



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Efectos del programa “Mejorando nuestra vida” en la inteligencia emocional de un grupo de bomberos del distrito de Surco, Lima 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Psicología**

**AUTORA:**

Mormontoy Medina, Silvia Marina (ORCID: 0000-0002-0473-0524)

**ASESOR:**

Mgr. Serpa Barrientos, Antonio (ORCID: 0000-0002-7997-2464)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LIMA – PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

A mi hijo Gabriel, a mis Padres y hermanos por estar siempre conmigo, dándome ánimos a pesar de las adversidades en la realización de esta investigación.

### **Agradecimiento**

A Dios por darme fuerzas cuando más lo necesité, a mi Padres y Asesor, por apoyarme en todo lo que pudieron con mucho esmero y preocupación.

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	25
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	25
2.2. Operacionalización de Variables	26
2.3. Población, muestra y muestreo	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
2.5. Métodos de análisis de datos	33
2.6. Aspectos éticos	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	45

## Índice de Tablas

Tabla N° 1: Indicadores de Ajuste al Modelo Estructural Confirmatorio de la Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law	31
Tabla N° 2: Estimación de Confiabilidad de la Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law	32
Tabla N°3: Pruebas de Normalidad	32
Tabla N° 4: Coeficiente de Inteligencia Emocional Total	37
Tabla N° 5: Valoración y expresión de las emociones propias	38
Tabla N° 6: Valoración y Reconocimiento de las Emociones en otros	38
Tabla N° 7: Regulación de las propias emociones	38
Tabla N° 8: Uso de la Emoción	39

## Resumen

La presente investigación es un estudio de tipo experimental con un diseño cuasiexperimental titulado Efectos del programa mejorando nuestra vida en la inteligencia emocional de un grupo de bomberos del distrito de Surco, que tuvo como objetivo general determinar los efectos del programa “mejorando nuestra vida” en la inteligencia emocional de un grupo de bomberos de la compañía n°134.

Para ello se trabajó con un grupo experimental conformado por 15 bomberos (entre alumnos y subtenientes), cuyas edades fluctuaron entre los 18 y 45 años de edad, los cuales asistieron al programa de 10 sesiones, con una frecuencia de una vez por semana de 1 hora y media de duración. por su parte el grupo control estuvo constituido aleatoriamente por 15 bomberos con los mismos grados y edades del grupo inicial.

Ambos grupos fueron evaluados con la escala de inteligencia emocional de Wong y Law (2002), antes del inicio del programa (pre-test o momento i) y luego finalizados éstos (post-test o momento ii).

En el post-test el grupo experimental obtuvo cambios significativos favorables a consecuencia de la implementación del programa, en el desarrollo de su coeficiente emocional intelectual emocional total ( $t=7,81$ ), en las dimensiones: valoración y expresión de las emociones propias ( $t=4,11$ ), valoración y reconocimiento de las emociones ( $t=5,71$ ), regulación de las propias emociones ( $t=7,06$ ), uso de la emoción ( $t=6,82$ ), todo ello comparado con los resultados iniciales del pre-test.

**Palabras clave:** inteligencia emocional, programa “mejorando nuestra vida”, percepciones individuales

## Abstract

The present investigation is an experimental study with a cuasiexperimental design entitled "effects of the program improving our life in the emotional intelligence of a group of firemen of the district of Surco, whose general objective was to determine the effects of the program" improving our life "in the emotional intelligence of a group of firefighters of the company n ° 134.

To this end, we worked with an experimental group made up of 15 firefighters (between students and second lieutenants), whose ages fluctuated between 18 and 45 years of age, who attended the 10-session program, with a frequency once a week of 1 hour and a half. for its part, the control group was randomly constituted by 15 firefighters with the same grades and ages of the initial group.

Both groups were evaluated with the emotional intelligence scale of wong and law (2002), before the beginning of the program (pre-test or moment i) and then completed (post-test or moment ii).

In the post-test, the experimental group obtained favorable significant changes as a consequence of the implementation of the program, in the development of its total emotional emotional intellectual coefficient ( $t = 7.81$ ), in the dimensions: assessment and expression of own emotions ( $t = 4.11$ ), assessment and recognition of emotions ( $t = 5.71$ ), regulation of one's own emotions ( $t = 7.06$ ), use of emotion ( $t = 6.82$ ), all compared to the initial results of the pre-test.

**Keywords:** emotional intelligence, "improving our lives" program, individual perceptions

## I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos tiempos, el progresivo interés por el ámbito de la inteligencia emocional se ha trocado en diferentes planteamientos a nivel teórico, dentro de los cuales se desglosan disímiles conceptualizaciones e instrumentos para su cotejo y medición. Dentro del sector organizacional, esta materia también ha repercutido en cambios de gran significación. Tal es así que, (Goleman, 2001) en un estudio realizado a diversas empresas globales encontró que las cualidades asociadas al éxito estaban ligadas a la Inteligencia Emocional, por ello el exagerado énfasis que se daban a las habilidades académicas o intelectuales como claves del éxito en la vida laboral se ha pasado al interés por las competencias sociales y emocionales.

En el ámbito nacional, no somos ajenos a los nuevos requerimientos del mercado en vigencia afín al desarrollo de estas competencias. Es por ello, que el Ministerio de Educación (MINEDU, 2007) menciona que para dar cara a distintos retos y variaciones como consecuencia del mundo en globalización en el cual vivimos, se tiene que implantar programas y estrategias necesarias con el fin de promover una formación integral, que incluya educar las emociones. Sin embargo, estos programas fueron diseñados para ser aplicados en un ámbito educativo, es decir, no contempla un aspecto general de las áreas de interacción del ser humano. Por ello, actualmente, algunas empresas peruanas están apostando por mejorar las capacidades personales de sus colaboradores, esto es, están tomando conciencia de la concepción de Inteligencia Emocional, por medio del empleo de técnicas como el *insight* en todas las áreas laborales como: administración, finanzas, relaciones laborales y marketing (Vargas, 2009).

En el ámbito local, en la Compañía de Bomberos Voluntarios Santiago Apóstol N°134 ubicado en el Distrito de Surco observamos una realidad totalmente ajena a lo esperado en cuanto a la formación y desarrollo de su personal. Según la Jefatura General de esta Comandancia, la capacitación y entrenamiento de los bomberos se restringe a la ejecución de talleres o cursos relacionados al trabajo de Defensa Civil, no siendo evaluados psicológicamente de manera frecuente, es decir que los bomberos son instruidos en la parte netamente de primeros auxilios, mas no en el enfoque de destrezas de tipo personal y social. Por lo cual, ante lo expuesto, resulta de vital énfasis

diseñar el Programa de intervención grupal para promover un crecimiento personal de los bomberos de esta localidad.

Es por ello, y, sobre todo, comprometidos por contribuir al desarrollo y bienestar de los bomberos voluntarios que arriesgan sus vidas por salvar la de otros, es que se plantea la siguiente interrogante:

¿El Programa “Mejorando Nuestra Vida” influye en la Inteligencia Emocional de los Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018?

## **1.1.Trabajos previos**

### **1.2.1 Antecedente Internacional**

Merchán, I; Bermejo, M y Gonzales, J (2014), realizaron un artículo de investigación cuyo objetivo fue evidenciar los efectos de carácter positivos en la ejecución de un programa destinado al desarrollo de competencia de tipo emocional dirigida a educandos -nivel primario. Para tal efecto, se tuvo en calidad de población a educandos de instituciones educativas de naturaleza pública de la ciudad Badajoz, 2012-2013, empleándose una muestra de 78 educandos cuyas edades oscilan al interior de 5 y 7 años, seccionados mediante grupo experimental y de control. El procedimiento de naturaleza metodológica que se instauró tuvo un enfoque de tipo cualitativo, presentando las subsiguientes técnicas: test socieométrico de amistad y una Escala de Inteligencia Emocional, calculando de forma previa y posterior a la intervención el nivel relativo a la competencia de carácter emocional y las relaciones de tipo sociales. De igual forma, se midieron ambas categorías a los educandos del grupo control, quienes no participaron en la intervención. Se tiene que los resultados exhiben que el *pre-post* del grupo control no evidencia distinciones de gran significación ( $w=0.107$ ), en otro lado, el grupo de tipo experimental arroja un acrecentamiento de gran significación a nivel de puntuación media conseguida posterior a la intervención con relación al *pre-test* (0.000), lo cual indica que el programa fue eficiente para el crecimiento de la inteligencia emocional de los educandos, mejorando las relaciones sociales pertenecientes al grupo-clase.

### 1.2.2 Antecedentes Nacionales

Sotil et al. (2008), hicieron un trabajo titulado "*Efectos de un programa para desarrollar la Inteligencia Emocional en alumnos del sexto grado de educación primaria*", de corte experimental y diseño de tipo cuasiexperimental, efectuado en educandos del 6° - nivel primario en Lima, 2005. La muestra estudiada fue de 80 educandos; 40 de colegios estatales y 40 no estatales; formando 20 parte del grupo experimental y 20 de control, en cada caso. Fue empleado el inventario de Inteligencia Emocional de Barón ICE: NA, además la aplicación de un programa con el fin de acrecentar la inteligencia de tipo emocional de los educandos, efectuando las subsecuentes actuaciones: A) Realización de un programa destinado a educandos cuyo objeto era trabajar las destrezas y habilidades que se encuentran dentro de la inteligencia de tipo emocional. B) Fue instituido un período de conferencias destinadas a los educadores acerca de la Inteligencia de tipo Emocional y su trascendencia en el trabajo con los educandos. C) Se resaltó la participación vivaz de los padres, por lo que se llevó a cabo una cadena de conferencias acerca de la temática para poder trabajar con sus hijos. Por otra parte, el estudio estadístico se efectuó en 2 fases, el análisis de tipo descriptivo de las variables materia de estudio y, de tipo inferencial bivariado, para efectuar la verificación de las hipótesis. Se determinó que la media, con relación a la edad de los educandos objeto de evaluación, fue de  $11,1 \pm 1,40$  años, el 59,9% género femenino y el 40,5%, masculino. Al contrastar la hipótesis, se evidenciaron las distinciones en favor del grupo experimental con relación a las áreas evaluadas, mientras que no fueron evidenciadas disímiles estadísticas de significación con base a la tipología de colegio o por género.

Alegría (2013), realizó una investigación la cual tituló "*Efectos de la Inteligencia Emocional en el desempeño profesional del Auditor*", que tuvo como objeto general establecer si la inteligencia de tipo emocional incide en el rendimiento profesional del auditor; distribuyendo su estructura en el planteo del problema, el marco a nivel teórico, el aspecto metodológico empleado, así como los resultados, las premisas concluyentes del estudio y las recomendaciones, terminando con las fuentes de datos y los anexos, otorgándole de esta forma probidad al estudio investigativo. Por medio del trabajo en campo, en 2012, se fijó que el empleo de la metodología fue materia de aplicación desde que se planteó el problema, se manejó la información para el ámbito teórico y, de igual manera, para los objetivos, supuestos y otros; para al final, efectuar el contraste de hipótesis, obteniendo así las conclusiones y recomendaciones. Se evidencia que se coloca que este aporte valdrá como consulta y apoyo para contadores, auditores,

educadores y demás profesionales, por la constante búsqueda de conocimiento nuevos que estos realizan para su mejora progresiva

Por otro lado, Gaspar (2015), realizó el trabajo “*Efectos del programa PRM en la inteligencia emocional en un grupo de estudiantes dentro del marco prospectivo de universidad saludable*”, con el objeto de establecer los efectos de programa PRM en la inteligencia de tipo emocional en un determinado conjunto de educandos al interior del marco prospectivo de una institución superior saludable. La tipología del estudio fue de corte experimental, con diseño cuasi-experimental centrándose en 2 grupos; experimental (G.E), y control (G.C), con *pretest* y *postest*. Con relación a la muestra, fue conseguida bajo la modalidad no probabilística, conformada por 48 universitarios del 2do ciclo de las carreras pertenecientes a la Ingeniería (sistemas, industrial y telecomunicaciones), contando con estudios a nivel técnico en la Universidad Peruana de Ciencias e Informática. A esta se le suministró el Inventario de Bar-On con el fin de medir la inteligencia de tipo emocional en los grupos. El programa PRM fue aplicado únicamente al grupo experimental. De igual forma, se organizaron los datos de forma estadística, con aplicación de la media aritmética y “t” de *student*, en la verificación de hipótesis. Así, las conclusiones exhiben que el Programa PRM generó efectos de gran significación en la inteligencia de tipo emocional del círculo de universitarios, evidenciando distinciones entre ambos grupos conforme a la *t* de *Student* ( $t=1,933 \neq p=0,066$ ). Por su parte, los valores correspondientes a la media exhiben una elevación minúscula en puntajes de inteligencia emocional si se compara con el grupo experimental ( $X=80,63$ ) y control ( $X=87,33$ ) previo a la instauración del programa PRM. De forma específica, el programa PRM ha generado consecuencias significativas en las categorías interpersonal, intrapersonal y adaptabilidad, partes de la inteligencia de naturaleza emocional. Desde otra mirada, el programa no tuvo los efectos que se esperaban en las categorías manejo de estrés y estado anímico.

Finalmente Sánchez (2016), presenta una investigación la cual lleva por título “*Validación de la Escala de Inteligencia Emocional de Law y Wong: Estudio Exploratorio en Profesionales de la Gestión Empresarial*”, donde refiere que para efectuar la medición de la inteligencia de tipo emocional en calidad de autorreporte se emplea la escala de Wong-Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS), fundada para el escenario laboral, examinándose la valuación y manifestación de emociones

individuales, valora y reconoce estas en otros, controla las emociones personales y su utilización para el rendimiento. No hay muchos estudios sobre la escala de inteligencia emocional en el ámbito latinoamericano, lo cual lleva a este instrumento a ser empleado en el sector educacional y organizacional. El objeto de indagación consiste en la validación de la escala de inteligencia emocional de Law y Wong en profesionales dedicados a la gestión de carácter empresarial. Se hizo uso de una muestra por acomodamiento y se efectuaron 100 encuestas a educandos de maestría de Administración de Empresas y de Gerencia en Servicios de la Salud en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. También se hizo examen de la organización interna por medio del análisis de tipo factorial-confirmatorio. Fue hallada una favorable estructura conteniendo 4 factores y cargas de tipo factorial elevadas de los *ítems*; las correspondencias interfactores estuvieron altas o de forma moderada ascendientes, a la par que la consistencia interna estuvo adecuada. Se registran en calidad de conclusiones la aceptabilidad de los resultados para la asunción que el modelo de Wong-Law pueda ser generalizable.

