (76% - 30-40) |
| 3 | Bueno (51% - 75%) 22-32 |
| 2 | Regular (26% - 50%) 11-21 |
| 1 | Deficiente (01% - 25%) 00-10 |

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 09 JUNIO de 2023


 FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR
 DNI: 22514029

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|--|--|
| LLANTO CERCEDO, RICHARD PINETT DNI 22514029 | MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU |
| LLANTO CERCEDO, RICHARD PINETT DNI 22514029 | LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 07/12/98 Modalidad de estudios: PRESENCIAL | UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU |
| LLANTO CERCEDO, RICHARD PINETT DNI 22514029 | BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 05/09/97 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU |
| LLANTO CERCEDO, RICHARD PINETT DNI 22514029 | MAESTRO EN SISTEMA DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE FRENTE A LA VIOLENCIA Fecha de diploma: 02/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 16/02/2015 Fecha egreso: 28/08/2016 | UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU |

ANEXO 5.

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Flor Angela Barona SilvaPROFESIÓN: Psicóloga N° DE COLEGIATURA: 8451INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: Universidad de HuánucoCARGO QUE DESEMPEÑA: DocenteNOMBRE DEL INSTRUMENTO: Inventario Emocional 'BarOn'

| N° | INDICACIONES | CRITERIOS | PUNTUACION | | | |
|----|-----------------|---|------------|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Claridad | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | |
| 2 | Consistencia | Basado en aspectos teóricos científicos | | | | x |
| 3 | Objetividad | Esta expresado en conductas observables | | | | x |
| 4 | Actualidad | Adecuado al avance de la ciencia | | | x | |
| 5 | Organicidad | Existe organización lógica | | | | x |
| 6 | Suficiencia | Comprende los aspectos en calidad y cantidad | | | x | |
| 7 | Intencionalidad | Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar | | | | x |
| 8 | Coherencia | Existe relación lógica entre el problema y los objetivos | | | | x |
| 9 | Metodología | Responde al propósito de la investigación | | | | x |
| 10 | Pertinencia | Es útil y adecuado para la investigación | | | | x |

| | |
|---|------------------------------|
| 4 | Excelente (76% - 30-40) |
| 3 | Bueno (51% - 75%) 22-32 |
| 2 | Regular (26% - 50%) 11-21 |
| 1 | Deficiente (01% - 25%) 00-10 |

RESULTADO: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 08 junio de 2023

Barona
DNI 8451
FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR
22 514704.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|---|---|
| BARRERA SILVA, FLOR ANGELA DNI 22514704 | LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 06/04/2000 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU |
| BARRERA SILVA, FLOR ANGELA DNI 22514704 | LICENCIADA EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 03/04/2000 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU |
| BARRERA SILVA, FLOR ANGELA DNI 22514704 | BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 28/04/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU |
| BARRERA SILVA, FLOR ANGELA DNI 22514704 | MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU |
| BARRERA SILVA, FLOR ANGELA DNI 22514704 | MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU |

ANEXO 5.

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Psic. Lore Luis Hapnastide ReyesPROFESIÓN: Psicólogo N° DE COLEGIATURA: 4919INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: Docente de la Universidad de HuánucoCARGO QUE DESEMPEÑA: DocenteNOMBRE DEL INSTRUMENTO: Inventario Emocional 'BarOn'

| N° | INDICACIONES | CRITERIOS | PUNTUACION | | | |
|----|-----------------|---|------------|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Claridad | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | |
| 2 | Consistencia | Basado en aspectos teóricos científicos | | | | x |
| 3 | Objetividad | Esta expresado en conductas observables | | | | x |
| 4 | Actualidad | Adecuado al avance de la ciencia | | | x | |
| 5 | Organicidad | Existe organización lógica | | | | x |
| 6 | Suficiencia | Comprende los aspectos en calidad y cantidad | | | | x |
| 7 | Intencionalidad | Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar | | | | x |
| 8 | Coherencia | Existe relación lógica entre el problema y los objetivos | | | | x |
| 9 | Metodología | Responde al propósito de la investigación | | | | x |
| 10 | Pertinencia | Es útil y adecuado para la investigación | | | | x |

| | | |
|---|-------------------------|---------|
| 4 | Excelente (76% - 30-40) | |
| 3 | Bueno (51% - 75%) | 22-32 ✓ |
| 2 | Regular (26% - 50%) | 11-21 |
| 1 | Deficiente (01% - 25%) | 00-10 |

