



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en
profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán,
Santa Anita 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los servicios de la salud

AUTORA:

Br. Norma Cecilia Peña Navarro

ASESORA:

Dra. Teresa Campana Añasco

SECCIÓN:

Gestión de los servicios de salud

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud

PERÚ - 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): PEÑA NAVARRO, NORMA CECILIA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud*, ha sustentado la tesis titulada:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN, SANTA ANITA 2018

Fecha: 31 de agosto de 2018

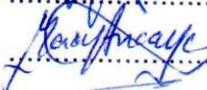
Hora: 11:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Kriss Melody Calla Vasquez

Firma: 

SECRETARIO: Mgtr. María del Carmen Ancaya Martínez

Firma: 

VOCAL: Dra. Teresa de Jesús Campana Añasco

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobada por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

APA, verificar formato adecuado de la tesis

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Dedico a Dios por haberme permitido llegar hasta este momento importante de mi formación profesional y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi padre Juan quien a pesar de haberlo perdido, ha estado siempre cuidándome y guiándome desde el cielo.

A mi madre Norma, por su apoyo incondicional durante mi formación profesional y mi motivación para seguir superándome.

A mi hermano Juan Manuel que sin él tampoco hubiera sido posible lograr este triunfo

Agradecimiento

A los directivos y profesionales de la salud que trabajan en el hospital Hermilio Valdizán por el apoyo en la aplicación de los cuestionarios

A la Escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo por la apertura hacia la formación continua del profesional.

A la asesora de tesis Dra. Teresa Campana, por todas sus observaciones, sugerencias y consejos que se realizaron en esta investigación por su tiempo que me brindaron en el proceso de mi formación profesional

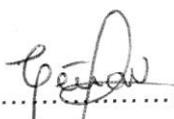
Declaración Jurada

Yo, Norma Cecilia Peña Navarro, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión en los servicios de salud de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 40585848, con la tesis titulada "Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018" declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ate, agosto del 2018



.....
Br. Norma Cecilia Peña Navarro

DNI: 40585848

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión en los servicios de salud

Esperamos que nuestros modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática de la Gestión en los servicios de salud, en especial en los aspectos relacionados con nuestra labor profesional. La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones de la presente investigación. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos propuesto y finalmente en el séptimo capítulo, presentamos las referencias y anexos correspondientes.

La autora.

Índice

Páginas preliminares	Página
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	V
Presentación	Vi
Índice de contenido	Vii
Índice de tablas	Viii
Índice de figuras	X
Resumen	Xi
Abstract	Xii
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	18
1.2.1 Trabajos previos internacionales	18
1.2.2 Trabajos previos nacionales	22
1.3 Teorías relacionadas al tema	26
1.3.1 Inteligencia emocional	26
1.3.2 Relaciones interpersonales	46
1.4 Formulación del problema	61
1.4.1 Problema general	61
1.4.2 Problema específico	61
1.5 Justificación del estudio	62
1.5.1 A nivel teórico	62
1.5.2 A nivel práctico	62
1.5.3 A nivel metodológico	63
1.6 Hipótesis	63
1.6.1 Hipotesis general	63
1.6.2 Hipotesis Específicas	63
1.7 Objetivos	64
1.7.1 Objetivo general	64
1.7.2 Objetivo específico	64

II. Método		
2.1	Diseño de investigación	67
2.2	Variables, Operacionalización	68
2.3	Población y muestra	72
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	73
2.5	Métodos de análisis de datos	76
2.6	Aspectos éticos	77
III. Resultados		
3.1	Análisis descriptivo de las variables	80
IV. Discusión		97
V. Conclusiones		102
VI. Recomendaciones		105
Anexos		112
Anexo A:	Matriz de consistencia	113
Anexo B:	Instrumentos de medición	115
Anexo C:	Carta de presentación UCV EPG	118
Anexo D:	Acreditación de la institución	119
Anexo E:	Base de datos de la prueba piloto	120
Anexo F:	Base de datos de la muestra	121
Anexo G:	Validez del contenido	136
Anexo H:	Consentimiento informado	148
Anexo I:	Artículo científico	150
Anexo J:	Declaracion jurada para articulo científico	162

Índice de tablas

		Página
Tabla 1:	Operacionalización de la variable Inteligencia Emocional	69
Tabla 2:	Operacionalización de las relaciones interpersonales	70
Tabla 3:	Distribución de la muestra	71
Tabla 4:	Validez del cuestionario	72
Tabla 5:	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	75
Tabla 6:	Confiabilidad del instrumento de inteligencia emocional	75
Tabla 7:	Escala de valoración Alpha de los instrumentos relaciones interpersonales	76
Tabla 8:	Niveles de inteligencia emocional en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	80
Tabla 9:	Niveles de relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	81
Tabla 10:	Distribución de frecuencias entre Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.	82
Tabla 11:	Distribución de frecuencias entre Componente intrapersonal y relaciones interpersonales en profesionales del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	83
Tabla 12:	Distribución de frecuencias entre Componente interpersonal y relaciones interpersonales en profesionales del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	84
Tabla 13:	Distribución de frecuencias entre La adaptabilidad y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	86
Tabla 14:	Distribución de frecuencias entre el Manejo de estrés y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	87
Tabla 15:	Distribución de frecuencias entre estado de ánimo y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	88

Tabla 16:	Grado de Correlación y nivel de significación entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	90
Tabla 17:	Grado de Correlación y nivel de significación entre el Componente intrapersonal y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	91
Tabla 18:	Grado de Correlación y nivel de significación entre el Componente interpersonal y la Las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	92
Tabla 19:	Grado de Correlación y nivel de significación entre la adaptabilidad y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	93
Tabla 20	Grado de Correlación y nivel de significación entre el Manejo de estrés y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.	94
Tabla 21	Grado de Correlación y nivel de significación entre el Estado de ánimo y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	95

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Comparación porcentual de Inteligencia emocional en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	79
Figura 2: Comparación porcentual de las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	80
Figura 3: Niveles entre Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	81
Figura 4: Niveles entre Componente intrapersonal y Relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	82
Figura 5: Niveles entre el Componente interpersonal y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	84
Figura 6: Niveles entre adaptabilidad y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	85
Figura 7: Niveles entre el Manejo de estrés y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	86
Figura 8: Niveles entre Manejo de estrés y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	87

Resumen

En la investigación titulada: Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018, el objetivo general de la investigación fue Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

El tipo de estudio fue básico, el diseño de investigación correlacional y el enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 153 trabajadores del hospital Hermilio Valdizán 2018. La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario aplicados a dichos trabajadores. Para la validez del instrumento se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Crombach que salió confiable: 0,947 para la variable Inteligencia emocional y para la variable relaciones interpersonales 0,961

Del análisis de los datos se concluye que con un Coeficiente de correlación rho Spearman = ,485 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$ se concluye que: Existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018. Cabe precisar que esta relación es de una magnitud moderada lo que indica que las características del Inteligencia emocional están al nivel de las capacidades para las relaciones interpersonales en profesionales de la salud

Palabras Clave: Inteligencia emocional Relaciones Interpersonales

Abstract

In the research entitled: Emotional intelligence and interpersonal relationships in health professionals at Hermilio Valdizán Hospital, Santa Anita 2018, the general objective of the research was to determine the relationship between emotional intelligence and interpersonal relationships of hospital health professionals Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

The type of study was basic, the correlational research design and the quantitative approach. The sample consisted of 153 employees of the Hermilio Valdizán Hospital 2018. The technique used was the survey and the data collection instrument was a questionnaire applied to these workers. For the validity of the instrument, the judgment of experts was used and for the reliability of each instrument, the Cronbach alpha that was reliable was used: 0.947 for the variable Emotional intelligence and for the variable interpersonal relations 0.961

From the analysis of the data it is concluded that with a rho Spearman correlation coefficient = 0.485 and a p value = 0.000 lower than the level $\alpha = 0.05$, it is concluded that: There is a significant relationship between emotional intelligence and interpersonal relationships in professionals of the health of the hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018. It should be noted that this relationship is of a moderate magnitude which indicates that the characteristics of emotional intelligence are at the level of the capacities for interpersonal relationships in health professionals

Keywords: Emotional intelligence Interpersonal relationships

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

En toda época los seres humanos buscan relacionarse ya que se considera que por naturaleza es un ser social, sin embargo con el transcurrir del tiempo y con la dinámica de los cambios, esta condición de socialización se ha visto afectado, como producto de múltiples factores internos y externos a la condición de vida de las personas, ya que la presencia de la violencia, el conflicto y la exigencia de las condiciones sociales, profesionales y laborales, afectan en gran medida el comportamiento de manera individual y profesional.

En ese respecto, según Triglia y otros (2018) en función a los resultados del índice laboral en el mundo a través del informe anual de rendimiento laboral menciona que:

En el mundo laboral se observa un paulatino incremento de la ruptura de las relaciones, mientras que, en el campo laboral con la inserción de la tecnología y la dinámica de cambios, las organizaciones exigen el trabajo en equipo, las personas buscan aislarse para determinar el grado de sus potencialidades, así como se autoprotegen de las posibilidades de ser afectado en su integridad física y mental (p. 14).

En la misma forma se observa que la proliferación y el incremento de la competencia en el ser humano han llevado al desarrollo de sus capacidades operativas, sin embargo ha descuidado las habilidades blandas, tanto que las actitudes reactivas son propias de las personas que están sometidas a un alto nivel de exigencia, más aun cuando se trata de estar en contacto directo con los avances de la ciencia y la tecnología, en la cual la relación hombre computadora e información pareciera propia de las nuevas condiciones en las cuales se encuentran las personas en el mundo laboral.

En este respecto también Hotchels (2015) en la Organización y Fomento de la Salud emocional a través de su presencia en el Foro Internacional del desarrollo humano señaló:

El problema en la cual se está enfrentando el ser humano es el aislamiento y el escaso nivel de manejo de sus habilidades blandas, dado que las reacciones poco asertivas conllevan a las posiciones de indolencia, abuso e indiferencia frente a la problemática, reaccionando en ocasiones de manera violenta, afectando la estabilidad propia, las relaciones y sobre todo la armonía organizacional, ya que estas actitudes fomentan resistencia de los demás hacia la integración de ideas comunes (p. 8).

En el Perú, lo descrito no es ajeno ya que desde distintos niveles de gestión a nivel del estamento de gobierno se aprecia la pérdida de control de las personas para responder a las diversas necesidades, ya que una forma de respuesta está acompañado de una actitud violenta y poco social, lo que indica que existe deficiencias en la formación profesional y sobre todo en las condiciones laborales que debería requerirse para brindar servicio al usuario.

Frente a esta problemática, el Ministerio de Salud del Perú (2012) publicó su texto denominado *Estrategias para desarrollar las habilidades sociales* lo siguiente:

las habilidades blandas con las cuales se debe iniciar las interacciones entre las personas, ya que se previa su aplicación sistemática como una forma de mitigar el problema social denominado “deficiencias y deterioro de la salud pública”, además incide en dos elementos claves, el primero incide en el reconocimiento y control de sus emociones para poder relacionarse referido a las posturas de la inteligencia emocional, en la cual el control y las condiciones de identificar los momentos son determinantes en las relaciones ya sea horizontal o vertical (p.25).

Desde ese aspecto, Martin (2015) señaló “es más importante, brindar una respuesta o realizar una acción con amabilidad, que una reacción fría, dura y hasta violenta, así como resulta mejor utilizar “por favor”, “disculpe” que una orden directa y dura” (p. 2), ante ello, recomienda que el aspecto más importante en la

formación profesional es la capacidad de socialización, por ello menciona que en la actualidad los profesionales deben demostrar una alta competencia social.

En lo que respecta al contexto de estudio, se focaliza las interacciones entre las personas en calidad de compañeros de trabajo, así como entre los usuarios ya que se trata del Hospital Hermilio Valdizán, institución que se dedica al cuidado y tratamiento de la salud mental de las personas, por tanto está compuesto de profesionales médicos, psiquiatras, técnicos y especialistas en enfermería, complementándose con trabajadores de mantenimiento y del servicio administrativo, quienes deberían responder a una organización sólida y armónica preparada para afrontar las exigencias de los usuarios que de por sí presentan alteraciones comportamentales y de concepción de la realidad, lo que los hace altamente vulnerable.

Como toda institución del sistema público peruano, el mencionado nosocomio está pasando por la reformulación de los estamentos de gestión en el marco de la modernización del estado en el sector salud, esta condición ha levantado la forma de agrupación de los trabajadores de todos los niveles por efectos de derechos y deberes recurriendo a los organismos internos, como son los sindicatos, este factor pareciera que incide en el estado emocional de los trabajadores, otro aspecto es la presión del servicio frente a los usuarios dado que la urgencia del tratamiento de la salud mental es altamente toxico para las personas del entorno.

Ante estos factores, es importante el análisis del estado emocional traducido en la inteligencia emocional ya que para interceder frente a la problemática de la presión de los pacientes y usuarios se requiere un engagemet como podría sostenerse desde la psicología de Goleman (1996) “el reconocimiento de sus propias condiciones mentales genera una estabilidad para el control fisiológico, biológico y psicológico” (p. 365), esto mismo es referido por Operskalski et al (2015) quien considera que el principio de la estructura social parte del “reconocimiento de las habilidades blandas como esencia de la formación de las

relaciones interpersonales, las cuales son fundamentales para la generación de una sociedad organizada” (p. 23).

En consecuencia, se hace necesario identificar el nivel de inteligencia emocional que muestran los profesionales del sector salud del hospital Hermilio Valdizán del distrito de Santa Anita, asimismo reconocer el nivel de relaciones interpersonales ya que esto estaría afectando el clima organizacional y por consecuencia afectando la gestión y el servicio efectivo a los pacientes, ya que se infiere que en el tratamiento de la salud, es mejor un buen trato que una buena dosis de medicamentos, por tanto se presentan las siguientes interrogantes para ser analizadas con datos de los participantes del presente estudio.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Zubirreta (2015) presentó a la Universidad de Navarra, en España, la tesis *Inteligencia Emocional y bienestar personal en estudiantes universitarios de Ciencias de la salud*, con el objetivo de: Examinar la asociación entre las habilidades emocionales y la influencia de estas sobre dimensiones de bienestar. Es una investigación cuantitativa de diseño correlaciones tomo una muestra probabilística de 182 universitarios, se utilizó los instrumentos de Inteligencia Emocional y de bienestar psicológico, la conclusión indica que: existe relación significativa entre los factores de la inteligencia emocional con los factores de incidencia del bienestar psicológico de los estudiantes universitarios lo hace necesario la reformulación de los conceptos de saber conducirse, saber interceder, así como estar preparado para integrar distintas asociaciones o comunidades de estudiantes, ya que la formación profesional requiere una constante condición de interrelaciones de carácter académico, lo que hace disminuir la carga de responsabilidades en el cumplimiento de metas organizacionales.

Carapa, (2014) expuso la tesis de grado de maestro a la Universidad de Quindío en Colombia denominado *Inteligencia Emocional y la actitud de los colaboradores en el ambiente académico* cuyo objetivo fue: Determinar la

influencia de la inteligencia emocional en el ambiente académico de las empresas de formación técnica profesional; el trabajo realizado siguiendo las indicaciones del paradigma cuantitativo, de manera que utilizo el estudio de diseño descriptivo no experimental denominado *exposfacto*, para ello analizo las variables desde el punto de vista teórico que determino los estándares de las implicancias de las personas dentro de un contexto donde el comportamiento reviste de mayor importancia, para ello conformo una muestra de 100 participantes, quienes dieron sus respuestas a cuestionarios confiables, la conclusión que llego el autor es: Existe correlación entre la forma del trato en la formación académica de los estudiantes cuando la superioridad influye de manera prepotente lo que es factor que origina la insatisfacción académica, de esta manera los jefes de la dirección académica, inciden en una relación inversa con el grado de satisfacción, asimismo indica que: las reacciones negativas de las personas incide en la capacidad de razonamiento por tanto las decisiones que toma afecta a las condiciones de desarrollo académico pero sobre todo influye en la generación de logros de los estudiantes.

Fuentes, (2016) en la Universidad de Talca, Chile presento la tesis de maestría titulada: *Inteligencia Emocional y variables relacionadas en Enfermería* teniendo como objetivo: Describir el nivel de Inteligencia Emocional en el contexto de Enfermería y relacionado con aspectos socioemocionales. Es un estudio realizado en contexto laboral académico que involucra al profesional de enfermería que se encuentra ante la condición de defunción de pacientes como medio de su inserción al campo de trabajo considerando que esto influye en la condición personal en la forma de trato hacia los pacientes, se enfocó en realizar un estudio cuantitativo de nivel no experimental de alcance correlación y analizo con el método de regresión logística, analizo las percepciones de 1245 estudiantes de enfermería y 209 profesionales de enfermería a través de la aplicación de instrumento de recolección de datos, las conclusiones indican que: Los estudiantes expuestos a diversas situaciones adaptan las condiciones de control emocional y esta se relaciona con la forma de maduración de sus habilidades laborales, dentro de la misma estos aprende a posponer sus emociones a la calidad de la atención directa, que realizan los profesionales de

enfermería que ya tienen experiencia ante casos de defunción durante la atención al paciente, por ello es importante que las pasantías se inicien con el acompañamiento y la tutoría para el fortalecimiento de sus habilidades de manejo emocional, ya que la cultura que poseen, así como el grado de autoestima determina la consistencia del trabajo y la formación profesional, la misma que garantiza una adecuada interacción dentro de las diversas unidades de atención.

Guillen (2013) en la Universidad San Luis de Potosí, expuso la tesis doctoral titulada *Correlación entre las variables intelectuales, personales y emocionales con el rendimiento académico en la educación superior* cuyo objetivo fue: Analizar el papel de las variables intelectuales, personales y emocionales en la explicación del rendimiento académico en la educación superior. La investigación se realizó mediante el procedimiento de trabajo de campo, dentro de las instalaciones de la Universidad de Alicante, tomando como base a los alumnos del último ciclo de formación profesional de 6 facultades de formación contando con una población total de 604 colaboradores de los cuales se realizó un cálculo probabilístico y se tomó una muestra aleatoria proporcional de cada especialidad y dividido el análisis según la edad promedio, el estudio encontró que dentro del recinto académico, existe una mayoría 56% de mujeres que varones en formación profesional; del mismo modo se halló que el promedio de edad es de 36% años para varones, mientras que 28% para mujeres, sin embargo en los resultados se encuentran dentro del rango de análisis único. El análisis de regresión múltiple, indica que los factores intelectuales, personales y emocionales influyen significativamente con el nivel de rendimiento académico, por tanto se demostró que dichos factores están relacionados con el nivel logro y satisfacción en los estudios profesionales.

Garrinzon, (2016) desarrolló la investigación titulada *Burnout, Inteligencia Emocional y rendimiento académico: un estudio en alumnado de Medicina* siendo el objetivo describir las relaciones existentes entre burnout, inteligencia emocional y rendimiento académico. Es una investigación cuantitativa de diseño factorial de análisis de regresión múltiple en la cual analizó a una muestra compuesta por 50 estudiantes de medicina en la universidad de Granada. Del total, el 52%

corresponde a mujeres, mientras que el 48% restante a hombres, todos con edades comprendidas entre los 18 y 24 años. En relación al nivel de formación, el 28% pertenecen a segundo, el 44% a tercero, el 12% a cuarto y, el 16% a quinto, todos ellos del turno de mañana las conclusiones de la investigación indican que: existe diferencia sustantiva entre los niveles percibidos y los fundamentos de la teoría sostenida, dado que estas se explican que el cansancio emocional, proviene también de fuentes poco explicadas. Por ello, es necesario desde el ámbito de la investigación realizar estudios que tengan en cuenta el enfoque unidimensional, con el resto de variables, con el fin de contrastar los resultados obtenidos en esta investigación.

Aroca, (2015) realizó el estudio de maestría titulado *Relación entre Inteligencia Emocional y Burnout en una muestra de profesionales sanitarios de un servicio de oncología* en la cual, tuvo el propósito de identificar el nivel de modificación y presión del desarrollo laboral frente a las condiciones de emotividad o alta presión en el trabajo, estudio que analizo mediante la observación especializada el nivel de comportamiento de 30 personas responsables de las Unidades de Oncohematología y Hospital de día del Hospital Universitario Morales Meseguer, cabe señalara que se tomó personas con edad superior a 35 años y con 10 años de experiencia en este tipo de servicio directo, y de los riesgos que ocurren en el tratamiento especialmente con pacientes de alto cuadro de riesgo, las conclusiones indica que la mayoría de los médicos 68% presentan un nivel alto de inteligencia emocional y solo un 5% se encuentra en un nivel moderado de inteligencia, por lo que también el síndrome de Burnout para la mayoría de los profesionales es 12% con lo que se demuestra que existe una relación inversa, es decir cuanto mayor es la inteligencia emocional menor es la presencia del Burnout.

Corteaga (2015) en el estudio denominado *Relación entre la cultura Organizacional y las relaciones humanas*, sustentada en la Universidad Católica Andrés Bello – Caracas-Venezuela. Presento el objetivo: Determinar la relación entre la cultura organizacional percibida por los trabajadores y el nivel de relaciones humanas en el marco de asesoría Business Services Provider (BSP)

en el área metropolitana de Caracas Venezuela. El estudio fue en el paradigma cuantitativo, de tipo sustantivo, en el diseño no experimental, transversal correlacional, investigó a una muestra conformada por 120 trabajadores seleccionados aleatoriamente a quienes administro el instrumento de Stringer (2002) para la recolección de datos sobre cultura organizacional y para Las relaciones humanas utilizo el instrumento de Allen y Meyer (1997). Luego del análisis de los datos, el estudio arribo a las conclusiones que: existe relación positiva de magnitud fuerte entre la cultura organizacional y las relaciones humanas, dado que las interacciones son importantes para la integración de fuerzas y lograr objetivos conjuntos favoreciendo el desarrollo empresarial, ya que esta condición permite identificarse con los ideales de la organización, también el nivel de relaciones es propio de la socialización de los trabajadores.

Samame (2014) expuso la tesis titulada, *Relaciones humanas de los trabajadores: Un Estudio Exploratorio*, el presente estudio, presento el objetivo de: Establecer el nivel de relaciones humanas en los trabajadores de los tres grupos de trabajo, Dirección, Administración y mantenimiento. Es un estudio de caso, la misma que considero como factores alternos a variables sociodemográfico, tipo de familia, nivel socioeconómico, edad y nivel académico de los trabajadores en función a las posibles barreras que se producen al desarrollar los grupos de trabajo. Para el caso tomo 9 trabajadores por área, aplico la entrevista directa y observo a través de un cuestionario de comportamientos a los mencionados trabajadores en su área respectiva. Los resultados indican que los trabajadores en su mayoría se encuentran en el Nivel Moderado de Relaciones Humanas, ya que aún tienen dificultad para integrarse y desarrollarse con total soltura cuando son trasladados a otras áreas. Asimismo, se observó que existen diferencias entre los profesionales y los que no son profesionales en la formación de las relaciones ya que la cultura de sentirse menos que otro influye en la forma de organización y compromiso para lograr objetivos dentro de la organización.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Pedregal (2016) sustentó en la Universidad Federico Villareal, el estudio de posgrado denominado: *Relaciones humanas y calidad del servicio de los*

trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, presentó el objetivo: Establecer la relación entre las relaciones humanas y la calidad de servicio de los trabajadores administrativos de la Universidad nacional del Altiplano, Estudio realizado en el enfoque cuantitativo, de tipo básico y diseño transversal correlacional, para ello tomo el tipo de estudio censal conformado por todos los trabajadores administrativos de quienes recolecto datos a través del instrumento de Allen y Meyer sobre relaciones humanas. Así como el instrumento sobre calidad de servicio, validado por criterio de jueces, los datos procesados estadísticamente permitieron determina que existe relación significativa entre el nivel de relaciones humanas y la calidad de servicio, ya que la tensión y el conflicto genera malas relaciones y esto afecta el nivel de servicio que brindan ya que no se complementan entre los equipos de trabajo, asimismo se determinó que existe relación positiva entre el grado de empatía, la comunicación y la formación de los grupos de trabajo con la calidad de servicio que brindan al público usuario, estas acciones cuando se manifiestan afecta directamente a la gestión de la universidad ya que existe poca disposición de mejora de los trabajadores administrativo como efecto de la discrepancia filosófica y política dentro del contexto laboral.

Gonzales (2015), desarrollo la investigación cuyo título es, *Relaciones humanas y Satisfacción Laboral según los agentes militares de la Fuerza Aérea del Perú*, expuesta en la escuela de posgrado de la Universidad Federico Villareal, el objetivo fue: Analizar el grado de correlación entre las relaciones humanas y la satisfacción laboral según los agentes militares de Técnicos, Suboficiales y Civiles de las unidades y dependencias de la Fuerza Armada del Perú. Estudio desarrollado en el paradigma positivista cuantitativo, tomo una muestra probabilística de 137 participantes seleccionados mediante la técnica aleatoria simple, aplico los instrumentos estandarizados, el análisis de los datos permitió la presentación de frecuencias descriptivas y la prueba de hipótesis mediante el coeficiente rho Spearman, la conclusión indica que: existe relación directa y significativa entre el nivel de relaciones humanas con la satisfacción laboral, ya que las acciones de comunicación asertiva determina la seguridad en el contexto laboral, así como la empatía permite lograr trabajar en conjunto

intercambiando experiencias de manera sustantiva la misma que favorece la formación de objetivos comunes para alcanzar niveles de desarrollo institucionales así como de apertura personal.

Figueroa (2017) su tesis titulada *inteligencia emocional y bullying en estudiantes del nivel secundario*, con el objetivo de determinar si existe relación significativa entre la inteligencia emocional y bullying en estudiantes de secundaria en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana. El estudio fue de diseño no experimental, de corte transversal y alcance Correlacional. Participaron 256 estudiantes de primero a quinto año entre hombre y mujeres, sus edades oscilan entre 13 a 17 años. El instrumento utilizado fue la escala de TheTrait Meta Scale (TMMS-24), elaborado por Solovey y Mayer en España en el año 1995, adaptada y validada por Burga y Sánchez (2016), el cuestionario de acoso escolar Autotest Cisneros elaborado por Piñuel y Oñate en España el 2005, adaptado por Ucañan (2014). En los resultados se encontró que no existe relación entre las variables de inteligencia emocional y bullying ($\rho = 0.057$; $p > 0.05$) Por otro lado, no se encontró relación significativa entre las dimensiones de la inteligencia emocional: atención ($\rho = .085$; $p > 0.05$) claridad ($\rho = -.071$; $p > 0.05$) y la regulación ($\rho = -.107$; $p > 0.05$), y la variable bullying en los estudiantes evaluados. Se concluye que existen otras variables intervinientes entre los componentes de inteligencia emocional y el bullying como empatía, habilidades sociales, la autoestima, el autoconcepto, el manejo de estrés, el autodominio entre otros

Masgo (2016), en la tesis titulada *inteligencia emocional y el síndrome de burnout en estudiantes del X ciclo de la Facultad de Ingeniería Mecánica de la Universidad Nacional de Ingeniería 2016* cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Síndrome de Burnout en los estudiantes del X ciclo, estudio realizado en base a la problemática de las desfases personales que se presentan en estudiantes del nivel superior. Estudio realizado en el método hipotético deductivo del tipo sustantivo, de diseño transversal correlacional, analizo una muestra de estudiantes seleccionado probabilísticamente y el muestreo aleatorio con la técnica de la rifa determinando un total de 168 estudiantes del X Ciclo, para ello se aplicó instrumentos

construidos del marco teórico, validados por juicio de expertos y determinado la confiabilidad con el coeficiente Alpha de Cronbach. El estudio presenta como conclusión que existe correlación inversa ρ Spearman = -765 y un valor $p = ,000$ menor al nivel de 0,05 entre la Inteligencia Emocional con el Síndrome de Burnout en los estudiantes del X ciclo de la Facultad de Ingeniería Mecánica de la Universidad Nacional de Ingeniería 2016, cabe precisar que esta relación indica a mayor inteligencia emocional o control de las emociones menor es el nivel de tensión mental.

