

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA



**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR AL GRADO DE  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

“DISEÑO Y APLICACIÓN DE UN PROGRAMA BASADO EN EL MODELO DE HABILIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL AUTOCUIDADO PSICOLÓGICO DE LOS EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN SUPERIOR DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL (ISRI), EN EL PERIODO DE FEBRERO A OCTUBRE DEL AÑO 2018”.

<b>INTEGRANTES DEL EQUIPO DE INVESTIGACION:</b>	<b>N° DE CARNET:</b>
GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, KARLA VANESSA	GH11032
GONZÁLEZ PORTILLO, SANDRA PATRICIA.	GM10006
PONCE RIVERA, TITO ELÍAS.	PR12035

**DOCENTE DIRECTOR:**

MSC. BARTOLO ATILIO CASTELLANOS ARIAS.

**COORDINADOR GRAL. DEL PROCESO DE GRADO:**

LIC. MAURICIO EVARISTO MORALES

CIUDAD UNIVERSITARIA DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA, 20 DE SEPTIEMBRE DE 2018.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.**

**RECTOR:**

MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS.

**VICERRECTOR:**

DR. MANUEL DE JESÚS JOYA.

**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:**

ING. NELSON BERNABÉ GRANADOS.

**SECRETARIO GENERAL:**

MAESTRO. CRISTÓBAL RÍOS.

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.**

**DECANO:**

LIC. JOSÉ VICENTE CUCHILLAS MELARA.

**VICE DECANO:**

LIC. EDGAR NICOLÁS AYALA

**SECRETARIO:**

LIC. RAFAEL ANTONIO OCHOA GÓMEZ.

**AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA.**

**JEFE DEL DEPARTAMENTO:**

LIC. WILBER ALFREDO HERNÁNDEZ.

**COORDINADOR DEL PROCESO DE GRADO:**

LIC. MAURICIO EVARISTO MORALES.

**DOCENTE DIRECTOR:**

MSC. BARTOLO ATILIO CASTELLANOS ARIAS.

Una frase dice que todos los sueños pueden convertirse en realidad si tienes el coraje de perseguirlos.

Esta parte de mi vida puedo hacer mía con propiedad esa frase, durante mis años de estudio he tropezado pero siempre me he levantado con la frente en alto, con la mente puesta en un solo objetivo, y es ser una mujer de éxito, y que mejor ejemplo que el poder llegar al momento de mi vida que siempre anhele, culminar mi carrera.

Decir que no lo logré sola, cada mañana pedía a Dios porque me guiara, me diera sabiduría, confianza y sobre todo que no me soltara de su mano en este camino, y nunca me dejó y hasta el día de hoy puedo decir hasta aquí me ayudó.

En segundo lugar agradecer a Ernesto Guerrero, por ser la persona que me animó a seguir adelante y luchar por mis sueños, porque a pesar de las circunstancias siempre ha estado para ayudarme, para darme esas palabras de aliento que muchas veces he necesitado y por haber estado en las buenas y malas en cada momento de mi carrera, gracias totales.

Agradecer a mi hermana Joselin González, por confiar e invertir en mí, nunca negarme su ayuda, por su enorme apoyo, y porque nunca dudó de mí, gracias hermana.

Expresar mis agradecimientos a mis padres René y Alejandra de González, por su comprensión y apoyo a lo largo de mi carrera.

Gracias a mis compañeros de tesis Tito Ponce y Sandra González, porque fueron un pilar fundamental en la investigación, y a pesar de lo trabajoso que fue el proceso, siempre estuvimos unidos y luchando por un mismo fin.

Para finalizar dar las gracias a nuestro director el Lic. Bartolo Castellanos, por su gran ayuda en cada momento de consulta durante el proceso de investigación y por transmitirnos sus conocimientos con ética y profesionalismo.