## **1.2. Teorías relacionadas al tema**

Posteriormente, de la revisión bibliográfica se desprende el siguiente marco teórico:

Según Chiavenato (2009), las organizaciones son sistemas de acciones coordinadas de forma consciente entre grupos de sujetos. Por otro lado, también menciona que las mismas son considerablemente híbridas y desemejantes, cuya dimensión, particularidades, distribuciones y objetivos resultan distintos. Ello genera una gran diversidad de tipologías de organizaciones que los empresarios y administradores tienen el deber de tomar en cuenta a efectos que posean un panorama amplio cuando se organicen o reestructuren una compañía.

Chiavenato (2009) incluye una descripción concisa de las tipologías de organizaciones más resaltantes, formuladas conforme a sus fines, estructuración y particularidades prioritarias, y estas son: Organizaciones de acuerdo a sus fines, conforme a su formalidad y de acuerdo a su nivel de centralización. Por otro lado, menciona algunos ejemplos de organizaciones según su clasificación, como ser aquellas que no presentan un fin lucrativo, centralizadas y formales, que corresponde a organizaciones como la policía, el ejército los consejos ministeriales, entre otras entidades del terreno público.

Por lo cual, con esta descripción, podemos determinar que la Institución Pública que se está usando para esta investigación, pertenece a esta clasificación presentada anteriormente.

Según la Jefatura del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, esta Institución ostenta como encargo el iniciar y ordenar actividades preventivas con respecto a incendios y eventos accidentales, combatir dichas situaciones, efectuar el rescate y salvamento de personas propensas a riesgos, lograr el crecimiento pleno del pliego total del Cuerpo en el ámbito nacional.

Asimismo, en cuanto al Constructo Inteligencia emocional, el cual fue definido primariamente en 1990 en "*Emotional Intelligence*" de Salovey y Mayer, no tuvo mayor relevancia. Puesto que, en 1995 fue difundido de forma verídica la conceptualización por medio de la obra "La inteligencia Emocional", cuyo autor fue el psicólogo de origen americano Daniel Goleman, mismo que matizaba su trascendencia para el logro del éxito a nivel de la profesión y en el escenario personal (Salanova, 2008). Desde entonces hasta nuestros días, se han realizado numerosos intentos para consensuar la conceptualización del término, cuestión aún no resuelta.

Siguiendo con el marco, se presentarán los modelos más representativos convenientes a la Inteligencia Emocional, como ser, Salanova (2008), quien menciona que existen dos concepciones diferentes acerca del análisis de la biografía sobre Inteligencia emocional (IE). La primera de ellas agrupa los modelos que califican la IE en una banda de destrezas y capacidades, mientras que la segunda incluye modelos mixtos que entienden la IE en calidad de mixtura de rasgos vinculados de forma estrecha con la personalidad de cada individuo junto con ciertas habilidades. El modelo más representativo de la primera de las tendencias (modelos de habilidades) es el de Mayer y Salovey (1997), que entiende tradicionalmente, psicométrica, el seguimiento de lo que es la emoción y sus frutos. En cuanto a los modelos mixtos, encontramos que los más representativos son el de Bar-On (1997), que plantea un círculo de destrezas a nivel emocional, de carácter personal y social fraccionadas en habilidades cardinales y ventajosas, y por último el modelo de Goleman (1995), que presenta un esquema de competencias cimentado en el progreso de habilidades cuya aplicación se da en el contexto laboral.

En el modelo consistente en las cuatro etapas de Salovey y Mayer, entendían la IE en función a la habilidad de percepción, comprensión, organización y empleo de las emociones para adaptarse en sí y con su vinculación interpersonal. Luego de ello, ampliaron el concepto considerando que la IE implica la aptitud para avizorar y valorar de manera exacta la emoción: la destreza para percibir la emoción y el saber emocional y la aptitud para su regulación que incentivan el progreso a nivel intelectual y emocional (Mayer y Salovey, 1990).

Mayer y Salovey (1997), dividieron la IE en cuatro ramas o fases dependiendo de su complejidad, incluyendo las más básicas y las más elevadas. Dentro de las primeras, se ubica la habilidad de percepción, valoración y expresión de emociones, consistiendo también en asemejar los estados de naturaleza emocional individuales y de los otros. Como tal incorpora la totalidad de componentes necesarios para identificar y reconocer las propias emociones, sus formas de manifestación y expresión. Esta habilidad faculta una realización apropiada en el tratamiento e interrelación pues viabiliza el ajuste de nuestra acción en virtud del estado anímico en los otros.

En un segundo nivel de complejidad, como la segunda rama del modelo propuesto, se ubica el favorecimiento emocional del pensar, y referencia al influjo de lo que es la emoción en la inteligencia. Esto es, que las emociones son introducidas a los procesos de naturaleza cognitiva pues se puede volver la fijación en datos trascendentales, hacer más sencilla el efectuar las decisiones y el examen de distintas opiniones ante la resolución de problemas.

El tercer nivel gira en la comprensión y examen de emociones utilizando el conocimiento de tipo emocional, lo cual requiere el saber preciso de las indistintas emociones comprendiendo su significado y efectos. Aquí resulta primordial es fundamental el papel del lenguaje, pues se vincula la emoción con la terminología que sirve para su identificación. El sujeto inteligente en el sector emocional está en la disposición de registrar las emociones y denominarlas, al mismo tiempo que sabe distinguir verbalmente los diferentes estados emocionales, aunque sean similares. Por ejemplo, las diferencias entre molestia y enfado.

Finalmente, el cuarto nivel es el denominado regulación de las emociones de manera reflexiva, que refiere a la regulación consciente de las propias emociones y de los otros sujetos. “No se trata de eliminar las emociones desagradables y facilitar las positivas sino de tolerarlas” (Mayer y Salovey 1997).

Salanova (2008) concluye que para estos autores, la IE simboliza la destreza o aptitud céntrica para racionalizar las emociones. Mientras que el logro a nivel emocional constituye el aprender exitoso que un sujeto ha arribado con respecto a la emoción, es decir, la destreza emocional solo existirá en caso la persona alcance un concreto nivel de éxito o aprendizaje.

Seguidamente, tenemos a Goleman (1996), quién menciona en su Modelo de Competencias que la IE refleja la aptitud de entender a las emociones y dirigir las de forma tal que se puedan emplear como guía de nuestras acciones y del procesamiento del pensamiento, en aras de la consecución de óptimos resultados. Este modelo se concretiza en 5 vitales elementos de la IE, los cuales son:

- Autoconocimiento emocional (conciencia de sí mismo): Referido al saber conocer las emociones individuales y su afectación personal.
- Autocontrol emocional (autorregulación): Capacidad para controlar las emociones. Esta capacidad nos permite identificar la temporalidad o permanencia emocional y nos faculta a no dejarnos persuadir por los sentimientos momentáneos.
- Automotivación o capacidad para motivarse a uno mismo: Conducir las emociones a un fin genera el mantenimiento de la motivación y la fijación de nuestra vista en metas y objetivos, sobre todo si se trata de emociones positivas.
- Reconocimiento de emociones ajenas y control de las relaciones (Empatía): Identificar y percibir las señales a nivel emocional que transmiten los otros en sus relaciones con sus semejantes. El reconocimiento de las emociones de otros constituye el primer eslabón para su entendimiento e identificación con estos.

- Control de las relaciones interpersonales (habilidades de tipo sociales): Destrezas para la vinculación positiva con los individuos independientemente de su rango, estatus, circunstancia, etc.

Por su parte, Cooper y Sawaf (2008) indican que la inteligencia emocional es una actitud que se refleja en la captación, entendimiento y aplicación eficaz de las emociones catalogadas como fuente motivacional, información sobre relaciones y su influjo. Ellos se acercaron a dotar a la IE de un carácter centralmente práctico, por lo cual rotularon que la ciencia relativa a la inteligencia a nivel emocional mantiene un exponencial progreso, promovida por diversos estudios del sector empresarial, y adiestra cotidianamente sobre elevar la capacidad para razonar, a la vez que se da mayor provecho a la emotividad, a la intuición y potencia arraigada a la posibilidad de comunicarse a un punto central con sí mismos y con nuestros semejantes.

Además de ello, establecieron lo que denominaron los cuatro pilares de la IE:

- Alfabetización a nivel emocional: Se sustenta que la conciencia emocional no emerge del ámbito intelectual, sino del corazón que posee el individuo, a la par se haya contenido de cuatro factores: la honestidad emocional, la cual reside en la oída activa con relación a los sentimientos (verdad interna), el factor intuitivo consistente en la clarividencia que supera a las sensaciones de tipo físicas, también la energía calificada como el deseo interior de lo que se quiere; y, la retroinformación de carácter emocional referido a estar atentos a las emociones.
- Aptitud emocional: Extiende la aptitud de escuchar, admitir problemas y extraer las consecuencias positivas al descontento. Esta contiene 4 elementos: presencia auténtica en calidad de categoría silenciosa de energía y de confiabilidad que exige el sentir y accionar a la par, descontento de tipo constructivo en función de apogeo de ideas imaginativas y posibilidades de optimizar la confianza, y flexibilización y renovación en calidad de meditación de hechos y desarrollo de actitudes nuevas.
- Profundidad emocional: reside en concordar la vida y el trabajo en su potencialidad, colocando su honradez, su perseverancia y su compromiso. Se deriva en: potencial exclusivo y propósito, integridad aplicada, influjo sin autoridad, y responsabilidad, compromiso y conciencia.

- Alquimia emocional: El individuo se instruye en la corrección y dirección de estados a nivel emocional propios y de otros, sin rechazarlos. Nos encontramos aquí la oleada intuitiva, discernimiento de oportunidades, establecimiento del futuro y permutación de carácter reflexiva.

Por otro lado, autores como (Doris y Boeck, 2007), hacen mención de la Inteligencia emocional en el trabajo, poniendo como ejemplo a diversas corporaciones que actualmente se hallan invirtiendo cuantiosas sumas dinerarias en la formación de sus colaboradores en IE. Ello funciona así en razón que atendieron a que la llave del éxito y de las ventas, se ubica en el nivel en el que los empleados sepan controlar sus emociones e identificar sentimientos respecto a los clientes, pues para desarrollar estas habilidades los candidatos en el proceso de selección, deben enfrentarse a situaciones incómodas y estresantes para ver su reacción y posterior adaptación al puesto.

Este autor bosqueja que “la inteligencia Emocional y Social que se conceptualiza como ser emocionalmente inteligentes y socialmente ser efectivos al comprender y expresarnos, para a su vez comprender y relacionarnos de forma óptima con los semejantes y con éxito con el fin de enfrentar las necesidades cotidianas, los retos y apremios”. Para este autor, “la conceptualización de la Inteligencia Emocional y Social, en primer lugar, debe basarse en un consenso de lo que ha aparecido en la literatura desde Darwin hasta la actualidad como punto de partida” (Bar-On, 1997, citado en Curioso, 2009).

Asimismo, precisa que la edificación de su modelo teórico posee en calidad de cimiento importante “las observaciones del desarrollo del niño y otros primates avanzados, estudios longitudinales, la investigación neurológica, los trabajos empíricos, estadística multivariada y modelos matemáticos, los procedimientos, y otros enfoques con base científica” (Bar-On, 2000, citado en Sáenz, 2013).

Así, Bar-On (1997) considera que la IE lo constituye el círculo de destrezas a nivel personal, social y emocional que tienen influjo en nuestra forma de adaptación y de dar cara a las exigencias y apremios del entorno. Así, esta inteligencia de naturaleza no cognitiva es construida en base a un elemento trascendental en la fijación de aptitudes

de alcance al éxito, siendo determinante de forma directa en nuestro sentir y en la salud psicológica.

En función a ello, se instaura el Inventario de Cociente Emocional (I-CE) con su nombre, basado en un enfoque teórico sistémico de 5 elementos que engloban 15 subelementos, demostrando en sus indagaciones su vinculación lógica y estadística. La IE está acomodada por los siguientes componentes y subcomponentes (Bar-On, 1997).

- **Componente Intrapersonal (CIA):** Orientar su “YO” hacia el desarrollo, y está formado por: la Comprensión Emocional de sí mismo (CM), que comprende la aptitud para identificar y percatarse de los sentimientos autónomos. El asertividad (AS), entendida como la habilidad en la expresión de creencias, sentimientos y pensamientos, así como el resguardo de los derechos sin forma destructivas. La independencia (IN), referida a la facilidad de tener control y dirección de sí mismo, del pensar y de las acciones. El autoconcepto (AC), que consistente en la aptitud de adaptación y respeto a sí; y, por último, la Autorrealización (AR), siendo la destreza para conocerse y percatarse de la potencialidad de las capacidades.
- **Componente Interpersonal (CIE):** Habilidad de apropiada vinculación con el hábitat social y está formado por: la Empatía (EM) como aptitud para entender y percatarse de los sentimientos de los individuos, la Responsabilidad Social (RS), como habilidad de constitución de una unidad metódica provechosa y de cooperación de un conjunto de individuos, y la Relaciones interpersonales (RI), calificado en la capacidad de generar y conservar vinculaciones y tratos óptimos.
- **Componente de Adaptabilidad:** Facilita un apropiado ajuste al entorno en escenarios versátiles o de conflicto, conteniendo: La prueba de realidad (PR), aptitud de distinguir lo experimentado y la realidad (ratifica las emociones individuales), la Flexibilidad (FL), habilidad para acomodarse a emociones, y la Solución de problemas (SP), para la definición, identificación e incorporación de soluciones probables.
- **Componente del Manejo del Estrés: (CME):** Referencia a la factibilidad de recobrar el equilibrio a nivel emocional ocasionado por escenarios apremiantes o

requerimientos elevados, conteniendo: Tolerancia al estrés (TE), es resistencia frente a situaciones adversas y a las condiciones de estrés, y el Control de impulsos (CI), resistirse y demorar frente a la fragilidad de los impulsos.

- Componente del Estado de Ánimo en General (CAG): Lo constituye el ámbito evaluativo de las emociones propia y la afectividad, compuesta por: El Optimismo (OP), aptitud de mantenimiento de una actitud de carácter positiva frente a las vivencias, y la Felicidad (FE), el sentirse conforme con sí mismo y con los demás.

(Bar-On, 2000 citado en Ugarriza y Pajares, 2005) menciona que la IE en el universo científico necesita caminar con miras a un elevado y trazado rango de definición teórica, además afirma que las aptitudes no cognitivas y las pericias emocionales se fomentan por medio del tiempo, se transforman a lo largo del tiempo y son pasibles de mejora con la práctica, los programas de tipo reeducativos y las técnicas de naturaleza terapéutica.