Viscardo (2015) presento el estudio de posgrado denominado; *Relación entre la inteligencia emocional y alteraciones del comportamiento en alumnos de un colegio privado de Arequipa*. Estudio realizado en función a la problemática de la generación de la violencia juvenil y el deterioro de la convivencia en el aula, dicho estudio planteo analizar un total de 159 estudiantes del primer, segundo y tercer año de secundaria, involucrados en actos de violencia individual y grupal, para ello se aplicaron instrumentos estandarizados como, el inventario de inteligencia emocional de Bar-ON ICE y la escala de alteraciones del comportamiento en la escuela. Luego del procesamiento de los datos a través de la técnica estadística se concluye que: Existe relación inversa entre la inteligencia emocional y las alteraciones del comportamiento en la escuela con estrés ($=-,239$; $p < 0.05$; animo $=-,195$; $p < 0.05$; interpersonal $=-,161$; $p < 0.05$), cabe precisar que esta relación alcanza el nivel débil, sin embargo se indica que el nivel de inteligencia emocional esta en concordancia con las actitudes y alteraciones del comportamiento dentro de los grupos del grado de estudios.

Najarro (2015) en Lima, ejecutó un estudio titulado *Inteligencia emocional y la capacidad física de resistencia aeróbica en los estudiantes del cuarto año de la Escuela Nacional de Marina Mercante Almirante Miguel Grau (ENAMM)*, Callao, el cual tuvo por objetivo hallar relación entre las variables. El estudio es de diseño descriptivo correlacional, no experimental, se utilizó un método no probabilístico por conveniencia. La población para el estudio fue de 300 estudiantes, se aplicó el inventario de inteligencia emocional Ice de Baron y el test de Cooper. Los resultados manifestaron que no existe relación entre las variables.

Dioses (2015) en Tumbes, en su investigación: *Relación entre Clima Social Familiar e Inteligencia Emocional en estudiantes del tercero de secundaria de la Institución Educativa Zarumilla*, donde su propósito es determinar la relación entre dichas variables. Se realizó la evaluación a 105 estudiantes. El análisis correspondió a los datos recolectados de los estudiantes, en la cual luego del reporte de análisis se evidencio que la mayoría de los estudiantes perciben una adecuado nivel de clima social alcanzando esta percepción al 86% de estudiantes, asimismo el test de inteligencia emocional reporto que la mayoría de los estudiantes 76% presenta un alto nivel de inteligencia emocional relacionado a su comportamiento en la institución educativa, lo que indica que la problemática de las relaciones son buenas al interior del reciento escolar.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Inteligencia emocional

Los fundamentos de la Inteligencia Emocional se encuentran dentro del estudio de la psicología humana en la cual según Operskalski, Paul, Colom, Barbey, y Grafman, (2015) iniciando con los aportes de Thorndike cuyo principio fue conocido como inteligencia social, en la cual se incidía en la observación de la formación de las relaciones, de esta manera se amplió el análisis con los fundamentos base hacia el comportamiento y reacción emotiva frente a la conducción de las demás personas, a la capacidad de organización y dirección de actividades en diversos ambientes, naciendo con ello el estudio de la inteligencia emocional, siendo claramente antesala para la conocida y estudiada inteligencia emocional.

Definición conceptual

Ugarriza y Pajares, (2005) tomando conceptos de Salovey y Mayer define que:

El control emocional es la condición en la cual el ser humano puede tomar acciones en función a los conocimientos y opciones que le permite interactuar frente a los demás, en diversas situaciones que involucra las propias concepciones de manera que pueda interceder

frente a la problemática de la transición de conocimientos básicos de las interrelaciones en el trabajo y la vida social (p. 17).

También Operskalski, Paul, Colom, Barbey, y Grafman, (2015, p. 48) precisan que es la capacidad de reconocer sus propias condiciones para insertarse frente a las funciones y relaciones con los demás, ya que del estado personal se desprende las interacciones, comprensiones y flexibilidades para consensuar, ideas, tareas de forma armoniosa. Asimismo, el aporte de Bar-On, (1997) indica esta disciplina es parte del gran espectro de la psicología: “es una muestra de la psicología personal del estado emocional, que combina conocimientos, emociones y valores que hacen que una persona pueda tomar decisiones en una interacción ya sea con el medio o su entorno así como con la cultura de las demás personas que puedan colisionar sus ideales” (p. 63).

En resumen, se concreta que los diferentes autores han generado una gama amplia de teorías para poder descifrar las diversas reacciones que tienen los seres humanos sometidos a diferentes niveles de presión o de ambientes favorables y desfavorable, donde el control de su propia reacción y del mantenimiento de la frialdad hacen generar una alta posibilidad de superación de los problemas siendo el principio para lograr altos niveles de rendimiento.

A decir de Operskalski, Paul, Colom, Barbey, y Grafman, (2015) es a partir del año 1990, que recién se utiliza como termino inteligencia emocional fundamentada por Salovey y Mayer, en ese aspecto se coincide al afirmar que son aspectos de la persona que le permite adaptarse a distintas situaciones así como a las diversas formas de enfoque de conocimientos que son traducidos en función a una actividad personal o grupal, de las cuales se pueden intercambiar experiencias de aprendizaje de manera que se pueda construir nuevos procedimientos acordes a la naturaleza del tiempo.

Asimismo tanto la psicología como la sociología coinciden que inteligencia emocional es saber reconocer nuestras emociones, diferenciarlas, pero sobretodo saber lo que estoy sintiendo y el porqué, de esto va a depender que sepamos

llevar adecuadamente nuestra vida social, también nos dicen que no solo es para tener éxito sino debemos emplear nuestra inteligencia emocional para saber solucionar problemas que se nos presenten en la vida, o demandas, presiones, exigencias, que siempre vamos a tener a lo largo de nuestra vida y saber salir adelante o actuar sabiamente, sin derrumbarnos o caer.

Por ello Bar-On (1997) coincide con la posición sociológica al afirmar que la Inteligencia Emocional “es la condición de reconocimiento de sus habilidades de tolerancia, así como de saber escuchar y de saber transmitir positivamente ideas conjuntas de manera que no pueda lastimar los enfoques de las personas sino buscando la concepción del consenso” (p. 86).

Lo anterior hace referencia que la Inteligencia emocional engloba un conjunto de habilidades, ya sean intrapersonales como interpersonales, esto permite a toda persona desenvolverse adecuadamente en cualquier ámbito y por lo tanto ser competente en todo contexto.

Incluso Schaufeli, (2007) resumió la definición de inteligencia emocional mencionando “que es la capacidad de saber controlar sus reacciones y tomarse el tiempo prudencial para dar respuesta o tomar decisiones que buscan la mejor alternativa en una etapa de conflicto personal” (p. 90).

Como se observa para Schaufeli la inteligencia emocional es sinónimo de control de emociones y por consecuente de los que rodean, y estos serían los pilares del éxito en la vida de toda persona.

Otro concepto es la de Operskalski, et al (2015) quienes señalaron que:

Es el conjunto de habilidades personales, que tiene carácter emocional en un contexto social las mismas que le facilitan adaptarse al grupo respetando las diversas posiciones que se presentan, es decir saber discutir con criterios adecuados para no elevar la tensión o el conflicto (p. 36).

De lo citado, se puede desprender que el ser humano tiene que estar a la vanguardia de lo que exige la sociedad es decir apto a recibir presión, a las demandas, por lo que influye mucho tener desarrollado una adecuada inteligencia emocional, es por eso que hoy en día por ejemplo para formar parte de una empresa te toman un test psicológico, donde allí se hace un bosquejo de nuestra personalidad, de cómo somos nosotros, de cómo podríamos actuar ante cualquier evento que se presente, etc.

Asimismo Triglia, (2018) indica que:

Es la capacidad del manejo de las emociones ya que de esta depende una de las características del ser humano que le permite establecer las condiciones de formación de relaciones y sobre todo facilita la conformación de los grupos de trabajo en una acción cooperativa de manera que le facilita alcanzar logros sustantivos (p. 215).

De ello, se establece que en el contexto laboral el personal que se dedica a la atención de las personas que presentan dolencia, deben tener un alto sentido de tolerancia debe saber escuchar sus quejas de las dolencias ya que de esto depende de la condición de establecer niveles de buena relación.

Profundizando el análisis Operskalski, et al (2015) señalan que: “la respuesta de las emociones determina la capacidad de saber interactuar en un mundo poco convencional en la cual el conflicto es parte de la vida social” (p. 12).

De igual modo es importante los fundamentos de Beltran, (2009) quien afirma que “los aspectos de la vida de los seres humanos es conformado por acciones positivas y negativas, de ello la posibilidad de ser asertivo pasa por la capacidad de saber reaccionar de manera proactiva, de este modo se forman las concordancias eliminando discrepancias vanas” (p. 444).

También es concordante el enfoque de Bradberry y Greaves, (2012) quienes afirman que “los procedimientos de análisis de las relaciones está enfocado en la

aceptación de las ideas de los demás, para luego hacerlos concordar con las posiciones personales de manera que puedan intervenir asertivamente” (p. 67).

Por último, Chow y Bradw, (2010) señala que: “las acciones de las personas determinan la capacidad de buscar consensos de manera que se concentra dentro de las acciones conjuntas de la vida social, esta condición se presenta en la vida laboral, familiar y social” (p. 41).

De todas las definiciones conceptuales, se establece que las muestras del proceso psicológico del individuo están conformadas por un conjunto de procesos psicológicos que combinan las emociones, sociales, valorativas en función a conocimientos validos por la sociedad.

Cabe precisar que Goleman (1996) también acota que “una respuesta del control emocional, es la capacidad de saber reconocer sus potencialidades, así como sus certezas en las relaciones y sobre todo en la confirmación del grupo social en diversos contextos, siendo esta acción la que permite el individuo salir airoso de muchas dificultades” (p. 38).

Del mismo modo se añade la posición de Ugarriza y Pajares, (2005) para quienes la inteligencia emocional, está condicionada con dos campos de la psicología del desarrollo y de la psicología organizacional, las cuales analizan las reacciones internas del individuo en función a los estímulos externos o de la organización en la cual se encuentra involucrado.

Teorías de la inteligencia emocional

Solovey, Mayer y Caruso (2000) la categorización conceptual más admitida en la inteligencia emocional, distingue entre modelos mixtos y modelos de habilidad basados en el procesamiento de la información. Se han realizado varios estudios sobre inteligencia emocional, diversos investigadores desarrollaron diferentes modelos teóricos para poder entender mejor las variables, a continuación, se mencionará las consideradas más importantes en los estudios de investigación.

Modelo de habilidad de Salovey y Mayer

Salovey y Mayer (2000) menciona dentro de su modelo que plasma la condición intrínseca y extrínseca del individuo y esto pasa por los condicionamientos o motivaciones que implica su propia condición, haciendo que exponga respuesta instantáneas manejando sus reacciones ya sea de forma positiva o negativa” (p. 40).

De lo anterior se permite advertir que la formación del control de las emociones involucra procesos cognoscitivos de la condición humana así como de la cultura que esta manejada, esta condición se va formando a través de las relaciones que se inicia en la etapa de la socialización del niño, el tipo de respuestas, así como de las propias situaciones de su entorno que le permite adquirir experiencias de toda índole, por ello es necesario reflexionar en función a la estructura social en la cual debe ser conocido lo que se permite hacer como lo que se permite no hacer dentro de la vida social.

Al respecto Salovey y Mayer, (2000) mencionan sobre las habilidades emocionales lo siguiente.

La percepción emocional: Es la capacidad que le permite discriminar las acciones positivas o negativas que se establece como regla de convivencia social dentro de un contexto.

La facilitación o asimilación emocional: Esta condición le permite al individuo valorar los aportes positivos y discriminar de las situaciones negativas, llevando un proceso reflexivo valorativo de manera que la respuesta es asertiva.

La comprensión emocional: Es la condición de saber analizar la información de manera que la intervención, frente a otra postura emocional o cognitiva permite discriminar los sentimientos, comprender emociones complejas y/o sentimientos simultáneos de amor y odio.

Regulación emocional: Es la condición en la cual el individuo está sometido a presión sobre cumplimiento de funciones así como de exigencias sociales y familiares por ello, la inteligencia se expresa, tanto positivos como negativos, y reflexionar sobre las emociones y

determinar la utilidad de su información.

Siguiendo el modelo de Salovey y Mayer (2000) se observa la integración sobre la postura de Fernández y Extremera-Berrocal (2001) quienes evalúan tres variables, que son producto de las situaciones académicas, sociales, y laborales que implica la formación de las relaciones a través de diversos acontecimientos que han sido formados y compone las expresiones culturales de la persona: de ahí que se especifica lo siguiente:

Percepción: Es la captación de los hechos a través de los sentidos, acto que le permite codificar, categorizar y someter a pruebas de consistencia sobre el impacto real dentro de sí mismo y de la sociedad.

Comprensión: Es la capacidad de analizar las estructuras del hecho, así como de las condiciones del porque se establece o porque se reacciona de una u otra manera.

Regulación: Es la forma como el individuo se adapta al contexto y a la situación de las relaciones positivas o negativas, de manera que pueda situarse dentro de los parámetros de la sociedad (p.105).

Como puede observarse, la inteligencia emocional, es una condición eminentemente psicológica y sociológica, de manera que estas situaciones se plasman dentro de la coyuntura familiar y se expresa en diversos contextos.

Modelo de las competencias emocionales de Goleman

El estudio de psicología social de Goleman, (2001) elabora un modelo que se analiza desde el, punto de vista de las relaciones y desarrolla actos que determinan la calidad de concepción de la realidad.

La inteligencia emocional puede adquirirse genéticamente, en la infancia, así como en el desarrollo constante, puesto que es un proceso continuo de aprendizaje que acompaña al ser humano toda la vida. Menciona también, que las competencias de este modelo permiten a las personas el manejo adecuado de las emociones para sí mismos y para los demás. (Goleman, 2001, p. 58).

Como se observa de la postura del autor, el control emocional está representado por las diversas acciones que son parte de la concepción cultural del individuo en la cual se expresa la valoración de hechos que generan controversia en el grupo social, por ello, el desarrollo de habilidades de adaptación a nuevos escenarios es conocido como la capacidad de tolerancia hacia las nuevas formas de convivencia social.

Es estudio de Goleman estructuró su modelo que fue mejorando y reestructurando en función a las nuevas condiciones que se partían del individuo y de las acciones del entorno, las cuales se describen a continuación.

Autoconciencia emocional: Es una condición intrínseca de las personas que se expresan a razón de los conceptos asimilados durante su desarrollo desde la infancia acto que hace dotar de la seguridad de si mismo.

Autorregulación autocontrol: Es otra de las expresiones internas del individuo, así como es producto de la influencia durante su niñez, la forma de organización, así como de las relaciones en su entorno, por ello, muchas veces la acción de auto victimizarse, así como de impulsarse tiene que ver cómo fue conformada desde la infancia.

Habilidades sociales Influencia: Es una acción de respuesta frente a los factores externos, la cual le permite adaptarse a nuevos roles, ya que de este modo se establecen el liderazgo de los grupos, la búsqueda del consenso de ideas, así como de la flexibilidad para saber adaptarse a las nuevas estructuras sociales o de la organización.

Empatía: Es una combinación de las emociones internas que se regulan con la aceptación de los factores externos, de este modo la valoración y el acercamiento pasa por con conciliación de las ideas y de compartir visiones conjuntas adaptativamente.

Del análisis de la misma, se establece que los dos grandes componentes de la inteligencia emocional para por saber manejar sus propias condiciones internas y sobre todo saber adaptarse a nuevos escenarios sociales.

Modelo de Bar-On (1997)

El modelo está conformado desde el análisis de la interacción del individuo considerando la condición social, la evolución de la misma permite la observación y el desarrollo del comportamiento, por ello se traduce en el estudio de como las personas se manejan comportamentalmente dentro de la sociedad, por ello, este modelo determina:

Como comprensivo y una disposición de la inteligencia social como una serie de factores socioemocionales, como un requisito fundamental para saber la conformación de competencias que permiten entenderse así mismo así como a los demás, pero sobre todo a la forma como se reacciona frente a las acciones de carácter positivo como de situaciones negativas, partiendo de la coyuntura de acciones sociales que son reflejadas en acciones cognitivas, ya que siempre está establecido en la formulación de objetivos de desarrollo hacia los componentes claros de los esquemas emocionales que permiten al individuo un mejor bienestar psicológico (Bar-On, 2006, p. 128).

Por lo tanto, “el modelo social facilita el análisis de las estructuras mentales sobre la concepción de hechos, características de comportamiento que aseguran la medición de las conductas que se expresan en reacciones frente a roles dentro de la organización” (Bar-On, 2000) (p.170).

Es por ello, que se establecen la estructura del modelo que agrupa cinco habilidades emocionales, personales y sociales que están relacionadas, las mismas que influyen en el afrontamiento de las demandas diarias.

Dimensiones de la Inteligencia emocional

Considerando que la teoría desde el enfoque de la psicología es amplia, y la evolución de la misma está centrada en el análisis del comportamiento del ser humano y sobre todo del control emocional frente a diversas situaciones sociales, se tiene como base los siguientes componentes.

Dimensión Intrapersonal

Este componente hace referencia a la búsqueda de mi propio yo, de mi autoconocimiento de mi misma como persona, del autocontrol, de mis propias emociones.

Al respecto Operskalski et al (2015) sostienen que la condición intrapersonal “es la expresión de las condiciones psicológicas, traducidos en la reacción emocional a razón de su interior en función al reconocimiento de sus propias habilidades” (p. 19). En ese sentido, es importante reconocer nuestra propia condición denominado carácter, que hace que el comportamiento se refleje hacia los demás, para ello se encuentra una reacción fisiológica reflejada en la expresión física, gestual que denota el control de expresión oral pero no de lo que realmente está sintiendo, por ello es determinante la capacidad de control general, de la forma como se manejan las distintas expresiones frente al trabajo.

Bradberry y Greaves, (2012) analizando los trabajos realizados en diversos contextos señalan que, las observaciones denotan los comportamientos externos de las personas, sin embargo, el estudio de la forma de ser es propio de cada uno de ellos, de ahí que nace como se interacciona con los demás como recibe o entrega un determinado mensaje o propuesta de desarrollo, del mismo modo, solo es condición intrínseca la forma como puede procesar sus éxitos y sus fracasos, en esto lo ideal es que sepa controlar sus reacciones, así desarrollar otras actividades para hacer descargo de las acciones negativas.

Desde el aporte el desarrollo de estas acciones de carácter interior la ciencia observacional poco puede expresar sus aportes, sin embargo la especialización se traduce en sacar del interior de las personas las sensaciones que determinan el grado de sus reacciones y de las reacciones del porque ocurren de manera que se pueda buscar la modificación o saber el manejo de sus interacciones para no generar los altos niveles de presión interna sino desarrollar las sensaciones positivas traduciéndolos en sus percepciones sobre otras posibilidades y realidades que les lleva a generar espacios propios de lograr altos niveles de rendimiento en toda su vida personal.

También Operskalski et al (2015, p. 47) tomo estudios de Gardner (1995) con la cual le dio otro concepto ampliado ya que sostiene que, el trato de la misma significa una relación de dos personas el que ayuda al control emocional y el que se sometes a las manifestaciones de sus experiencias positivas o negativas, para ello, el medio es la confianza, de este modo se puede alcanzar comprender las reacciones del otro, y la capacidad de reconocer por sí mismo, lo positivo y lo negativo de las acciones en las cuales puede obtener ventajas y desventajas de esta manera una persona es capaz de proponerse altos niveles de logro superando lo que antes parecía imposible.

El análisis refiere a la forma como deben procesar sus propias situaciones de vida desarrollando para ello, un crecimiento sostenido del reconocimiento de sus habilidades de saber tolerar, de saber reconocer sus convicciones ya que en el mundo social, las relaciones son las fuentes de formación más importantes para generar nuevas esencias de la condición humana.

En este sentido Operskalski, et al (2015) afirman que:

La Comprensión emocional de sí mismo es la conducta de una persona que refleja mucho de su interior, así como también el trazarnos metas a largo o mediano plazo, además de ello se establecen los canales correspondientes para saber asumir los riesgos con cabalidad y saber medir las fuerzas de modo que esto pueda favorecer el desarrollo propio de la condición de tolerancia y aceptación de sus fracasos como de sus éxitos (p.110).

También se encuentra en la Interconsulting Bureau Carabaña, (2015) el fundamento que “la capacidad intrapersonal permite al individuo exponer sus emociones en base al reconocimiento de sí mismo, frente a los niveles de interacción que se presenta en la vida cotidiana” (p. 14).

Consecuentemente Operskalski, et al (2015, p. 58) existen factores múltiples del comportamiento humano, ya que no siempre se advierte que lo que uno

conoce, hace, se muestra de manera correcta hacia los demás, por ello, se incluye la asertividad como medio de formación de las acciones positivas, es decir el control de sí mismo, también recae en ser asertivo para los demás, de modo que cuando se dirige a un grupo o se es parte de ello, debe mostrar solo actos que ayuden a los demás a solucionar inconvenientes.

Desde este ángulo, se traduce que el reconocimiento de sus posibilidades, es una de las implicaciones de saber quién es uno, lo que se denomina como autoconcepto y esta acción es determinante en la presencia de la generación de hechos base.

Asimismo Operskalski, Paul, Colom, Barbey, y Grafman, (2015, p. 115) indican que la condición de la capacidad personal es el principal factor de impulso de uno mismo, el saber superar sus propias limitaciones pasa por el reconocimiento de sus habilidades, y de sobreponer estas en las acciones negativas que se generaran, como se dice, uno mismo se engaña y no desea aceptar la realidad, uno mismo se siente fracasado aun cuando ni siquiera lo ha intentado, por ello, el reconocimiento personal y la capacidad de impulsarse hacia el éxito, son elementos base internos de la Autosuperación de la autorrealización y esto se forma para su vida social, para el desarrollo del trabajo en equipo ya que esta fortaleza de saber recomponerse es vital para la superación de riesgos futuros.

Dimensión: Componente Interpersonal

A decir de Operskalski, et al (2015) dentro de este principio, los estudios de las relaciones con los demás se gesta en el campo social, donde uno requiere del apoyo del otro de esta manera se conjugan ideas, acciones, intercambios y consolidaciones de propuestas de crecimiento social en favor de una organización o de las metas personales.

Bar-On (1997, p. 14) desarrolla un conjunto de situaciones que determinan la formación de las relaciones partiendo del análisis de la infancia y del trato, relaciones de madurez desarrollados entre los componentes del estrato social así

como de la formación individual en las escuela, y Operskalski, et al (2015, p. 19) señalan que la condición interpersonal “es la muestra de habilidades para conformar grupos de distintos niveles, las mismas que dan consistencia al intercambio de pareceres, ante ello se muestra la empatía como un base para la conformación de hechos, ya que de ello depende la capacidad de tolerancia para saber escuchar, para saber interceder propuestas de diversos niveles que afectan al grupo social, la misma que puede dar impulso al desarrollo como puede convertirse en un gran obstáculo para el crecimiento personal.

Cabe señalar que si bien es cierto que la formación en familia es determinante para alcanzar altos niveles de saber manejar sus emociones frente a los demás, también la sociedad y sus reglas o las acciones reformulan estas condiciones, lo que si no cabe duda es que los estudio demuestran que una persona por sí sola no puede lograr éxitos que sirvan para la sociedad dado que solo se incurre en una visión y lo que refleja la realidad es que la combinación de varias perspectivas afianza la calidad de las relaciones.

Siguiendo la misma pauta Bradberry y Greaves (2012, p. 37) indican que para que una persona pueda int-egrarse al grupo debe comprender que, saber compenetrarse con otra persona tiene sus vertientes, positivas ya que es necesario que ambos presentan los intereses mutuos, ya sea por una necesidad emocional, es decir que le cae bien, o de lo contrario la necesidad de combinar esfuerzos laborales, de ello, el saber integrarse a los demás denota una situación en la cual el estado de ánimo y el desarrollo de las metas determina la situación de generación de nuevos espacios.

Cabe resaltar que un indicador importante de la interpersonalidad a decir de Operskalski, et al (2015) es la Empatía ya que esta es la forma como se recibe a las ideas de los demás, la asimilación y sobre todo la concordancia de elementos en su concepción de vida social.

Para la Interconsulting Bureau (2015, p. 13) el requerimiento esencial de la vida actual sometida a una dinámica social, tecnológica, supera las acciones

básicas, ya que la dosificación del tiempo asignado para las actividades personales se ha reducido encontrando otras maneras de comunicación, para ello, la capacidad interpersonal también se gesta en el manejo de sus relaciones a través de otros mecanismos como la vía virtual, de este modo la conectividad ha remplazado en partes la formación de las relaciones pero se ha caído en la frialdad de las acciones a falta de la convivencia física.

Desde esa perspectiva es de reconocer que los grados de comunicación siendo importantes deben ser realizados de manera presencial ya que se forman el componente de aceptación por empatía y de la capacidad de consolidación de ideas afines.

Ampliando la temática en función a las Relaciones Interpersonales Operskalski et al, (2015, p. 36), indican que dentro de este contexto se puede afirmar que no todas las personas somos iguales, por eso las diversas muestras de afecto no siempre son recibidas del mismo modo, la empatía tampoco se forma porque uno cree ser empático sino que lo importante es el consenso en la tarea de hacer de manera correcta las cosas y de saber escuchar, de saber interpretar el mensaje y de saber contribuir positivamente al grupo.

Borda y Navarro, (2014, p. 31) acotan sobre la importancia de fomentar las relaciones de manera armonioso, ya que de esto depende la generación de la confianza con los demás, de esta forma la conjunción de ideales para la puesta en marcha de algún proyecto podrá ser viable con la participación conjunta y la credibilidad que se desprende de la misma relación.

Desde ese aporte se consolida la forma como la denominada inteligencia interpersonal, es la base esencial para la conformación de grupos, sociales, de la misma manera que llevar y consolidar la unión familiar, caso contrario el distanciamiento es parte de las afecciones de las relaciones, ante ello, se presume que la actividad de toleración deviene de la posibilidad de hacer bien los proyectos de vida pensando en los demás y de las contribuciones que de ellos se puede recibir para mejorar nuestra propia condición.

Cabe resaltar que Operskalski, et al, (2015) indican que las Relaciones Sociales “la concepción de ideas concordante entre el grupo de personas, hace que se puedan manejar las emociones, de manera que la conformación de la actividad social se base en la conformación de relaciones humanas valorando la capacidad personal” (p. 117)

Lo anterior significa que se debe tener en cuenta que cada persona tiene una característica particular, sin embargo la manifestación de la inteligencia emocional es justamente la valoración de las capacidades distintas para ser utilizadas en función al objetivo en conjunto dentro de un contexto.