*Karla Vanessa González Hernández*

Le agradezco a Dios por su gracia y amor hacia mí, por demostrarme que sus tiempos son perfectos ya que después de la tormenta siempre sale el sol y permitirme vivir llena de bendiciones.

A mi madre, por nunca dejar de creer en mí y ser el principal motor en mi vida, por su confianza, amor, comprensión y apoyo. Por no dejarme sola aún en los momentos que sentía que mi vida académica se derrumbaba.

A mi familia, por confiar y creer en mí y darme ánimos cuando lo necesitaba.

A mis compañeros de tesis Vanessa y Tito, por su enorme comprensión, dedicación y amor al trabajo realizado, por aceptar que trabajara con ellos aún sin conocerme y construir esta investigación como un verdadero equipo.

Al lic. Bartolo Castellanos, por dirigir esta investigación y creer en nuestro potencial y ayudarnos a realizar esta tesis, comprometiéndose totalmente a este trabajo.

A mi amiga Gracia por acompañarme desde mi primer año en la Universidad, por darme todo su apoyo y ánimos y ayudarme a afrontar animosamente las dificultades. A Jeimmy, por no dejarme caer cuando quería rendirme en mi carrera, creer ciegamente en mí y recordarme que soy capaz de lograr lo que me propongo.

Este trabajo es producto del esfuerzo de muchas personas, que sin el apoyo tanto personal como profesional, esto no hubiese sido posible, por lo tanto agradezco profundamente el cariño, la atención, la dedicación y el tiempo de esas amistades, ya que con su presencia, este camino se volvió menos pesado.

A la memoria de mi abuelo, que me enseñó a depositar los planes en las manos de Dios.

A todos GRACIAS INFINITAS.

*Sandra Patricia González Portillo*

A DIOS por permitirme llegar a esta etapa de mi vida, agradecido por su inmensa MISERICORDIA y por su GRACIA para con mi persona.

*Tito Elías Ponce Rivera*

## INDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	ix
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. ....	11
A. SITUACIÓN ACTUAL DEL PROBLEMA.....	11
B. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	14
C. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	14
1.    OBJETIVO GENERAL: .....	14
2.    OBJETIVOS ESPECIFICOS:.....	14
D. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	15
E. DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN: .....	19
1.    DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA O ESPACIAL: .....	19
2.    DELIMITACION SOCIAL: .....	19
3.    DELIMITACIÓN TEMPORAL: .....	20
4.    DELIMITACIÓN TEMÁTICA: .....	20
F. ALCANCES Y LIMITACIONES .....	21
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO. ....	22
A.    ANTECEDENTES (INVESTIGACIONES PREVIAS SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y AUTOCUIDADO PSICOLÓGICO) .....	22
1.1    PREDICTORES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL AUTOCUIDADO .....	22
1.2    AUTOCUIDADO Y SU RELACIÓN CON LA SITUACIÓN EMOCIONAL....	23
1.3.    INVESTIGACIÓN SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL AUTOCUIDADO PSICOLÓGICO EN EL SALVADOR .....	24
B.    BASE TEÓRICA .....	26
2.1    INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	26
2.1.1    HISTORIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL .....	26
2.2    MODELOS TEÓRICOS PRINCIPALES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL .....	31