Las técnicas de intervención psicológica pueden ser verbales y no verbales. En este caso, las primeras son aquellas que deben ser implementadas mediante programas de intervención, y son distinguidas por el objeto que se propone lograr, al igual que por la tipología de estructura enunciativa requerida y se clasifican conforme a las categorías de directividad y no directividad. Por lo que hemos considerado de modo particular en nuestra investigación que las Técnicas no Directivas son las más pertinentes para el fomento de destrezas emocionales, puesto que consta en que las premisas se erigen en virtud del sistema referencial del cliente, es decir, manifiesta mayor participación del evaluado más que del evaluador (Tomas,2010).

Por otro lado, las técnicas de grupo, también serán usadas como estrategias para el desarrollo del Programa, ya que se erigen como herramientas capaces de elevar con transformar ciertos elementos de la personalidad a miras de obtener un ajuste de tipo social o ejecutar capacidades interactivas en grupo, circunscribiéndose a actividades que les facilite se conscientes de sus actitudes y alcanzar una mejora individual. No constituyen fines en sí, por el contrario, medios con el fin de lograr los fines del cambio (Cázarea, 1998).

La totalidad de modelos precisados anteriormente se convierten en mayor operación con la escala de la Inteligencia emocional (WLEIS) de Wong y Law, que sirve de fundamento teórico principal en esta presente investigación.

En este modelo mixto se realizó una exploración de distintos autores sobre la IE. Por ello, Davies et al. (1998) manifestaron que la IE posee 4 categorías: (1) Valuación y expresividad de las emociones individuales, (2) Valuación e identificación de las emociones en semejantes (3) Organización de emociones personales y su modulación, y (4) Utilización de la emoción. En la validación de la escala con las variables, la consistencia interna arrojó: (1) 0.87, (2) 0.90, (3) 0.84 y (4) 12 0.83 al interno del grupo estudiado (Law & Wong, 2002). Diversas indagaciones efectuadas arrojaron similitud en los rangos de confiabilidad (Kong, Zhao & You, 2012; Pena & Extremera, 2012; Shi & Wang, 2007; Yin, Lee, Zhang & Jin, 2013; Merino et al., 2016). Ello apunta que la obtención de resultados resulta precisa en el ejercicio de una indagación personal o de grupo. No obstante, en Latinoamérica, son menores los proyectos llevados referente a ello (Merino et al., 2016). En tal línea, esta valuación es predominante en naciones que se hallan avanzadas (Aslan & Erkus, 2008; Shi & Wang, 2007; Fukuda et al., 2011; Rodrigues, Rebelo & Coelho, 2011). Las iniciales fuentes de validación en naciones hispanas escasean (Fernández-Berrocal et al., 2004; Pérez et al., 2004; Vila & Pérez-Gonzales, 2007). Dentro del trabajo esbozado por Wong y Law (2002) sobre los efectos de la IE y la cualidad del líder y de quien lo sigue, se efectuó una medida de la IE corta materia de aplicación en trabajos de liderazgo y gestión. Así, esgrimieron que la IE de ambos tiene efectos de carácter positivo en la forma de rendir en el trabajo, así como el aspecto actitudinal. En calidad de resultado, se indicó que la IE de los seguidores perturba su rendimiento a nivel laboral y la complacencia del trabajo, en cuanto que la IE de los líderes perturba su complacencia y actitud. Los mismos precisaron el empleo de la escala y su validación en otras naciones. De igual forma, el WLEIS se ha tomado de forma positiva en calidad de herramienta autopercebida conducida y cimentada en el modelo de aptitud (Meisler & Vigoda-Gadot, 2014). Dentro de este horizonte, se forja el ámbito motivacional para verificar si el esquema del WLEIS resulta ser generalizable en naciones hispanas, en lo que respecta, Ecuador. En dicho país se advierte escasez de información relativa al uso de la IE en corporaciones. Así, Perú ha efectuado diversos instrumentos sobre la materia. Esta valuación residió en la verificación de su organización interna, dirigiéndola en torno las vinculaciones interiores entre los ítems.

Se resalta que sirve a la par para la comprobación de la firmeza del marco doctrinario del WLEIS con relación a sus 4 elementos (Merino, et al., 2016).

Antes de continuar con la explicación del Programa que será usado en la presente Investigación, se definirá a los Programas de Intervención Psicológica como Estrategias o herramientas que permiten la modificación conductual, cognitiva y emocional de los participantes frente a una situación determinada (Hewitt y Moreno, 2013).

Según Curioso (2009), el programa “Mejorando Nuestra Vida” se cimenta en una intervención de tipo psicológica que emplea técnicas de carácter no directivas, con el fin de fomentar la Inteligencia Emocional (IE), instaurado en seguimiento de la Teoría de Wong y Law, este a su vez, está compuesto por 10 sesiones, teniendo cada una de ellas una duración de aproximadamente de una hora y media, contiene los siguientes tópicos y objetos:

Sesión N°1: El encuentro Inicial: conociendo nuestro Grupo

Dimensión IE: Valoración y reconocimiento de las emociones en otros.

Objeto genérico: Fomentar un escenario de confianza e integralidad en los círculos de trabajo, a efectos de suministrar la consecuyente consumación del programa.

Sesión N°2: Optimismo a Toda Prueba

Dimensión IE: Valoración y expresión de las emociones propias.

Objeto genérico: Instaurar un enfoque de optimismo y una vista positiva de la vida que genere dotarle de valor a la existencia de la persona, pese a que pueda hallarse en situaciones controversiales, a la par de persistir en dicha actitud en el ensamblaje de las destrezas emocionales objeto de trabajo en el programa.

Sesión N°3: Reconstruyendo Nuestro Plan de Vida

Dimensión IE desarrollado: Uso de la emoción

Objeto genérico: Concientizar a los sujetos que participan de la importancia de reestructurar su plan de existencia en vista y sentido de naturaleza óptima, dotando de positividad su vida, con metas en diferentes plazos.

Sesión N°4: Nuestras Relaciones Interpersonales: Somos parte de algo.

Dimensión IE: Valoración y reconocimiento de las emociones en otros.

Objeto genérico: Aclarar la idea que se tiene de la familia partiendo de una exploración legal-teórica, en apoyo de técnicas grupales, descubriendo la forma en que se da la dinámica de tipo familiar para su mejora y optimización.

Sesión N°5: Revisando las Directrices de Nuestra Vida.

Dimensión IE: Valoración y expresión de las emociones propias.

Objeto genérico: Identificar los valores en los que se sustenta la vida y existencia, con el fin de adaptarlos al plan optimista diseñado.

Sesión N°6: Nuestra Imagen Personal en Integridad.

Dimensión IE: Uso de la emoción.

Objeto genérico: Descubrir nuevamente lo positivo la imagen individual centrada en los factores de índole intelectual, fisiológicos, de la personalidad, éticos, entre otros que los sujetos puedan sugerir, teniendo el objeto de elevar el conocimiento de sí y fomentar una centrada autoestima.

Sesión N°7: Revisando Nuestra Forma de Comunicación.

Dimensión IE: Regulación de las propias emociones.

Objeto genérico: Apoyar a los participantes a ser conscientes de sus comportamientos implicado en su proceso de comunicación con sus semejantes, resaltando enfáticamente la comunicación de tipo no verbal, el ser asertivo y la importancia de ser empáticos.

Sesión N°8: Acertando en las Decisiones que tomamos.

Dimensión IE: Valoración y reconocimiento de las emociones en otros.

Objeto genérico: Sensibilizar a los que participan acerca de la trascendencia de tomar en cuenta todos los factores y primordiales aspectos que se hallan en un conflicto a efectos de poder elegir la mejor decisión entre las opciones exhibidas.

Sesión N°9: Resolviendo los Problemas de la Vida Diaria.

Dimensión IE: Regulación de las propias emociones.

Objeto genérico: Sensibilizar a los asistentes que todo inconveniente o conflicto se erige como una oportunidad para transformarse y desarrollarse de forma individual.

Sesión N°10: Comprometidos para Trabajar por un Futuro Mejor.

Dimensión IE: Uso de la emoción.

Objetivo General: Concientizar y hacer entender a los participantes la relevancia de dar solución a sus conflictos de naturaleza cotidiana que son caracterizados como simples, empero que perjudican la vida de índole personal y familiar, beneficiando una clausura óptima del Programa por medio de la unificación de los aportes efectuados las actividades previas.

En cuanto a la IE, conforme a lo planteado por (Wong y Law, 2002, citado en Merino, García y Navarro, 2014), constituye una dimensión que contiene a la autoeficacia a nivel emocional, a las percepciones individuales sobre la identificación, procesamiento y uso de la información a nivel emocional

Asimismo, mantenemos la concepción de Wong y Law (2002) sobre las cuatro categorías dimensionales de la IE:

- Valoración y expresividad de las emociones particulares. - Capacidad de carácter individual destinada a la comprensión y expresión de las emociones sin inconvenientes.
- Valoración e identificación de las emociones en los demás. - Capacidad destinada al reconocimiento adecuado de las emociones de los sujetos en nuestro entorno.
- Autorregulación emocional. - Capacidad en la modulación individual de las emociones.
- Utilización de la emoción. - Orientar las emociones con miras a la efectuación de actividades de índole productivas.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema General:**

¿Qué efectos tiene el Programa “Mejorando Nuestra Vida” en la inteligencia emocional de un grupo de Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018?

#### **1.3.2. Problema Específico 01:**

¿Qué efectos tiene el Programa “Mejorando Nuestra Vida” en la dimensión Valoración y expresión de las emociones propias de un grupo de Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018?

#### **1.4.3. Problema Específico 02:**

¿Qué efectos tiene el Programa “Mejorando Nuestra Vida” en la dimensión Valoración y reconocimiento de las emociones en otros de un grupo de Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018?

#### **1.4.4. Problema Específico 03:**

¿Qué efectos tiene el Programa “Mejorando Nuestra Vida” en la dimensión Regulación de las propias emociones de un grupo de Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018?

#### **1.4.5. Problema Específico 04:**

¿Qué efectos tiene el Programa “Mejorando Nuestra Vida” en la dimensión Uso de la emoción de un grupo de Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018?

### **1.4. Justificación**

Seguidamente, el estudio investigativo resulta ser importante por las siguientes razones:

La pertinencia está orientada al problema de investigación para ver la validez que tiene el Programa en la modificación o mejoramiento de las destrezas que competen a la inteligencia emocional en la población elegida, con el fin de lograr resultados óptimos. La relevancia social resulta de la difusión de este tipo de programa en una población que no ha sido estudiada por otros investigadores a nivel nacional, además de poder fortalecer la inteligencia emocional, lo cual resulta que al tener más de estas habilidades, puedan desarrollar mejor su trabajo, debido a que los bomberos están de manera voluntaria expuestos frecuentemente a situaciones de gran impacto emocional, por lo cual a través del curso puedan desarrollar estas condiciones personales no exploradas previamente por ellos y así verse beneficiados no solo en su desarrollo integral sino para ejercer una adecuada labor ciudadana.

En cuanto a las implicancias prácticas, con los resultados del Programa se podrá aplicar a todas las personas que ejercen su labor de bomberos voluntarios en esa Compañía para así lograr una mayor eficacia en la realización del mismo.

El valor teórico del estudio reside en que con la instrucción de la variable inteligencia emocional se podrá profundizar en los conocimientos científicos de teorías iniciales y actuales que explican la evolución y desarrollo del mismo. Por otro lado, en cuanto a la variable independiente, el Programa permitirá desarrollar y ejecutar modelos de programas eficientes destinados a distintos círculos sociales y en otros ámbitos que no pertenecen solamente al campo laboral.

Resueltamente, la utilidad a nivel metódico del presente estudio reside en que mediante un diseño cuasi experimental, se podrá observar si el programa tiene evidencias de validez dentro de la población escogida para su posterior aplicación a nivel general, esto es, a todas las personas que conforman dicha Institución voluntaria.

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis General:**

H0: El Programa “Mejorando Nuestra Vida” no influye significativamente en el incremento de la Inteligencia Emocional de un grupo de Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

H1: El Programa “Mejorando Nuestra Vida” influye significativamente en el incremento de la Inteligencia Emocional de un grupo de Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

### **1.5.2. Hipótesis Específica 01:**

H0: No existe un incremento significativo Post –Test en el Cociente Intelectual Emocional de la Dimensión Valoración y expresión de las emociones propias de un grupo de Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

H1: Existe un incremento significativo Post –Test en el Cociente Intelectual Emocional de la Dimensión Valoración y expresión de las emociones de un grupo de Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

### **1.5.3. Hipótesis Específica 02:**

H0: No existe un incremento significativo Post –Test en el Cociente Intelectual Emocional de la Dimensión Valoración y reconocimiento de las emociones en otros de un grupo de Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

H1: Existe un incremento significativo Post –Test en el Cociente Intelectual Emocional de la Dimensión Valoración y reconocimiento de las emociones en otros de un grupo de Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

### **1.5.4. Hipótesis Específica 03:**

H0: No existe un incremento significativo Post –Test en el Cociente Intelectual Emocional de la Dimensión Regulación de las propias emociones de un grupo de Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

H1: Existe un incremento significativo Post –Test en el Cociente Intelectual Emocional la Dimensión Regulación de las propias emociones de un grupo de Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

### **1.5.5. Hipótesis Específica 04:**

H0: No existe un incremento significativo Post –Test en el Cociente Intelectual Emocional la Dimensión Uso de la emoción de un grupo de Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

H1: Existe un incremento significativo Post –Test en el Cociente Intelectual Emocional Dimensión Uso de la emoción de un grupo de Bomberos de la compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo General:**

Determinar los efectos del Programa “Mejorando Nuestra Vida” en la Inteligencia Emocional de un grupo de Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

### **1.6.2. Objetivo Específico 01:**

Establecer los efectos de la Dimensión Valoración y expresión de las emociones propias de un grupo de Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

### **1.6.3. Objetivo Específico 02:**

Establecer los efectos de la Dimensión Valoración y reconocimiento de las emociones en otros en un grupo de Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

### **1.6.4. Objetivo Específico 03:**

Establecer los efectos de la Dimensión Regulación de las propias emociones en un grupo de Bomberos de la Compañía de Bomberos N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

### **1.6.5. Objetivo Específico 04:**

Establecer los efectos de la Dimensión Uso de la emoción en un grupo de Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo Y Diseño de Investigación**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), describen que el diseño de tipo experimental se erige como un escenario de control en cuyo centro se efectúa la manipulación deliberada de las variables de carácter independientes para efectos de poder examinar el efecto o consecuencia de dicha maniobra sobre una o más variables de naturaleza dependientes. Únicamente al grupo de tipo experimental se le aplicará el Programa, en cuanto al grupo control se mantendrá sin estímulo.

Coincidiendo con la anterior explicación, definiremos a la presente investigación como un Diseño Experimental de tipo Cuasi Experimental, Pre y Post Test, con Grupo Control.