Por último Borda y Navarro, (2014, p. 29) afirma que en la actualidad y para la vida en el futuro, la denominación de habilidades blandas, no solo son de importancia, sino que con la inserción de la tecnología, el tipo de comunicación no presencial ahondar mas la problemática del control emocional, pues una cosa es hablar a través de un medio, llámese, teléfono, internet, wattssap Messenger, no consolidan la capacidad de la interacción humana que esto si da a conocer la real dimensión de la consolidación del grupo.

Dimensión: Componente Adaptabilidad

Es la capacidad de resolver los problemas, que permiten identificar y definir los problemas, para generar e implementar soluciones efectivas ente las diversas circunstancias

Al respecto Operskalski et al (2015) sustentan que:

Considerando que la adaptación es un proceso interno del individuo en la cual pone de manifiesta sus propias condiciones para asimilar nuevas formas sociales, nuevas estructuras de organización que determinan el contexto social, se denomina la capacidad de flexibilidad para reconocer las nuevas formas de relaciones con los demás, así como de la aceptación de la cultura de vida social que caracteriza a los individuos, por ello, la adaptabilidad, se presenta en dos formas, las

que determina la capacidad del individuo frente a sus propias creencias y conocimientos, por otra parte, es el proceso cognitivo que le permite asimilar las características del entorno así como de la forma de convivencia de los individuos (p. 14).

El proceso de adaptabilidad se refiere a la condición de recepción de la problemática y enfrentarlo reconociendo sus factores que de ella incide de manera negativa para reconvertirlo en acciones positivas, como de las suposiciones subjetivas a hechos concretos, de este modo la preparación de la persona le lleva a la capacidad de establecimiento de nuevas estrategias de mejoramiento para resolver situaciones de conflicto o de desavenencias entre las partes.

Operskalski, et al (2015, p. 176) señalaron: “esta capacidad permite la expresión de la habilidad, que facilita al individuo a solucionar problemas cotidianos, así como le permite enfrentar riesgos producto de la alta exigencia social, gubernamental, de manera que la eficacia de las acciones facilita el establecimiento y consolidación de las relaciones” (p. 19).

Ciertamente la función de adaptación a un determinado contexto pasa por la capacidad del ser humano, ya que estudios previos a los de la actualidad sostienen que el ser humano es la única especie que se adapta de manera sistemática en diversas situaciones, partiendo de esa premisa se puede decir que saber convivir significa adaptarse a las demás situaciones de riesgo de cultura etc.

Coincidentemente Olvera, Dominguez, Cruz (2006, p. 86) sostiene que las personas deben resaltar las condiciones filosóficas es decir su forma de pensar y ver el mundo, sus emociones que son expresiones fisiológicas así como de la capacidad operativa que no es otra la combinación mecánica, cognitiva y biológica que hace que el ser humano pueda combinar para realizar diversas tareas.

Como bien se comprende la capacidad de saber adaptarse a los nuevos escenarios de la vida cotidiana y su dinámica evolutiva conlleva a la presión individual y social de alcanzar otros niveles de rendimiento a nivel laboral y esto implica la conformación de grupos para desarrollar tareas en conjunto siendo posible la adaptación a la misma realidad con otros procesos sociales.

Dimensión: Componente Manejo de Estrés

Dependiendo del saber personal, el saber actuar, los seres humanos reconocen que desde su concepción se van formando situaciones por carácter genético, como bien dicen los humanos también son seres instintivos, pero que los factores externos influyen en la conformación y adaptación a ciertos niveles de presión emocional, por lo que la tarea de manejar estas emociones parte de acciones fisiológicas y biológicas, más que psicológicas.

Respecto a esta área Operskalski, et al (2015) definen que: es la capacidad para saber manejar la tensión como producto de la alta presión en la cual se encuentra el individuo por acción de presencia de factores internos como son el saber sobresalir a situaciones adversas, así como al manejo de los factores externos, que hace que la persona pueda recomponerse o saber situarse a las presiones de carácter académica, social, laboral, de esta manera se plasman las acciones de carácter eminentemente psicológico.

Desde el modelo social Bar-On (1997) indicó: que es la capacidad cognitiva y emotiva del individuo de saber reconocer sus potencialidades llevando a regular sus funciones en base al control de sus habilidades, de manera que le permita interceder en sus tareas, y enfrentar acciones como el riesgo, la responsabilidad, el cumplimiento de tareas organizacionales, regulando el esfuerzo de manera que evite caer en dolencias, cansancio corporal, pero sobre todo llegar al nivel de desorden cognitivo.

Concordante con lo anterior Operskalski, et al (2015) afirmaron que “el manejo de la tensión en el campo laboral es saber concebir la realidad, así como saber regular sus fuerzas ante la presión o exigencia de cumplimiento de metas,

por ello, la combinación de los esfuerzos determina la especificación de las acciones para controlar impulsos negativos, así como evitar la resistencia hacia los nuevos elementos que se generan dentro del entorno (p. 19).

De lo anterior se concibe que manejar el estrés significa ser tolerantes, así como el saber controlar nuestros impulsos frente a cualquier evento que se presente. En otras palabras, el manejo de las situaciones sociales, personales están asociadas a la dinámica de la vida, ya sea por cumplimiento de metas personales, sentimientos de fracaso, sentimientos de impotencia, sin embargo todo esto no hace más que las acciones que deben ser propuestos en todos los ámbitos para especificar las nuevas presencias de control y reconversión familiar.

Asimismo Caballero, Hederich, y Palacios, (2010, p. 11) comparten que el control de la ira tiene que ver también con la forma como la ira es desechada, para ello, la actividad física o desahogo fisiológico y biológico si ayuda a definir las nuevas expectativas nuevas formas de visión y de las acciones de valoración de las relaciones humanas, de tal manera que se debe establecer las nuevas formas de entablar el crecimiento social.

Considerando las anteriores afirmaciones, se debe tener en cuenta, que la catarsis, es una de las actividades que deben realizar las personas, como existen programas de desarrollo humano en los países asiáticos, ya que comprenden que la eficiencia de la producción y el establecimiento de grandes inversiones económicas, tienen que ver con la capacidad mental, sin emociones personales ya que esto si afecta a los resultados de la situación del logro de metas, por ello, la actividad básica del ser humano esta establecidos en el respeto de la vida en su propia situación de descanso, así como de la tranquilidad para ello se requiere un ordenamiento personal que va más allá de la formación de sus relaciones.

Dimensión: Componente del Estado de ánimo en general

Es la determinación de las expresiones de la conjunción armoniosa de los factores psicológicos, biológicos y fisiológicos, de esta manera el estado de

ánimo, es parte de la condición natural, interior del ser humano que tiene que ver con el seguimiento de las percepciones de la vida.

Al respecto Operskalski, et al (2015) definen que: “es la condición intrínseca del individuo, que tiene la habilidad para saber establecer sus propias acciones de vida social, es decir situarse dentro de la conformidad de sus habilidades, las cuales se complementan con la tranquilidad o estabilidad emocional frente a las diversas tareas que implican su vida diaria, de este modo se establece las propias acciones para saber enfrentar retos”. (p. 213)

Con respecto Bar-On (1997) precisa que es “el proceso en la cual el análisis se deriva dentro de la condición psicológica del individuo, en la cual siempre tendrá en cuenta el aspecto positivo de todas las acciones que por su complejidad puede mostrarse como un hecho estresor, la misma que es manejada desde su propia capacidad de desarrollo” (p. 14).

Desde este ámbito de análisis, se establece que si bien es cierto hasta la situación muy individual recarga las emociones del individuo, es porque la condición natural de los seres humanos, es ser social, de ahí es que la formación de grupos determina también la formación de jerarquías, y de cumplimiento de roles, dentro de la misma, para ello, es necesario saber aceptar las decisiones de los demás integrantes y de saber manejarse con las percepciones y concepciones culturales, científicas que afectan el manejo del conocimiento y del manejo social.

Según Operskalski, et al (2015) señalaron que: “esta acción incluye la respuesta a la felicidad dentro del entorno, es decir hacer bien las cosa, saber convivir de manera adecuada, respetar las reglas entre otros aspectos” (p. 19)

En ese sentido se hace referencia que este componente se caracteriza por la felicidad y el optimismo de una manera positiva. Si a todo lo que nos pasa, mirándole de lo negativo tratamos de verle el por ¿qué nos pasó?, ¿qué provecho se puede sacar de esto?, ¿El mirara el lado positivo?, ¿Que le suma a mi vida?, entonces se está buscando ser optimista y ser positivo, mirarle el lado bueno a

todo; esto no implica que siempre nos pasara cosas malas, sino a saber sobrellevar la situación que se presente y cómo actuar frente a ello.

Beltran, (2009, p. 49) añade que las acciones del saber determinar el estado de ánimo de las personas es obtener la información de las acciones que tiene en forma conjunta de los hechos cotidianos, y cuando está a cargo dentro de una actividad, debe ser organizado, debe ser responsable, debe ser asertivo y efectivo dentro del desarrollo de las propuestas en conjunto, ya que desde este ángulo de análisis también se establece que una persona esta propenso a llegar a las condiciones de generación de espacios para direccionar proyectos.

Conangla, (2005) manifiesta que la automotivación lleva implícita la capacidad de mantener el ánimo, la perseverancia y el optimismo frente a la adversidad.

Desde este ámbito se observa que la capacidad humana de manejo de la competencia social, se establece que las reacciones positivas o negativas son aspectos que inciden para auto motivarse, es decir que existen factores externos que hacen que una persona se reconvierta en energía positiva sabiendo nuevos logros a alcanzar, con la cual se establecen las acciones, como cuando una persona encuentra una nueva posibilidad de éxito o de labor profesional, esto motiva ya que si bien es cierto puede realizar la misma función lo que motiva es nuevo contexto.

Lo anterior se entiende, especialmente en el campo laboral, donde se requiere un estado de ánimo positivo, ya que esto contagia al grupo, más aun cuando se trata de una persona que está a cargo de otras personas, por ello, es necesario establecer objetivos personales, trabajar en un determinado lugar por un periodo establecido o contando con la posibilidad de generar espacios de crecimiento y desarrollo para ampliar su bagaje personal, de este modo se establecen las acciones de crecimiento sostenido, todo ello, hace que las nuevas experiencias siempre estén direccionando sus expectativas dentro de la propia expresión de comportamiento para con el grupo.

Visto de esta manera, la formación de la condición interna de las personas, debe ser moldeada durante su infancia y la adolescencia, pues en la edad adulta solo se reflejan actos ya formados, es innata y natural lo que hace muy difícil adaptarse a las nuevas situaciones, sin embargo como también se sostiene, que están en el nivel de gestión pues ya se está considerando en los nuevos ámbitos, que la mayor competencia que se requiere en las personas es el control emocional y la disposición asertiva para hacer cosas de alta exigencia.

Operskalski, et al (2015) también se encuentra dentro de esta perspectiva ya que las acciones internas son fundamentales para la conformación de equipos de alto nivel, de saber manejarse ante niveles de riesgo sostenido, coincidiendo con los aportes de Bar-On (1997) en la cual la capacidad personal es base en las relaciones de ahí que los programas académicos deben fomentar altos niveles de comprensión de las competencias humanas en función a la convivencia armoniosa entre los integrantes.

Relaciones interpersonales

El análisis de la relaciones interpersonales proviene desde el enfoque de la sociología, ya que se considera que el ser humano por naturaleza es un ser social, por tanto la forma como se estructura sus relaciones determina una forma de organización social.

En este respecto Ramírez, (2010) manifiesta que “las relaciones se estructuran en base al intercambio o interacción de los individuos dentro de una misma comunidad, basada en la consecución de objetivos comunes, de manera que se concrete en beneficio social” (p. 45).

En la misma línea de análisis Suárez (2009) señala que la conformación de las relaciones interpersonales se consolida en la consolidación de las ideas comunes que están basada en valores individuales, así como de la asimilación de las creencias culturales, que permite distinguir los aspectos positivos y negativos de la relación, considerando que esta unión facilita el crecimiento personal así como alcanzar objetivos organizacionales.

También desde el enfoque organizacional Nisbet (2009) considera esencial la conformación de las relaciones interpersonales, entendiéndose con el crecimiento del conocimiento humano a través del intercambio de experiencias y formas de captación de la realidad, la misma que articule los conceptos de la psicología, sociología y filosofía, ya que el ser humano es considerado el elemento esencial en la conformación de las estructuras sociales.

Dentro del análisis de los fundamentos de las relaciones interpersonales Vallés y Vallés, (2000), sostienen que el estudio se plasmó dentro del enfoque de la teoría humanística, desarrollado en Estados Unidos por los años 30 siendo su auge después de la segunda guerra mundial, en la cual el aporte de las ciencias sociales fu esencial para comprender las formas de relaciones que se estaban dentro de los diversos grupos sociales así como de las acciones de discrepancia de los individuos que generaban alta reacción violenta, en entornos laborales, por ello, el enriquecimiento de la misma estaba centrado en el reconocimiento de las características diversas de los individuos.

Desde ese enfoque Silviera, (2014) considera que las relaciones está conformado por el conjunto de acciones e interacciones de los individuos en la cual se encuentra, la expresión de las emociones, las ideas comunes, a través de la comunicación, desde esta postura se busca establecer la comprensión del lenguaje, la decodificación del mensaje, ya que en un contexto determinado se concentran diversos individuos quienes presentan su propia concepción de conocimientos y sobre todo de valores sociales.

Ante ello, se establecieron las formas de comunicación, así como de la forma de organización dentro de ella se establecen las metas personales, ya que desde este aspecto se tratan las acciones de conjugar aspectos comunes, de esta manera, las relaciones interpersonales se establecen en las formas de intercambio entre dos personas como base del inicio de las relaciones, del mismo modo en este aspecto se observa el intercambio de las emociones, es decir tiene que existir aceptación de ambos para consolidar la relaciones interpersonal.

Teorías de relaciones interpersonales

Como bien se analiza en las páginas anteriores las relaciones interpersonales se estudian desde la disciplina de la sociología y la psicología organizacional, ya que implica el desarrollo humano, por ello, Silviera (2014, p.120), estructura las bases teóricas de las relaciones considerando las funciones psicológicas y sociológicas del ser humano como se precisa a continuación:

La percepción: Es la condición de la psicología que considera desde el punto de vista científico, la captación de la realidad a través de los sentidos, desde esta misma condición le permite codificar y categorizar la información.

La primera impresión: Esta acción se genera en la primera interacción, la misma que se presenta y es de carácter emocional, sin embargo la percepción esta aunado a la sensación de buena vibra o mala vibra que determina la interacción adecuada y la rápida compenetración entre las ideas comunes de los individuos.

La simplificación: Es el proceso psicológico que se determina por los esquemas mentales conformados a lo largo de su vida, ya que este conocimiento base le permite generar el espacio concordante a las especificaciones de la primera impresión, ya que la discriminación de las características se complementa con la calidad y nivel de la valoración humana sobre actos propios que se reflejan dentro de las funciones sociales.

El persistir: esta acción ya conlleva a la reformulación de la primera impresión, ya que desde la expresión básica, y el conocimiento, el individuo busca el reconocimiento de otros valores, es decir busca comprobar las bondades de la interacción, ante ello el refuerzo se hace evidente en la convivencia continua y la persistencia y de aceptación reduciendo la resistencia de la aceptación, ante ello, los sentimientos son intuitivos, es decir no solo se pone de manifiesto la percepción, sino que también la sensación es parte de la actividad de reconocimiento y análisis de las relaciones entre las personas.

Ramírez (2010, p. 115) resume que el constructo teórico de las relaciones humanas deriva al análisis de las relaciones interpersonales dentro de la sociología que más adelante Elton Mayo y sus colaboradores, desarrollo en los Estados Unidos dentro de la escuela humanística, ya que se hace evidente la necesidad de generar espacios de intercambio, sin embargo en la revolución industrial se hace necesario la conformación de grupos corporativos, para ello se buscó la interacción de las habilidades laborales partiendo como base la comunicación y el trabajo en conjunto basado en el resultado del experimento de Hawthorne, considerando el movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración.

Es por ello, que más adelante, el aporte de la teoría clásica se vinculó a la producción como método de control y la administración de los recursos humanos solo se fijaba en el cumplimiento de las metas y en la especialización tecnológica para la producción, ya que los resultados eran considerado la consecuencia de la organización, la supervisión de respuestas laborales, en la cual no se tomaba en cuenta los sentimientos ni la conformación de grupos sólidos en el desarrollo de las funciones de las organizaciones.

Es por ello, que desde el enfoque de gestión de los recursos humanos en esta época Pacheco (2008) suscribe que “algunos tratadistas consideran que las relaciones interpersonales se basa solo en la tranquilidad del contexto laboral, sin tomar en cuenta las opiniones de los trabajadores y que el silencio sistemático solo puede tratarse de la percepción de un clima artificial” (p. 126).

Desde el enfoque de la teoría de sistemas, el análisis de las relaciones interpersonales, es el principal objetivo de las organizaciones, ya que el vínculo laboral parte de la gestión del desarrollo del talento humano, en la cual exista comunicación de las dificultades, de las necesidades, de las propuestas que presentan cada individuo, ya que de esta manera permite la discrepancia, el debate el análisis franco de las posibilidades de mejora de la organización, ya que se genera un ambiente de tensión canalizada al mejoramiento individual y social.

Profundizando el análisis, Pacheco (2008) indica que dentro de este enfoque las organizaciones buscan el mejor sustento de las habilidades competitivas del personal, ya que de ello depende el éxito de la gestión de las empresas e instituciones productivas o de servicio ante la exigencia del mercado o de la sociedad.

El autor sostiene que para el logro de las buenas relaciones interpersonales se debe tener en cuenta la comprensión de los procedimientos del análisis de las necesidades, así como del respeto de las características particulares de los individuos, estas acciones dentro de las relaciones facilita interceder para la gestión de un alto rendimiento a través del trabajo cooperativo, dentro de esta misma condición facilita la comprensión del bienestar del individuo, así como de la seguridad de su contribución, ya que solo de este modo se facilita la expresión de las personas hacia la aceptación de la problemática y de la planificación o reformulación de tareas institucionales.

Por ello, también se menciona que el trato es importante, ya que la forma como se dice y que es lo que se dice facilita la interacción entre los individuos, ya que las respuestas con cortesía o amabilidad generan confianza en sí mismo, así como de la disposición a saber reflexionar de los errores y proponer nuevas alternativas de desarrollo, ya que el entendimiento entre los seres humanos reduce el nivel de conflicto.

Desde el enfoque de la psicología del desarrollo humano, Goleman (1996), considera que la discrepancia de la conformación de los grupos sociales pasa por la deficiencia de las interacciones, de ahí que se tiene en cuenta los estudios realizados a lo largo de seis décadas en la cual, el reconocimiento de los valores individuales, y la flexibilidad ante las diferencias culturales ideológicas y de posición social, fueron las bases sustantivas, para la reformulación de la vida institucional, ya que el enfoque de la psicología indica que el ser humano no es mecánico sino es creativo, emprendedor y manifiesta su liderazgo en función a la consolidación de ideas comunes.

Cabe señalar, que en esta misma década, se ha impulsado desde todos los enfoques el reconocimiento de la capacidad humana y la conformación de los grupos para realizar las acciones conjuntas que lleven a la organización al éxito deseado y plasmado en su visión y misión en el ámbito social ya que es considerado un factor preponderante como la capacidad de aprender y reformular de manera constante.

Al respecto Roberts (2008) resalta que el ser humano es un ser que aprende de manera constante que regula sus relaciones, así como valora de manera constante sus capacidades, discriminando lo bueno, lo asertivo, con lo negativo dentro del grupo humano, el autor precisa que “el análisis del comportamiento humano, se deriva de lo que hace, de lo que habla, así como de lo que recibe dentro de sus funciones y su entorno social y laboral” (p. 24).

Ante esa postura se evidencia la importancia de las relaciones humanas, pero sobre todo la conformación de las condiciones del proceso de intercambio de ideas comunes en pro de alcanzar nuevas estructuras de desarrollo laboral que implica dentro de sí mismo el desarrollo personal, de ahí que se concibe que una buena comunicación permite adaptarse al medio en la cual cumple el rol social.

Asimismo, Roberts (2008) aclara que el aporte de la teoría de sistemas ha servido para la estructuración de los fundamentos de la teoría organizacional en función del comportamiento humano, ya que de ello se sustenta el proceso de desarrollo de las capacidades humanas en todo ámbito laboral lo que hace la formación de la competencia para determinar la estructura de las especificaciones dentro del mundo laboral.

Cabe señalar que en la actualidad, en el campo laboral especialmente en los contextos organizacionales de servicio, se establecen las prioridades del desarrollo de las capacidades, ya que se promueve el trabajo cooperativo, las acciones mancomunadas para alcanzar objetivos institucionales y ser considerado como una organización moderna y efectiva.

En el Perú considerando estos enfoques, se establecen que las relaciones interpersonales también involucra el análisis de la moral ya que los valores se interponen en la conformación de los grupos sociales, por ello, la distinción de productividad se analiza desde la gestión por resultados, seguido de la conformación de la gestión de liderazgo, para establecer los procesos de planificación, organización y desarrollo de la institución.

Herrera (2006, p. 31) señala que la teoría del desarrollo humano dentro de las relaciones que conforma considera que es el elemento principal para alcanzar primero el desarrollo individual, segundo la conformación estructurada de la organización y tercero el logro de las metas institucionales, haciendo de la institución una organización competitiva dentro del contexto de la sociedad, por ello las acciones que se observan presenta acciones de resistencia pues aún se cree que existen líderes natos, que solo ellos pueden desarrollar las organizaciones.

Una de las premisas de la administración clásicas es el control del cumplimiento de las funciones técnicas productivas del personal, siendo retribuido en el marco del cumplimiento de las horas de trabajo y de la realización del trabajo encomendado y que la conformación de los grupos solo provocan la resistencia al trabajo efectivo, en el sector público del sistema laboral peruano aún tiene aspectos normativos y regulativos, donde las acciones se limitan a observar la eficiencia del personal respecto al cumplimiento de funciones y estas se traducen el aspecto remunerativo, lo que hace organizaciones deficientes y poco competitivos.

En el enfoque por competencias, se toma en cuenta las acciones que determinan las estructuras organizacionales, donde el clima institucional y comportamiento organizacional tienen como base las interrelaciones de los trabajadores dentro de la institución de manera que busca la participación en todos los procesos haciendo dinámico el involucramiento con la filosofía institucional, es decir busca que el individuo sea parte de la empresa y contribuya

con sus propuestas, así como con sus innovaciones de manera que la gestión sea ágil evolutiva acorde a las condiciones actuales de la sociedad.

En esa línea Bernal (2002, p. 31) destaca la participación individual ya que aporta su experiencia, sus habilidades lo que hace una persona que sabe transformar la información, sabe llevar los procesos productivos y regula su interacción frente a los demás integrantes de institución.

Desde la postura de la discriminación de la moral y lo amoral, la condición de interacción es concebida como el resultado de la higiene laboral que implica la transparencia de la comunicación, la aceptación del liderazgo a través del consenso de ideas así como de las acciones de emprendimiento, esto a razón de las condiciones de valoración de las respuestas cognitivas, procedimentales de los individuos dentro de la organización.

Cabe señalar, que en el contexto laboral de las instituciones de servicio público, se busca la seguridad y equilibrio emocional de los trabajadores, ya que de ello depende de los procesos de organización así como de la jerarquización de funciones, siendo esto la transparencia de alcanzar logros cualitativos así como de ser valorado por los demás reconociendo el liderazgo como medio del trabajo corporativo.

Frente a esta posición Bernal (2002) citando los conceptos de Mayo y Barnard, sostiene que existe aspectos fundamentales que son derivadas de la teoría de la "felicidad laboral" o satisfacción dentro de la organización, ante ello, los trabajadores tienen la oportunidad de mostrar sus habilidades, sus frustraciones y reconvertir en acciones positivas, de manera que la visión institucional sea parte de las metas personales haciendo que esto sea el inicio de la consolidación de las bases del trabajo en equipo.

También Ramírez, (2010, p. 117) sostiene que las relaciones parte del tipo de comunicación que se genera entre los individuos, la flexibilidad, sinceridad, aceptación de la misma determina la calidad y consolidación de las ideas de

manera que al procesar la información permite valorar la posibilidad de fomentar la conformación de grupos sólidos facilitando asumir retos comunes en favor de la organización.

Desde el mismo campo laboral, la conformación de la amistad entre unos y otros, la aceptación de las diferencias, así como del reconocimiento de las habilidades son el principio de la fortaleza de las organizaciones, en ella de manera continua se generan espacios de intercambio de opinión de todo aspecto que redundan en la necesidad de socialización y de discriminar las acciones de beneficio común dentro de la institución, de esta manera, las relaciones están unidas al liderazgo, ya que siempre alguien toma la iniciativa, de este modo el clima organizacional se fortalece ya que se reduce la posibilidad de las reacciones negativas facilitando la reflexión conjunta.

Otro de los aspectos a tratar dentro de este análisis son los componentes de las relaciones en la cual la comunicación es el factor principal, es decir la emisión de un mensaje empático así como de la muestra de las actitudes de conciliación están derivadas hacia la consolidación de los aspectos esenciales de las relaciones interpersonales.

Al respecto Ramírez, (2010, p. 444) considera que la comunicación es importante ya que en el contexto laboral dentro de una organización, los trabajadores se adaptan a los compañeros que encuentra, ya que estos son parte de la institución constituidos por diferentes necesidades y que uno no los elige sino que son impuestos, del mismo modo encuentra una estructura jerárquica y funcional, que debe ser asimilada por el nuevo integrante, y el proceso de adaptación a esta etapa depende del nivel de recepción y concepción social que este maneja desde la conformación de sus propias acciones culturales.

De esta manera debe resaltarse las cualidades y condiciones de especificación que involucra las diversas actividades del ser humano, desde su propia percepción de la vida social así como de la necesidad de reconocimiento de las funciones para las cuales fue contratado.

Aproximaciones teóricas variable Relaciones Interpersonales

Como bien se describió al inicio de este estudio, las concepciones teóricas de las relaciones humanas están derivadas desde la teoría humanística, sin embargo en el campo laboral se ha desarrollado en la teoría general de sistemas en su componente de la gestión del talento humano que precisa las competencias propias en la interacción dentro del contexto laboral

Dimensión: Relaciones humanas

Desde la concepción del ser humano se ha visto la necesidad de conformar los grupos, de ello se basa la sociedad, por ello, las relaciones humanas como se especifica considera la comunicación y la particularidad de la valoración a través del lenguaje como medio fundamental de la creación de la sociedad.

Ante ello, Ramírez, (2010, p. 67), define que las relaciones humanas “son las acciones que se manifiestan entre los individuos, relacionados por alguna necesidad general y particular, las cuales pueden establecer la jerarquización por distintos factores ya sea de orden de credo, económico, de raza o etnia pero que en su conjunto permite el desarrollo de la misma. También Amorós (2007, p. 48), desarrolla un constructo que precisa que las relaciones humanas es la respuesta organizada del conjunto de individuos que se sitúan dentro de un contexto determinado y ellos responden a la concepción de la vida y de la naturaleza particularizando sus costumbres, su ideología y su forma de concebir la realidad, reconociendo su potencialidades individuales de manera que esta pueda favorecer al crecimiento organizacional.