RESULTADO: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 08 Julio de 2023Leyla

22486072

FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|--|---|---|
| MALPARTIDA REPETTO, JOSE LUIS DNI 22486072 | MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 18/07/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU |
| MALPARTIDA REPETTO, JOSE LUIS DNI 22486072 | SEGUNDA ESPECIALIZACION PSICOPEDAGOGIA Fecha de diploma: 09/11/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU |
| MALPARTIDA REPETTO, JOSE LUIS DNI 22486072 | LICENCIADO EN SOCIOLOGIA Fecha de diploma: 11/12/1995 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU |
| MALPARTIDA REPETTO, JOSE LUIS DNI 22486072 | LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 19/01/1996 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU |
| MALPARTIDA REPETTO, JOSE LUIS DNI 22486072 | BACHILLER EN SOCIOLOGIA Fecha de diploma: 14/06/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU |
| MALPARTIDA REPETTO, JOSE LUIS DNI 22486072 | DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/11/23 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matricula: 31/08/2020 Fecha egreso: 15/08/2023 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU |

ANEXO 4

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Lima, 11 de Octubre del 2021

Sr.

Director Del Centro De Salud "Enrique Martin Altuna" de Puente Piedra.

Presente.-

De mi mayor consideración.

Solicito que el personal del centro de salud Enrique Martin Altuna responda el cuestionario presentado para evaluar su inteligencia emocional en tiempos de pandemia

Yo, Betsy Silvia Tucto Delgado, identificada con DNI 07993747, domiciliada en la Calle León Dormido S/N Mz.D Lt. 52, Puente Piedra - Lima, numero de celular 986939402, correo silvia10td@gmail.com ante Ud. con el debido respeto me presento y digo:

Que, siendo estudiante de décimo ciclo de la Facultad de Psicología en la prestigiosa Universidad de Huánuco y que para mi proyecto de tesis es indispensable hacer una evaluación de la inteligencia emocional en el personal de enfermería, departamento de laboratorio, obstetricia, psicología, servicio de nutrición y rayos x durante la pandemia covid-19, del centro de salud "Enrique Martin Altuna", solicito su permiso para efectuar tal encuesta.

Pido a usted me apoye dándome las facilidades del caso que resultaria en beneficio de la institución, ya que nadie ha realizado una encuesta de este modelo para indagar las deficiencias que pudieran tener el personal de dichas áreas en el desempeño de sus labores en estos tiempos de pandemia y cuyos resultados generarian soluciones, procurando el bienestar sin retribución de ningún sentido ya que mi encuesta es solo para fines académicos que beneficiarian al transcurso de mis estudios y por lo cual quedare muy agradecida.

Para ello necesito los datos completos de los participantes como celular, correo electrónico, además, la nómina del personal de dichas áreas, posteriormente el documento del director que certifica que se realizó la encuesta y se hizo efectivo con sus respectivos resultados.

Sin otro asunto que informarle, quedo de Ud. deseándole éxitos en su gestión.

Atentamente.



AUTORIZACION

El Director Dr. Carlos A. Ortiz Rodríguez Médico- Cirujano Gineco – Obstetra, del Centro de Médico Materno Infantil “ Dr. Enrique Altuna” Autoriza a la estudiante realizar el Cuestionario Baron ICE, al personal de enfermería y otras áreas para evaluar su Inteligencia Emocional durante la Pandemia Covid 19 “

"Año Del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Puente Piedra, 20 de Julio de 2021.