G1	O1	X	O2
G2	O3	--	O4

G1: Grupo 1

G2: Grupo 2

X: Variable independiente

O1: Observación del grupo 1

O2: Observación del grupo 2

O3: Observación del grupo 3

O4: Observación del grupo 4

## 2.2. Operacionalización de la Variable

### 2.2.1. Inteligencia Emocional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala de Medición
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Constituye una dimensión que contiene a la autoeficacia a nivel emocional, a las percepciones individuales sobre la identificación,		Valoración y expresión de las emociones propias.  Valoración y reconocimiento de las emociones en otros.	Ordinal  El instrumento está compuesto de 16 reactivos, los cuales son de respuesta de opción múltiple, se considera los siguientes:

---

procesamiento y uso de la información a nivel emocional.	Regulación de las propias emociones.  Uso de la emoción	1---- Completamente falso para mí. 2—Bastante falso para mí. 3---Ni verdadero ni falso para mí. 4---Bastante verdadero para mí. 5---- Completamente verdadero para mí
--	---	---

---

## 2.2. Población y muestra

### 2.2.1. Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) este concepto hace referencia al universo como círculo de casos que cuentan en común con determinadas particularidades, fijando de forma clara las peculiaridades de este universo con el fin de demarcar los parámetros muestrales.

En tal sentido, la población se halla compuesta por 280 Bomberos voluntarios de ambos géneros de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 Santiago Apóstol, oscilando su edad entre los 18 y 45 años aproximadamente.

En el cuadro próximo, se procederá a la descripción de las particularidades de la distribución.

Tabla 1

Población objetiva para la investigación			
Grado	Varones	Mujeres	Total
Alumno	70	55	125
Subteniente	52	43	95
Teniente	20	21	41
Capitán	8	9	17
Comandante	2	0	2
Total	152	128	280

### 2.2.2. Muestra

Acorde con Hernández, et al. (2014) este término refiere a un círculo o conjunto desligado de la población, el cual sirve para la recolección de datos representativos del universo de datos contenidos en la población.

Por consiguiente, la muestra fue no probabilístico intencional, teniendo el Grupo Experimental a 15 (quince) bomberos, con edades oscilantes entre 20 y 35 años, con 1 a 5 años de antigüedad en el ejercicio, que asistirán a la convocatoria que será efectuada por la Jefatura de la Institución Voluntaria para el Programa “Mejorando Nuestra Vida”, en 10 sesiones, a la par de poder ser sometidos a la evaluación de la IE a través de la Escala de Inteligencia Emocional de (Wong & Law, 2002) tanto en el *pretest* y *postest*. El grupo control, conformado por 15 (quince) bomberos con las mismas particularidades que el Grupo Experimental; no obstante que no participarán del Programa, pero se los convocará para que sean examinados voluntariamente en el *pretest* y *postest* con la WLEIS.

### 2.2.3. Unidad de Análisis

Un Bombero Voluntario de ambos sexos de la Compañía N°134 Santiago Apóstol, con edades entre los 18 y 45 años.

#### 2.2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

##### ▪ **Recolección de datos:**

Con el fin de recopilar datos en la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134, se usó el siguiente instrumento para obtener la información requerida, este será:

#### 2.2.5. Instrumento

##### **Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law (WLEIS)**

Nombre original	: Validación Estructural de Wong – Law Emotional Intelligence Scale
Autor	: Wong y Law
Procedencia	:
Adaptación Peruana	: Merino Soto, Manuel Lunahuaná, Rbindra Kumar
Administración	: Individual o colectiva. Tipo Cuadernillo
Duración	: Aproximadamente de 10 a 15 minutos
Aplicación	: Sujetos de 16 años y más. Nivel lector de 6° grado de primaria
Puntuación	: Calificación manual o computarizada Significación: Estructura Factorial: 1 CE-T - 5 Factores componentes 15 subcomponentes
Tipificación	: Baremos Peruanos
Usos	: Educacional, laboral y en la investigación. Son potenciales usuarios aquellos profesionales que se desempeñan como consultores de desarrollo organizacional, psicólogos, médicos, trabajadores sociales, consejeros y orientadores vocacionales.
Materiales	: Cuestionario que contiene los 16 Ítems.

##### **Procedimientos generales de administración**

El administrador debe encontrarse habituado con las conceptualizaciones y procesos para la obtención del consentimiento informado, impedir las inclinaciones y sondear a los participantes. Debe tener la aptitud de dar respuesta a interrogantes o incertidumbres de los sujetos que participan, tocantes a los derechos humanos, materias de discriminación, confidencialidad y desconfianza o rechazo frente a las pruebas de tipo psicológicas.

### Tiempo de administración

No se presentan limitaciones temporales asignadas para efectuar el WLEIS, empero, los participantes deben completar el cuestionario en una delimitada sesión y trabajando de forma rítmica y constante. La mayor parte de sujetos participantes requieren de 7 a 10 minutos destinados a resolver los 16 ítems.

#### 2.2.6. Validación y confiabilidad del instrumento

- Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law

Tabla 1

*Indicadores de ajuste del modelo estructural confirmatorio de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law*

Modelo	X <sup>2</sup>	gl	X <sup>2</sup> / gl	p	CFI	TL I	GFI	AG FI	SRM R	RMSE A	RMSEA Li Ls	AIC
Modelo 1	395.52	98	4.036	0	0.851	0.82	0.843	0.782	0.075	0.11	0.09 0.12	471.52
Modelo 2	335.86	96	3.500	0	0.88	0.85	0.86	0.80	0.064	0.1	0.08 0.11	415.86
Modelo Bifactor	213.14	80	2.668	0	0.93	0.9	0.90	0.84	0.043	0.082	0.06 0.09	325.14

*X<sup>2</sup>: Chi cuadrado, gl: grados de libertad, p: Significancia del ajuste, CFI: índice de ajuste comparativo, TLI: Índice de Tucker Lewis, GFI: índice de bondad de ajuste, AGFI: índice de bondad de ajuste ajustado, SRMR: raíz residual estandarizada cuadrática media, RMSEA: error cuadrático medio de aproximación, AIC: criterio de Akaike.*

Los resultados reflejan que el modelo 1 materia de propuesta (Figura 1), evidencia presencia de un efecto de gran significación en la Inteligencia emocional. Se advierte un ajuste adecuado, en razón a que su índice de Chi cuadrado relativo ( $X^2/gl=4.036$ ) fue  $\leq 5$ , considerándose aceptable (Wheaton et al, 1977); también, los índices consistentes en: Índice de bondad de ajuste ( $GFI=.843$ ); Índice de ajuste comparativo ( $CFI=.851$ ). Así, de igual manera, la raíz del residuo cuadrático promedio de aproximación ( $RMSEA=.09$ ) y la raíz estandarizada del residuo cuadrático promedio ( $SRMR=.075$ ) arrojaron un puntaje  $\leq .08$ , siendo considerados aceptables (Mac-Callum et al, 1996). Asimismo, en el modelo 2 propuesto (Figura 2) exhibe la presencia de un efecto de naturaleza significativa en la Inteligencia emocional. Resulta constatable un ajuste considerable, pues su índice de Chi cuadrado relativo ( $X^2/gl=3.499$ ) fue  $\leq 5$ , tornándose aceptable (Wheaton et al, 1977); y, los

indicadores: Índice de bondad de ajuste (GFI=.861); Índice de ajuste comparativo (CFI=.88). También, la raíz del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=.089) y la raíz estandarizada del residuo cuadrático promedio (SRMR=.064) arrojaron un puntaje  $\leq .08$ , tornándose aceptables (Mac-Callum et al, 1996).

Por último, en el modelo Bifactor (Figura 3) es la que más se ajusta al puntaje esperado para la validación del Instrumento, debido a que se observa la presencia de un efecto de gran significación en la Inteligencia emocional. Es de constatar un ajuste de consideración, en virtud que su índice de Chi cuadrado relativo ( $X^2/df=2.664$ ) fue  $\leq 5$ , tomándose como aceptable (Wheaton et al, 1977); también, los indicadores: Índice de bondad de ajuste (GFI=.909); Índice de ajuste comparativo (CFI=.93). De la misma manera, la raíz del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=.069) y la raíz estandarizada del residuo cuadrático promedio (SRMR=.439) alcanzaron un puntaje  $\leq .08$ , reflejándose su aceptabilidad (Mac-Callum et al, 1996).

## **B. Validez**

Nueve tipologías de validación: de contenido, aparente, factorial, de constructo, convergente, divergente, de grupo-criterio, discriminante y validez predictiva fue efectuada en 6 naciones en los pasados 17 años.

### ▪ **Validez Interna**

Bernal (2010), señala que la Validez Interna valúa si el accionar de las variables de tipo independientes a los procedimientos origina los efectos sobre la variable de tipo dependiente. En caso el sujeto investigador evidencia que la variable experimental o de tratamiento ocasionó las disconformidades distinguidas en la variable de tipo dependiente, se decreta la validez interna del experimento.

### ▪ **Métodos de análisis de datos**

Con el fin de efectuar el examen de tipo descriptivo de la mencionada escala se usaron estadísticos de tipo descriptivos, como la prueba de Shapiro – Wilk para decretar la regularidad de la variable en muestras  $< a$  50 personas.

A efectos de la contrastación de la hipótesis, se empleó el paquete estadístico SPSS v. 22 para Windows, mismo que es programa utilizado comúnmente en ciencias de carácter social y el estudio de mercadeo. (Pardo & Ruiz, 2002, p. 3).

En esa línea, para la variable de distribución normal, se usó la prueba paramétrica T de Student en muestras vinculadas, facilitando el examen de si ambos grupos varían de forma significativa en virtud a sus medidas consignadas en una variable (Hernández, et al., 2014, p. 310).

- **Aspectos éticos**

En el presente estudio investigativo, se hará entrega de un oficio a la Jefatura General de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 Santiago Apóstol, con el fin de ostentar la autorización para iniciar el trabajo con los bomberos en actividad; de igual forma, se pondrá en conocimiento los fines perseguidos en el estudio y se indicará que la prueba, instrumento de evaluación a dichas personas, tendrá calidad confidencial y gozando de anonimato, protegiendo así la identidad de los bomberos voluntarios.

Posteriormente, una vez culminado el estudio propuesto se hará entrega de un informe concluyente y plan de trabajo del programa Mejorando Nuestra Vida, para que pueda ser tomado como referencia en los procedimientos de evaluación y seguimiento tanto del personal voluntario nuevo como de aquellos que tengan mayor antigüedad en el ejercicio.

### III. RESULTADOS

#### Análisis de las propiedades psicométricas de la Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law

##### Confiabilidad

Tabla 2

*Estimación de confiabilidad de la escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law*

	Media	DS	Cronbach's $\alpha$	McDonald's $\omega$	Numero de ítems
Escala de Inteligencia Emocional	3.1	0.623	0.911	0.912	16
<i>Valoración y expresión de las emociones propias</i>	3.2	0.822	0.866	0.877	4
<i>Valoración y reconocimiento de las emociones en otros</i>	3.05	0.749	0.805	0.807	4
<i>Regulación de las propias emociones</i>	3.07	0.737	0.797	0.799	4
<i>Uso de la emoción para facilitar el desempeño</i>	3.08	0.731	0.754	0.756	4

En la tabla 2, se colocó la estimación con relación a la confiabilidad materia de medición por medio de la consistencia a nivel interno por el Alfa de Cronbach para 30 componentes, acorde con los resultados el instrumento fue calificado como fiable puesto que los valores que han sido objeto de consignación superan a .70. Conforme a Garson (2013) .60 admite aceptabilidad para fines de exploración y .70 para los de confirmación (citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 295). Con base en ello, se asevera la aceptabilidad de la prueba.

##### Prueba de Normalidad

Tabla 3

*Pruebas de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
PRE_TEST	0.944	30	0.119
Valoración y expresión de las emociones propias	0.940	30	0.091
Valoración y reconocimiento de las emociones en otros	0.946	30	0.132

Regulación de las propias emociones	0.923	30	0.033
Uso de la emoción	0.941	30	0.097
POST_TEST	0.934	30	0.063
Valoración y expresión de las emociones propias	0.959	30	0.287
Valoración y reconocimiento de las emociones en otros	0.923	30	0.032
Regulación de las propias emociones	0.941	30	0.097
Uso de la emoción	0.959	30	0.287

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 3, es de apreciar que el valor p que se evidencia con relación a los datos que se sujetan en la variable inteligencia emocional en el *pretest* y *posttest* supera a 0,05, indicando que no existe deferencia de la curva de distribución estándar. De igual forma, en el caso de las cuatro extensiones de esta variable tanto en el pretest como el posttest, los valores obtenidos son mayores a 0,05, lo que señala que se están comportando con una distribución normal, a excepción de dos dimensiones que corresponde a la Regulación de las propias emociones del pretest y a la valuación y reconocimiento de emociones en otros del posttest, cuyas ambas no se están comportando con una distribución normal.

## **Análisis Inferencial**

### **Hipótesis General**

H1: El Programa “Mejorando Nuestra Vida” influye significativamente en el incremento de la Inteligencia Emocional de un grupo de Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

H0: El Programa “Mejorando Nuestra Vida” no influye significativamente en el incremento de la Inteligencia Emocional de un grupo de Bomberos de la Compañía N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

TABLA 4  
Coeficiente de Inteligencia Emocional Total

						p
General						
PRE_TEST	30	49.3	9.24			
POST_TEST	30	57	5.79	-7.81	29	< .001

En la Tabla 4 se observa que en el Coeficiente de Inteligencia Emocional Total se obtuvo distinción de gran significación de 7.7 puntos favoreciendo el grupo experimental en contraste con el de control, al culminar la instauración del Programa “Mejorando nuestra vida”, con una significancia  $< a .001$ , lo que indica que dicho programa si ayudó a mejorar las habilidades a nivel general de los bomberos voluntarios, siendo así, se asiente la hipótesis trabajada y se refuta la hipótesis nula.

TABLA 5  
Valoración y expresión de las emociones propias

Dimensión	N	Mean	SD	statistic	df	p
PRE_D1	30	13.1	3			
POST_D1	30	14.3	1.87	-4.11	29	< .001

En la Tabla 5 se observa los resultados consignados en el *pretest* y *posttest* de la Valoración y expresión de las emociones propias con una diferencia de 1.2 puntos, lo que indica que existen diferencias poco significativas al finalizar la implementación del Programa “Mejorando nuestra vida”, concluyendo que el programa efectuado ayudó a mejorar esta dimensión, pero no de manera significativa.

TABLA 6  
Valoración y reconocimiento de las emociones en otros

Dimensión	N	Mean	SD	statistic	df	p
PRE_D2	30	12.1	3.03			
POST_D2	30	13.5	2.19	-5.71	29	< .001

Al comparar resultados de la Tabla 6, el *pretest* y el *posttest* de la categoría Valoración reconocimiento de las emociones en otra evidencia una diferencia de 1.4 puntos, lo que indica que existen diferencias poco significativas al culminar la instauración del Programa “Mejorando nuestra vida”, concluyendo que el programa efectuado ayudó a mejorar esta dimensión, pero no de manera significativa.