2.2.1 MODELO TEÓRICO MIXTO .....	31
2.2.2 MODELO TEÓRICO DE HABILIDADES .....	31
2.2.3 MODELO DE LAS CUATRO RAMAS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL .....	32
2.3 AUTOCUIDADO .....	40
2.3.1 DEFINICIÓN DE AUTOCUIDADO .....	41
2.3.2 TEORÍA DEL AUTOCUIDADO .....	42
2.3.3 TEORÍA DEL DÉFICIT DE AUTOCUIDO .....	43
2.4 AUTOCUIDADO PSICOLÓGICO.....	43
2.4.1 ESTRATEGIAS DEL AUTOCUIDADO PSICOLOGICO .....	46
2.5 AUTOCUIDADO EMOCIONAL COMO MÉTODO DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES DE ORIGEN EMOCIONAL (ESTRÉS).....	47
2.6 AUTOCUIDADO LABORAL .....	47
2.7 LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LAS EMPRESAS.....	48
2.7.1 LOS BENEFICIOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA EMPRESA.....	50
2.8 RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y AUTOCUIDADO PSICOLÓGICO. ....	51
CAPITULO III. HIPOTESIS Y VARIABLES DE INVESTIGACIÓN. ....	52
HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN .....	52
Las hipótesis correlacionales especifican las relaciones entre dos o más variables y el tipo de relación que mantienen. ....	52
HIPÓTESIS CORRELACIONAL:.....	52
HIPÓTESIS CAUSAL:.....	52
HIPÓTESIS NULA: .....	52
DEFINICION DE VARIABLES:.....	53
CAPITULO IV. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN. ....	55
A. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	55
PRE EXPERIMENTAL.....	55
B. ENFOQUE DE ESTUDIO.....	55

C. TIPO DE ESTUDIO.....	56
D. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	56
UNIVERSO: .....	56
POBLACIÓN:.....	56
MUESTRA: .....	57
E. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION. ....	58
TÉCNICAS A UTILIZAR EN LA INVESTIGACIÓN: .....	58
LA OBSERVACIÓN DIRECTA.....	58
ENCUESTA.....	58
INSTRUMENTOS A UTILIZAR EN LA INVESTIGACIÓN:.....	58
TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL MAYER –SALOVEY-CARUSO. MSCEIT.....	58
CUESTIONARIO DE AUTOCUIDADO PSICOLÓGICO.....	59
HOJA DE EVALUACIÓN.....	60
F. PROCEDIMIENTO.....	61
PRESUPUESTO. ....	65
Cuadro 4. Presupuesto.....	65
CAPITULO V. PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS.....	67
CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	88
A) CONCLUSIONES.....	88
B) RECOMENDACIONES. ....	89
FUENTES CONSULTADAS.....	90
ANEXOS .....	93

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación se ha basado en el estudio de la inteligencia emocional (IE), precisamente en el modelo de habilidades (propuesto por los teóricos Peter Salovey y John D. Mayer quienes son especialistas en psicología) para poder realizar un programa fundamentado en dicho modelo y conocer cómo influye este en el autocuidado psicológico de los participantes de la mencionada investigación, quienes fueron seleccionados en el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI) justamente en el área de Administración Superior.

Para preparar al lector, se hace una reseña de cada capítulo que contiene el presente documento.

El primer capítulo tiene como título: planteamiento del problema, en este se describe la situación actual referida a la inteligencia emocional y autocuidado psicológico, además se presenta el enunciado del problema, objetivos, la justificación del porqué se realizó la investigación, la delimitación espacial, social y temporal, por último se exponen los alcances y limitaciones de la investigación.

El segundo capítulo denominado: marco teórico, en el que se detallan algunos antecedentes de investigaciones previas referidas al tema en cuestión, además de la base teórica que se utilizó como fundamento.

El tercer capítulo es nombrado: hipótesis y variables de investigación y en este se detallan los supuestos básicos que orientan la búsqueda de la información a través de las hipótesis de investigación, la definición de variables y la operacionalización de hipótesis.

El cuarto capítulo se denomina: metodología de la investigación, en donde se especifica el tipo de estudio, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recopilación de datos y el procedimiento para la recolección.

El quinto capítulo se denomina: presentación y análisis de resultados, en donde se presentan tablas, cuadros, gráficos, análisis estadísticos e interpretación de la información, en los datos obtenidos en la investigación, durante la fase de pretratamiento, aplicación de programa y la fase de postratamiento, para una mayor comprensión y perspectiva de los resultados.