EL Señor Director del centro de salud "Dr. Enrique Martín Altuna "Puente Piedra- Lima.

Presente. -

Asunto: Autoriza realizar encuesta al personal de Enfermería Y otras áreas del CMMI

Autoriza a la estudiante del X Ciclo de Psicología Betsy Silvia Tucto Delgado, identificada con DNI 07993747, Domiciliada en la Calle León Dormido S/N Mz D Lote 52, Puente Piedra-Lima, a que realice la Encuesta y respondan el Cuestionario Baron ICE, sobre Inteligencia Emocional al personal de enfermería y otros del centro de Salud "Dr. Enrique Martin Altuna" sobre la pandemia COVID 19, para Proyecto de Investigación (Tesis) de la prestigiosa Universidad de Huánuco UDH.

Dándole las facilidades del caso que resultaría en beneficio de la institución que nadie ha realizado una encuesta de este modelo para indagar las deficiencias que pudieran tener los enfermeros en el desempeño de sus labores en estos tiempos de Pandemia y cuyos resultados generarían soluciones procurando el bienestar del personal de enfermería sin retribución de ningún sentido, pues es una encuesta solo para fines académicos que beneficiarían a la estudiante en el transcurso de sus estudios.

Para lo cual se le dará los datos completos de los participantes y sus celulares como correo electrónico para mayor comunicación y en caso que tengan algo que aportar.

Espero que quede como precedente de que si fueron entrevistados a propósito su correo es silvia10td@gmail.com y su celular 986 939 402, Betsy Tucto.

Esperando acceder los motivos de su solicitud y dar la debida autorización quedo de Ud.

ATENTAMENTE,

Dr. Carlos Ortiz Rodriguez
MEDICO CIRUJANO
GINECOLOGO OBSTETRA
1434A. RNE 27681

DIRECTOR DEL CMMI DR. E M A

ANEXO 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

ANEXO ..

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Betsy S. Tucto D. bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la Investigación titulada: Inteligencia Emocional de Personal Exponencia. Cuyo estudio de objetivo es Conocer la Inteligencia. Con el fin de optar el Título de Licenciado en Psicología.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado E.Q. - (Baron Emotional Quotient Inventory)

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: Puerto Redra 2024.



FIRMA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Rafael S. Tucto Dolgado bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: - Inteligencia emocional del Personal de Enfermería cuyo estudio el objetivo Es conocer la Inteligencia Emocional Con el fin de optar el Título de licenciado en Psicología.

Se firma la presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación y procediendo a desarrollar el instrumento denominado EQ Emotion Emotional Quotient Inventory

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: Pucallpa Pícha 2024


FIRMA

CONSENTIMIENTO INFORMADO


La presente investigación es conducida por Pety Suelto Delgado bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: - Inteligencia Emocional de personal de enfermería Cuyo estudio el objetivo Es Conocer la Inteligencia Emocional Con el fin de optar el Título de licenciado en Psicología.

Se firma la presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación y procediendo a desarrollar el instrumento denominado E-I Emocional Quantitative Inventory.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: Pucallpa 2024


FIRMA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Betsy S. Pucall bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: - Inteligencia emocional de personal de E- Salud Cuyo estudio el objetivo Es conocer la inteligencia E Con el fin de optar el Título de licenciado en Psicología.

Se firma la presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación y procediendo a desarrollar el instrumento denominado E. Q. Razon Emocional Guertaut Insentory

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: Pucallá Andina 2021



FIRMA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Bethy S. Huerto Delgado bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: - Inteligencia emocional de jóvenes de Huánuco cuyo estudio el objetivo Es conocer la inteligencia E. Con el fin de optar el Título de licenciado en Psicología.

Se firma la presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación y procediendo a desarrollar el instrumento denominado E. Q. Barón Emotional Quotient Inventory

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: Huante Hukua 2024



FIRMA

ANEXO 6

EVIDENCIAS FOTOGRAFICA