TABLA 7  
Regulación de las propias emociones

<b>Dimensión</b>	<b>N</b>	<b>Mean</b>	<b>SD</b>	<b>statistic</b>	<b>df</b>	<b>p</b>
PRE_D3	30	12.1	2.62	-7.06	29	< .001
POST_D3	30	15.3	1.62			

En la Tabla 7 se advierten lo recopilado del *pretest* y *postest* de la categoría dimensional Regulación de las propias emociones con diferencia de 3.2 puntos, lo que indica que existen diferencias significativas posterior a la instauración del Programa “Mejorando nuestra vida”, concluyendo que el programa efectuado si ayudó a mejorar esta dimensión de manera significativa en los bomberos voluntarios.

TABLA 8  
Uso de la Emoción

<b>Dimensión</b>	<b>N</b>	<b>Mean</b>	<b>SD</b>	<b>statistic</b>	<b>df</b>	<b>p</b>
PRE_D4	30	12	2.49	-6.82	29	< .001
POST_D4	30	13.9	1.91			

Al comparar resultados en la Tabla 8, circunscritos al *pretest* y *postest* de la categoría Uso de la emoción evidencia una distinción de 1.9 puntos, reflejando la existencia de divergencias de significación al culminar la instauración del Programa “Mejorando nuestra vida”, concluyendo que el programa efectuado si ayudó a mejorar esta dimensión de manera significativa en los bomberos voluntarios.

#### IV. DISCUSIÓN

El objeto principal del trabajo investigativo fue la determinación de los efectos de un Programa de Inteligencia Emocional “Mejorando nuestra vida” en un grupo de Bomberos voluntarios. Los resultados expuestos en el acápite anterior evidencian que la incidencia del programa presentó efectos de significación en la variable objeto de estudio y sus 4 factores categoriales (Valoración y expresión de las emociones propias, Valoración y reconocimiento de las emociones en otros, Regulación de las propias emociones, Uso de la emoción). Sin embargo, tuvo resultados poco significativos en las categorías Valoración y expresión de las emociones propias, valoración y reconocimiento de las emociones en otros. Ahora, se comenzará a discutir los resultados recopilados en el estudio cotejándolos con los antecedentes contenido en el marco teórico que sustenta la temática de estudio

Con respecto a la hipótesis genérica, los resultados arrojan que el programa “Mejorando nuestra vida” ostenta efectos de carácter positivo en la inteligencia emocional de un círculo de bomberos que participaron de dicho programa, (siendo  $p < 0.05$ ), reflejando que existió un incremento de significación en la variable luego de finalizado el programa; teniendo una distinción en las medias de 49.3 en el *pretest* y 57 en el *postest*. Estos resultados guardan relación a lo encontrado por Gaspar (2015), cuyos resultados demostraron que el programa PRM coadyuvó al mejoramiento de este tipo de inteligencia, logrando efectos de gran significación en el ámbito intrapersonal, interpersonal y adaptabilidad, pero no obteniendo los efectos que se esperaban en el Manejo del estrés y Estado de ánimo en general.

Con relación a hipótesis específicas, se realizará discusiones con Cooper y Sawaf (2008), mismos que mencionan que la inteligencia emocional resulta ser un aspecto netamente aplicativo cuyo progreso es impulsado de forma exponencial por centenas de estudios que enseñan a diario sobre la mejora del razonamiento. A esta referencia se le suma lo referido por Doris y Boesk (2007), quienes hablan que en la actualidad muchas corporaciones están efectuando inversiones de mayores sumas dinerarias en formar a los colaboradores en Inteligencia Emocional.

Los resultados arrojados en el estudio son similares a lo señalado por Merchán, Bermejo y Gonzales (2014), quienes demostraron que el *pre-post* del grupo control no presentó distinciones de significación ( $w=0.107$ ), en cuanto que en el grupo experimental se observó un aumento de significación en la puntuación media recopilada luego de la intervención sobre el pre-test (0.000), lo cual resultó que el programa fue eficaz y eficiente para el incremento de la inteligencia emocional de los educandos, optimizando el rango de relaciones amicales y sociales.

Por todo lo mencionado, los resultados que se han obtenido en este estudio investigativos, resultan consecuentes ante los antecedentes esgrimidos y de consonancia con el material de bibliografía objeto de revisión con relación a la variable examinada.

## **V. CONCLUSIONES**

Acorde a los objetivos formulados y a los resultados conseguidos después de diez semanas de efectuado el programa de inteligencia emocional para un grupo de bomberos voluntarios de la compañía n°134 en el Distrito de Surco en el 2018, se arribó a las consecuentes premisas concluyentes:

El grupo compuesto por quince (15) bomberos entre los 18 y 45 años de edad exhibió una mejoría de gran significación en la inteligencia emocional posterior a la terminación del programa, así mismo, después de los datos recopilados y el objeto general trazado en el estudio, permite concluir que la inteligencia emocional optimizó en un porcentaje significativo al igual que en las dos de las cuatro dimensiones de la variable (regulación de las propias emociones y uso de la emoción), mientras que las categorías de valoración y expresión de las emociones propias y valoración y reconocimiento de las emociones en los demás, tuvieron mejoría, pero no fue tan significativa.

## **VI. RECOMENDACIONES**

El programa de Inteligencia Emocional “Mejorando Nuestra Vida” si bien ha evidenciado ser eficaz y efectivo para el fomento y optimización de un círculo de destrezas, tomamos en consideración que el sujeto que opte por aplicar este programa deberá seguir las subsecuentes recomendaciones:

El programa “Mejorando Nuestra Vida”, tendrá que ser instaurado en adultos entre 20 y 60 años, clase media a baja, con mínimo grado de instrucción 3° de secundaria que los faculte a dar seguimientos a las prerrogativas e indicaciones que incorpora cada actividad empleada.

Resulta deseable que el trabajo se dé con círculo de 8 a 12 sujetos en un lugar extenso para un mejor desempeño de forma autónoma con un facilitador principal o general que brinde las instrucciones.

Para la ejecución de las sesiones, el horario óptimo se circunscribe en la noche, pues a esa hora no presenta presión relativa a dirigirse a otro escenario o lugar, o efectuar labores conexas, encontrándose integralmente centrados en el programa.

Los materiales para efectuar la actividad deberán ser, primordialmente, materiales para oficina, básicos y de hacedero manejo con el fin que no se exhiban dificultades en su manipulación, siendo factibles de ser usados de manera libre.

Al dar por concluida una sesión, es necesario perseguir un cierre o brindar un resumen de los hechos relevantes efectuados dentro de los grupos, motivándolos a trasladar a la realidad diaria los temas y contenidos abarcados desde un enfoque individual hecho por cada participante.

Es recomendable que este tipo de programa pueda ser replicado en otros perímetros de la vida diaria de la persona.

## REFERENCIAS

- Cabrera, M. (2011). *Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico de los alumnos del nivel secundario de una Institución Educativa de la Región Callao*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.
- Cázarea, Y. (1998). *Manejo Efectivo de un Grupo: El desarrollo de los Grupos hacia la Madurez y la Productividad*. DF: Trillas.
- Cooper, R. & Sawaf, A. (1998). *Inteligencia emocional aplicada al liderazgo en las organizaciones*. Bogotá, Colombia: Norma S.A.
- Curioso, F. (2009). *Influencia del Curso – Taller “Mejorando Nuestra Vida” en la Inteligencia Emocional de adultos de clase media baja del cono Norte de Lima Metropolitana*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de: [http://www.academia.edu/8122275/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-Mc\\_Grawhill-2da-Edicion](http://www.academia.edu/8122275/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-Mc_Grawhill-2da-Edicion).
- Doris, M. & Boeck, K. (2007). *Que es la inteligencia emocional, como lograr que las emociones determinen nuestro triunfo en todos los ámbitos de la vida*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=YFAleFRKwPYC&pg=PA6&lpg=PA6&dq=doris+y+boeck+2007&source=bl&ots=GXxtG4j9s4&sig=I91QdLg6ZFax2j5hdNzDslsH2mQ&hl=es-419&sa=X&ei=2KRKVfTIO8bfggSA1YHgCw&ved=0CD4Q6AEwBw#v=onepage&q=doris%20y%20boeck%202007&f=false>
- Enríquez, H. (2011). *Inteligencia Emocional Plena: Hacia un Programa de Regulación Emocional Basado en la Conciencia Plena*. Tesis para optar el grado de Doctor. Universidad de Málaga. Málaga-España.

- Fernández-Berrocal, P. & Extremera, N.(2005). *La Inteligencia Emocional y la Educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey*. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19 (3), 63-93. Recuperado en <http://www.caib.es/sacmicrofront/archivopub.do?ctrl=MCRST151ZI113769&id=113769>
- García, M. (2003).*Inteligencia Emocional: Estudiando otras perspectivas*. Recuperado de:[http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbral/v03\\_n04/a19.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbral/v03_n04/a19.pdf)
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la Inteligencia emocional*. Barcelona: España. Editorial: Kairós S.A.
- Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós S.A.
- Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional*. Buenos Aires: Javier Vergara Editor.
- Hernández, R., Fernández, C., y Batista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hewitt, N. & Moreno, J. (2013). *Estudio piloto de un programa de Intervención psicológica para el manejo de comportamientos internalizados y externalizados*. Recuperado de:<http://www.e-sanitas.edu.co/docs/Programa-Entre-Tres.pdf>.
- Merchán, I., Bermejo, M., y Gonzales, J. (2014). Eficacia de un Programa de Educación Emocional en Educación Primaria. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*. Vol 1-Nº 1, 91-99
- Ministerio de Educación (2007). *Pedagogía. Serie 2 para docentes de Secundaria*. Recuperado de: [http://sistemas02.minedu.gob.pe/archivosdes/fasc\\_ped/01\\_pedg\\_d\\_s2\\_f1.pdf](http://sistemas02.minedu.gob.pe/archivosdes/fasc_ped/01_pedg_d_s2_f1.pdf).
- Sacerio, E. (2005). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Recuperado de:<http://psicologiaorganizacionesuned.blogspot.com/2010/.../la-inte...>

- Sáenz, A. (2013). *Clima Laboral e Inteligencia Emocional en el personal Administrativo de una Empresa Distribuidora de Lima Metropolitana*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología. Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Salanova, M. (2008). *Psicología de la Salud ocupacional*. Lima: Perú. Editorial: Síntesis.
- Salovey, P. & Mayer, J. (1997). *Emotional Intelligence Imagination, Cognition*. Recuperado de: [http://www.unh.edu/emotional\\_intelligence/EI%20Assets/Reprints...EI%20Proper/EI1997MSWhatIsEI.pdf](http://www.unh.edu/emotional_intelligence/EI%20Assets/Reprints...EI%20Proper/EI1997MSWhatIsEI.pdf) salovey y mayer 1997
- Salovey, P. & Mayer, J. (1990). *Emotional Intelligence Imagination, Cognition*. Recuperado de: [http://www.unh.edu/emotional\\_intelligence/EI%20Assets/Reprints...EI%20Proper/EI1990%20Emotional%20Intelligence.pdf](http://www.unh.edu/emotional_intelligence/EI%20Assets/Reprints...EI%20Proper/EI1990%20Emotional%20Intelligence.pdf)
- Tomas, U. (2010). *El psicoasesor*. Recuperado de: <http://elpsicoasesor.com/tecnicas-de-intervencion-verbal-durante-la-entrevista/>.
- Ugarriza, N. & Pajares, L. (2005). *Evaluación de la Inteligencia emocional a través del inventario de Bar-On en una muestra de niños y adolescentes*. Recuperado de: <http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=0CDQQFjAE&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2872458.pdf&ei=zUVMVcPrJJPggwT4xYG4Ag&usg=AFQjCNFqCsVaEsljHxybBKRIFmJVOL1Ebg&bvm=bv.92765956,d.eXY>
- Ugarriza, N. (2001). *Evaluación de la Inteligencia emocional a través del inventario de Bar-On (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana*, 5. 26 – 58.
- Vargas, V. (2009). *Insight & inteligencia emocional en las ventas*. Recuperado de: [http://www.gs1pe.org/e\\_news/07\\_en\\_un\\_click\\_01.htm](http://www.gs1pe.org/e_news/07_en_un_click_01.htm)
- Merino Soto, C., Lunahuaná-Rosales, M., & Pradhan, R. K. (2016). Validación Estructural Del Wong-Law Emotional Intelligence Scale (Wleis): Estudio Preliminar En Adultos. *Liberabit*, 22(1).

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
EFECTOS DEL PROGRAMA “MEJORANDO NUESTRA VIDA” EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE UN GRUPO DE BOMBEROS DEL DISTRITO DE SURCO, LIMA 2018	<b>Pregunta General:</b> ¿Qué efectos tiene el Programa “Mejorando Nuestra Vida” en la inteligencia emocional de los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018?	<b>Objetivo General:</b> Determinar los efectos del Curso - Taller “Mejorando Nuestra Vida” en la Inteligencia Emocional de los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.	<b>Hipótesis General:</b> <b>H0:</b> El Programa “Mejorando Nuestra Vida” no influye significativamente en el incremento de la Inteligencia Emocional de los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018. <b>H1:</b> El Programa “Mejorando Nuestra Vida” influye significativamente en el incremento de la Inteligencia Emocional de los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.	<b>Variable:</b> Inteligencia Emocional <b>Dimensiones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración y expresión de las emociones propias</li> <li>• Valoración y reconocimiento de las emociones en otros.</li> <li>• Regulación de las propias emociones.</li> </ul>	<b>Tipo y nivel:</b> El tipo de investigación es Cuasi Experimental, debido a que se determinará el efecto de la variable independiente “Programa Mejorando Nuestra Vida” en la variable dependiente “Inteligencia Emocional” en grupos intactos, el cual se realizará mediante técnicas grupales.
	<b>Pregunta Específica 01:</b> ¿Qué efectos tiene el Programa “Mejorando Nuestra Vida” en el componente Intrapersonal de los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2015?	<b>Objetivo Específico 01:</b> Determinar los efectos del componente Intrapersonal en los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.	<b>Hipótesis Específica 01:</b> <b>H0:</b> No existe un incremento significativo Post –Test en el Cociente Intelectual Emocional del Componente Intrapersonal de los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018. <b>H1:</b> Existe un incremento significativo Post –Test en el Cociente Intelectual Emocional del Componente Intrapersonal de		

---

los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

- Uso de la emoción.

El diseño de la investigación es de tipo Cuasi Experimental, Pre y Post Test, con Grupo Control.

Es transversal porque el proceso de recolección de datos se dará en un momento único.