El sexto capítulo se denomina: conclusiones y recomendaciones, en donde se brinda una respuesta a los objetivos que guiaron la investigación, además de apoyar o refutar las hipótesis de investigación, así mismo se presentan las recomendaciones que, como equipo investigador se tiene a bien brindar, a futuros investigadores, al Departamento de Psicología y a empresas Gubernamentales para que implementen y den apertura a este tipo de investigaciones, para mejorar la calidad de vida de los empleados y el clima organizacional de las organizaciones.

Al finalizar, se encuentran: fuentes consultadas, anexos y el programa de intervención aplicado denominado 'Empodérate de tus habilidades emocionales'. Esperando que el informe escrito satisfaga las expectativas del lector.

## CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

### A. SITUACIÓN ACTUAL DEL PROBLEMA

Es importante saber que las emociones guían a los seres humanos a tomar decisiones y acciones en la vida cotidiana. Las emociones están presentes en los diversos ámbitos como lo son: familiar, laboral y personal. Estas orientan a las personas a enfrentar cualquier situación complicada, por lo que es importante reconocer las diferentes emociones en el momento que ocurren, porque estas son el reflejo de la actitud del individuo. Las emociones como pueden ser de beneficios pueden traer consigo diversas consecuencias al no tener una adecuada gestión sobre ellas.

Esta investigación se basó en el modelo teórico de habilidades, expuesto por el Dr. John Mayer y el Dr. Peter Salovey (1997) que definen a la inteligencia emocional (IE) como:

*La habilidad para percibir, valorar y expresar las emociones con exactitud; la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender la emoción y el conocimiento emocional, y la habilidad para regular las emociones que promueven el crecimiento emocional e intelectual.*

Dicho modelo considera a la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades cognitivas que son independientes de cualquier otro rasgo de personalidad, está formado por cuatro niveles o ramas: Percepción emocional, facilitación emocional, comprensión emocional y regulación o manejo emocional.

Daniel Goleman (1996) señala que:

*La inteligencia emocional es una forma de interactuar con el mundo que tiene muy en cuenta los sentimientos, y engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía y la agilidad mental. Ellas configuran rasgos de carácter, que resultan indispensables para una buena y creativa adaptación.*

Así mismo Daniel Goleman (1996) demostró que el incluir aspectos de la inteligencia emocional en la gestión empresarial repercute positivamente en la gestión de las personas y los recursos, lo que a su vez influye en los beneficios económicos de la empresa.

Sin duda que las emociones son universales a los seres humanos y como se mencionó anteriormente están presentes en todos los ámbitos en el que se desenvuelve la persona, ahí surge la importancia de prestarle la debida atención a las mismas dentro de las organizaciones. Debido a que cada empleado debe hacer un uso adecuado de sus emociones para afrontar las diferentes situaciones a las que se ve expuesto en su jornada laboral, es decir debe tener una gestión sobre las mismas para beneficiar tanto a la organización como su vida personal con un adecuado autocuidado psicológico.

Ahora bien, el autocuidado psicológico se define como la práctica de actividades o conductas que los individuos inician y realizan para el mantenimiento de su propia vida, salud y bienestar. Un adecuado autocuidado psicológico permite a la persona adaptarse a su medio ambiente, y motivarse, así pues las emociones que presente le van a predisponer a accionar de una manera más propositiva en todas las áreas que se desenvuelve, por lo tanto, este es el conjunto de acciones intencionadas que realiza la persona para controlar los factores internos o externos, que pueden comprometer su vida y desarrollo posterior.

Uno de los supuestos que se desprenden es que todos los seres humanos tienen la capacidad de autocuidarse psicológicamente, en virtud que es un proceso que se aprende a lo largo de la vida, principalmente mediante las comunicaciones que ocurren en las relaciones interpersonales en diferentes contextos sociales. Por esta razón no es extraño reconocer prácticas de autocuidado psicológico aprendidas en el seno de la familia, la escuela y las amistades, el lugar de trabajo, etc.