Desde el plano laboral se precisa que las relaciones humanas es el trato dentro de las funciones que desarrolla en la institución, de esta manera el primer reconocimiento es que se trata de seres humanos, por tanto todos tienen la misma posibilidad de desarrollo dentro de la organización, la segunda postura define que la particularidad proviene de las habilidades personales para el óptimo efectivo de sus funciones, lo que se traduce en el saber hacer de las tareas encomendadas, en tercer lugar se sostiene la diferencia, en la capacidad de convivencia, ya que esto facilita la organización del trabajo en equipo y que para

ello, la disposición interna del individuo es fundamental de manera que las motivaciones externas faciliten la estructuración del grupo.

Ampliando dicha inferencia Ramírez, (2010, p. 68), determina que existen dos tipos de relaciones humanas: El primer factor es interno, ya que el individuo precisa entablar amistad, consolidar ideas comunes, unir fuerzas para optimizar los resultados, el elemento principal es la motivación del trabajador, en el segundo plano se concibe las relaciones externas que se producen a través de la presencia de los factores externos como la oportunidad de desarrollo, de recompensa por nivel de productividad entre otros.

Cabe señalar que desde los fundamentos de la teoría se presume que los trabajadores motivados, con una comunicación asertiva y proactiva, están altamente identificados con la gestión de la organización facilitando la consolidación de las metas individuales lo que hace elevar el alto nivel de satisfacción mejorando la productividad de la empresa.

Del mismo modo se precisa que el aporte teórico de Maslow y la de Herzberg, para el desarrollo de las relaciones humanas se consolidan o se complementan ya que el orden de las necesidades se traduce en la discriminación de lo bueno y lo malo, de esta manera se establecen las características de los individuos en la cual su manifestación es primordial en la esencia de las virtudes individuales siendo el factor que incide en el grupo con quien convive.

Ramírez, (2010), aclara que la Teoría de los factores de Herzberg, determina dos elementos que explicitan la concepción de las relaciones humanas dentro de las organizaciones determinando la característica y la imagen de la institución, estas se explican del siguiente modo:

Los elementos motivadores son aquellos aspectos que hacen que el individuo tenga la necesidad de identificarse con sus funciones y que le produce la satisfacción de compenetrarse con los principios de la producción laboral. Dentro de estos aspectos, se encuentra la recompensa de carácter personal, retribución económica y valoración

del esfuerzo realizado, acciones que le permite la oportunidad de crecimiento personal, reconociendo que la promoción constituye el efecto motivador de manera sustantiva. Asimismo, la transparencia de las acciones y de la comunicación oportuna así como de la gestión compartida es la formación de la higiene laboral ya que esto responde al equilibrio socioemocional del trabajador, ya que lo contrario a ello, produce desidia e insatisfacción poniendo en riesgo la gestión de la organización, por ello la necesidad de trabajo en equipo facilita el uso de mayor habilidad con menor esfuerzo (Ramírez, 2010, p. 65).

Conforme lo analizado, dentro del campo laboral, las relaciones humanas deben ser llevadas acorde a la necesidad de gestión institucional, ya que el capital fundamental de toda organización es el talento humano, y depende de ello, el logro de las metas prevista, a través del esfuerzo personal y de la contribución al trabajo en equipo manteniendo o fomentando la transparencia en la comunicación.

Dimensión: Condición laboral

Dentro del campo de las relaciones interpersonales el componente de condición laboral es determinante en la conformación del grupo dentro de la organización ya que la tranquilidad y seguridad del trabajador esta refrendado de la importancia y estabilidad con la cual goza el trabajador.

Por ello, para Ramírez, (2010, p. 53), dentro de la institución existen varios tipos de condición laboral el primero es que goza de estabilidad laboral, el segundo que tiene un contrato por necesidad de servicio pero que tiene una condición de necesidad continua y el tercero por efecto de la necesidad momentánea, estos regímenes entre si hacen que cada trabajador tenga un tipo de respuesta laboral, y que las interacciones se limitan al cumplimiento de las funciones, afectando las relaciones interpersonales, ya que un trabajador con tiempo esporádico poco puede hacer para integrarse a la gestión de manera concreta, mientras que el trabajador con contrato específico tampoco puede

insertarse dentro de los ideales de la organización, pues no tiene la seguridad de seguir perteneciendo a la organización.

Es por ello, que se acota que la condición laboral de todo trabajador repercute en la calidad de sus relaciones, del manejo de su emocionalidad, así como del involucramiento en la gestión, ya que el trabajador que solo es contratado no se siente parte de la organización, y siente temor de contradecir o aportar para el mejoramiento ya que concibe que esto puede afectar al grupo con la condición de estabilidad laboral.

De los autores que tratan las relaciones humanas, se puede inferir que dentro del contexto laboral, la condición que tiene cada trabajador, permite el establecimiento de las relaciones, de esta manera se gestan las relaciones informales, las formales y las normativas, dentro de las relaciones informales, son aquellas que en el campo laboral se genera de manera esporádica a través de una acción no prevista, las relaciones formales con aquellas que se encuentran dentro de la conformación organizacional, en la cual la comunicación y la participación esta derivado en el involucramiento de los procesos de gestión de la organización, de la misma forma en el análisis de las relaciones normativas, son aquellas que en su mayoría están jerarquizados, cuya forma de interrelación está basada en los reglamentos o normas internas sobre la convivencia institucional, sin embargo esta no depende del nivel de empatía o de aceptación de los ideales, limitándose al cumplimiento de las disposiciones dentro de la organización.

Siguiendo el análisis de las relaciones formales Zaldívar (2007, p. 8) describe la importancia de la misma ya que el acto comunicativo, está regulada por las normas de convivencia, en la cual la comunicación está en función del cumplimiento de las metas propuestas, de esta manera, las unidades de trabajo se estructuran de acuerdo a sus características administrativas, técnicas, asistenciales, tutoriales, en la cual la subordinación es base de la gestión y de la consolidación de las relaciones buscando la armonía en el cumplimiento de las funciones específicas.

A decir de Ramírez, (2010, p. 67) los diversos grupos humanos, permanecen en continua interacción, ante ello la solidez del grado de relaciones se exponen cuando los trabajadores comunican con libertad sus acciones personales, buscan el desarrollo de las vivencias laborales precisando la mejora de la misma, ya que consideran que están relacionadas con la organización familiar por tanto dependen de la retribución económica de la organización, sin embargo esto no debe ser un acto coercitivo sino que se debe traducir en la manifestación de la autonomía del trabajo.

Cabe señalar entonces que en el mundo al igual que en las organizaciones, la consolidación de la relaciones se fortalece dependiendo de la condición de la persona, así que una estabilidad hará que el individuo vea el futuro de manera concreta mientras que una convivencia esporádica no fortalece ni contribuye las acciones de desarrollo organizacional.

Dimensión: Nivel de conectividad

Para Ramírez, (2010, p. 167) una de las acciones es el grado de pertenencia a la organización, de ello la información que recibe permite al individuo fortalecer sus propias necesidades de crecimiento, así como de ser recompensado por la producción, de esta manera el termino de conectividad se refiere al grado de compenetración con la filosofía institucional.

Cabe resaltar que en la actualidad bajo el enfoque por competencias y de las acciones estratégicas de meritocracia, los trabajadores deben estar involucrados en los hechos de la gestión, asumiendo responsabilidades para el trabajo en conjunto, buscando solucionar problemas relacionados con sus espacios de producción, ya que de ello depende alcanzar los objetivos, por ello, la conectividad desde el enfoque de la tecnología es la presencia del individuo en todos los aspectos del desarrollo de la organización siendo que las respuestas positivas deben repercutir en sus propio logro de las metas sustantivas de la institución.

La conectividad, involucra del mismo modo la capacidad de asimilar las nuevas funciones dentro del trabajo organizacional, para ello la capacidad de interacción debe estar acorde a la realidad del proceso mismo del desarrollo de la institución como bienes precisado por la psicología de Maslow dentro de la jerarquía de las necesidades.

Aclarando dicha afirmación Ramírez, (2010) sostiene que el trabajador precisa de estabilidad, para desarrollarse dentro de toda sus potencialidades, de esta manera pueda generar resultados de alta calidad ya que el reconocimiento que alcanza involucra la recompensa emocional, valorativa, económica, así como de las consideraciones de un trato coherente para su desarrollo en la cual la capacidad continua sea mejorada.

Es por ello, que la conectividad establece las funciones del trabajador de cualquier nivel, en la cual el liderazgo se concreta cuando el líder, comunica los ideales y los conduce hacia el logro de las metas, así como busca el desarrollo de los trabajadores, asumiendo las responsabilidades del mejoramiento continuo, aspectos que son tratados y desarrollados desde diversos campos, pero que es resumido por la teoría organizacional dentro del enfoque de sistemas.

En este respecto Bernal (2002) añade que las acciones de conectividad del trabajador con el contexto organizacional está basada en el potencial de los valores de convivencia social, así como de las aspiraciones personales sobre el desarrollo humano, a través de ellos se busca la generación de nuevas formas de logro de metas compartidas, de afianzamiento en la gestión, así como de las fortalezas para generar espacios en la dinámica del cambio de las estructuras sociales así como de las nuevas opciones de inserción de la tecnología, lo que sin embargo no puede reemplazar la calidad del trabajo del ser humano, ya que una maquina será siempre una máquina y el ser humano podrá siempre valorar la capacidad de producción de otro ser humano así como se en consciente de que los errores permite el crecimiento de las nuevas posibilidades de gestión en la cual prime la comunicación.

1.4. Formulación del problema.

1.4.1 Problema general.

¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018?

1.4.2 Problemas específicos.

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre el componente intrapersonal y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre el componente interpersonal y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre el manejo de estrés y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación entre el estado de ánimo y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018?

1.5 Justificación

1.5.1 A nivel teórico

El estudio es importante, dado que el análisis del enfoque psicológico de la inteligencia emocional sigue vigente, ya que la necesidad de la formación de relaciones interpersonales es vital para la consecución de metas organizacionales y personales, por ello en este estudio se propone el aporte del enfoque de Operskalski et al (2015), quien considera la importancia de saber tener el autocontrol de las emociones y de las reacciones ya que con ello puede tomar decisiones adecuadas y acordes al momento de la necesidad de plantear nuevas formas de gestión de las condiciones laborales, el estudio aportara información sobre las variables y sobre la inteligencia emocional de los trabajadores y las relaciones interpersonales.

Del mismo modo la exigencia de la forma actual en el contexto laboral por el enfoque por competencias requiere la formación de trabajos articulados con diversas comunidades de apoyo, así como de comunidades intelectuales, académicas, para ello, se requiere de un profesional con alto nivel de competencia social, por ello la importancia de proponer al contexto del hospital nacional Hermilio Valdizán, los nuevos enfoques de las habilidades blandas en la práctica laboral.

1.5.2 A nivel práctico:

El estudio es relevante, en la medida que los resultados derivados de este estudio permitirán identificar los niveles de inteligencia emocional y de las relaciones interpersonales, de modo que la alta dirección pueda proponer alternativas de mejoramiento de la convivencia social en la comunidad del nosocomio en análisis, de este modo los beneficiarios serían los propios participantes del estudio y como consecuencia del mejoramiento, la propia institución y sobre todo los usuarios del servicio médico en el tratamiento de la salud mental.

Cabe considerar que, dentro de la psicología organizacional, se requiere una constante evaluación de las condiciones físicas, emocionales de las personas, por ello este estudio debe servir como base esencial para el reconocimiento de las

potencialidades del capital humano, pero sobre todo debe ser base para generar la interacción social de manera asertiva.

1.5.3 A nivel metodológico

El estudio es pertinente, ya que si bien es cierto que ambas variables han sido estudiadas en diversos contextos, metodológicamente es importante ya que es un estudio a realizarse en un contexto particular como es el caso de un hospital público, en una muestra de profesionales que tratan el problema de la salud mental, por lo que los datos recolectados a través de los instrumentos estandarizados deben servir como fuente para acrecentar la teoría existente y ser sostenimiento para otros estudios en similares contextos del ámbito peruano

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

1.6.2. Hipótesis específicos

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el componente intrapersonal y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Hipótesis específico 2

Existe relación significativa entre el componente interpersonal y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Hipótesis específico 3

Existe relación significativa entre la adaptabilidad y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre el manejo de estrés y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Hipótesis específico 5

Existe relación significativa entre el estado de ánimo y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

1.7 Objetivos.**1.7.1 Objetivo general.**

Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

1.7.2 Objetivos específicos.**Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre el componente intrapersonal y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre el componente interpersonal y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la adaptabilidad y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre el manejo de estrés y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Objetivo específico 5

Determinar la relación entre el estado de ánimo y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

II.Método

2.1. Diseño de Investigación

El enfoque fue cuantitativo, Gómez (2006) al respecto señala que, bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir. De acuerdo con la definición clásica del término, medir significa asignar números a objetos y eventos de acuerdo con ciertas reglas (p. 121).

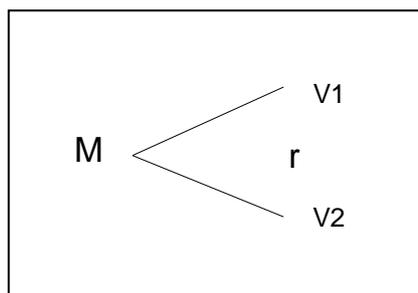
El método de esta investigación fue el hipotético deductivo, porque se estableció teorías y preguntas iniciales de investigación, de las cuales se derivaron las hipótesis. Estas se sometieron a prueba utilizando diseños de investigación apropiados, se midió las variables en un contexto determinado, se analizaron las mediciones, y se estableció conclusiones (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.4).

El tipo de estudio es Básica, que a decir de Hernández, Fernández y Baptista (2010) describe, analiza e interpreta sistemáticamente los hechos que se suscitan (p.110).

Asimismo, el diseño de estudio es no experimental, porque es innecesaria la manipulación intencional de las variables de indagación; por lo tanto, se refiere a investigaciones, en las cuales no se variará de manera premeditada las variables independientes para ver su desenlace sobre las variables dependientes. También es Correlacional, que a decir de Tamayo y Tamayo (2002) se refiere al “grado de relación (no causal) que existe entre dos o más variables. Para realizar este tipo de estudio, primero se debe medir las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales acompañadas de la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación” (p. 150).

Asimismo el diseño del estudio fue de corte transversal o transeccional, donde se recolectaron datos de un solo instante y en un tiempo particular. Su intención es detallar variables e interpretar el número de casos ocurridos (incidencia) y su interacción en un lapso breve de tiempo dado. Es como fotografiar algo que sucede en un momento y que no podemos cambiar nada, sólo analizarlos e interpretarlos (Hernández, et al, 2014, p. 154).

En consecuencia el diseño a seguir es:



Dónde:

M= Total 153 profesionales de salud

V1 = Variable Inteligencia Emocional

V2 = Variable Relaciones interpersonales

r = Correlación entre ambas variables

2.2. Variables

Hernández, Fernández y Baptista (2010) refiriéndose a la variable afirmó que: “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.93).

Definición conceptual de la variable 1: Inteligencia Emocional

Operskalski, Paul, Colom, Barbey, y Grafman, (2015) fundamentándose en los estudios de Goleman y Bar-On define la inteligencia emocional como “el conjunto de capacidades de reconocimiento de sus habilidades para interactuar frente a los demás, así como para adaptarse a diversos contextos en la cual se presenta las actividades del desarrollo humano, las que exigen alta respuesta cognitiva lo que causa la tensión traducido en el control de las emociones para dar respuestas positivas y desarrollar acciones de reconversión de los procedimientos con alta eficacia en el aspecto académico, social y laboral”(p, 36).

Desde el enfoque de contexto laboral por competencias, la inteligencia emocional tiene fundamento en la concepción de generación de espacios para el desarrollo de las habilidades propias del ser humano de esta manera pueda concertar situaciones de alto rendimiento, control de las situaciones de conflicto y

resolución de problemas de manera asertiva, generando confianza en si mismo y en el entorno laboral.

Definición operacional de la variable Inteligencia Emocional

Es la medición de las percepciones personales de los comportamientos de los trabajadores frente a los diversos contextos de corte laboral, familiar, y social, para ello se utiliza el instrumento de Bar-On Adaptado, validado y utilizado por Operskalski, Paul, Colom, Barbey, y Grafman, (2015) en la cual se propone cinco áreas o dimensiones que permite la observación interna y externa así como las condiciones de adaptabilidad y control de las emociones que determinan en la concepción del estado general, para ello se concibe un conjunto de indicadores que están compuesto por el total de 50 ítems, plantea 5 dimensiones que son: (1) componente intrapersonal con (10 ítems), (2) componente interpersonal, con (10 ítems) (3) componente de adaptabilidad con (10 ítems), (4) componente de manejo de estrés con (10 ítems), (5) componente del estado de ánimo, con (10 ítems), con una escala de valores de 1 = rara vez o nunca, 2= pocas veces, 3= a veces, 4= muchas veces y 5= con mucha frecuencia.

Definición conceptual de la variable 2: relaciones interpersonales

Desde el aporte de la sociología y la teoría organizacional se asume el concepto de Ramírez (2010) quien define que: es la capacidad de interactuar entre dos o más individuos generando confianza, compartiendo ideales para la consolidación de las ideas comunes dentro del campo laboral a través de los diversos medios y componentes de las relaciones humanas, basadas en el grado de pertenencia, comunicación y conectividad del espacio laboral donde se desarrolla (p.45)

Definición operacional de la variable 2: Relaciones interpersonales

Se entenderá por Relaciones Interpersonales, a aquellos resultados obtenidos a través de encuesta dirigida al personal de salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018. Para ello se concibe un conjunto de indicadores que están compuesto por el total de 38 ítems, plantea 3 dimensiones que son: (1) componente relaciones humanas con (10 ítems), (2) componente condición laboral, con (10 ítems) (3) componente de nivel de conectividad (18 ítems) con

una escala de valores de 1 = nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre y 5= siempre

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Inteligencia Emocional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Componente Intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo	1,2	1=Rara vez o nunca es mi caso.	Alta: 185 - 250
	Asertividad	3,4,		
	Auto concepto	5,6		
	Autorrealización	7,8		
	Independencia	9,10	2=Pocas veces es mi caso.	Promedio 134 - 184
Componente Interpersonal	Empatía	11,12,13		
	Relaciones Interpersonales	14,15	3=A veces es mi caso.	Baja: 50 - 133
	Relaciones Sociales	16,17		
	Solución de problemas	18,19,20	4=Muchas veces es mi caso.	
Componente Adaptabilidad	Prueba de la realidad	21,22,23,24,25		
	Flexibilidad	26,27,28,29,30		
Componente Manejo de Estrés	Tolerancia al estrés	31,32,33,34,35	5=Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.	
	Control de los impulsos	36,37,38,38,40		
Componente del Estado de ánimo en general	Felicidad	41,42,43,44,45		
	Optimismo	46,47,48,49,50		

Fuente: Adaptado de Operskalski y otros (2015)

Tabla 2

Operacionalización de las relaciones interpersonales

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel rango
Relaciones humanas	Comunicación entre los trabajadores	1, 2, 3, 4,	Índice de respuesta	Buena 139 - 190
	Confianza entre trabajadores	5, 6, 7, 8, 9, 10	Nunca Casi Nunca	Regular 89 - 138
Condición laboral	Normatividad laboral	11, 12, 13,	A Veces Casi siempre	Mala 38 – 88
	Negociación colectiva	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	Siempre	
Nivel de conectividad	Grado de aceptación.	21, 22, 23, 24, 25		
	Nivel de conflicto	26, 27, 28, 29		
		30, 31, 32, 33, 34, 35 36, 37, 38		

Fuente: Adaptado de Ramirez (2010)

2.3. Población muestra muestreo

2.3.1. Población

Según Hernández et al. (2014) la población o también denominada universo hace referencia al “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”, por lo cual su delimitación paramétrica deberá ser clara y en concordancia con los objetivos del estudio (p. 174).

La presente investigación se consideró la población conformada por los profesionales médicos y enfermeros del hospital nacional Hermilio Valdizán que en su totalidad suman a 153 trabajadores según registro de personal para el presente año.

2.3.2. Muestra

Una muestra es un sub grupo representativo de elementos o casos extraído de la población a través del empleo de procedimientos, este sub conjunto favorecerá a la recolección de datos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.98). Para el estudio se considera un total de 153 trabajadores profesionales del área de salud del hospital nacional Hermilio Valdizán, distribuidos entre médicos y enfermeros.

La muestra está representada en la siguiente tabla.

Tabla 3

Distribución de la muestra

Especialidad	Área	Total
Enfermería psiquiátrica	Consulta externa	06
	Hospitalización	62
	Emergencia	25
Médicos Psiquiatras	Consulta externa	27
	Hospitalización	20
	Emergencia	13
TOTAL		153

Fuente: Departamento de enfermería – Departamento de adulto y geronte

2.3.3. Muestreo

Según Sánchez y Reyes (2015) El muestreo a utilizar es no probabilístico de tipo intencional o intencionado ya que no se conoce la probabilidad o posibilidad de los elementos de una población de poder ser seleccionados en una muestra (p.405).

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

Personal con una permanencia superior de 2 años

Personal nombrado, CAS

Personal que acepta su participación en el estudio de manera desinteresada.

Criterios de exclusión:

Personal con una permanencia menor de 2 años

Personal tercero

Personal de salud que se encuentra de vacaciones

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica.

Una vez establecido la matriz de Operacionalización de las variables, se da paso a un procedimiento con la finalidad de recolectar datos necesarios para lograr los objetivos de esta investigación (Carrasco, 2005, p.68).

La técnica seleccionada para el presente estudio corresponde a la Encuesta.

Instrumentos.

El instrumento que permitirá la recolección de los datos, Ruiz (2008, p. 71) considera que, “un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o variables que el investigador tiene en mente”, por lo tanto, bajo esta consideración, se aplicará una encuesta al personal antes señalados, ya que permitió determinar la incidencia, distribución e interrelaciones entre variables sociológicas, psicológicas; por lo general se centran en la gente, los hechos vitales de la gente y sus creencias, actitudes, opiniones, motivaciones y conducta.

Ficha técnica del Instrumento 1: Inteligencia emocional

Datos generales

Título:	Inventario de Inteligencia emocional
Autor:	Bar-On utilizado por Operskalski, O. T., Paul, E. J., Colom, R., Barbey, A. K., Grafman, J. (2015), para este estudio se adapta por: Norma Cecilia Peña Navarro
Procedencia:	Estados Unidos, 2016
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales según el personal profesional de salud del Hospital Hermilio Valdizán
Administración:	Individual
Duración:	25 minutos aproximadamente
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales.
Estructura:	La escala consta de 50 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca

(2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 05 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la Inteligencia emocional

Ficha técnica del Instrumento 2: Relaciones Interpersonales

Nombre: Cuestionario de Relaciones interpersonales.

Autor: Ramírez (2010) adaptado por Luisa Palomino en la tesis: Liderazgo y Relaciones interpersonales, para este estudio se adapta por: Norma Cecilia Peña Navarro.

Administración: Individual y colectiva

Duración: 20 minutos aproximadamente

Aplicación: Trabajadores profesionales de salud Médicos y Enfermeros

Significación: Mide nivel de relaciones interpersonales del personal profesional médico y enfermero del Hospital Nacional Hermilio Valdizán.

Calificación (índice)

La calificación es de acuerdo a la siguiente escala: Nunca: 1. Casi nunca: 2. A veces: 3. Casi siempre: 4. Siempre: 5

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

Para Hernández, et al (2010), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p. 201). Los cuestionarios sobre Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en profesionales del sector salud conformado por médicos y enfermeros fueron evaluados a criterio de un grupo de expertos, integrado por maestros y doctores que laboran en el hospital Hermilio Valdizán, quienes informaran acerca de la aplicabilidad de cada uno de los cuestionarios del presente estudio.

Asimismo, en el proceso de validación de cada uno de los cuestionarios del presente estudio, se tuvo la concordancia entre los objetivos, problemas e hipótesis, así como los componentes de cada variable para tal efecto se establecieron tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad. El resumen del

reporte de los certificados de validez emitidos por los expertos se visualiza en la tabla siguiente.

Tabla 4

Validez del cuestionario sobre Inteligencia emocional y Relaciones interpersonales

	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del Instrumento
Juez 1 Mg Luz Castillo Zamora	Suficiencia	Aplicable
Juez 2 Mg Rosa Cueva Vera	Suficiencia	Aplicable
Juez 3 Mg Elisa Serpa Reyes	Suficiencia	Aplicable

Fuente: Certificados de validez

Confiabilidad

Para el estudio se prevé el siguiente parámetro en función a la confiabilidad estadística.

Tabla 5

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruíz (2007).

Confiabilidad del instrumento de Inteligencia emocional

Tabla 6

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la Inteligencia emocional

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Variable Inteligencia Emocional	,947	50
Componente intrapersonal	,853	10
Componente interpersonal	,897	10
Componente adaptabilidad	,782	10
Componente manejo del estrés	,862	10
Componente estado de animo	,907	10

Fuente: Resultado SPSS 23

Del mismo modo los datos indican un Alpha entre ,782 y ,947 con lo que se determina que se encuentra dentro del nivel de confiabilidad alta lo que permite asegurar su aplicación coherente al estudio.

Confiabilidad del Instrumento de Relaciones Interpersonales

Tratándose de un instrumento con escala de percepción se sometió a una prueba piloto con el propósito de determinar su confiabilidad. La prueba piloto se realizó con 15 profesionales de la salud, se tomó a dichos profesionales en razón que también se encuentran laborando dentro del Hospital Nacional Hermilio Valdizán por un periodo sostenible de 5 años. Los datos recolectados se sometieron a la prueba mediante el estadístico de fiabilidad Alpha de Cronbach con el apoyo del software SPSS 23 para análisis de datos en ciencias sociales.

Tabla 7

Escala de valoración Alpha de los instrumentos Relaciones interpersonales

Variable y Dimensiones	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Relaciones interpersonales	,961
Relaciones humanas	,878
Condición laboral	,724
Nivel de conectividad	,938

Fuente: Resultado SPSS 23

Como se aprecia en la tabla 7, los valores Alpha reportados de los datos procesados de la prueba piloto se encuentran entre ,724 por lo que se dictamina que el instrumento alcanza el nivel de confiabilidad en las variables y dimensiones analizadas, por lo que es aplicable al estudio.

2.5. Métodos de análisis de datos

Fase Descriptiva:

Haciendo uso del software Excel 2010, se tabularan y organizaran los datos recogidos, procediéndose a elaborar el registro de datos o base de datos.

Los datos registrados permitirán el análisis descriptivo de los datos, elaborándose las tablas de frecuencia y las figuras necesarias con las que se comunicaran los resultados obtenidos.