**Población:**

Para la presente investigación la población está conformada por 280 Bomberos Voluntarios varones y mujeres de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 Santiago Apóstol, cuyas edades fluctúan entre los 18

**Pregunta Específica 02:**

¿Qué efectos tiene el Programa “Mejorando Nuestra Vida” en el componente Interpersonal de los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018?

**Objetivo Específica 02:**

Determinar los efectos del componente Interpersonal en los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

**Hipótesis Específica 02:**

**H0:** No existe un incremento significativo Post –Test en el Cociente Intelectual Emocional del Componente Interpersonal de los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

**H1:** Existe un incremento significativo Post –Test en el Cociente Intelectual Emocional del Componente Interpersonal de los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

**Pregunta Específica 03:**

¿Qué efectos tiene el Programa “Mejorando Nuestra Vida” en el componente de Adaptabilidad de los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018?

**Objetivo Específica 03:**

Determinar los efectos del componente de Adaptabilidad en los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

**Hipótesis Específica 03:**

**H0:** No existe un incremento significativo Post –Test en el Cociente Intelectual Emocional del Componente Adaptación de los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

**H1:** Existe un incremento significativo Post –Test en el Cociente Intelectual Emocional del Componente Adaptación de los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.

**Pregunta Específica 04:**

**Objetivo Específica 04:**

**Hipótesis Específica 04:**

<p>¿Qué efectos tiene el Programa “Mejorando Nuestra Vida” en el componente Manejo del estrés de los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018?</p>	<p>Determinar los efectos del componente Manejo del Estrés en los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.</p>	<p><b>H0:</b> No existe un incremento significativo Post –Test en el Cociente Intelectual Emocional del Componente Manejo del Estrés de los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.</p> <p><b>H1:</b> Existe un incremento significativo Post –Test en el Cociente Intelectual Emocional del Componente Manejo del Estrés de los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.</p>	<p>y 45 años aproximadamente.</p>
<p><b>Pregunta Específica 05:</b></p>	<p><b>Objetivo Específica 05:</b></p>	<p><b>Hipótesis Específica 05:</b></p>	<p><b>Instrumento:</b></p> <p><b>Escala de la Inteligencia Emocional de Wong y Law.</b></p>
<p>¿Qué efectos tiene el Programa “Mejorando Nuestra Vida” en el componente Estado de ánimo de los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018?</p>	<p>Determinar los efectos del componente Estado de Ánimo General en los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.</p>	<p><b>H0:</b> No existe un incremento significativo Post –Test en el Cociente Intelectual Emocional del Componente Estado de Ánimo General de los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.</p> <p><b>H1:</b> Existe un incremento significativo Post –Test en el Cociente Intelectual Emocional del Componente Estado de Ánimo General de los Bomberos de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 del Distrito de Surco en el año 2018.</p>	<p><b>Técnica de Análisis de datos</b></p>

### ANEXO 3

#### PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL “MEJORANDO NUESTRA VIDA”

##### SESIÓN 01: EL ENCUENTRO INICIAL: CONOZCAMOS NUESTRO GRUPO

**Responsable:** Silvia Mormontoy Medina

**Objetivo General:** Crear un ambiente de confianza y unidad en los grupos de trabajo, a fin de facilitar la ulterior implementación del programa en sí.

Actividad	Objetivos Específicos	Materiales	Metodología	Duración
Presentación inicial de la responsable y del Plan de Trabajo.	Conocer Equipo, sus objetivos y forma de trabajo. Motivar a los asistentes.	Ninguno	La responsable del taller da la bienvenida a los asistentes, da a conocer el horario, los objetivos y metas esperadas, así como la forma de trabajo, asimismo, los motiva para una participación activa.	5 minutos
Dinámica Inicial: El cartero	Liberar la tensión de los asistentes. Formar subgrupos de trabajo.	1 sobre y 1 papel con nombre de facilitadores por grupo.	Se pide a los participantes colocarse en el centro del local y se les indica que llegará un cartero a dejar una carta para algunos y quienes presenten las características indicadas en la carta deben ubicarse en los lugares donde les pida el cartero. Así se armarán los grupos, primero como práctica dirá “traigo una carta para los que traigan jean”, pero luego será la actividad real, agrupando de acuerdo a las características de la población hasta que sean lo más homogéneos posibles, e indicar no abrir los sobres aun.	10 minutos
Asignación de los facilitadores	Ubicar a los facilitadores en cada uno de los subgrupos	Material anterior	Se indica no abrir los sobres aún y nombrar un secretario por grupo. Luego de esto ellos deben abrir los sobres y llamar a quienes serán sus facilitadores a lo largo del taller.	5 minutos
Dinámica Rompehielo: La rima	Identificar a los miembros del grupo. Liberar la tensión del grupo.	Ninguno	Ubicados todos en sus lugares, la responsable pide que en cada grupo se presenten tanto los facilitadores así como sus miembros, pero haciendo rima con sus apellidos. Por ejemplo, “Hola a todos soy Silvia Mormontoy Medina, la que se rasca la barriga.	5 minutos
Dinámica de presentación: “Busco gente que..”	Conocer a los miembros del grupo, en especial sus motivaciones. Cohesionar al grupo a partir de sus semejanzas.	Ninguno	Deberán indicar su nombre, edad, trabajo y lo que espera del taller. Al finalizar esto deberá decir que hobby tiene, y si es leer literatura, por ejemplo, deberá terminar su exposición diciendo: “Busco gente que le guste la literatura” a lo cual quienes tengan este hobby deben levantar la mano. Concluida la participación de todos, se debe pedir a cada miembro indicar a quienes les gustan determinadas actividades. Por ejemplo, Juan, dime ¿A quiénes les gusta la literatura?	Explicar: 3 minutos. Desarrollo: 17 minutos
Entrevista en pareja: Preguntas indiscretas	Reconocer rasgos peculiares de cada miembro del grupo. Crear confianza grupal.	Un papelito por participante	Se señala que al presentarse se han dicho cosas muy generales acerca de uno, así que para conocernos más en profundidad cada miembro deberá recoger un papelito el cual contiene una pregunta que deberá hacer a su compañero de la derecha, así hasta completar el grupo.	15 minutos

Dinámica grupal: Nuestra Identidad	Cohesionar al grupo con el establecimiento de símbolos y lemas distintivos	1 cartulina, plumón, papel por grupo	Se indica que luego de conocerse, han de ponerse de acuerdo en cuáles serán los rasgos distintivos de su grupo y para ello deben señalar cuál será el símbolo y el lema que representen al grupo a partir de esos rasgos en común. Se debe fomentar la participación de todo el grupo para llegar a consensos que se plasmen en el material entregado.	15 minutos
Presentación grupal	Conocer cuál es la identidad de cada uno de los subgrupos en el taller	Material anterior	La responsable invita a los secretarios a cada grupo a acercarse con su cartulina y presentar a su grupo, señalando porque escogieron ese lema y ese símbolo. Cada grupo tiene máximo 2 minutos para su presentación. Al finalizar, la responsable integra los aportes hechos por los grupos.	15 minutos
Compartir grupal	Analizar las dificultades y ventajas al conocer nuevas personas.	Ninguno	Se invita a cada miembro a señalar si ha sido fácil o no darse a conocer a los demás miembros del grupo, qué dificultades encuentran para relacionarse, y de allí para establecer una buena amistad, qué deben encontrar en el otro. Al final los facilitadores integran los aportes de los miembros.	30 minutos
Palabras finales	Cerrar la primera sesión Invitar para la próxima.	Ninguno	La responsable agradece la asistencia y participación de los miembros y los invita a seguir interviniendo activamente en todas las sesiones que dure el taller.	5 minutos

## SESIÓN 02: OPTIMISMO A TODA PRUEBA

**Responsable:** Silvia Mormontoy Medina

**Objetivo General:** Desarrollar una visión optimista y un sentido positivo que de la vida que permita darle valor a nuestra existencia aún en situaciones críticas.

Actividad	Objetivos Específicos	Materiales	Metodología	Duración
Bienvenida por parte de la responsable.	Conocer los objetivos Motivar a los asistentes	Ninguno	La responsable da la bienvenida a la segunda sesión e invita a los asistentes a participar de forma más dinámica y activa posible durante el proceso.	5 minutos
Dinámica Rompehielo: Canasta Revuelta	Estimar el grado de conocimiento entre los participantes. Liberar la tensión.	Ninguno	Se indica que todos compradores que llegan al mercado que traen frutas, para lo cual el compañero de la izquierda será la manzana y el de la derecha, el plátano. En cada grupo se preguntará a cada uno, por ejemplo, ¿Cuál es tu manzana? y debe responder con el nombre del compañero de la izquierda.	5 minutos
Dinámica Collages: Juan, el Alpinista (Parte I)	Conocer el grado de optimismo de los asistentes y permitir el autoanálisis de actitudes pesimistas como la “desesperanza aprendida” y trazar estrategias cognitivas de cambio.	1 copia del Alpinista por grupo, ½ papel y lapicero por asistente.	La copia de Juan, el Alpinista se ponen al centro del grupo reunido en círculo y se procede a invitarlos a elaborar en silencio una historia sobre la aventura de Juan en esa montaña. Su elaboración dura 5 minutos, es individual y libre. Luego se comparte individualmente e indaga sobre si esa trama ocurre en la realidad, si llega o no a la meta, qué obstáculos se han presentado y cómo se siente Juan. Al final, se integra la información indicando que aunque la historia sea de manera indirecta nos deja un aprendizaje o un cambio necesario.	Elaborar: 5 minutos Compartir: 20 minutos Integrar: 5 minutos
Collages: Retratos de un Mundo Triste	Lograr sacar beneficios de una historia triste, recordando que una crisis es una oportunidad de cambio y desarrollo.	1 papelito por asistente	Cada miembro recibe un papelito en el cual se señala un hecho público que fue triste o trágico que afectó la vida nuestro país o del mundo, y a partir del mismo se pide sacar la enseñanza o algo que de forma directa o indirecta nos deje un aprendizaje o un cambio necesario.	15 minutos
Dinámica: “Tuve que ser optimista cuando...”	Reevaluar las experiencias negativas del pasado revalorando nuestro optimismo y entereza para afrontarlas.	1 hoja con la frase indicada por grupo	Se coloca en el centro del grupo el papel con la frase “Tuve que ser optimista cuando...”, para lo cual se invita a cada uno a completar esta oración a partir de su historia personal. Se comparte e integra al final recordando que a pesar de la tristeza vivida, hubo alguien (Dios, ellos mismos, los que amaban, etc.) y algo (su optimismo) que les ayudó a superar eso para compartir esa vivencia este día.	Compartir: 3 minutos. Integrar: 5 minutos
Canción: La vida sigue igual.	Motivar mediante una canción que resume el tema.	Laptop	Se indica a todos los participantes ponerse en círculo, abrazándose para compartir la canción de Julio Iglesias, que resume el valor del optimismo.	5 minutos
Dinámica Collages: Juan, el Alpinista (Parte II)	Propiciar una visión individual y grupal optimista de la vida, reorientando nuestro pensamiento hacia un sentido positivo.	1 copia del Alpinista y ½ papel por grupo	La responsable señala que así como tratamos de ser optimistas en nuestras vidas, debemos ayudar a “Juan, el Alpinista” a que su vida sea lo más feliz posible logrando sus metas. Para ello se devuelve la copia del alpinista a fin de que ahora en grupo armen la historia de la forma más optimista posible, la exponen y al final se integra resaltando lo positivo de cada exposición.	Elaboran: 5 minutos Exponen e Integra: 20 minutos
Palabras finales	Cerrar la segunda sesión. Invitar para la próxima sesión	Ninguno	La responsable agradece la asistencia y participación de los miembros y los invita a seguir haciéndolo en las siguientes sesiones.	5 minutos

### SESIÓN 03: RECONSTRUYENDO NUESTRO PLAN DE VIDA

**Responsable:** Silvia Mormontoy Medina

**Objetivo General:** Sensibilizar a los participantes en la necesidad de reconstruir su plan existencial en función de la visión y el sentido optimista que le den a sus vidas, con objetivos a corto, mediano y largo plazo.

Actividad	Objetivos Específicos	Materiales	Metodología	Duración
Bienvenida por parte de la responsable.	Conocer los objetivos Motivar a los asistentes	Ninguno	La responsable da la bienvenida a la segunda tercera e invita a los asistentes a participar de forma más dinámica y activa posible durante el proceso.	5 minutos
Dinámica: Yo en el presente	Introducir en el tema Hacer un balance del desarrollo personal hasta la actualidad.	1 hoja bond, lapicero por asistente	La responsable indica doblar la hoja en 4 partes y colocar en el primer cuarto la frase: “Lo deseé, lo tuve, pero lo perdí” y finalmente: “Lo deseo, pero no he hecho nada o muy poco por tenerlo”. Se da 2 minutos para trabajar cada rubro en silencio. Al final se comparte e integra la información, recordando que sólo depende de nosotros obtener lo que deseamos en la vida.	Desarrollo: 10 minutos Compartir: 20 minutos Integrar: 5 minutos
Dinámica: El Epitafio	Proyectar un plan de vida optimista y realista para el futuro.	½ hoja de papel con dibujo de lápida y un lapicero por asistente	Se pide a cada persona imaginar que escribirían sus familiares y amigos más cercanos en su epitafio cuando mueran, cómo los recordarían, qué metas logró y todo lo que piensan y quisieran que digan de él (ella). Posteriormente se procede a compartir en los subgrupos preguntando qué están haciendo por alcanzar ello. Finalmente se integra recalcando que sólo trascenderemos si nos esforzamos por cumplir nuestras metas.	Desarrollo: 5 minutos Compartir: 30 minutos Integrar: 5 minutos
Dinámica Vivencial: La Semillita	Vivenciar la necesidad de dar un nuevo inicio a la vida con la ayuda de quienes amamos.	Incienso Aromático	Sin luces, la responsable indicará a los participantes estar en parejas, uno de los cuales debe ponerse en el suelo en posición de semilla mientras el otro está de pie. Mediante la indicación del responsable logra ir saliendo a la vida con ayuda de su compañero, el cual al final (pararse) le da un abrazo. Una vez terminado, se procede con el que estuvo de pie, de forma análoga, pero invirtiendo los papeles. Finalmente se comparte e integra en los subgrupos, motivando al cambio de vida de los asistentes que les permita mejorar como personas en sus familias y su comunidad.	Desarrollo: 10 minutos Compartir: 20 minutos Integrar: 5 minutos
El abrazo del Redescubrimiento Personal	Compenetrar al grupo y motivarlos a alcanzar el plan de vida que se han trazado.	Ninguno	Como todo cambio trae consigo una esperanza por un futuro mejor, en el inicio de esta nueva vida y del redescubrimiento personal, se pide a todos los asistentes animarse dándose un fuerte abrazo.	5 minutos
Palabras finales	Cerrar la tercera sesión. Invitar para la próxima sesión	Ninguno	La responsable agradece la asistencia y participación de los miembros y los invita a seguir haciéndolo en las siguientes sesiones.	5 minutos

### SESIÓN 04: NUESTRAS RELACIONES INTERPERSONALES

**Responsable:** Silvia Mormontoy Medina

**Objetivo General:** Clarificar nuestra idea de familia a partir de una versión legal – teórica, y con apoyo de las técnicas de grupo, descubrir cómo es nuestra dinámica familiar para mejorarla.

Actividad	Objetivos Específicos	Materiales	Metodología	Duración
Bienvenida por parte de la responsable.	Conocer los objetivos Motivar a los asistentes	Papelógrafo del Tema	La responsable da la bienvenida a la cuarta sesión y expone de manera clara y simple el tema a tratarse y motiva a los asistentes para participar activamente.	5 minutos
Dinámica grupal: ¿Somos parte de algo?	Descubrir la importancia de formar parte de una familia. Reconocer a la unidad familiar como defensa ante las presiones externas.	Ninguno	Se indica que en cada subgrupo seleccionen 2 participantes para una tarea especial, de preferencia los más fuertes físicamente. Seguidamente cada subgrupo sin los dos miembros seleccionados tiene que formar un círculo fuertemente unido de los brazos. Los dos seleccionados deben tratar de ingresar al subgrupo a toda costa. Se da 3 minutos, luego del cual se comparte la experiencia en los subgrupos, destacando la importancia de la unidad familiar para superar los problemas que quieren ingresar en ella, y a su vez la necesidad de “Ser parte de algo” en la Sociedad, el cual comienza en el núcleo familiar.	Desarrollo: 5 minutos Compartir: 25 minutos Integrar: 5 minutos
Dinámica grupal: Nuestros deberes y Derechos	Identificar cuáles son los deberes y derechos que tienen cada uno de los miembros en el núcleo familiar.	2 papelógrafos y 2 plumones gruesos por subgrupo	Se pide a cada subgrupo realizar 2 papelógrafos: En uno de ellos deben señalar cuáles son nuestros deberes en el hogar y en otro cuáles son nuestros derechos, para esto tienen 10 minutos. Seguidamente proceden exponer en plenario lo trabajado por subgrupo. Terminada las exposiciones, se comparte en cada subgrupo todos los aportes dados y se resalta la importancia de que cada miembro en la familia desde su espacio contribuya al desarrollo de los demás por vocación y no por obligación.	Desarrollo: 10 minutos Exponer: 15 minutos Compartir: 10 minutos
Mesa Redonda: La Familia en el Mundo Actual	Conceptualizar y analizar la situación actual de la familia en la sociedad.	1 papelógrafo por tema	Se agrupa a todos los participantes en semicírculo, sin mesas ni nada que obstruya el ambiente antes de iniciar esta actividad. A continuación, la responsable hará una exposición teórica y análisis sobre los siguientes temas relacionado a la familia en el mundo y en el Perú actual: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición, Tipos y Situación Legal de la Familia en la Sociedad.</li> <li>• La Familia en crisis (de valores, económica, social, etc.).</li> <li>• La Problemática y Dinámica Familiar Actual (Estrés, violencia, trabajo, etc.).</li> <li>• La Familia como ente de cambio y desarrollo social.</li> </ul>	Exponer: 40 minutos  (10 minutos por tema)
Mesa Redonda: Preguntas y Respuestas	Responder a las interrogantes planteadas por los asistentes sobre la familia y su importancia social.	1 papelito en blanco y un lapicero por asistente	Terminada la exposición anterior, se mantiene en semicírculo a los participantes y se les proporciona papelitos para que realicen las preguntas que estimen pertinentes sobre los temas abordados. Estas son absueltas por la responsable. Una vez que se respondió las dudas, se hace un breve resumen a manera de conclusión, además de motivarlos para que las familias de los asistentes superen con optimismo todo el entorno desfavorable que rodea a sus hogares.	Preguntar: 10 minutos Cierre: 5 minutos
Reflexiones finales	Cerrar el tema mediante una conclusión y motivar a su próxima asistencia	Ninguno	Resumen final a manera de conclusión por parte de la responsable que concluya reafirmando lo vivenciado en las dinámicas y motivarlos para la quinta sesión del Programa.	5 minutos

## SESIÓN 05: REVISANDO LAS DIRECTRICES DE NUESTRA VIDA

**Responsable:** Silvia Mormontoy Medina

**Objetivo General:** Reconocer los valores sobre los cuales se cimienta nuestra existencia, y adecuarlos al plan de vida optimista que nos hemos trazado.

Actividad	Objetivos Específicos	Materiales	Metodología	Duración
Bienvenida por parte de la responsable.	Conocer los objetivos Motivar a los asistentes	Ninguno	La responsable da la bienvenida a la segunda tercera e invita a los asistentes a participar de forma más dinámica y activa posible durante el proceso.	5 minutos
Lluvia de Ideas	Nombrar los principales valores de convivencia.	Ninguno	La responsable pide que cada grupo a través de un miembro mencione un valor, hasta formar una lista extensa, visible para todos.	5 minutos
Estudio de Caso: La Historia de Marlene	Reconocer que los valores están presentes en cada uno de nuestros comportamientos. Analizar los valores proyectados por los asistentes.	1 copia de la Historia de Marlene por grupo	Se entrega a cada grupo la Historia de Marlene. Se les da un tiempo para leerla, y luego, y luego se les pide a analizar qué valores caracterizan a cada personaje y cuál de ellos le simpatiza más. Luego de compartir, se integra la información recordando que tras cada conducta hay uno o más valores que nos ayudan a entenderlo y justificarlo, y que cada personaje tiene algo de positivo en apariencia pero que en el fondo les falta valores más sólidos en sus comportamientos.	Lectura: 5 minutos Compartir: 25 minutos Integrar: 5 minutos
Dinámica Collages: ¿Buenos Modelos de Vida?	Revisar si los modelos o personalidades actuales constituyen un buen marco referencial de valores. Analizar la influencia de estos modelos.	30 fotos de personalidades actuales por grupo	Se coloca en el centro de cada grupo los recortes de los personajes más significativos a nivel nacional y mundial. Se les pide escoger cuál de ellos les parece que más influencia genera en la sociedad (incluso en ellos), y analizar qué valores tiene ese personaje, qué de positivo se observa en él (la) y qué de negativo. Al final se integra la información recordando que hemos de ser conscientes que estos modelos no son perfectos, hemos de rescatar lo positivo de ellos, pero debemos formar eso cada uno según nuestra propia identidad.	Compartir: 25 minutos Integrar: 5 minutos
Vivencia Personal	Conocer la experiencia de la ponente en el tema	Ninguno	La responsable señala cómo fue educada en valores y qué dificultades encontró al tratar de vivir de acuerdo a los mismos.	10 minutos
Dinámica Personal: Reconociendo Nuestros Valores	Concientizar sobre los valores que rigen sus vidas, su influencia, ventajas y desventajas. Orientar a los asistentes a adoptar valores coherentes al plan de vida trazado.	Media hoja de papel bond por asistente	Se entrega el material a cada asistente y se le pide ver al frente y tomándose unos minutos para su análisis, consignar cuáles son los tres principales valores que definirían su manera de ser. Luego se comparte y se les pide analizar cuáles serían los valores que les faltan para ser mejores. Al final se integra la información recordando que el valor fundamental es el Amor, pues integra a los otros y nos ayuda a ser mejores y ayuda a hacer mejores a quienes no rodean.	Desarrollo: 5 minutos Compartir: 35 minutos Integrar: 5 minutos
Palabras finales	Cerrar la quinta sesión. Invitar para la próxima sesión	Ninguno	La responsable agradece la asistencia y participación de los miembros y los invita a seguir haciéndolo en las siguientes sesiones.	5 minutos

## SESIÓN 06: NUESTRA IMAGEN PERSONAL EN INTEGRIDAD

**Responsable:** Silvia Mormontoy Medina

**Objetivo General:** Redescubrir lo positivo de nuestra imagen personal en todos los niveles: Físico, intelectual, de personalidad, interpersonal, ético y en otros aspectos que los participantes sugieran, con el fin de incrementar nuestro Autoconocimiento y con ello desarrollar una sólida Autoestima.

Actividad	Objetivos Específicos	Materiales	Metodología	Duración
Bienvenida por parte de la responsable.	Conocer los objetivos Motivar a los asistentes	Ninguno	La responsable da la bienvenida a la segunda tercera e invita a los asistentes a participar de forma más dinámica y activa posible durante el proceso.	5 minutos
Dinámica: "Si yo fuese..."	Introducir en el tema. Descubrir aspectos poco analizados de la autoestima de los asistentes.	Papelito con la frase "Si yo fuese.." por asistente	Cada participante saca de una bolsa un papelito con la frase "Si yo fuese..." y tiene que completarla según su parecer. A ello inmediatamente se procede a interrogar el por qué dio esa respuesta, como así eso se expresa en su forma de ser, y qué aspectos positivos le reporta. Se integra recogiendo lo positivo de las intervenciones.	Desarrollo: 20 minutos Integrar: 5 minutos
Dinámica: "Mis fortalezas"	Reconocer nuestras fortalezas personales en todos sus niveles, a través de la retroalimentación hecha por el grupo.	Medio papel lapicero y cinta maskintape por asistente	Se pide a los asistentes escribir en cada media hoja las cualidades tanto físicas, intelectuales emocionales, sociales, espirituales y morales que crean tener, consignarlas en las hojas y pegársela en la espalda. Luego se pide caminar por el ambiente por unos 10 minutos a lo cual los demás han de marcar con un palote si esas cualidades están presentes en él (ella) y de ser posible considerar otras que en este tiempo han ido descubriendo de él (ella) en el taller. Posteriormente se pide leer lo que han consignado, cuántos palotes del grupo han obtenido en cada cualidad y cuántas nuevas han sido escritas por los demás. Se comparte, preguntando que sienten al volver a leer su papel, al final se integra reafirmando sus características positivas e impulsándolos a desarrollarlas.	Escribir: 5 minutos Desarrollo: 10 minutos Compartir: 30 minutos Integrar: 5 minutos
Entrevista en Parejas: Reportaje Relámpago	Descubrir y reconocer las cualidades existentes en los demás. Cohesionar al grupo.	Ninguno	Se pide en cada subgrupo armar parejas, en especial con una persona con la cual poco hayan podido conversar durante el taller. Seguidamente se pide entrevistarla, haciéndole las preguntas que cree le permitirán conocerlo (a) mejor. Luego se comparte en grupos, cada uno presentando al otro y qué cosas positivas a partir de esta breve conversación pudieron encontrar. Al final se integra indicando que cada persona tiene cualidades las cuales hemos de encontrarlas y decírselas en el contacto que mantengamos con ellas.	Entrevista: 10 minutos (5 c/u) Compartir: 25 minutos Integrar: 5 minutos
Palabras finales	Cerrar la sexta sesión. Invitar para la próxima sesión	Ninguno	La responsable agradece la asistencia y participación de los miembros y los invita a seguir haciéndolo en las siguientes sesiones.	5 minutos

## SESIÓN 07: REVISANDO NUESTRA FORMA DE COMUNICACIÓN

**Responsable:** Silvia Mormontoy Medina

**Objetivo General:** Ayudar a los asistentes a tomar conciencia de las actitudes personales implicadas en su proceso de comunicación con los demás, haciendo énfasis en la comunicación no verbal, el asertividad y la necesidad de empatía.

Actividad	Objetivos Específicos	Materiales	Metodología	Duración
Bienvenida por parte de la Responsable.	Conocer los objetivos Motivar a los asistentes	Ninguno	La responsable da la bienvenida a la segunda tercera e invita a los asistentes a participar de forma más dinámica y activa posible durante el proceso.	5 minutos
Dinámica Introdutoria: El Anuncio	Concientizar sobre la influencia de los ruidos (distorsiones) en nuestra comunicación.	1 texto "El Anuncio", un papel y lapicero por grupo	La responsable pide a todos los asistentes salir menos uno por cada subgrupo, a ese participante, el responsable le leerá el texto "El Anuncio", pidiéndole que se concentre y recuerde todo lo posible para comunicarlo a los demás. Una vez terminada la lectura procede a ingresar otro miembro y el primero le comunica lo escuchado, así pasan uno por uno hasta terminar con todos los del grupo. El último recién escribe lo que le han comunicado y se compara con el texto original. Se comparte en cada subgrupo cómo se fue distorsionando la información, que pasó, qué "ruidos" estuvieron presentes. Al final se integra recordando que en nuestra comunicación hay diversos factores que impiden comprender el contenido en profundidad so no los controlamos como se debe.	Explicar: 5 minutos Desarrollo: 10 minutos Compartir: 20 minutos Integrar: 5 minutos
Exposición: la comunicación	Analizar los componentes de la comunicación y el proceso implicado en el mismo.	Papelógrafo y plumones	La responsable resume el proceso de la comunicación a partir de los factores presentes, pero en todos estos analiza "ruidos" que afectan y distorsionan la comunicación, haciendo un énfasis en la necesidad de controlar estas deficiencias, para lograr mejores relaciones con quienes nos rodean.	5 minutos
Dinámica grupal: Actitudes Comunicativas	Sensibilizar a los participantes sobre la importancia de nuestras actitudes presentes en la comunicación. Vivenciar el principal problema de comunicación a partir de los "ruidos" presentes en el receptor. Experimentar y observar las reacciones emocionales nocivas cuando la comunicación es inadecuada.	Ninguno	La responsable pide que cada grupo se divida en 3 subgrupos, contando 1, 2, 3, y agrupándose por números. Se pide salir a quienes tienen los números 2 y 3, formando entre ellos dos subgrupos. A los que se quedan en el salón se les indica que primero vendrán los números 2, deben conversar con ellos, siguiéndoles la corriente y dándoles la razón en todo (actitud pasiva). A los de afuera se les indica ingresar y contar sobre cómo son ellos en los grupos que asisten. Inicialmente ingresan los del segundo grupo, luego de practicar lo indicado por 5 minutos, la responsable pide que ahora los del grupo 1 adopten una actitud agresiva mientras los del grupo 2 una actitud pasiva para recibir al grupo 3. Estos ingresan y se procede a la práctica de la forma antes indicada. Al final se pide compartir en cada subgrupo qué les pareció la experiencia y se integra recordando que la comunicación para ser efectiva tiene que estar en punto medio entre pasivo y agresivo. Esto es ser asertivo.	Explicar: 5 minutos Desarrollo: 1era parte: 5 minutos 2da parte: 5 minutos Compartir: 25 minutos Integrar: 5 minutos
Palabras finales	Cerrar la séptima sesión. Invitar para la próxima sesión	Ninguno	La responsable agradece la asistencia y participación de los miembros y los invita a seguir haciéndolo en las siguientes sesiones.	5 minutos

## SESIÓN 08: ACERTANDO EN LAS DECISIONES QUE TOMAMOS

**Responsable:** Silvia Mormontoy Medina

**Objetivo General:** Concientizar a los asistentes sobre la importancia de considerar todos los aspectos o las principales aristas que están presentes en un problema, a fin de optar por las mejores decisiones que se nos presenten.