Fase Inferencial:

Se hará uso del software SPSS en su versión 23 a partir de los datos registrados en una base de datos. El cálculo de la relación entre las variables mediante la prueba de Spearman, la cual fue seleccionada dado que las variables son de naturaleza cualitativa y de medición ordinal.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

Esta asociación entre dos variables requiere que ambas estén medidas en al menos una escala ordinal, de manera tal que los objetivos o individuos en estudio puedan ser colocados en rangos en dos series ordenadas. La magnitud de esas diferencias “ d ” nos da una idea de qué tan cercana es la relación entre las puntuaciones de la variable 1 y la variable 2. Si la relación entre los dos conjuntos de rangos fuera perfecta, cada “ d ” debería ser cero. Mientras más grandes sean las “ d ” menos perfecta es la asociación entre las dos variables

Valores considerados en la Prueba de Spearman:

Coeficiente de Correlación (rho): indica la fuerza y dirección de la relación entre variables, según los siguientes valores considerados:

Relación muy débil: < 0,2

Relación débil: 0,2 y 0,4

Relación moderada: > 0,4 a 0,6

Relación fuerte: > 0,6 a 0,8

Relación muy fuerte: > 0,8 a 1

Significancia (p valor): indica si existe significancia estadística, es decir si los resultados obtenidos se deben al azar o a la relación entre variables.

Si p valor $\geq \alpha$ (significancia = 0,05), entonces se acepta la H_0 (nula)

Si p valor < α (significancia = 0,05), entonces se rechaza la H_0 (nula)

2.6. Aspectos éticos

En este estudio se cuida el anonimato de los participantes para asegurar la objetividad de los resultados, del mismo modo existe un compromiso de presentar los resultados a los responsables bajo el criterio de diagnóstico para elaborar estrategias de mejoramiento respecto a la inteligencia emocional y a las relaciones interpersonales. Asimismo, en el proceso de validación de cada uno de los cuestionarios del presente estudio, se tendrá en cuenta para cada ítem, la validez de contenido y para tal efecto se consideraran tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de las variables

Tabla 8

Niveles de Inteligencia emocional en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	34	22,2
	Promedio	76	49,7
	Alto	43	28,1
	Total	153	100,0

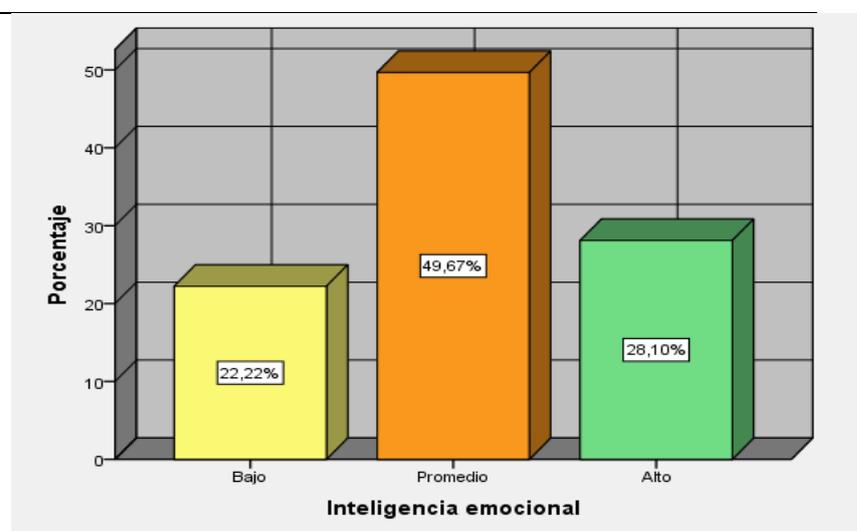


Figura 1. Comparación porcentual de Inteligencia emocional en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

En la tabla 8 y figura 1 se observa que de los encuestados, 49,7% tienen un nivel de Inteligencia emocional Promedio, mientras que el 28,10% perciben que la Inteligencia emocional es Alta y para el 22,22% el nivel Inteligencia emocional es Bajo según los profesionales de salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

Tabla 9

Niveles de relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	37	24,2
	Regular	70	45,8
	Bueno	46	30,1
	Total	153	100,0

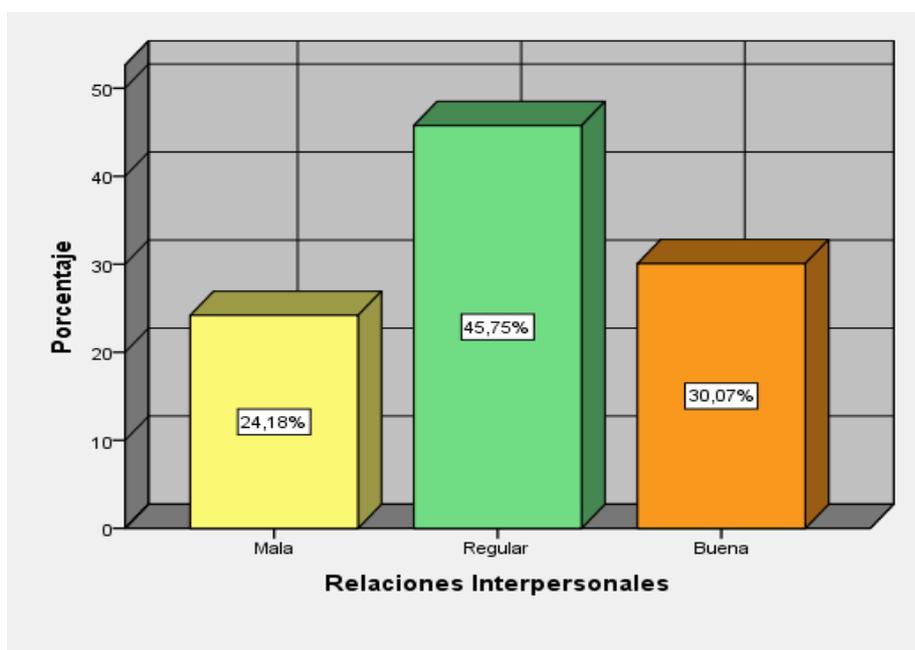


Figura 2. Comparación porcentual de las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

En la tabla 9 y figura 2 se observa que las relaciones interpersonales en profesionales de la salud es percibido por la mayoría de los encuestados 45,75% en el nivel Regular; mientras que para el 30,07% el nivel es Bueno, sin embargo para otro 24,18% el nivel es malo en relaciones interpersonales en profesionales de la salud del Hospital Hermilio Valdizán en el año 2018.

3.1.1. Niveles comparativos entre Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

Tabla 10

Distribución de frecuencias entre Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

			Relaciones interpersonales			Total
			Bajo	Moderado	Alto	
Inteligencia emocional	Bajo	Recuento	16	3	15	34
		% del total	10,5%	2,0%	9,8%	22,2%
	Promedio	Recuento	12	59	5	76
		% del total	7,8%	38,6%	3,3%	49,7%
	Alto	Recuento	9	8	26	43
		% del total	5,9%	5,2%	17,0%	28,1%
Total		Recuento	37	70	46	153
		% del total	24,2%	45,8%	30,1%	100,0%

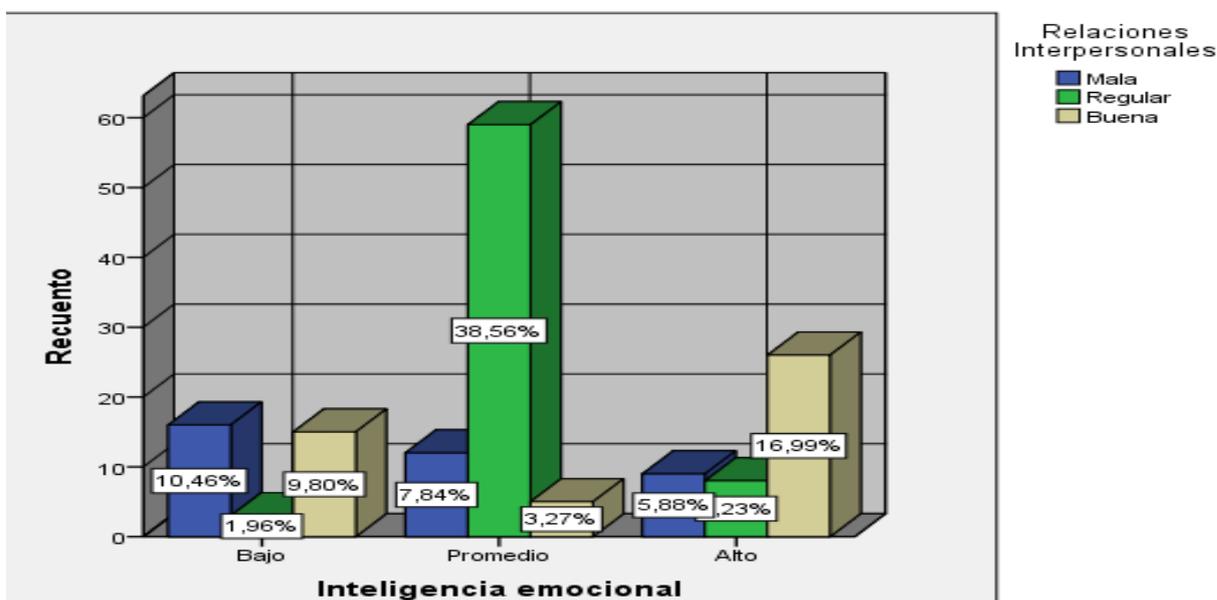


Figura 3. Niveles entre Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

En la tabla 10 y figura 3, se observa que existe una buena orientación con respecto al nivel de Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018, de los cuales, el 38,6% de los encuestados presentan el nivel Promedio de Inteligencia

emocional ellos mismos perciben que el nivel de relaciones interpersonales es de nivel moderado, mientras que el 17,0% tiene nivel alto de Inteligencia emocional y alcanzan el nivel alto en las relaciones interpersonales, asimismo el 10,5% tiene un nivel Bajo de Inteligencia emocional y ellos alcanzan el nivel bajo en las relaciones interpersonales en el contexto laboral del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

3.1.2. Niveles comparativos entre el Componente intrapersonal y Relaciones interpersonales en profesionales.

Resultado específico 1 de la investigación

Tabla 11

Distribución de frecuencias entre Componente intrapersonal y relaciones interpersonales en profesionales del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

			Relaciones interpersonales			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Componente intrapersonal	Bajo	Recuento	34	6	4	44
		% del total	22,2%	3,9%	2,6%	28,8%
	Promedio	Recuento	3	54	12	69
		% del total	2,0%	35,3%	7,8%	45,1%
	Alto	Recuento	0	10	30	40
		% del total	0,0%	6,5%	19,6%	26,1%
Total	Recuento	37	70	46	153	
	% del total	24,2%	45,8%	30,1%	100,0%	

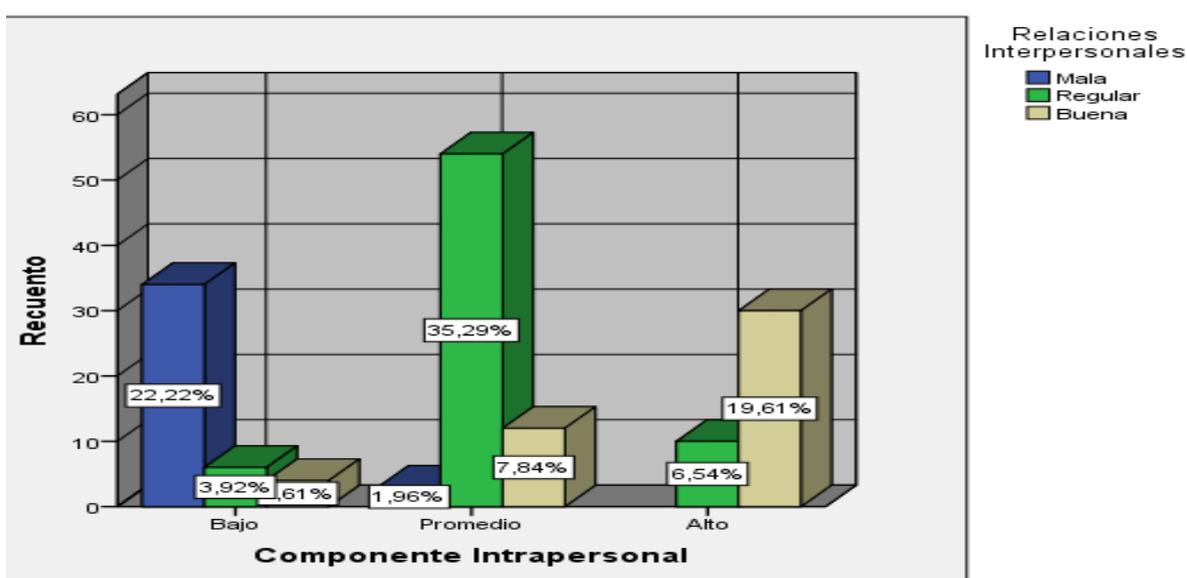


Figura 4. Niveles entre Componente intrapersonal y Relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

En la tabla 11 y figura 4 , se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de Dimensión Componente intrapersonal y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018, de los cuales se tiene que el 35,3% de los encuestados perciben que el nivel de la dimensión Componente intrapersonal es Promedio por lo que el nivel de Las relaciones interpersonales en profesionales de la salud es de nivel Regular, mientras que el 19,61% perciben que el nivel de la Dimensión Componente intrapersonal es Alto por lo que los profesionales alcanzan el nivel Bueno y el 22,2% manifiesta que nivel de la Dimensión Componente intrapersonal es Bajo ellos alcanzan el nivel Malo en las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

3.1.3. Niveles comparativos entre Componente interpersonal y Relaciones interpersonales en profesionales del hospital Hermilio Valdizán

Resultado específico 2 de la investigación

Tabla 12

Distribución de frecuencias entre Componente interpersonal y relaciones interpersonales en profesionales del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Tabla de contingencia Componente interpersonal * Relaciones interpersonales

			Relaciones interpersonales			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Componente interpersonal	Bajo	Recuento	35	3	4	42
		% del total	22,9%	2,0%	2,6%	27,5%
	Promedio	Recuento	1	61	9	71
		% del total	0,7%	39,9%	5,9%	46,4%
	Alto	Recuento	1	6	33	40
		% del total	0,7%	3,9%	21,6%	26,1%
Total		Recuento	37	70	46	153
		% del total	24,2%	45,8%	30,1%	100,0%

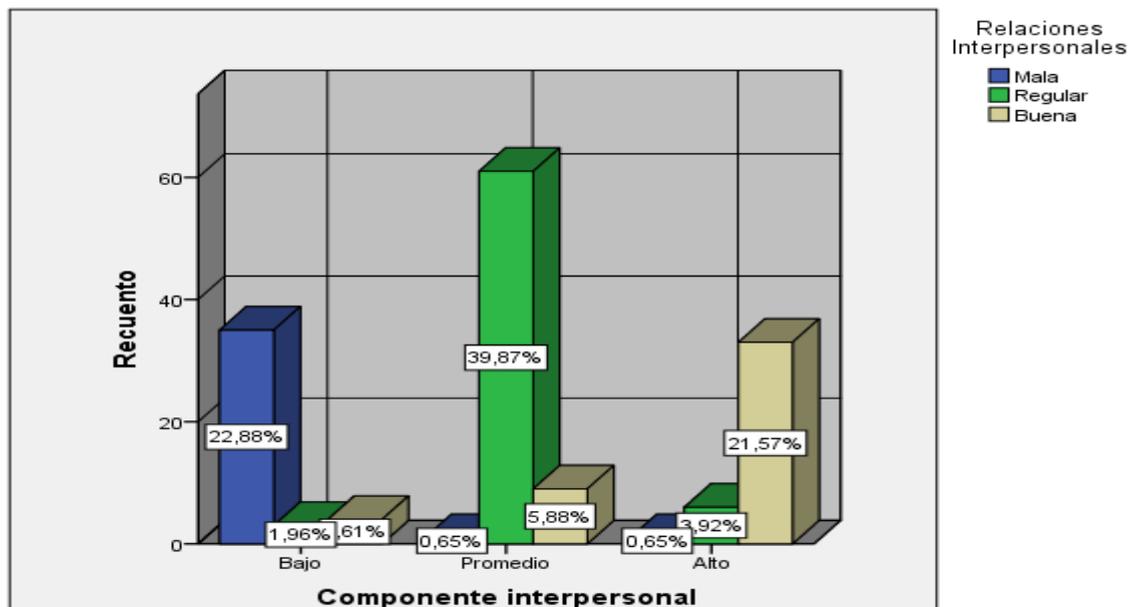


Figura 5. Niveles entre el Componente interpersonal y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital HermilioValdizán, Santa Anita 2018

En la tabla 12 y figura 5, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de Componente interpersonal y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018, de los cuales se tiene que el 39,9% de los encuestados perciben que el nivel de Componente interpersonal es Promedio por lo que el nivel de relaciones interpersonales es de nivel Regular, mientras que el 21,6% perciben que el nivel de Componente interpersonal es Alto por lo que las relaciones interpersonales alcanzan el nivel de Bueno y el 22,9% manifiesta que nivel de Componente interpersonal es Bajo ellos alcanzan el nivel de Malo en las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

3.1.4. Niveles comparativos entre adaptabilidad y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital HermilioValdizán, Santa Anita 2018.

Resultado específico 3 de la investigación

Tabla 13

Distribución de frecuencias entre el La adaptabilidad y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Tabla de contingencia Adaptabilidad* Relaciones interpersonales

			Relaciones interpersonales			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Adaptabilidad	Bajo	Recuento	3	1	2	6
		% del total	2,0%	0,7%	1,3%	3,9%
	Promedio	Recuento	23	59	35	117
		% del total	15,0%	38,6%	22,9%	76,5%
	Alto	Recuento	11	10	9	30
		% del total	7,2%	6,5%	5,9%	19,6%
Total		Recuento	37	37	70	46
		% del total	24,2%	24,2%	45,8%	30,1%

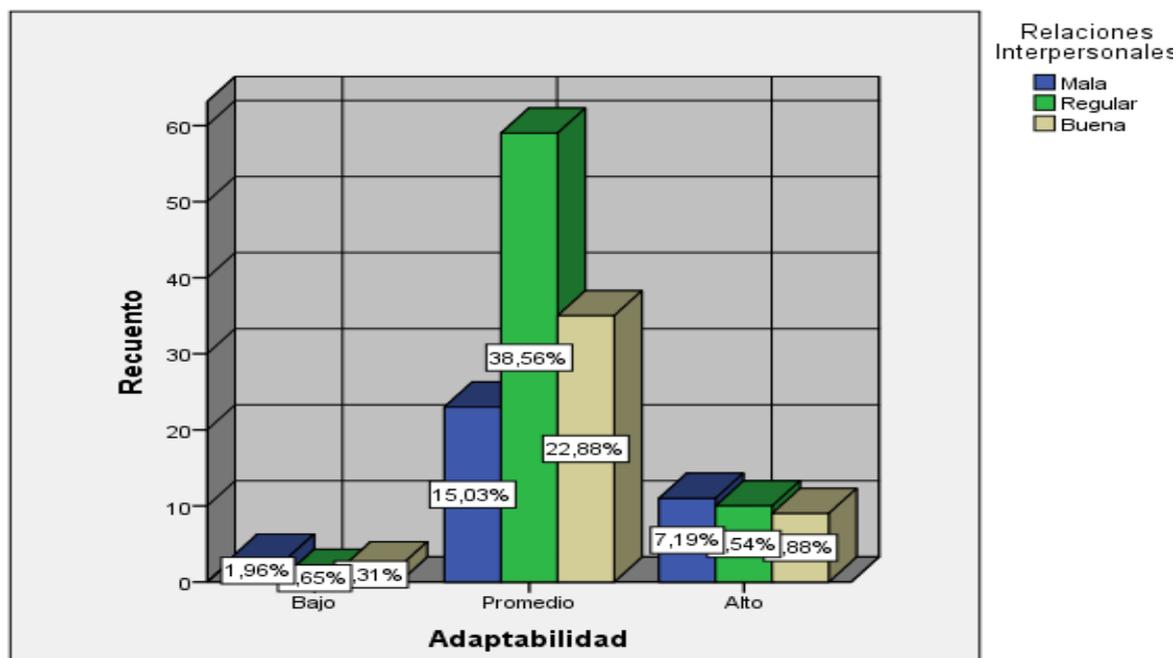


Figura 6. Niveles entre adaptabilidad y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

En la tabla 13 y figura 6, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de adaptabilidad y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018, de los cuales se tiene que el 38,6% de los encuestados perciben que el nivel de adaptabilidad es Promedio por lo que el nivel de relaciones interpersonales es de Nivel Regular, mientras que el 5,9% perciben que el nivel de adaptabilidad es Alta dichos profesionales

alcanzan el nivel de Bueno de relaciones interpersonales y el 2,0% manifiesta que nivel de adaptabilidad es bajo ellos alcanzan el nivel de Malo en las relaciones interpersonales en profesionales de la salud en el hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

3.1.5. Niveles comparativos entre Manejo de estrés y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

Resultado específico 4 de la investigación

Tabla 14

Distribución de frecuencias entre el Manejo de estrés y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Tabla de contingencia Manejo de estrés * Relaciones

			Relaciones interpersonales			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Manejo de estrés	Bajo	Recuento	26	5	7	38
		% del total	17,0%	3,3%	4,6%	24,8%
	Promedio	Recuento	3	47	25	75
		% del total	2,0%	30,7%	16,3%	49,0%
	Alto	Recuento	8	18	14	40
		% del total	5,2%	11,8%	9,2%	26,1%
Total		Recuento	37	70	46	153
		% del total	24,2%	45,8%	30,1%	100,0%

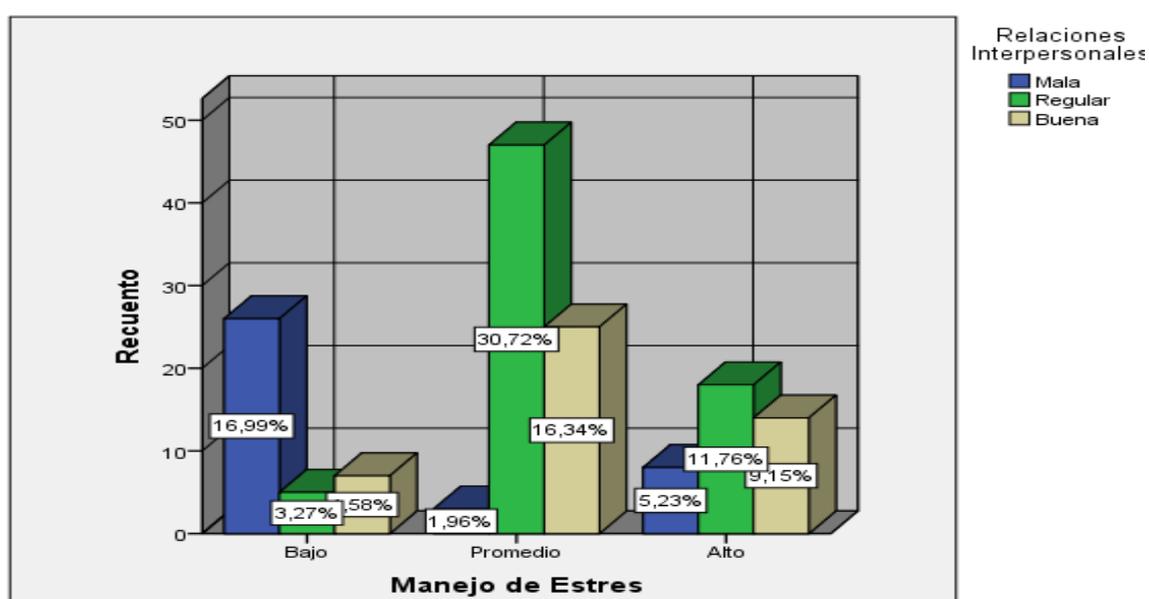


Figura 7. Niveles entre el Manejo de estrés y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

En la tabla 14 y figura 7, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de Manejo de estrés y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018, de los cuales se tiene que el 30,7% de los encuestados perciben que el nivel de Manejo de estrés es Promedio por lo que el nivel de Las relaciones interpersonales es de Nivel Regular, mientras que el 9,2% perciben que el nivel de Manejo de estrés es Alto dichos profesionales alcanzan el nivel de Alto en las relaciones interpersonales y el 17,0% manifiesta que nivel de Manejo de estrés es Bajo ellos alcanzan el nivel de Malo en las relaciones interpersonales en profesionales de la salud en el hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

3.1.6. Niveles comparativos entre Estado de ánimo y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

Resultado específico 5 de la investigación

Tabla 15

Distribución de frecuencias entre estado de ánimo y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Tabla de contingencia Estado de ánimo * Las relaciones interpersonales

			Relaciones interpersonales			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Estado de ánimo	Bajo	Recuento	24	15	12	51
		% del total	15,7%	9,8%	7,8%	33,3%
	Promedio	Recuento	12	40	22	74
		% del total	7,8%	26,1%	14,4%	48,4%
	Alto	Recuento	1	15	12	28
		% del total	0,7%	9,8%	7,8%	18,3%
Total		Recuento	37	70	46	153
		% del total	24,2%	45,8%	30,1%	100,0%

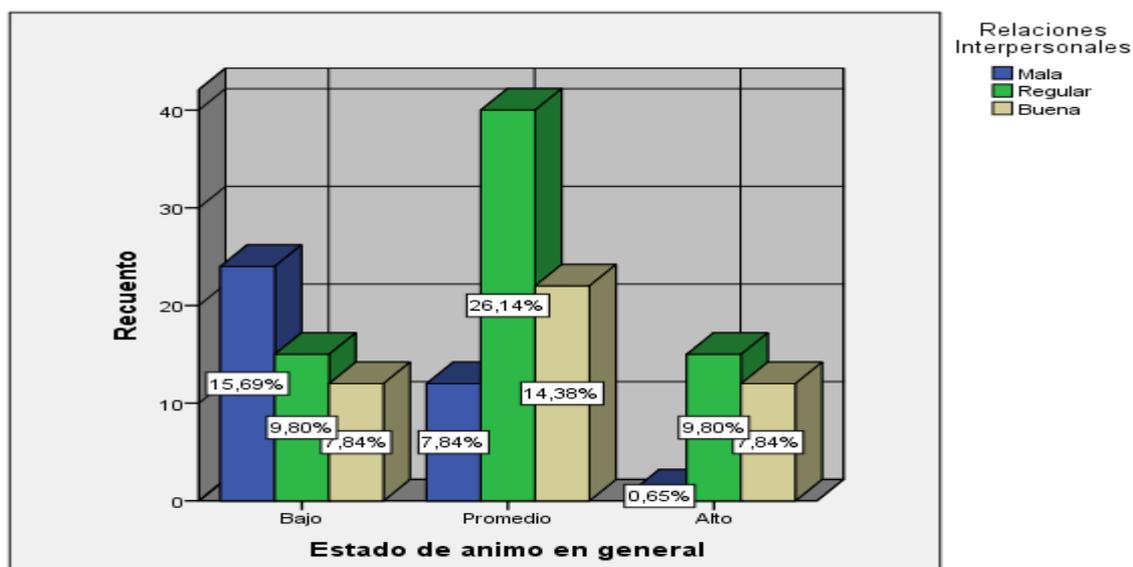


Figura 8. Niveles entre Manejo de estrés y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

En la tabla 15 y figura 8, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de Estado de ánimo y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018, de los cuales se tiene que el 26,1% de los encuestados perciben que el nivel de Estado de ánimo es Promedio por lo que el nivel de relaciones interpersonales es de Nivel Regular, mientras que el 7,8% perciben que el nivel de Estado de ánimo es Alto dichos profesionales alcanzan el nivel de Bueno en las relaciones interpersonales y el 15,7% manifiesta que nivel de Estado de ánimo es Bajo ellos alcanzan el nivel de Malo en las relaciones interpersonales en profesionales de la salud en el hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

3.2. Prueba de hipótesis

Ho. No existe relación directa y significativa entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Hi. Existe relación directa y significativa entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Resultado

Tabla 16

Grado de Correlación y nivel de significación entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

			Inteligencia emocional	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	153
	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	153	153

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado SPSS 23

En la tabla 16, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman (0,485) significa que existe una relación moderada entre las variables, y un ($p=0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación moderada directa y significativa entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

Hipótesis específico 1

Ho. No existe relación directa y significativa entre el Componente intrapersonal y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Hi. Existe relación directa y significativa entre el Componente intrapersonal y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Resultado

Tabla 17

Grado de Correlación y nivel de significación entre el Componente intrapersonal y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

			Componente Intrapersonal	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Componente Intrapersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,720**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	153
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	,720**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	153	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado SPSS 23

En cuanto al resultado específico 1, se aprecian en la tabla 17, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,720 significa que existe una fuerte relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p = 0,000 < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, determinando que existe relación directa y significativa entre el Componente intrapersonal y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

Hipótesis específico 2

Ho. No existe relación directa y significativa entre el Componente interpersonal y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Hi. Existe relación directa y significativa entre el Componente interpersonal y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

E. Resultado

Tabla 18

Grado de Correlación y nivel de significación entre el Componente interpersonal y la Las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

			Componente interpersonal	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Componente interpersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	153
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	153	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado SPSS 23

En cuanto al resultado específico 2, se aprecian en la tabla 18, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,764 significa que existe una fuerte relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p = 0,000 < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre el Componente interpersonal y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

Hipótesis específico 3

Ho. No existe relación directa y significativa entre adaptabilidad y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Hi. Existe relación directa y significativa entre la adaptabilidad y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

E. Resultado

Tabla 19

Grado de Correlación y nivel de significación entre la adaptabilidad y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

			Adaptabilidad	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,512**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	153
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	,512**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	153	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado SPSS 23

En cuanto al resultado específico 3, se aprecian en la tabla 19, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman ,512 significa que existe una relación moderada entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, determinando que existe relación directa y significativa entre el La adaptabilidad y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

Hipótesis específico 4

Ho. No existe relación directa y significativa entre el Manejo de estrés y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

HI. Existe relación directa y significativa entre el Manejo de estrés y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

Resultado

Tabla 20

Grado de Correlación y nivel de significación entre el Manejo de estrés y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

		Manejo de Estrés	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman Manejo de Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,502**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	153	153
Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	,502**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	153	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado SPSS 23

En cuanto al resultado específico 4, se aprecian en la tabla 20, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman, 502 significa que existe una relación moderada entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, determinando que existe relación directa y significativa entre el Manejo de estrés y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

Hipótesis específico 5

Ho. No existe relación directa y significativa entre el estado de ánimo y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Hi. Existe relación directa y significativa entre el Estado de ánimo y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Resultado

Tabla 21

Grado de Correlación y nivel de significación entre el Estado de ánimo y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

		Estado de ánimo en general	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman Estado de ánimo en general	Coeficiente de correlación	1,000	,484**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	153	153
Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	,484**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	153	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado SPSS 23

En cuanto al resultado específico 5, se aprecian en la tabla 21, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman ,484 significa que existe una relación moderada positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, determinando que existe relación directa y significativa entre el Estado de ánimo y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

IV Discusión

Diversos estudios del campo del desarrollo humano así como de los aportes de la psicología organizacional precisan sobre la importancia de la inteligencia emocional ya que se considera un factor que determina las características de las relaciones interpersonales así como de la condición personal, ya que implica la capacidad de realizar las funciones laborales y de toda índole con asertividad y efectividad.

Sin embargo, la realidad del contexto laboral presenta índices en las cuales se supone debe estar al nivel de alta competencia y de alta exigencia de acuerdo las políticas de modernización del estado y sobre todo en el desarrollo profesional, por ello, una de las características observadas fue el nivel de relaciones interpersonales dado que se aprecia cierto nivel de distanciamiento y escasa comunicación, lo que en muchos de los casos se traslada una actitud poco adecuada a la atención del paciente o a sus familiares.

Los resultados del análisis reportaron que la inteligencia emocional alcanza el nivel Promedio en la mayoría de los participantes del estudio, del mismo modo las relaciones interpersonales también alcanza el nivel intermedio (Bueno) esto corrobora las observaciones iniciales ya que existe distanciamiento entre los profesionales así como el manejo de las emociones son poco adecuadas ya que las reacciones en actitudes negativas afectan el buen desarrollo organizacional dentro del hospital Hermilio Valdizán, ya que estas condiciones también se hacen extensivo hacia los usuarios quienes son atendidos de manera rápida y directa sin muchas recomendaciones lo que lleva a la confusión de los pacientes. Estos resultados pueden explicarse a partir de las conclusiones de Carapa, (2014) quien indica que la incapacidad para dominar las emociones, genera en las organizaciones conflictos que producen una pérdida de la moral académico y una disminución de la productividad en el personal. Asimismo Fuentes, (2016) concluyo que las personas que prestan una atención constante a las emociones puede presentar dificultades para la comprensión y la gestión de las mismas, mientras que las personas que discriminan mejor entre sus sentimientos y regulan efectivamente sus emociones muestran menor ansiedad, depresión y miedo ante la muerte. También Garrinzon, (2016) señala que es necesario desde el ámbito de

la investigación realizar estudios que tengan en cuenta el enfoque unidimensional, con el resto de variables, con el fin de contrastar los resultados obtenidos en esta investigación.

Siguiendo el análisis estadístico, en la prueba de hipótesis general se determinó que existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, dichos resultados permiten inferir que la dinámica y cambios en la conducción del Hospital vienen afectando el normal desarrollo del personal, ya que la exigencia hace que el trabajador se vea poco compensado en las funciones que realiza, por ello, la necesidad de generar espacios de reflexión respecto a las nuevas estructuras administrativas y organizativas estarían afectando el desenvolvimiento adecuado y eficiente de los trabajadores, y esto mismo se explica en función al trabajo realizado por Viscardo (2015) quien concluyo que las alteraciones del comportamiento en la escuela se correlaciona de forma negativa y significativa con estrés ($r = -.239$; $p < 0.05$; ánimo $r = -.195$; $p < 0.05$; interpersonal $r = -.161$; $p < 0.05$), de las cinco escalas de la inteligencia emocional, no obstante su correlación es baja. Asimismo es concordante con la conclusión de Najarro (2015) quien en un estudio titulado *Inteligencia emocional y la capacidad física de resistencia aeróbica en los estudiantes del cuarto año de la Escuela Nacional de Marina Mercante Almirante Miguel Grau (ENAMM)*, manifestó que existe relación entre las variables, también Dioses (2015) evidencio una correlación entre clima social familiar y la inteligencia emocional, de esta manera se encontró niveles altos de buen clima social familiar y niveles medios de inteligencia emocional.

Respecto a los objetivos específicos, en este estudio también se ha encontrado relaciones positivas de magnitud moderada entre las dimensiones de la inteligencia emocional como el componente intrapersonal ($r_s = .720$) el componente interpersonal ($r_s = .764$) Adaptabilidad ($r_s = .512$) Manejo del estrés ($r_s = .502$) y Estado de ánimo en general ($r_s = .484$) con los niveles de relaciones interpersonales y esto causa preocupación ya que en el servicio de salud se requiere que las personas que cumplen funciones de atención directa a usuarios

deben tener la capacidad de saber integrarse, así como demostrar actitudes positivas para brindar confianza a todos los pacientes, como bien lo sostiene la psicología organizacional que considera al ser humano como un ser con alta capacidad de saber adaptarse a las nuevas situaciones y condiciones, por ello, puede explicarse a partir de las conclusiones de Zubirreta (2015) quien indica que: existe relación significativa entre los factores de la inteligencia emocional con los factores de incidencia del bienestar psicológico hace necesario la reformulación de los conceptos de saber conducirse, saber interceder. Como también Aroca, (2015) señala que los profesionales que trabajan en oncología, ya que un 86,7% se sienten realizados personalmente coincidiendo con la teoría de Rodríguez, (2003) quien señaló que en oncología, la educación sanitaria carece de áreas tales como la formación para intervenir en ayudar a las relaciones, estilos de comunicación asertiva, gestión de las emociones y enseñar al paciente a gestionar sus propias emociones.

Dentro de la misma temática el aporte de Corteaga (2015) incide que los niveles de cultura y las relaciones humanas desfavorables para la empresa, así como una relación media entre las variables, por lo cual no se puede llegar a un resultado conclusivo concordando con la conclusión de Samame (2014) quien precisa que la existencia de un nivel moderado de las relaciones humanas de los trabajadores, la predominancia de la dimensión afectiva y el papel modulador de las variables género, nivel municipal donde labora y número de hijos, ante ello Pedregal (2016) considera que las dos variables estudiadas se encuentran relacionadas significativamente en dichos trabajadores, asimismo que los diversos factores de dichas variables se encuentran significativamente relacionados en dichos trabajadores. Ampliando el contexto Figueroa (2017) determinó que existen otras variables intervinientes entre los componentes de inteligencia emocional y el bullying como empatía, habilidades sociales, el autoestima, el autoconcepto, el manejo de estrés, el autodominio entre otros, finalmente coincide con la postura de Masgo (2016), quien concluye que con un coeficiente de correlación inversa rho Spearman = -765 y un valor $p = ,000$ la Inteligencia

Emocional se encuentra relacionada de manera inversa con el Síndrome de Burnout en los estudiantes.

V. Conclusiones

Primera: Con un Coeficiente de correlación rho Spearman = ,485 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018. Cabe precisar que esta relación es de una magnitud moderada lo que indica que las características de la Inteligencia emocional están al nivel de las capacidades para las relaciones interpersonales en profesionales de la salud.

Segunda: Con un Coeficiente de correlación rho Spearman = ,720 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre el Componente intrapersonal del Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018. Este resultado indica que el Componente intrapersonal es un factor que se encuentra al nivel de relaciones interpersonales ya que ellos suelen adaptarse a diversos ambientes. Cabe precisar que esta relación es de una magnitud alta.

Tercera: Con un Coeficiente de correlación rho Spearman = ,764 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre el Componente interpersonal de Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud alta.

Cuarta: Con un Coeficiente de correlación rho Spearman = ,512 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre la adaptabilidad y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud moderada.

Quinta: Con un Coeficiente de correlación rho Spearman = ,502 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre el manejo de estrés y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud moderada

Sexta: Con un Coeficiente de correlación rho Spearman = ,484 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre el estado de ánimo en general y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018. Cabe precisar que esta relación es de una magnitud moderada.

VI. Recomendaciones.

Primera: A los funcionarios del hospital Hermilio Valdizán, al haber encontrado que la Inteligencia emocional está relacionado con las relaciones interpersonales en profesionales de la salud, se recomienda desarrollar una inducción sobre los procesos que desarrollan las competencias comunicativas y adaptativas del personal para así determinar que en la modernización del estado se requiere un alto nivel de manejo de las emociones para mejorar las relaciones interpersonales en profesionales de la salud basada en las actividades de la psicología organizacional.

Segunda: A todos los responsables del manejo de personal del hospital Hermilio Valdizán; se recomienda difundir la forma de organización del equipo de trabajo, así como la difusión de las actividades integración y sobre todo en el control emocional con el propósito de diagnosticar y optimizar los procesos de las relaciones interpersonales en profesionales de la salud esto en el marco del servicio al ciudadano.

Tercera: A todos los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, se recomienda capacitarse en el marco de la gestión del desarrollo humano ya que el componente interpersonal suele ser determinante para la realización de las labores y del proceso de trabajo en equipo, para ello debe desarrollarse actividades de mejoramiento de integración y de salud mental.

Cuarta: A todos los profesionales de la salud del Hospital Hermilio Valdizán, se recomienda establecer un proceso de generación de talleres de actividades de integración y de reconocimiento de las capacidades personales, ya que esta actividad es importante para el proceso de adaptación a diversos procesos de gestión ya sea de carácter laboral como social.

Quinta: Al personal en general y a la jefatura de personal del hospital Hermilio Valdizán, se recomienda generar un diagnostico continuo del estado de salud mental de todos los trabajadores, ya que el manejo de estrés es muy importante en el cuidado personal ya que la dinámica y la presión laboral incide en el riesgo de alcanzar el síndrome del bournot que afectaría el rendimiento laboral.

Sexta: A todos los trabajadores de la salud del Hospital Hermilio Valdizán, se recomienda generar espacios de integración, así como asistir a los diversos talleres de actividades integradoras y desarrolladoras, ya que está probado que estas actividades favorecen el mejoramiento del estado de ánimo lo que implica en un buen desarrollo personal y acrecienta el nivel de las relaciones interpersonales.

VII. Referencias

- Amorós, P. (2007). *Relaciones en el entorno del trabajo*. 2^{da} edición. Perú, Lima: Santillana.
- Aroca, M. (2015). *Relación entre Inteligencia Emocional y Burnout en una muestra de profesionales sanitarios de un servicio de oncología*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bar-On, R. (1997). *The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-I) Technical Manual*. New York: Muti Help System.
- Beltrán, C. (2009). *Psicología de las diferencias individuales*. Madrid: Pirámide.
- Bernal, K. (2002). *Liderazgo al más alto nivel, Grupo*. Madrid: Calibri
- Borda, C., & Navarro, M. (2014). Síndrome de Burnout en estudiantes de internado del Hospital Universidad del Norte. *Revista Salud Uninorte*, 4-7.
- Bradberry, H., & Greaves, M. (2012). Gender differences in academic stress and burnout among medical. *Psychology System*, 21-24.
- Caballero, C., Hederich, C., & Palacios, S. (2010). El Burnout Académico: delimitación del síndrome y factores asociados a su aparición. *Revista Latinoamericana Psicología* , 131-146.
- Carabaña, A. (2015). Origen social, inteligencia y rendimiento académico al final de la E.G.B. Madrid, España: Servicio de Publicaciones M.E.C. *Interconsulting Bureau*, 4-6.
- Carapa, P. (2014). *Inteligencia Emocional y la actitud de los colaboradores en el ambiente académico*. (Tesis de maestría). Universidad de Quindío, Colombia.
- Chow, L., & Bradw, R. (2010). Academic burnout profiles in Korean adolescents. *Psychology Academic*, 3-6.
- Conangla, M. (2005). *Estrés laboral, agotamiento y enfermedad, en estrés laboral y salud*. En: *Buendía J (ed.)*. Madrid: Biblioteca Nueva.

- Corteaga, M. (2015). *Relación entre la cultura Organizacional y las relaciones humanas*, (Tesis de maestría). Universidad Católica Andrés Bello – Caracas-Venezuela.
- Fuentes, G. (2016). *Inteligencia Emocional y variables relacionadas en Enfermería*. (Tesis de maestría). Universidad de Talca, Chile.
- Garrinzon, F. (2016). *Burnout, Inteligencia Emocional y rendimiento académico: un estudio en alumnado de Medicina*. (Tesis de maestría). Universidad de Granada, España.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Gonzales, A. (2015). *Las relaciones humanas y Satisfacción Laboral según los agentes militares de la Fuerza Aérea del Perú*, (Tesis de maestría). Universidad Federico Villareal, Lima.
- Guillen, K. (2013). *Correlación entre las variables intelectuales, personales y emocionales con el rendimiento académico en la educación superior*. (Tesis doctoral). Universidad San Luis de Potosí, México.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 4ª. Edición. Editorial Mc Graw Hill.
- Hotchels, Y. (2015). Foro Internacional del desarrollo humano. *Organización y Fomento de la Salud emocional* Revista de psicología social XXVIIedcN°23.
- Herrera, J. (2006). *Relaciones Humanas: Comportamiento humano en el trabajo*. Novena edición. México: Editorial Pearson Educación.
- Masgo, C. (2016). *Relación entre la Inteligencia Emocional y el Síndrome de Burnout en los estudiantes del X ciclo de la Facultad de Ingeniería Mecánica*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Martin, D. (2015). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. . *Anales Psicología Mod.* 20, 17-21.

- Ministerio de Salud del Perú, (2012). *Estrategias para desarrollar las habilidades sociales*. Lima: Impresiones Nacionales.
- Nisbet, D. (2009). Motivación y Clima Laboral en Personal de Entidades Universitarias. Vol. IX, N° 1. Lima: Revista de Psicología, URP.
- Olvera, Y., Dominguez, V., & Cruz, A. (2006). *Inteligencia Emocional: Manual para profesionales en el ámbito industrial*. México DF: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
- Operskalski, O. T., Paul, E. J., Colom, R., Barbey, A. K., Grafman, J. (2015). *Lesion Mapping the Four-Factor Structure of Emotional Intelligence*. *Front. Hum. Neurosci.* doi.org/10.3389/fnhum.2015.00649
- Pedregal, F. (2016). *Las relaciones humanas y la calidad del servicio de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano Puno*, (Tesis de maestría). Universidad Federico Villareal, Lima.
- Pacheco, T. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: Trillas.
- Ramírez, M. (2010). *La importancia de la información interna en la empresa*. México DF CEAC. Barcelona, España: Grupo Editorial ceac
- Roberts, R. (2008). *Psicología del Trabajo para relaciones laborales*. Editorial Mc Graw-Hill.
- Rojas, E. (2008). *Comportamiento Organizacional. Generación del Talento Humano*. Lima-Perú: Edición Negociación Arco Ltd
- Samame, H. (2014). *Las relaciones humanas de los trabajadores: Un Estudio Exploratorio*. (Tesis de maestría). Universidad del Estado de Durango, México.
- Schaufeli, L. (2007). *Inteligencia exitosa. Cómo una inteligencia práctica y creativa determina el éxito en la vida*. Barcelona: Paidós
- Suárez, F. (2009). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

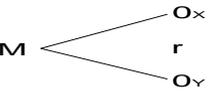
- Tamayo, R., y Tamayo, M. (2002). *El Proceso de la Investigación Científica*. Tercera Edición. México DF: Limusa Noriega Editores.
- Triglia, A., Regader, B., y García-Allen, J. (2018). *¿Qué es la inteligencia? Del CI a las inteligencias múltiples*. New York: EMSE Publishing.
- Ugarriza, N., & Pajares, L. (2005). *Adaptación y Estandarización del Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn ICE: en niños y adolescentes*. Lima: Libro Amigo.
- Vallés, A., y Vallés, C. (2000). *Inteligencia emocional: Aplicaciones educativas*. Madrid: Editorial EOS.
- Zaldívar, T. (2007). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México D.F, Editorial Mc Graw – Hill compañía, INC
- Zubirreta, L. (2015). *Inteligencia Emocional y bienestar personal en estudiantes universitarios de Ciencias de la salud*. (Tesis de maestría). Universidad de Navarra, España.

Anexos

Anexo A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES																																																																																										
<p>2.2.1. Problema general. ¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018?</p> <p>2.2.2. Problemas específicos. Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre el componente intrapersonal y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre el componente interpersonal y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación entre el manejo de estrés y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018?</p> <p>Problema específico 5 ¿Cuál es la relación entre el estado de ánimo y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018?</p>	<p>2.3.1. Objetivo general. Determinar la relación que existe entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018</p> <p>2.3.2. Objetivos específicos. Objetivo específico 1 Determinar la relación entre el componente intrapersonal y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre el componente interpersonal y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la adaptabilidad y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar la relación entre el manejo de estrés y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018</p> <p>Objetivo específico 5 Determinar la relación entre el estado de ánimo y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018</p>	<p>3.3.1. Hipótesis general Existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018</p> <p>3.3.2. Hipótesis específicos Hipótesis específico 1 Existe relación significativa entre el componente intrapersonal y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018</p> <p>Hipótesis específico 2 Existe relación significativa entre el componente interpersonal y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018</p> <p>Hipótesis específico 3 Existe relación significativa entre la adaptabilidad y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018</p> <p>Hipótesis específico 4 Existe relación significativa entre el manejo de estrés y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018</p> <p>Hipótesis específico 5 Existe relación significativa entre el estado de ánimo y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018</p>	<p>Variable 1: Inteligencia emocional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala y valores</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Componente Intrapersonal</td> <td>Comprensión emocional de sí mismo</td> <td>1,2</td> <td rowspan="4">1=Rara vez o nunca es mi caso. 2=Pocas veces es mi caso. 3=A veces es mi caso. 4=Muchas veces es mi caso. 5=Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.</td> <td rowspan="4">Alta: 185 -250 Promedio 134 - 184 Baja: 50 - 133</td> </tr> <tr> <td>Asertividad</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td>Auto concepto</td> <td>5,6</td> </tr> <tr> <td>Autorealización</td> <td>7,8</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Componente Interpersonal</td> <td>Independencia</td> <td>9,10</td> <td rowspan="3">11,12,13</td> <td rowspan="3">14,15</td> </tr> <tr> <td>Empatía</td> <td>11,12,13</td> </tr> <tr> <td>Relaciones Interpersonales</td> <td>14,15</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Componente Adaptabilidad</td> <td>Relaciones Sociales</td> <td>16,17</td> <td rowspan="3">18,19,20</td> <td rowspan="3">21,22,23,24,25,</td> </tr> <tr> <td>Solución de problemas</td> <td>18,19,20</td> </tr> <tr> <td>Prueba de la realidad</td> <td>21,22,23,24,25,</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Componente Manejo de Estrés</td> <td>Flexibilidad</td> <td>26,27,28,29,30</td> <td rowspan="2">31,32,33,34,35</td> <td rowspan="2">36,37,38,39,40</td> </tr> <tr> <td>Tolerancia al estrés</td> <td>31,32,33,34,35</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Componente del Estado de ánimo en general</td> <td>Control de los impulsos</td> <td>36,37,38,39,40</td> <td rowspan="2">41,42,43,44,45</td> <td rowspan="2">46,47,48,49,50</td> </tr> <tr> <td>Felicidad</td> <td>41,42,43,44,45</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Optimismo</td> <td>46,47,48,49,50</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Relaciones interpersonales</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Nivel rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Relaciones humanas</td> <td>Comunicación entre los trabajadores</td> <td>1, 2, 3, 4,</td> <td rowspan="2">Índice de respuesta Nunca Casi Nunca A Veces Casi siempre Siempre</td> <td rowspan="2">Buena 139 - 190 Regular 89 – 138 Mala 38 – 88</td> </tr> <tr> <td>Confianza entre trabajadores</td> <td>5, 6, 7, 8, 9, 10</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Condición laboral</td> <td>Normatividad laboral</td> <td>11, 12, 13,</td> <td rowspan="2">14, 15, 16, 17, 18, 19, 20</td> <td rowspan="2">21, 22, 23, 24, 25</td> </tr> <tr> <td>Negociación colectiva</td> <td>18, 19, 20</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Nivel de conectividad</td> <td>Grado de aceptación.</td> <td>21, 22, 23, 24, 25</td> <td rowspan="3">26, 27, 28, 29</td> <td rowspan="3">30, 31, 32, 33, 34, 35</td> </tr> <tr> <td>Nivel de conflicto</td> <td>26, 27, 28, 29</td> </tr> <tr> <td></td> <td>30, 31, 32, 33, 34, 35</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>36, 37, 38</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	Componente Intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo	1,2	1=Rara vez o nunca es mi caso. 2=Pocas veces es mi caso. 3=A veces es mi caso. 4=Muchas veces es mi caso. 5=Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.	Alta: 185 -250 Promedio 134 - 184 Baja: 50 - 133	Asertividad	3,4	Auto concepto	5,6	Autorealización	7,8	Componente Interpersonal	Independencia	9,10	11,12,13	14,15	Empatía	11,12,13	Relaciones Interpersonales	14,15	Componente Adaptabilidad	Relaciones Sociales	16,17	18,19,20	21,22,23,24,25,	Solución de problemas	18,19,20	Prueba de la realidad	21,22,23,24,25,	Componente Manejo de Estrés	Flexibilidad	26,27,28,29,30	31,32,33,34,35	36,37,38,39,40	Tolerancia al estrés	31,32,33,34,35	Componente del Estado de ánimo en general	Control de los impulsos	36,37,38,39,40	41,42,43,44,45	46,47,48,49,50	Felicidad	41,42,43,44,45		Optimismo	46,47,48,49,50			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel rango	Relaciones humanas	Comunicación entre los trabajadores	1, 2, 3, 4,	Índice de respuesta Nunca Casi Nunca A Veces Casi siempre Siempre	Buena 139 - 190 Regular 89 – 138 Mala 38 – 88	Confianza entre trabajadores	5, 6, 7, 8, 9, 10	Condición laboral	Normatividad laboral	11, 12, 13,	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	21, 22, 23, 24, 25	Negociación colectiva	18, 19, 20	Nivel de conectividad	Grado de aceptación.	21, 22, 23, 24, 25	26, 27, 28, 29	30, 31, 32, 33, 34, 35	Nivel de conflicto	26, 27, 28, 29		30, 31, 32, 33, 34, 35			36, 37, 38		
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos																																																																																								
	Componente Intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo	1,2	1=Rara vez o nunca es mi caso. 2=Pocas veces es mi caso. 3=A veces es mi caso. 4=Muchas veces es mi caso. 5=Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.	Alta: 185 -250 Promedio 134 - 184 Baja: 50 - 133																																																																																								
		Asertividad	3,4																																																																																										
		Auto concepto	5,6																																																																																										
Autorealización		7,8																																																																																											
Componente Interpersonal	Independencia	9,10	11,12,13	14,15																																																																																									
	Empatía	11,12,13																																																																																											
	Relaciones Interpersonales	14,15																																																																																											
Componente Adaptabilidad	Relaciones Sociales	16,17	18,19,20	21,22,23,24,25,																																																																																									
	Solución de problemas	18,19,20																																																																																											
	Prueba de la realidad	21,22,23,24,25,																																																																																											
Componente Manejo de Estrés	Flexibilidad	26,27,28,29,30	31,32,33,34,35	36,37,38,39,40																																																																																									
	Tolerancia al estrés	31,32,33,34,35																																																																																											
Componente del Estado de ánimo en general	Control de los impulsos	36,37,38,39,40	41,42,43,44,45	46,47,48,49,50																																																																																									
	Felicidad	41,42,43,44,45																																																																																											
	Optimismo	46,47,48,49,50																																																																																											
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel rango																																																																																									
Relaciones humanas	Comunicación entre los trabajadores	1, 2, 3, 4,	Índice de respuesta Nunca Casi Nunca A Veces Casi siempre Siempre	Buena 139 - 190 Regular 89 – 138 Mala 38 – 88																																																																																									
	Confianza entre trabajadores	5, 6, 7, 8, 9, 10																																																																																											
Condición laboral	Normatividad laboral	11, 12, 13,	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	21, 22, 23, 24, 25																																																																																									
	Negociación colectiva	18, 19, 20																																																																																											
Nivel de conectividad	Grado de aceptación.	21, 22, 23, 24, 25	26, 27, 28, 29	30, 31, 32, 33, 34, 35																																																																																									
	Nivel de conflicto	26, 27, 28, 29																																																																																											
		30, 31, 32, 33, 34, 35																																																																																											
		36, 37, 38																																																																																											

Tipo de diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticas
<p>Investigación es Básica Hernández, Fernández y Baptista (2010) Describe, analiza e interpreta sistemáticamente los hechos que se suscitan (p.110), También es Correlacional dado que busca evaluar la relación que existe entre dos variables. Por ello, en este caso se busca analizar una realidad desde su misma naturaleza tal como ocurre el fenómeno inteligencia emocional y relaciones interpersonales desde una percepción de los encuestados.</p> <p>El Diseño del estudio es no experimental y transversal o transaccional. En consecuencia el diseño a seguir es:</p> <div style="text-align: center;">  <p>El diagrama muestra un triángulo con 'M' en el vértice izquierdo y tres líneas que se extienden hacia la derecha. Las líneas superiores e inferiores terminan en 'Ox' y 'Oy' respectivamente. Una línea central termina en 'r'.</p> </div> <p>Dónde: Donde “M” es la muestra donde se realiza el estudio, los subíndices “1 y 2,” en cada “O” nos indican las observaciones obtenidas en cada de dos variables distintas los factores de las variables Intervinientes, y finalmente la “r” hace mención a la posible relación existentes entre variables estudiadas</p>	<p>Población La población es el conjunto de personas las cuales serán el objeto de estudio de la presente investigación se considera la población conformada por los profesionales médicos y enfermeros del hospital nacional Hermilio Valdizán que en su totalidad suman a 153 trabajadores según registro de personal para el presente año.</p> <p>Muestra La muestra de la investigación se plasmó en una muestrano probabilística considerando un conjunto de sujetos representativos</p> <p>Para el estudio se considera un total de 153 trabajadores profesionales del área de salud del hospital nacional Hermilio Valdizán, distribuidos entre médicos y enfermeros.</p>	<p>Técnica. La técnica seleccionada para el presente estudio corresponde a la Encuesta.</p> <p>Instrumentos. Respecto al instrumento que permitirá la recolección de los datos, Ruiz (2008, p. 71) considera que, “Un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o variables que el investigador tiene en mente”, por lo tanto, bajo esta consideración, se aplicó una encuesta a los estudiantes antes señalados, ya que permitió determinar la incidencia, distribución e interrelaciones entre variables sociológicas, psicológicas; por lo general se centran en la gente, los hechos vitales de la gente y sus creencias, actitudes, opiniones, motivaciones y conducta.</p>	<p>Fase Descriptiva: Haciendo uso del software Excel 2010, se tabularan y organizaran los datos recogidos, procediéndose a elaborar el registro de datos o base de datos. Los datos registrados permitirán el análisis descriptivo de los datos, elaborándose las tablas de frecuencia y las figuras necesarias con las que se comunicaran los resultados obtenidos.</p> <p>Fase Inferencial: Se hará uso del software SPSS en su versión 24,0; a partir de los datos registrados en una base de datos. El cálculo de la relación entre las variables mediante la prueba de Spearman, la cual fue seleccionada dado que las variables son de naturaleza cualitativa y de medición ordinal.</p>

Anexo B: Instrumentos de medición

Inventario de Inteligencia emocional de Bar-On

Edad:.....Sexo:.....