Actividad	Objetivos Específicos	Materiales	Metodología	Duración
Bienvenida por parte de la responsable.	Conocer los objetivos Motivar a los asistentes	Ninguno	La responsable da la bienvenida a la segunda tercera e invita a los asistentes a participar de forma más dinámica y activa posible durante el proceso.	5 minutos
Dinámica grupal: Gane cuanto pueda	Vivenciar sobre un proceso de toma de decisiones bajo presión y poca información. Lograr desarrollar mecanismos para unificar las decisiones del grupo. Determinar el grado de cohesión grupal.	100 recortes con el número 1, 20 papelitos con "Rojo" "Negro" y uno A3 con las reglas del juego	La responsable indica a los subgrupos determinar y ubicar la participación de solo 5 de sus miembros para un juego. Determinado esto, se les entrega una cantidad de papelitos con el número 1, y se les dice que todos ingresan a una apuesta donde ganarán cuanto puedan. El responsable indica que hará de Banco y que para jugar el participante de cada grupo debe levantar uno de los papeles que indica su opción "Rojo" o "Negro" para jugar. No podrán hablar entre sí, salvo al terminar la tercera rueda, para la quinta podrán hablar entre ellos y quienes no juegan lo harán con sus similares del otro grupo, ese dialogo solo es de un minuto. Al dar todos en la primera ronda su opción (Rojo o Negro), y según las reglas, el Banco indica el importe de ganancia y pérdida por grupo. Así sigue el juego con esas reglas por los 5 pasajes que toma el juego. Al finalizar se cuenta el monto obtenido por grupo, se ve quién ganó, y se comparte que sintieron al tomar decisiones tan precipitadas, que faltó para poder ganar y qué piensan de quienes ganaron y dejaron a otros en bancarota. Se integra retroalimentando la participación de cada asistente en el juego.	Explicar: 5 minutos Desarrollo: 15 minutos Compartir: 20 minutos Integrar: 5 minutos
Dinámica grupal: El Refugio Nuclear	Analizar en detalle una situación extrema y someterla a decisiones que permitan optar por la mejor solución al caso.	1 caso el Refugio Nuclear por grupo. Un rol por asistente	A cada grupo se entrega el texto "El Refugio Nuclear". Luego de leerlo, cada miembro saca un papel y tiene que ubicarse en el lugar del personaje asignado y defender porque tendría que seguir viviendo o no. Se comparte y se pide que al final en grupo tomen la decisión de eliminar a 3 miembros del refugio. Después de haber tomado la decisión, se pide la opinión de éstos, cómo se sintieron. Se integra recordando que toda decisión trae beneficios y costos, los cuales debemos evaluar antes de optar por cualquier salida.	Desarrollo: 15 minutos Compartir: 20 minutos Integrar: 5 minutos
Compartir grupal	Analizar la forma cómo tomamos decisiones constantemente.	Ninguno	Los participantes expresan cómo afrontaron decisiones que afectaron sus vidas. Se les orienta a tomar en cuenta la mayor cantidad de información posible y analizar los costos y beneficios antes de optar por una solución.	30 minutos
Palabras finales	Cerrar la octava sesión. Invitar para la próxima sesión	Ninguno	La responsable agradece la asistencia y participación de los miembros y los invita a seguir haciéndolo en las siguientes sesiones.	5 minutos

### SESIÓN 09: RESOLVIENDO LOS PROBLEMAS DE LA VIDA DIARIA

**Responsable:** Silvia Mormontoy Medina

**Objetivo General:** Concientizar a los participantes que todo problema o conflicto es una oportunidad para el cambio y desarrollo personal

Actividad	Objetivos Específicos	Materiales	Metodología	Duración
Bienvenida por parte de la responsable.	Conocer los objetivos Motivar a los asistentes	Ninguno	La responsable da la bienvenida a la segunda tercera e invita a los asistentes a participar de forma más dinámica y activa posible durante el proceso.	5 minutos
Dinámica grupal: Perdidos en la Luna	Comprender que cada problema tiene soluciones particulares las cuales hemos de analizar antes de abordarlos.	1 texto de "Perdidos en la Luna", y ½ papel por grupo	Se proporciona a cada subgrupo el texto "Perdidos en la Luna" y un papel donde deben registrar los elementos que les son indispensables para sobrevivir en dicho satélite. Luego de analizar la situación se pide leer la lista de los 8 elementos básicos de los 15 dados. Se comparte y pregunta el porqué de la elección de dichos elementos, si están conformes con las soluciones, finalmente se integra recalcando que cada problema exige un abordaje diferente para su solución.	Desarrollo: 10 minutos Compartir: 20 minutos Integrar: 5 minutos
Rolling Player: Situaciones Problemas en el Hogar	Vivenciar las principales situaciones que son motivos de conflicto en el hogar. Lograr la catarsis de situaciones reprimidas en la vida familiar. Plantear soluciones creativas a las mismas.	Ninguno	Se indica que en la realidad existen diversos problemas o conflictos que afectan a nuestras familias. Deben representarlos hasta presentar el problema en toda su magnitud, pero no resolverlo. Inmediatamente otro grupo completa la representación dándole una solución al caso. Una vez representados todos los casos se comparte en subgrupos, si las soluciones darían, cuán frecuentes son estos problemas en sus realidades. Al final se integra recordando que siempre existirán problemas y que éstos son los verdaderos impulsores de cambios radicales e indispensables en nuestras familias y en la comunidad.	Preparación: 5 minutos Representar: 25 minutos (3 min por grupo) Compartir: 20 minutos Integrar: 5 minutos
Compartir grupal	Reconocer nuestras estrategias de resolución de problemas. Adoptar una actitud de abordaje creativa a los conflictos.	Ninguno	La responsable recuerda que debemos analizar si depende de nosotros o no superar determinados conflictos. A partir de ello hemos de compartir los problemas comunes que se presentan en cada hogar, cómo los superan o no y orientar con la ayuda de los demás a encontrar nuevas formas de solucionarlos, de forma creativa y analizando aspectos que antes no considerábamos en su abordaje.	Compartir: 20 minutos Integrar: 5 minutos
Palabras finales	Cerrar la novena sesión. Invitar para la próxima sesión	Ninguno	La responsable agradece la asistencia y participación de los miembros y los invita a seguir haciéndolo en las siguientes sesiones.	5 minutos

## SESIÓN 10: COMPROMETIDOS PARA TRABAJAR POR UN FUTURO MEJOR

**Responsable:** Silvia Mormontoy Medina

**Objetivo General:** Sensibilizar y comprometer a todos los asistentes a solucionar sus problemas cotidianos catalogados como simples, pero que afectan nuestra vida personal y familiar en conjunto, favoreciendo un cierre optimista de Programa a través de la integración de los aportes hechos en todas las sesiones previas.

Actividad	Objetivos Específicos	Materiales	Metodología	Duración
Presentación del tema	Conocer los objetivos Motivar a los asistentes	Ninguno	La responsable da la bienvenida a la segunda tercera e invita a los asistentes a participar de forma más dinámica y activa posible durante el proceso.	5 minutos
Dinámica grupal: “Los Constructores de Casas”	Fomentar el trabajo en equipo. Desarrollar la creatividad ante generadores de estrés. Determinar el grado de cohesión del grupo para llevar a cabo labores complejas, a través de la sinergia de aportes. Motivarlos a un enfrentar retos novedosos y complejos.	Por subgrupo: 2 cartulinas, 1 tijera, un poco d goma, 1 cinta maskintape, 2 plumones, un lápiz, una regla, un borrador y un papel bond.	Se proporciona los materiales a cada subgrupo e indica, que deben construir una casa con 3 dimensiones con los materiales dados, según su criterio y gusto, debiendo participar todos los miembros del grupo. A la mitad de su ejecución se pide que uno de los miembros de cada grupo se acerque a la Mesa Central, allí se les informa que ellos serán Jurados, es decir, los encargados de determinar los criterios para evaluar las construcciones (Diseño, tamaño, equilibrio, etc.). Una vez terminada la labor de los constructores, los Jurados aplican sus criterios, califican las casas y dan su veredicto sobre el mejor trabajo en la Construcción. Seguidamente se comparte en cada grupo los resultados obtenidos, pero sobretodo el proceso de trabajo en equipo para resolver el problema, se integra reiterando la ventaja de trabajar juntos, así ante cualquier problema que se presente, nuestras habilidades personales enriquecerán el panorama en el que enmarque la solución de nuestros conflictos.	Instrucción: 5 minutos Desarrollo: 25 minutos Evaluar Veredicto: 5 minutos compartir: 20 minutos Integrar: 5 minutos
Dinámicas en parejas: Una carta Motivante	Consolidar los vínculos amicales formados a lo largo del taller. Fomentar la autoayuda entre los asistentes. Proporcionar un recuerdo elaborado por ellos mismo que los motive una vez terminado el Programa.	1 papel bond y un lapicero por grupo	Se pide a los participantes escoger a quién sientan que es el compañero con el cual han logrado integrarse más a lo largo del Programa. Una vez en parejas se invita a guardar silencio y se da 10 minutos para que cada uno elabore una carta motivante, donde anime a la persona que ha escogido para que luego del Programa logre todo aquello que se ha propuesto, recordándole sus aspectos positivos, así como reafirmando la amistad que han desarrollado, para que se mantenga en el tiempo, y otros aspectos positivos que tal vez quiera señalar. Al terminar se entregan la carta mutuamente con un abrazo. La leen en silencio y hacen en otros 10 minutos una respuesta. Al finalizar, se comparte un grupo la experiencia y los facilitadores la integran.	Preparación: 25 minutos Compartir: 20 minutos Integrar: 5 minutos
Reflexiones finales	Cerrar el Programa mediante ideas fuerza a manera de conclusión, y motivarlos a llevar una vida mejor.	Ninguno	Resumen final a manera de conclusión por parte del responsable. Se termina con un abrazo entre todos seguido d una breve motivación para mejora la vida del hogar. Se agradece la participación en el Programa.	10 minutos

## **ANEXO 4:**

### **Consentimiento informado**

**Universidad César Vallejo**

***Facultad de Humanidades***

***Escuela de Psicología***

***Tesis para obtener el grado de Licenciatura en Psicología***

Efectos del programa de “Mejorando Nuestra Vida” en la Inteligencia Emocional de los Bomberos Voluntarios de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 en el Distrito de Surco

El presente documento es un consentimiento informado a través del cual se le solicita su autorización para participar en la investigación realizada por Silvia Mormontoy Medina, estudiante de Carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo.

El objetivo de este estudio consiste determinar los efectos que produce el programa “Mejorando Nuestra Vida” en la Inteligencia Emocional de los Bomberos Voluntarios de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°134 en Surco.

Para llevar a cabo esta investigación, solicitamos su colaboración para realizar el programa se requiere de la asistencia de los participantes al taller una vez por semana, el cual tiene una duración de máximo 1 hora y 45 minutos apróx. La información obtenida será totalmente confidencial y únicamente se hará uso de ella para fines del estudio.

Así mismo de se le invitará a realizar el programa de “Mejorando Nuestra Vida”, el cual consta de 10 sesiones que serán dictados en los 2 meses siguientes, con el objetivo de aprender estrategias para lograr un adecuado desarrollo de la Inteligencia emocional de los Bomberos y mejorar la eficiencia en su trabajo.

Su participación es totalmente voluntaria por lo que usted puede decidir si desea o no participar en la investigación, cabe mencionar que de aceptar las condiciones del programa; la asistencia deberá ser regular pues como parte de la investigación es necesaria la participación total del programa.

Si usted decide continuar con la investigación, le agradeceremos pueda responder a todas las preguntas con total sinceridad y pueda firmar este documento aceptando su participación.

¡Muchas gracias!

---

FIRMA DEL PARTICIPANTE

## ANEXO 5:

### ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE WONG Y LOW (2002)

A continuación encontrará una serie de afirmaciones. A medida que vaya leyendo cada una de ellas, marque la respuesta que describa mejor cómo se aplica esa afirmación a usted.

Para contestar marque con una "X" sobre alguno de los números (5 a 1) que encontrará al frente de cada afirmación. Las alternativas de respuesta son las siguientes

<b>5</b>	completamente VERDADERO para mí
<b>4</b>	bastante VERDADERO para mí
<b>3</b>	ni VERDADERO ni FALSO para mí
<b>2</b>	bastante FALSO para mí
<b>1</b>	completamente FALSO para mí

Tenga en cuenta que no existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas sino respuestas que se aplican o no a usted en particular. Procure contestar todas las afirmaciones, ser SINCERO CONSIGO MISMO(A) y responder con espontaneidad, sin pensarlo demasiado. Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y sólo se utilizarán de forma general para los análisis del grupo de estudio.

No	AFIRMACIÓN	RESPUESTA				
		5	4	3	2	1
1.	La mayoría de veces tengo la habilidad de saber por qué tengo ciertos sentimientos	5	4	3	2	1
2.	Comprendo adecuadamente mis propias emociones.	5	4	3	2	1
3.	Realmente entiendo lo que siento.	5	4	3	2	1
4.	Siempre sé si estoy o no estoy contento.	5	4	3	2	1
5.	Siempre consigo conocer las emociones de mis amigos a través de su comportamiento.	5	4	3	2	1
6.	Soy un buen observador de las emociones de otras personas.	5	4	3	2	1
7.	Soy sensible a los sentimientos y las emociones de los demás.	5	4	3	2	1
8.	Tengo una buena comprensión de las emociones de la gente que me rodea.	5	4	3	2	1
9.	Siempre establezco metas para mí y luego intento mis mejor esfuerzo para lograrlas.	5	4	3	2	1
10.	Siempre me digo a mi mismo(a) que soy una persona capaz.	5	4	3	2	1
11.	Soy una persona que se motiva a sí misma.	5	4	3	2	1
12.	Siempre me animo a dar lo mejor de mí.	5	4	3	2	1
13.	Soy capaz de controlar mi temperamento y manejar las dificultades racionalmente.	5	4	3	2	1
14.	Soy perfectamente capaz de controlar mis propias emociones.	5	4	3	2	1
15.	Siempre puedo calmarme rápidamente cuando estoy muy enojado.	5	4	3	2	1
16.	Tengo un buen control de mis propias emociones.	5	4	3	2	1