Distrito de procedencia:.....Fecha:.....

Introducción

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay 5 respuestas por cada frase.

1. Rara vez o nunca es mi caso.
2. Pocas veces es mi caso.
3. A veces es mi caso.
4. Muchas veces es mi caso.
5. Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas. La que sea más apropiada para ti, seleccionando el número del (del 1 al 5) que corresponda a la pregunta que escogiste, según sea tu caso. Marca con aspa el número.

SI algunas de las frases no tienen que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta como la sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni "buenas" o "malas.

Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no cómo te gustaría que otros te vieran. NO hay límites de tiempo, pero trabaja con rapidez y asegúrate que has respondido TODAS las oraciones.

Marque con una (X) una de las alternativas

Rara vez o nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión: Intrapersonal						
1	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida	1	2	3	4	5
2	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	1	2	3	4	5
3	Trato de ser realista, no me gusta fantasear, ni soñar despierto(a).	1	2	3	4	5
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	1	2	3	4	5
5	Soy consciente de cómo me siento.	1	2	3	4	5
6	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	1	2	3	4	5
7	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado (a).	1	2	3	4	5
8	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.	1	2	3	4	5
9	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
10	He logrado muy poco en los últimos años.	1	2	3	4	5

Dimensión: Interpersonal:						
11	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás	1	2	3	4	5
12	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	1	2	3	4	5
13	Soy una persona divertida.	1	2	3	4	5
14	Me es difícil llevarme con los demás	1	2	3	4	5
15	Me importa lo que puede sucederle a los demás.	1	2	3	4	5
16	Considero que es muy importantes ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley	1	2	3	4	5
17	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	1	2	3	4	5
18	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema	1	2	3	4	5
19	Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella	1	2	3	4	5
20	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	1	2	3	4	5
Dimensión: Adaptabilidad						
21	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	1	2	3	4	5
22	He tenido experiencias extrañas, que no puedo explicar	1	2	3	4	5
23	La gente no comprende mi manera de pensar.	1	2	3	4	5
24	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor.	1	2	3	4	5
25	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.	1	2	3	4	5
26	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	1	2	3	4	5
27	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	1	2	3	4	5
28	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	1	2	3	4	5
29	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	1	2	3	4	5
30	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	1	2	3	4	5
Dimensión : Manejo de estrés						
31	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	1	2	3	4	5
32	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme	1	2	3	4	5
33	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas	1	2	3	4	5
34	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.	1	2	3	4	5
35	Soy impaciente	1	2	3	4	5
36	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.	1	2	3	4	5
37	Tengo mal carácter	1	2	3	4	5
38	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente	1	2	3	4	5
39	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten	1	2	3	4	5
40	Me gusta divertirme.	1	2	3	4	5
Dimensión: Estado de ánimo en general						
41	Es Duro para mí disfrutar de la vida.	1	2	3	4	5
42	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.	1	2	3	4	5
43	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	1	2	3	4	5
44	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	1	2	3	4	5
45	Estoy contento(a) con mi vida.	1	2	3	4	5
46	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.	1	2	3	4	5
47	En general me siento motivado (a) para continuar adelante incluso cuando las cosas se ponen difíciles	1	2	3	4	5
48	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas	1	2	3	4	5
49	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	1	2	3	4	5
50	En general cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO RELACIONES INTERPERSONALES

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre

N°	DIMENSIÓN: RELACIONES HUMANAS	1	2	3	4	5
1	Respetar las opiniones de sus demás compañeros de trabajo.					
2	Comprende las necesidades y sentimientos de los demás.					
3	Se solidariza frente a los problemas del personal de su área laboral					
4	Demuestra tolerancia ante situaciones que puedan afectarlo.					
5	Admite estar en falta en el momento oportuno.					
6	Mantiene relación amigable con todo el personal.					
7	Establece una comunicación asertiva.					
8	Promueve el buen trato entre sus compañeros de trabajo.					
9	Interactúa asertivamente con los miembros del hospital					
10	Considera al hospital como un espacio de convivencia sana.					
DIMENSIÓN: CONDICION LABORAL						
11	Las relaciones interpersonales entre los jefes y trabajadores son afectivas.					
12	Respetar las reglas o normas de convivencia establecidas.					
13	Propicia la equidad en el trabajo.					
14	Mantiene una relación armoniosa y grata con los trabajadores de su área.					
15	Influye la decisión de algunos trabajadores y jefes en la toma de sus decisiones.					
16	Reconoce y valora el trabajo que realizan sus compañeros de trabajo.					
17	Actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones.					
18	Valora el trabajo que realiza el personal del hospital					
19	Vela por la imagen y clima institucional de su área laboral.					
20	Es una persona crítica y autocrítica constructiva.					
DIMENSIÓN: NIVEL DE CONECTIVIDAD						
21	Promueve la cooperación del trabajo en equipo.					
22	Reconoce los logros de los demás.					
23	Aporta experiencias y conocimientos en bien del área laboral.					
24	Participa en actividades de integración comunal					
25	Participa el trabajo en equipo.					
26	Participa en la toma conjunta de decisiones.					
27	Participa en el logro de metas y objetivos para el mejoramiento y desarrollo laboral					
28	Ejecuta tareas con responsabilidad.					
29	Participa en la planificación del trabajo del hospital					
30	Organiza con anticipación sus actividades					
31	Relación con los compañeros de trabajo le permite desarrollarse para alcanzar sus metas					
32	Relación con los superiores son de cordialidad y efectividad de los procesos					
33	Relación con los compañeros de trabajo busca la superación como persona					
34	Relación con los superiores permite alcanzar becas y autodesarrollo profesional					
35	Demuestra ser expresivo, espontáneo y seguro en todo momento.					
36	Participa expresando sus deseos en una reunión.					
37	Resuelve eficazmente algunos desacuerdos.					
38	Impone sus ideas manifestándose con anterioridad.					

Anexo C: Carta de presentación UCV EPG



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

28 de junio de 2018

Carta P. 013– 2018 EPG – UCV - ATE

Señor(a)

Dra. Gloria Cueva Vergara
Directora general

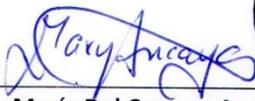
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **PEÑA NAVARRO, NORMA CECILIA** identificado con **DNI N.º 40585848** y código de matrícula **N.º 7001126403**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la salud** quién se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Inteligencia Emocional y Relaciones Interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018"

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Mg. María Del Carmen Ancaya Martínez
 Coordinadora de la Escuela de Posgrado
 Universidad César Vallejo
 Campus – Ate

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo D : Acreditacion de la institución



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

Santa Anita, 06 de agosto de 2018

CARTA N° 132 -DG/ 064 -OADI/HHV-2018

**SEÑORITA
NORMA CECILIA PEÑA NAVARRO
PRESENTE.-**

ASUNTO: TRABAJO DE INVESTIGACION
REFERENCIA: SOLICITUD/0
(EXP. 18MP-09528-00) (OADI -0496-18)

De mi consideración:

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarle cordialmente y a la vez comunicarle que se emite opinión FAVORABLE, según lo informado por el Comité de Ética en Investigación y Estudios Biomédicos.

INVESTIGADOR	TITULO DE LA INVESTIGACION
NORMA CECILIA PEÑA NAVARRO	"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN, SANTA ANITA 2018".

El presupuesto para la ejecución de la investigación correrá por cuenta de los investigadores.

Es propicia la oportunidad para testimoniarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
Hospital "Hermilio Valdizan"
M.C. Gloria Lucrecia Vergara
Directora General (e)
CMP 2148, RNE 12793

C. C. Archivo.

Carretera Central Km. 3.5
Santa Anita. Lima - Perú
Telf. 494-2410
Anexo 214

Anexo E: Base de datos de la Prueba Piloto

INTELIGENCIA EMOCIONAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40												
1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5						
2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2						
3	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	1	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3			
4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3		
5	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2			
6	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	3	3			
7	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3		
8	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	5	4	5	5	4	5	4	2	2	
9	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4			
10	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	
11	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3	4	4	4	
12	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	3	3	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	3	3	1	3	4	3	3	3		
13	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	2	4	2	2	2	3	3		
14	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	
15	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	1	3	4	3	2	2

RELACIONES INTERPERSONALES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38												
1	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4		
2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	
3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	2	3	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	2	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	
4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
5	5	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
6	3	3	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	2	2	3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	3	2	2	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	
7	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	2	2	3	3	3	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	
8	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	
9	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	5	4	5	4	3	3	2	3	2		
10	5	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	3	4	4	3	3	1	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	1	3	4	3	3	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3
12	5	4	4	4	3	3	1	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	1	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	1	3	4	4	3	3	1	3	4	3	4	3	
13	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	1	2	5	1	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	1	2	1	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2
14	2	3	4	5	4	5	4	5	5	4	2	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	2	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4
15	5	4	4	4	3	3	1	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	1	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3	4	3

Anexo F: Base de datos de la Muestra
INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	COMPONENTE INTRAPERSONAL										COMPONENTE INTERPERSONAL										COMPONENTE ADAPTABILIDAD										COMPONENTE MANEJO DE ESTRÉS										COMPONENTE ESTADO DE ANIMO											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50		
1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3			
2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2				
3	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	1	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3
4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	
5	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	
6	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3		
7	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3		
8	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	5	4	5	5	4	5	4	2	2		
9	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4		
10	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	
11	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3	4	4		
12	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	3	3	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	3	3	1	3	4	3	3	3		
13	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	2	4	2	2	2	3	3		
14	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4		

15	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	3	3	1	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	1	3	4	3	2	2			
16	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	
17	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	
18	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	3	
19	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1		
20	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	
21	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3		
22	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1		
23	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	
24	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	2	4	4	2	2	2	2	3		
25	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	
26	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3
27	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	
28	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	
29	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	
30	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	
31	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1
32	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	
33	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2

34	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4		
35	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3		
36	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	
37	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	3
38	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1		
39	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3		
40	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3		
41	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3		
42	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3		
43	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	3	
44	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1		
45	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	
46	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3		
47	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1		
48	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3		
49	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3		
50	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2		
51	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3		
52	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3		

53	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3			
54	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
55	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2			
56	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1			
57	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4		
58	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2		
59	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4			
60	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3		
61	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3		
62	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	3	
63	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1
64	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3		
65	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3		
66	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
67	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3		
68	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3			
69	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3		
70	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	1	3	1	3		
71	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1		

91	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3			
92	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	
93	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1		
94	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3		
95	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	4	4	2	2	2	2	3	
96	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	
97	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3
98	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	
99	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3
100	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	
101	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	
102	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1
103	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4
104	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	
105	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4
106	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	
107	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	
108	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	1	3	1	3	
109	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	

110	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	
111	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	
112	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	
113	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3			
114	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	2	4	4	2	2	2	2	3		
115	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	
116	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3
117	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	
118	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	
119	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1		
120	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	
121	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	
122	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	
123	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
124	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4
125	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3
126	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3
127	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	3
128	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	

129	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3			
130	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3			
131	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1			
132	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3			
133	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3		
134	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2			
135	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3			
136	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3			
137	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3			
138	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1			
139	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2		
140	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1		
141	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4
142	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
143	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4		
144	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3		
145	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	
146	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3		
147	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	

148	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2			
149	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	
150	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4			
151	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2		
152	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4
153	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4

BASE DE DATOS DERELACIONES INTERPERSONALES

N°	Relaciones humanas										Condición Laboral										Nivel de conectividad																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38								
1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4					
2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3			
3	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4		
4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4		
5	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
6	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3		
7	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	
8	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3

10	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3		
11	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	4	3	1	4	
12	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	3	3	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3		
13	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	
14	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	
15	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	
16	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	
17	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	
18	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	
19	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
20	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	
21	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	
22	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	
23	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
24	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	
25	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	
26	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2
27	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	
28	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3
29	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2
30	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	
31	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
32	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2

33	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	
34	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2
35	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	
36	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3		
37	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	
38	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	
39	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2
40	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3
41	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
42	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	
43	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	
44	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	
45	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
46	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
47	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	
48	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2
49	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2
50	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	
51	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2
52	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	
53	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
54	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2
55	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	

56	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	
57	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
58	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
59	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	
60	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	
61	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	
62	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	
63	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	
64	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	
65	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
66	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
67	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	
68	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
69	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	1	3	3	3	
70	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
71	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	4	4	3	1	4	4	4	
72	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	
73	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	
74	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	
75	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	
76	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	
77	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
78	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	

79	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3		
80	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	1	4	4	4	
81	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2			
82	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	
83	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
84	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	
85	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4
86	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
87	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	
88	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	
89	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	
90	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	
91	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
92	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	
93	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4
94	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
95	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	
96	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	
97	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	
98	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3		
99	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
100	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	
101	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	

102	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	1	4	4	4	
103	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2
104	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3		
105	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
106	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
107	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	
108	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
109	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	
110	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	
111	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
112	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	
113	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
114	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	
115	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	
116	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
117	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	
118	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3		
119	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	4	4	4	
120	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	
121	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	
122	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	
123	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
124	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	

125	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
126	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	
127	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3		
128	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
129	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	
130	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3		
131	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
132	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	
133	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
134	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2		
135	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	
136	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
137	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	
138	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
139	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	3	3	3	1	3	3	3	
140	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
141	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	4	4	3	1	4	4	4		
142	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2		
143	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	
144	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	
145	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	
146	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	
147	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	

Anexo G: Validez de contenido.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE *Inteligencia emocional*

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN : Intrapersonal								
1	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida	X		X		X		
2	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	X		X		X		
3	Trato de ser realista, no me gusta fantasear, ni soñar despierto(a).	X		X		X		
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	X		X		X		
5	Soy consciente de cómo me siento.	X		X		X		
6	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	X		X		X		
7	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado (a).	X		X		X		
8	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.	X		X		X		
9	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).	X		X		X		
10	He logrado muy poco en los últimos años.	X						
DIMENSIÓN :Interpersonal								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás	X		X		X		
12	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	X		X		X		
13	Soy una persona divertida.	X		X		X		
14	Me es difícil llevarme con los demás	X		X		X		
15	Me importa lo que puede sucederle a los demás.	X		X		X		
16	Considero que es muy importantes ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley	X		X		X		
17	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	X		X		X		
18	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema	X		X		X		
19	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella	X		X		X		
20	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Adapatabilidad								
		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	X		X		X		
22	He tenido experiencias extrañas, que no puedo explicar	X		X		X		
23	La gente no comprende mi manera de pensar.	X		X		X		
24	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor.	X		X		X		
25	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.	X		X		X		
26	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	X		X		X		
27	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	X		X		X		
28	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	X		X		X		
29	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	X		X		X		
30	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	X		X		X		
DIMENSIÓN : Manejo de estres								
		Si	No	Si	No	Si	No	
31	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	X		X		X		

32	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme	X		X		X	
33	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas	X		X		X	
34	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.	X		X		X	
35	Soy impaciente	X		X		X	
36	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.	X		X		X	
37	Tengo mal carácter	X		X		X	
38	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente	X		X		X	
39	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten	X		X		X	
40	Me gusta divertirme.	X		X		X	
DIMENSIÓN :Estado animo general		Si	No	Si	No	Si	No
41	Es Duro para mí disfrutar de la vida.	X		X		X	
42	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.	X		X		X	
43	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	X		X		X	
44	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	X		X		X	
45	Estoy contento(a) con mi vida.	X		X		X	
46	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.	X		X		X	
47	En general me siento motivado (a) para continuar adelante incluso cuando las cosas se ponen difíciles	X		X		X	
48	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas	X		X		X	
49	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	X		X		X	
50	En general cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): May suficiencia en los items planteados

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: mg. Rosa Damiana Guerra Rosa DNI: 06980184

Especialidad del validador: Salud Mental y Psiquiatria y Gestión de Salud.

¹Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

06 de Junio del 2018

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL "HERMILIO VALDEZAN"
Rosa Guerra Rosa
LIC. ED. CUEVA VERA ROSA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Inteligencia emocional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN : Intrapersonal								
1	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida	X		X		X		
2	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	X		X		X		
3	Trato de ser realista, no me gusta fantasear, ni soñar despierto(a).	X		X		X		
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	X		X		X		
5	Soy consciente de cómo me siento.	X		X		X		
6	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	X		X		X		
7	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado (a).	X		X		X		
8	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.	X		X		X		
9	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).	X		X		X		
10	He logrado muy poco en los últimos años.	X						
DIMENSIÓN :Interpersonal								
11	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás	X		X		X		
12	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	X		X		X		
13	Soy una persona divertida.	X		X		X		
14	Me es difícil llevarme con los demás	X		X		X		
15	Me importa lo que puede sucederle a los demás.	X		X		X		
16	Considero que es muy importantes ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley	X		X		X		
17	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	X		X		X		
18	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema	X		X		X		
19	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella	X		X		X		
20	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Adapatabilidad								
21	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	X		X		X		
22	He tenido experiencias extrañas, que no puedo explicar	X		X		X		
23	La gente no comprende mi manera de pensar.	X		X		X		
24	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor.	X		X		X		
25	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.	X		X		X		
26	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	X		X		X		
27	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	X		X		X		
28	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	X		X		X		
29	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	X		X		X		
30	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	X		X		X		
DIMENSIÓN : Manejo de estres								
31	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	X		X		X		

32	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme	X		X		X	
33	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas	X		X		X	
34	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.	X		X		X	
35	Soy impaciente	X		X		X	
36	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.	X		X		X	
37	Tengo mal carácter	X		X		X	
38	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente	X		X		X	
39	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten	X		X		X	
40	Me gusta divertirme.	X		X		X	
DIMENSIÓN :Estado animo general		Si	No	Si	No	Si	No
41	Es Duro para mí disfrutar de la vida.	X		X		X	
42	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.	X		X		X	
43	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	X		X		X	
44	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	X		X		X	
45	Estoy contento(a) con mi vida.	X		X		X	
46	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.	X		X		X	
47	En general me siento motivado (a) para continuar adelante incluso cuando las cosas se ponen difíciles	X		X		X	
48	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas	X		X		X	
49	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	X		X		X	
50	En general cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en cuanto los ítems planteados

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Castillo Zamora Luz Victoria DNI: 09225310

Especialidad del validador: Dra ciencia de enfermería

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de Junio del 2018


 MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL "HERMINIO VALDIZÁN"
 Dr. EN. CASTILLO ZAMORA LUZ
 C.I.P. Nº 24092

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE *Inteligencia emocional*

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN : Intrapersonal								
1	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida	X		X		X		
2	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	X		X		X		
3	Trato de ser realista, no me gusta fantasear, ni soñar despierto(a).	X		X		X		
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	X		X		X		
5	Soy consciente de cómo me siento.	X		X		X		
6	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	X		X		X		
7	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado (a).	X		X		X		
8	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.	X		X		X		
9	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).	X		X		X		
10	He logrado muy poco en los últimos años.	X						
DIMENSIÓN :Interpersonal								
11	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás	X		X		X		
12	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	X		X		X		
13	Soy una persona divertida.	X		X		X		
14	Me es difícil llevarme con los demás	X		X		X		
15	Me importa lo que puede sucederle a los demás.	X		X		X		
16	Considero que es muy importantes ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley	X		X		X		
17	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	X		X		X		
18	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema	X		X		X		
19	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella	X		X		X		
20	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Adaptabilidad								
21	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	X		X		X		
22	He tenido experiencias extrañas, que no puedo explicar	X		X		X		
23	La gente no comprende mi manera de pensar.	X		X		X		
24	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor.	X		X		X		
25	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.	X		X		X		
26	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	X		X		X		
27	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	X		X		X		
28	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	X		X		X		
29	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	X		X		X		
30	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	X		X		X		
DIMENSIÓN : Manejo de estres								
31	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	X		X		X		

32	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme	X		X		X	
33	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas	X		X		X	
34	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.	X		X		X	
35	Soy impaciente	X		X		X	
36	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.	X		X		X	
37	Tengo mal carácter	X		X		X	
38	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente	X		X		X	
39	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten	X		X		X	
40	Me gusta divertirme.	X		X		X	
DIMENSIÓN :Estado animo general		Si	No	Si	No	Si	No
41	Es Duro para mí disfrutar de la vida.	X		X		X	
42	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.	X		X		X	
43	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	X		X		X	
44	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	X		X		X	
45	Estoy contento(a) con mi vida.	X		X		X	
46	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.	X		X		X	
47	En general me siento motivado (a) para continuar adelante incluso cuando las cosas se ponen difíciles	X		X		X	
48	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas	X		X		X	
49	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	X		X		X	
50	En general cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en los items planteados

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Senpa Reyes Elisa Soledad..... DNI: 07027958.....

Especialidad del validador: Mg. Gestion Publica.....

08 de Junio del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE *Relaciones Interpersonales*

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN :Relaciones Humanas								
1	Respetar las opiniones de sus demás compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Comprende las necesidades y sentimientos de los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Se solidariza frente a los problemas del personal de su área laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Demuestra tolerancia ante situaciones que puedan afectarlo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Admite estar en falta en el momento oportuno.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Mantiene relación amigable con todo el personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Establece una comunicación asertiva.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Promueve el buen trato entre sus compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Interactúa asertivamente con los miembros de la municipalidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Considera a la municipalidad como un espacio de convivencia sana.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN : Condicion Laboral		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Las relaciones interpersonales entre los funcionarios y trabajadores son afectivas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Respetar las reglas o normas de convivencia establecidas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Propicia la equidad en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Mantiene una relación armoniosa y grata con los trabajadores de su área.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Influye la decisión de algunos trabajadores y funcionarios en la toma de sus decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Reconoce y valora el trabajo que realizan sus compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Valora el trabajo que realiza el personal de la municipalidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Vela por la imagen y clima institucional de su área laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Es una persona crítica y autocrítica constructiva.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN: Nivel de conectividad		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Promueve la cooperación del trabajo en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Reconoce los logros de los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Aporta experiencias y conocimientos en bien del área laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	Participa en actividades de integración comunal	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
25	Participa el trabajo en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
26	Participa en la toma conjunta de decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
27	Participa en el logro de metas y objetivos para el mejoramiento y desarrollo laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
28	Ejecuta tareas con responsabilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
29	Participa en la planificación del trabajo municipal	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
30	Organiza con anticipación las actividades comunales en la gestión	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
31	Relación con los compañeros de trabajo le permite desarrollarse para alcanzar sus metas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

32	Relación con los superiores son de cordialidad y efectividad de los procesos	X		X		X	
33	Relación con los compañeros de trabajo busca la superación como persona	X		X		X	
34	Relación con los superiores permite alcanzar becas y autodesarrollo profesional	X		X		X	
35	Demuestra ser expresivo, espontaneo y seguro en todo momento.	X		X		X	
36	Participa expresando sus deseos en una reunión.	X		X		X	
37	Resuelve eficazmente algunos desacuerdos.	X		X		X	
38	Impone sus ideas manifestándose con anterioridad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en los ítems planteados

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: mg. ROSA DAMIANA BUENA VISTA DNI: 06980184

Especialidad del validador: Salud Mental y Psiquiatría y Gestión de Salud.

06 de Junio del 2018

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL "HERMILIO VALDIZAN"
ROSA BUENA VISTA
D.E. CIEVA VERARDO
* 4759

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE *Relaciones Interpersonales*

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN :Relaciones Humanas								
1	Respeto las opiniones de sus demás compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Comprende las necesidades y sentimientos de los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Se solidariza frente a los problemas del personal de su área laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Demuestra tolerancia ante situaciones que puedan afectarlo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Admite estar en falta en el momento oportuno.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Mantiene relación amigable con todo el personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Establece una comunicación asertiva.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Promueve el buen trato entre sus compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Interactúa asertivamente con los miembros de la municipalidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Considera a la municipalidad como un espacio de convivencia sana.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
DIMENSIÓN : Condicion Laboral								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Las relaciones interpersonales entre los funcionarios y trabajadores son afectivas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Respeto las reglas o normas de convivencia establecidas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Propicia la equidad en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Mantiene una relación armoniosa y grata con los trabajadores de su área.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Influye la decisión de algunos trabajadores y funcionarios en la toma de sus decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Reconoce y valora el trabajo que realizan sus compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Valora el trabajo que realiza el personal de la municipalidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Vela por la imagen y clima institucional de su área laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Es una persona crítica y autocrítica constructiva.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN: Nivel de conectividad								
		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Promueve la cooperación del trabajo en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Reconoce los logros de los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Aporta experiencias y conocimientos en bien del área laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	Participa en actividades de integración comunal	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
25	Participa el trabajo en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
26	Participa en la toma conjunta de decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
27	Participa en el logro de metas y objetivos para el mejoramiento y desarrollo laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
28	Ejecuta tareas con responsabilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
29	Participa en la planificación del trabajo municipal	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
30	Organiza con anticipación las actividades comunales en la gestión	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
31	Relación con los compañeros de trabajo le permite desarrollarse para alcanzar sus metas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

32	Relación con los superiores son de cordialidad y efectividad de los procesos	X		X		X	
33	Relación con los compañeros de trabajo busca la superación como persona	X		X		X	
34	Relación con los superiores permite alcanzar becas y autodesarrollo profesional	X		X		X	
35	Demuestra ser expresivo, espontaneo y seguro en todo momento.	X		X		X	
36	Participa expresando sus deseos en una reunión.	X		X		X	
37	Resuelve eficazmente algunos desacuerdos.	X		X		X	
38	Impone sus ideas manifestándose con anterioridad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en los items planteados

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

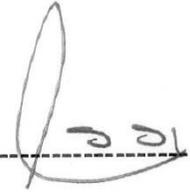
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Senpa Reyes Eliza Soledad DNI: 07027958

Especialidad del validador: Mg. Salud Gestion Publica

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 08 de Julio del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE *Relaciones Interpersonales*

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN :Relaciones Humanas								
1	Respetar las opiniones de sus demás compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Comprende las necesidades y sentimientos de los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Se solidariza frente a los problemas del personal de su área laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Demuestra tolerancia ante situaciones que puedan afectarlo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Admite estar en falta en el momento oportuno.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Mantiene relación amigable con todo el personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Establece una comunicación asertiva.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Promueve el buen trato entre sus compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Interactúa asertivamente con los miembros de la municipalidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Considera a la municipalidad como un espacio de convivencia sana.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
DIMENSIÓN : Condicion Laboral								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Las relaciones interpersonales entre los funcionarios y trabajadores son afectivas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Respetar las reglas o normas de convivencia establecidas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Propicia la equidad en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Mantiene una relación armoniosa y grata con los trabajadores de su área.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Influye la decisión de algunos trabajadores y funcionarios en la toma de sus decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Reconoce y valora el trabajo que realizan sus compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Valora el trabajo que realiza el personal de la municipalidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Vela por la imagen y clima institucional de su área laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Es una persona crítica y autocrítica constructiva.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN: Nivel de conectividad								
		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Promueve la cooperación del trabajo en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Reconoce los logros de los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Aporta experiencias y conocimientos en bien del área laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	Participa en actividades de integración comunal	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
25	Participa el trabajo en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
26	Participa en la toma conjunta de decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
27	Participa en el logro de metas y objetivos para el mejoramiento y desarrollo laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
28	Ejecuta tareas con responsabilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
29	Participa en la planificación del trabajo municipal	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
30	Organiza con anticipación las actividades comunales en la gestión	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
31	Relación con los compañeros de trabajo le permite desarrollarse para alcanzar sus metas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

32	Relación con los superiores son de cordialidad y efectividad de los procesos	X		X		X	
33	Relación con los compañeros de trabajo busca la superación como persona	X		X		X	
34	Relación con los superiores permite alcanzar becas y autodesarrollo profesional	X		X		X	
35	Demuestra ser expresivo, espontaneo y seguro en todo momento.	X		X		X	
36	Participa expresando sus deseos en una reunión.	X		X		X	
37	Resuelve eficazmente algunos desacuerdos.	X		X		X	
38	Impone sus ideas manifestándose con anterioridad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en cuanto los ítems planteados

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Castillo Zamora Luz Victoria DNI: 09225370

Especialidad del validador: Hay suficiencia y Dra Cicca de Enfermería

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 4 de Jun del 2018



.....
 LIC. EM. CASTILLO ZAMORA LUZ
 C.E.P. N° 24692

Firma del Experto Informante.

Anexo H**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN
PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN, SANTA
ANITA 2018

INVESTIGADOR: BACH. NORMA CECILIA PEÑA NAVARRO

Propósito

La Universidad Cesar Vallejo realiza investigaciones a través de los alumnos de la Maestría en gestión de los servicios de la salud, con la finalidad de conocer y mejorar la salud de las personas. Es por ello que deseamos Identificar la relación entre inteligencia emocional y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán.

Participación

Su participación consistirá en responder una encuesta donde se recogerá su apreciación acerca de la inteligencia emocional y relaciones interpersonales en profesionales de la salud. Si usted accede a participar del estudio, únicamente se necesitara de su tiempo para que nos brinde la información solicitada en la encuesta, no existe riesgo y costo alguno para usted, solo es necesaria su autorización y se desea retirarse de la investigación no existirá multa o sanción para usted.

Beneficios del estudio

Es importante señalar que su participación contribuirá a mejorar los conocimientos sobre la inteligencia emocional y relaciones interpersonales en profesionales de la salud

Confidencialidad

Toda la información obtenida en el estudio es completamente confidencial, solamente los miembros del equipo de trabajo conocerán los resultados. Se le asignara un número (código) a cada uno de los participantes, y este número se usara para el análisis, presentación de resultados, publicaciones, etc.; de manera que su nombre permanecerá en total confidencialidad.

Donde conseguir información:

Para cualquier consulta, queja o comentario, favor de comunicarse con el investigador del estudio al teléfono 991465177, donde con mucho gusto será atendido (a).

Declaración voluntaria

Yo he sido informado (a) del objetivo del estudio, he conocido los riesgos, beneficios y la confidencialidad de la información obtenida. Entiendo que la participación en el estudio es gratuita. He sido informado (a) de la forma como se realizara el estudio. Estoy enterado (a) que puedo participar o no continuar en el estudio en el momento que lo considere necesario, o por alguna razón específica, sin que esto represente que tenga que pagar o ser expuesta alguna represalia por parte del investigador o de la universidad Cesar Vallejo en la Maestría de gestión de los servicios de la salud.

Por lo anterior acepto voluntariamente participar en la investigación:
inteligencia emocional y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

INVESTIGADOR: BACH. NORMA CECILIA PEÑA NAVARRO

Anexo I Artículo científico

Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Norma Cecilia Peña Navarro

Universidad César Vallejo

Escuela de posgrado

Resumen

El objetivo general de la investigación fue Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018. El tipo de estudio fue básico, el diseño de investigación correlacional y el enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 153 trabajadores del hospital Hermilio Valdizán 2018. La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario aplicados a dichos trabajadores. Para la validez del instrumento se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió confiable: 0,947 para la variable Inteligencia emocional y para la variable relaciones interpersonales 0,961. Del análisis de los datos se concluye que con un Coeficiente de correlación rho Spearman = ,485y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

Palabras Clave: Inteligencia emocional Relaciones Interpersonales

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between emotional intelligence and interpersonal relationships of hospital health professionals Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018. The type of study was basic, the correlational research design and the quantitative approach. The sample consisted of 153 employees of the Hermilio Valdizán Hospital 2018. The technique used was the survey and the data collection instrument was a questionnaire applied to these workers. For the validity of the instrument, the judgment of experts was used and for the reliability of each instrument, the Cronbach alpha that was reliable was used: 0.947 for the variable Emotional intelligence and for the variable interpersonal relations 0.961. From the analysis of the data it is concluded that with a rho Spearman correlation coefficient = ,

485 and a p value = 0.000 lower than the level $\alpha = 0.05$, it is concluded that: There is a significant relationship between emotional intelligence and interpersonal relationships in professionals of the health of the hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

Keywords: Emotional intelligence Interpersonal relationships

I. Introducción

En toda época los seres humanos buscan relacionarse ya que se considera que por naturaleza es un ser social, sin embargo con el transcurrir del tiempo y con la dinámica de los cambios, esta condición de socialización se ha visto afectado, como producto de múltiples factores internos y externos a la condición de vida de las personas, ya que la presencia de la violencia, el conflicto y la exigencia de las condiciones sociales, profesionales y laborales, afectan en gran medida el comportamiento de manera individual y profesional.

Ante estos factores, es importante el análisis del estado emocional traducido en la inteligencia emocional ya que para interceder frente a la problemática de la presión de los pacientes y usuarios se requiere un engagement como podría sostenerse desde la psicología de Goleman (1996) “el reconocimiento de sus propias condiciones mentales genera una estabilidad para el control fisiológico, biológico y psicológico” (p. 365), esto mismo es referido por Operskalski y otros (2015) quien considera que el principio de la estructura social parte del “reconocimiento de las habilidades blandas como esencia de la formación de las relaciones interpersonales, las cuales son fundamentales para la generación de una sociedad organizada” (p. 23).

Zubirreta (2015) sostiene que la constante condición de interrelaciones de carácter académico, hace disminuir la carga de responsabilidades en el cumplimiento de metas organizacionales. Carapa, (2014) encontró que las decisiones que toma afecta a las condiciones de desarrollo académico pero sobre todo influye en la generación de logros de los estudiantes. Fuentes, (2016) determino que el grado de autoestima determina la consistencia del trabajo y la formación profesional. Garrinzon, (2016) considera que es necesario que tengan en cuenta el enfoque unidimensional, con el fin de contrastar los resultados obtenidos en esta investigación. Samame (2014) observó que existen diferencias entre los profesionales y los que no son profesionales en la formación de las relaciones ya que la cultura de sentirse menos que otro influye en la forma de organización y compromiso para lograr objetivos dentro de la organización.

En el ámbito nacional, Pedregal (2016) aporta que existe poca disposición de

mejora de los trabajadores administrativo como efecto de la discrepancia filosófica y política dentro del contexto laboral. Gonzales (2015), indica que la empatía permite lograr trabajar en conjunto intercambiando experiencias de manera sustantiva la misma que favorece la formación de objetivos comunes para alcanzar niveles de desarrollo institucionales así como de apertura personal.

Inteligencia emocional

El análisis de la Inteligencia Emocional se sustenta en la psicología humana en la cual según Operskalski, Paul, Colom, Barbey, y Grafman, (2015) esta se inicia teniendo como precursor a Thorndike, quien se adelantó en el concepto de inteligencia emocional, pero vista desde un ámbito más social, tanto así que la llamó inteligencia social, como “la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres, muchachos y muchachas, y actuar sabiamente en las relaciones humanas” (p. 21) siendo claramente antesala para la conocida y estudiada inteligencia emocional.

Ugarriza y Pajares, (2005) tomando conceptos de Salovey y Mayer define que: El control emocional es la condición en la cual el ser humano puede tomar acciones en función a los conocimientos y opciones que le permite interactuar frente a los demás, en diversas situaciones que involucra las propias concepciones de manera que pueda interceder frente a la problemática de la transición de conocimientos básicos de las interrelaciones en el trabajo y la vida social (p. 17), También Operskalski, Paul, Colom, Barbey, y Grafman, (2015) precisan que: “la inteligencia emocional permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las expresiones y frustraciones que soportamos en el estudio”. (p. 48) Desde el enfoque de la psicología Bar-On, (1997) indica que la inteligencia emocional es: “es una muestra de la psicología personal del estado emocional, que combina conocimientos, emociones y valores que hacen que una persona pueda tomar decisiones en una interacción ya sea con el medio o su entorno así como con la cultura de las demás personas que puedan colisionar sus ideales” (p. 63).

Es por ello, que se establecen la estructura del modelo que agrupa cinco habilidades emocionales, personales y sociales que están relacionadas, las mismas que influyen en el afrontamiento de las demandas diarias.

Dimensión Intrapersonal

Operskalski et al (2015) sostienen que la condición intrapersonal “es la expresión de las condiciones psicológicas, traducidos en la reacción emocional a razón de su interior en función al reconocimiento de sus propias habilidades” (p. 19).

Dimensión: Componente Interpersonal

A decir de Operskalski, et al (2015) el componente al que se hace referencia se

caracteriza por establecer relaciones exitosas, así como el tener una buena empatía, el saber escuchar, y apreciar los sentimientos de los demás.

Dimensión: Componente Adaptabilidad

Operskalski et al (2015) sustentan que: Considerando que la adaptación es un proceso interno del individuo en la cual pone de manifiesta sus propias condiciones para asimilar nuevas formas sociales, nuevas estructuras de organización que determinan el contexto social, se denomina la capacidad de flexibilidad para reconocer las nuevas formas de relaciones con los demás, así como de la aceptación de la cultura de vida social que caracteriza a los individuos, por ello, la adaptabilidad, se presenta en dos formas, las que determina la capacidad del individuo frente a sus propias creencias y conocimientos, por otra parte, es el proceso cognitivo que le permite asimilar las características del entorno así como de la forma de convivencia de los individuos.

Dimensión: Componente Manejo de Estrés

Operskalski, et al (2015) definen que: es la capacidad para saber manejar la tensión como producto de la alta presión en la cual se encuentra el individuo por acción de presencia de factores internos como son el saber sobrelivir a situaciones adversas, así como al manejo de los factores externos, que hace que la persona pueda recomponerse o saber situarse a las presiones de carácter académica, social, laboral, de esta manera se plasman las acciones de carácter eminentemente psicológico.

Dimensión: Componente del Estado de ánimo en general

Operskalski, et al (2015) definen que: “es la condición intrínseca del individuo, que tiene la habilidad para saber establecer sus propias acciones de vida social, es decir situarse dentro de la conformidad de sus habilidades, las cuales se complementan con la tranquilidad o estabilidad emocional frente a las diversas tareas que implican su vida diaria, de este modo se establece las propias acciones para saber enfrentar retos

Relaciones interpersonales

En este respecto Ramírez, (2010) manifiesta que “las relaciones se estructuran en base al intercambio o interacción de los individuos dentro de una misma comunidad, basada en la consecución de objetivos comunes, de manera que se concrete en beneficio social” (p. 45) En la misma línea de análisis Suárez (2009) señala que la conformación de las relaciones interpersonales se consolida en la consolidación de las ideas comunes que están basada en valores individuales, así como de la asimilación de las creencias culturales, que permite distinguir los aspectos positivos y negativos de la relación, considerando que esta unión facilita el crecimiento personal así como

alcanzar objetivos organizacionales. También desde el enfoque organizacional Nisbet(2009) considera esencial la conformación de las relaciones interpersonales, entendiéndose con el crecimiento del conocimiento humano a través del intercambio de experiencias y formas de captación de la realidad, la misma que articule los conceptos de la psicología, sociología y filosofía, ya que el ser humano es considerado el elemento esencial en la conformación de las estructuras sociales.

Dimensión: Relaciones humanas

Ante ello, Ramírez, (2010, p. 67), define que las relaciones humanas “son las acciones que se manifiestan entre los individuos, relacionados por alguna necesidad general y particular, las cuales pueden establecer la jerarquización por distintos factores ya sea de orden de credo, económico, de raza o etnia pero que en su conjunto permite el desarrollo de la misma.

Dimensión: Condición laboral

Por ello, para Ramírez, (2010, p. 53), dentro de la institución existen varios tipos de condición laboral el primero es que goza de estabilidad laboral, el segundo que tiene un contrato por necesidad de servicio pero que tiene una condición de necesidad continua y el tercero por efecto de la necesidad momentánea, estos regímenes entre si hacen que cada trabajador tenga un tipo de respuesta laboral, y que las interacciones se limitan al cumplimiento de las funciones, afectando las relaciones interpersonales, ya que un trabajador con tiempo esporádico poco puede hacer para integrarse a la gestión de manera concreta, mientras que el trabajador con contrato específico tampoco puede insertarse dentro de los ideales de la organización, pues no tiene la seguridad de seguir perteneciendo a la organización.

Dimensión: Nivel de conectividad

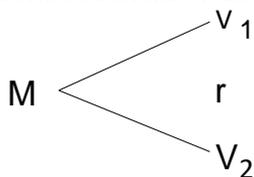
Para Ramírez, (2010, p. 167) una de las acciones es el grado de pertenencia a la organización, de ello la información que recibe permite al individuo fortalecer sus propias necesidades de crecimiento, así como de ser recompensado por la producción, de esta manera el termino de conectividad se refiere al grado de penetración con la filosofía institucional.

En consecuencia, se hace necesario identificar el nivel de inteligencia emocional que muestran los profesionales del sector salud del hospital nacional Hermilio Valdizán del distrito de Santa Anita, asimismo reconocer el nivel de relaciones interpersonales ya que esto estaría afectando el clima organizacional y por consecuencia afectando la

gestión y el servicio efectivo a los pacientes, ya que se infiere que en el tratamiento de la salud, es mejor un buen trato que una buena dosis de medicamentos, por tanto se presentan las siguientes interrogantes para ser analizadas con datos de los participantes del presente estudio, se presentó el **Problema general**: ¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018?, ante ello se formuló la **Hipótesis general**: Existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018, asimismo se presentó el **Objetivo general**: Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

II.Método

El método de esta investigación fue el hipotético deductivo, porque se estableció teorías y preguntas iniciales de investigación, de las cuales se derivaron las hipótesis. El tipo de estudio es Básica, que a decir de Hernández, Fernández y Baptista (2010) describe, analiza e interpreta sistemáticamente los hechos que se suscitan (p.110). Asimismo, el diseño de estudio es no experimental, También es Correlacional de corte transversal o transeccional, donde se recolectaron datos de un solo instante. En consecuencia el diseño a seguir es:



Dónde:

M= Total 153 profesionales de salud

V1 = Variable Inteligencia Emocional

V2 = Variable Relaciones interpersonales

r = Correlación entre ambas variables

La presente investigación se consideró la población conformada por los profesionales médicos y enfermeros del hospital nacional Hermilio Valdizán que en su totalidad suman a 153 trabajadores según registro de personal para el presente año. El muestreo a utilizar es no probabilístico de tipo intencional o intencionado ya que no se conoce la probabilidad o posibilidad de los elementos de una población de poder ser seleccionados en una muestra. La técnica seleccionada para el presente estudio

corresponde a la Encuesta. El instrumento que permitirá la recolección de los datos, Ruiz (2008, p. 71) considera que, “Un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o variables que el investigador tiene en mente”, por lo tanto, bajo esta consideración, se aplicará una encuesta al personal antes señalados, ya que permitió determinar la incidencia, distribución e interrelaciones entre variables sociológicas, psicológicas; por lo general se centran en la gente, los hechos vitales de la gente y sus creencias, actitudes, opiniones, motivaciones y conducta. El cálculo de la relación entre las variables mediante la prueba de Spearman, la cual fue seleccionada dado que las variables son de naturaleza cualitativa y de medición ordinal.

III. RESULTADOS

Niveles comparativos entre Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

Distribución de frecuencias entre Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

			Relaciones interpersonales			Total
			Bajo	Moderado	Alto	
Inteligencia emocional	Bajo	Recuento	16	3	15	34
		% del total	10,5%	2,0%	9,8%	22,2%
	Promedio	Recuento	12	59	5	76
		% del total	7,8%	38,6%	3,3%	49,7%
	Alto	Recuento	9	8	26	43
		% del total	5,9%	5,2%	17,0%	28,1%
Total	Recuento	37	70	46	153	
	% del total	24,2%	45,8%	30,1%	100,0%	

En la tabla 10 y figura 3, se observa que existe una buena orientación con respecto al nivel de Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018, de los cuales, el 38,6% de los encuestados presentan el nivel Promedio de Inteligencia emocional ellos mismos perciben que el nivel de relaciones interpersonales es de nivel moderado, mientras que el 17,0% tiene nivel alto de Inteligencia emocional y alcanzan el nivel alto en las relaciones interpersonales, asimismo el 10,5% tiene un nivel Bajo de Inteligencia emocional y ellos alcanzan el nivel bajo en las relaciones interpersonales en el contexto laboral del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

Prueba de hipótesis

Ho. No existe relación directa y significativa entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Hi. Existe relación directa y significativa entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Grado de Correlación y nivel de significación entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

			Inteligencia emocional	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	153
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	153	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 16, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman (0,485) significa que existe una relación moderada entre las variables, y un ($p=0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación moderada directa y significativa entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

IV Discusión

Diversos estudios del campo del desarrollo humano así como de los aportes de la psicología organizacional precisan sobre la importancia de la inteligencia emocional ya que se considera un factor que determina las características de las relaciones interpersonales así como de la condición personal, ya que implica la capacidad de realizar las funciones laborales y de toda índole con asertividad y efectividad.

Los resultados del análisis reportaron que la inteligencia emocional alcanza el nivel Promedio en la mayoría de los participantes del estudio, del mismo modo las relaciones interpersonales también alcanza el nivel intermedio (Bueno) esto corrobora las observaciones iniciales ya que existe distanciamiento entre los profesionales así como el manejo de las emociones son poco adecuadas ya que las reacciones en

actitudes negativas afectan el buen desarrollo organizacional dentro del hospital Hermilio Valdizán, ya que estas condiciones también se hacen extensivo hacia los usuarios quienes son atendidos de manera rápida y directa sin muchas recomendaciones lo que lleva a la confusión de los pacientes. Estos resultados pueden explicarse a partir de las conclusiones de Carapa, (2014) quien indica que la incapacidad para dominar las emociones, genera en las organizaciones conflictos que producen una pérdida de la moral académico y una disminución de la productividad en el personal. Asimismo Fuentes, (2016) concluyo que las personas que prestan una atención constante a las emociones puede presentar dificultades para la comprensión y la gestión de las mismas, mientras que las personas que discriminan mejor entre sus sentimientos y regulan efectivamente sus emociones muestran menor ansiedad, depresión y miedo ante la muerte. También Garrinzon, (2016) señala que es necesario desde el ámbito de la investigación realizar estudios que tengan en cuenta el enfoque unidimensional, con el resto de variables, con el fin de contrastar los resultados obtenidos en esta investigación.

Siguiendo el análisis estadístico, en la prueba de hipótesis general se determinó que existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, dichos resultados permiten inferir que la dinámica y cambios en la conducción del Hospital vienen afectando el normal desarrollo del personal, ya que la exigencia hace que el trabajador se vea poco compensado en las funciones que realiza, por ello, la necesidad de generar espacios de reflexión respecto a las nuevas estructuras administrativas y organizativas estarían afectando el desenvolvimiento adecuado y eficiente de los trabajadores, y esto mismo se explica en función al trabajo realizado por Viscardo (2015) quien concluyo que las alteraciones del comportamiento en la escuela se correlaciona de forma negativa y significativa con estrés ($=-.239$; $p < 0.05$; ánimo $=-.195$; $p < 0.05$; interpersonal $=-.161$; $p < 0.05$), de las cinco escalas de la inteligencia emocional, no obstante su correlación es baja. Asimismo es concordante con la conclusión de Najarro (2015) quien en un estudio titulado *Inteligencia emocional y la capacidad física de resistencia aeróbica en los estudiantes del cuarto año de la Escuela Nacional de Marina Mercante Almirante Miguel Grau (ENAMM)*, manifestó que existe relación entre las variables, también Dioses (2015) evidencio una correlación entre clima social familiar y la inteligencia emocional, de esta manera se encontró niveles altos de buen clima social familiar y niveles medios de inteligencia emocional.

V. Conclusiones

Con un Coeficiente de correlación rho Spearman = ,485y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud moderada lo que indica que las características del Inteligencia emocional están al nivel de las capacidades para las relaciones interpersonales en profesionales de la salud.

VII. Referencias

- Amorós, P. (2007). *Relaciones en el entorno del trabajo*. 2^{da} edición. Perú, Lima: Santillana.
- Aroca, M. (2015). *Relación entre Inteligencia Emocional y Burnout en una muestra de profesionales sanitarios de un servicio de oncología*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bar-On, R. (1997). *The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-I) Technical Manual*. New York: Muti Help System.
- Beltrán, C. (2009). *Psicología de las diferencias individuales*. Madrid: Pirámide.
- Borda, C., & Navarro, M. (2014). Síndrome de Burnout en estudiantes de internado del Hospital Universidad del Norte. *Revista Salud Uninorte*, 4-7.
- Carapa, P. (2014). *Inteligencia Emocional y la actitud de los colaboradores en el ambiente académico*. (Tesis de maestría). Universidad de Quindío, Colombia.
- Garrinzon, F. (2016). *Burnout, Inteligencia Emocional y rendimiento académico: un estudio en alumnado de Medicina*. (Tesis de maestría). Universidad de Granada, España.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Gonzales, A. (2015). *Las relaciones humanas y Satisfacción Laboral según los agentes militares de la Fuerza Aérea del Perú*, (Tesis de maestría). Universidad Federico Villareal, Lima.
- Guillen, K. (2013). *Correlación entre las variables intelectuales, personales y emocionales con el rendimiento académico en la educación superior*. (Tesis doctoral). Universidad San Luis de Potosí, México.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 4^a. Edición. Editorial Mc Graw Hill.

- Operskalski, O. T., Paul, E. J., Colom, R., Barbey, A. K., Grafman, J. (2015). *Lesion Mapping the Four-Factor Structure of Emotional Intelligence*. *Front. Hum. Neurosci.* doi.org/10.3389/fnhum.2015.00649
- Pedregal, F. (2016). *Las relaciones humanas y la calidad del servicio de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano Puno*, (Tesis de maestría). Universidad Federico Villareal, Lima.
- Samame, H. (2014). *Las relaciones humanas de los trabajadores: Un Estudio Exploratorio*. (Tesis de maestría). Universidad del Estado de Durango, México.
- Ugarriza, N., & Pajares, L. (2005). *Adaptación y Estandarización del Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn ICE: en niños y adolescentes*. Lima: Libro Amigo.
- Zubirreta, L. (2015). *Inteligencia Emocional y bienestar personal en estudiantes universitarios de Ciencias de la salud*. (Tesis de maestría). Universidad de Navarra, España.

Anexo J
Declaración Jurada De Autoría y Autorización
Para La Publicación Del Artículo Científico

Yo, Norma Cecilia Peña Navarro, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN, SANTA ANITA 2018"**, declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimiento y medios que disponga la Universidad.

Lima, 21 de Octubre del 2018



NORMA CECILIA PEÑA NAVARRO
DNI: 40585848



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Teresa de Jesús Campana Añasco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Este, revisor de la tesis titulada: Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018 de la estudiante Norma Cecilia Peña Navarro, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de Agosto del 2018


Dra. Teresa de Jesús Campana Añasco
DNI: 31035536

Feedback Studio - Google Chrome

feedback studio Norma Cecilia Peña Navarro tesis inteligencia emocional

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los servicios de la salud

AUTORA:
Br. Norma Cecilia Peña Navarro

ASESORA:
Dra. Teresa Campano Añasco

SECCIÓN:
Gestión de los servicios de salud

Filtros y configuración

- Filtros
- Excluir citas
- Excluir bibliografía
- Excluir fuentes que tengan menos de
- palabras
- No excluir por tamaño
- Configuración opcional
- Resaltado multicolor

Página 1 de 95 Número de palabras: 23691

Text-only Preview High Resolution Activado

TESIS MIEDO DBV...pdf tesis (1).pdf tesis.pdf

Mozzar todo X

Teresa Campano



1 Campano

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 2
--	---	---

Yo Norma Cecilia Peña Navarro identificado con DNI N° 40585848 egresado del la Escuela de postgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN, SANTA ANITA 2018"**, en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 40585848

FECHA: 22 de octubre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DEL
PROGRAMA DE MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. PEÑA NAVARRO, NORMA CECILIA

TESIS TÍTULADA:

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN EL PERSONAL DE SALUD DEL
HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN, SANTA ANITA 2018**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 31 DE AGOSTO 2018

NOTA O MENCIÓN: **APROBADO POR UNANIMIDAD**

Dra. Teresa de Jesús Campana Añasco