Es así como las personas desarrollan prácticas de autocuidado psicológico que se transforman en hábitos, que contribuyen a la salud y el bienestar psicológico de sí mismos. Todas estas actividades son mediadas por la voluntad del individuo, son actos deliberados y

racionales que se realizan muchas veces sin ser conscientes de ellos, y se han transformado en parte de la vida cotidiana del sujeto social.

Tomando como referencia lo antes descrito queda evidenciado que el modelo de habilidades de la inteligencia emocional es un factor que puede influir en el autocuidado psicológico de los empleados, de ahí parte la situación problemática debido a que la inteligencia emocional de una u otra forma puede incidir en el autocuidado psicológico y por tanto en el desempeño de los mismos, así pues si se educa emocionalmente al empleado, este puede conocer las emociones humanas, reconocerlas en los demás y en él mismo, puede aprender a expresar de modo adecuado los diferentes estados de ánimo, modular y gestionar la emocionalidad, aprender a ser una persona empática, desarrollar la tolerancia ante la frustración, adoptar una conducta positiva ante la vida, prevenir y enseñar a gestionar conflictos interpersonales que se presenten en contextos organizacionales.

Si bien los empleados con mayor capacidad de percibir, comprender y regular sus emociones están en mejor predisposición para minimizar el impacto de los eventos estresantes en el lugar de trabajo, esto les permite ser emocionalmente inteligentes y es un factor de protección para que no se desarrollen los trastornos psicósomáticos, se conoce que dichas psicopatologías son dolencias físicas cuyo origen y desarrollo se ven influenciados por factores psicológicos, por ejemplo los herpes labiales causados por estrés, incluyen las enfermedades coronarias, el cáncer, la diabetes, enfermedades intestinales, cefaleas entre otras.

En definitiva presentar altos niveles de inteligencia emocional ayuda a regular eficazmente las emociones negativas, por lo tanto los problemas físicos se van a reducir y esto permitirá mejorar la calidad de vida de los empleados, las relaciones interpersonales entre compañeros, la producción en la organización y el clima laboral.

## **B. ENUNCIADO DEL PROBLEMA**

¿Cómo influye la aplicación de un programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional en el autocuidado psicológico de los empleados de la Administración Superior del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), en el periodo de Febrero a Octubre del año 2018?

## **C. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1. OBJETIVO GENERAL:**

Diseñar y aplicar un programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional y su influencia en el autocuidado psicológico de los empleados de la Administración Superior del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), en el periodo de Febrero a Octubre del año 2018.

### **2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- 1- Explorar el efecto del modelo de habilidades de inteligencia emocional en el autocuidado psicológico de los empleados de la Administración Superior del ISRI.
- 2- Diseñar una propuesta de intervención que permita fortalecer y desarrollar diversas competencias en relación a inteligencia emocional y ver su influencia en el autocuidado psicológico en los empleados de la Administración Superior del ISRI.
- 3- Aplicar un plan de intervención basado en el modelo de las habilidades de inteligencia emocional, que permita a los empleados tener un mejor autocuidado psicológico.

## **D. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

La inteligencia emocional es definida como la capacidad de controlar y regular las emociones de uno mismo, para resolver los problemas de manera pacífica, obteniendo un bienestar para sí mismo y los demás. Ante este planteamiento Daniel Goleman (1996) sostiene que la inteligencia emocional, ayuda a las personas a disfrutar de una situación más ventajosa en todos los dominios de la vida, pues engloba el desarrollo de habilidades y capacidades de autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y destrezas sociales; ya que resultan indispensables para una buena y creativa adaptación social y organizacional.

Si bien se sabe que las emociones son universales y están presentes en todos los ámbitos de la vida del ser humano, por eso es importante saber regular cada una de ellas en los diferentes espacios sociales en el que se encuentra la persona. Si se posee un adecuado desarrollo de competencias emocionales a nivel intrapersonal que se derivan de la inteligencia emocional, la persona formaría un conocimiento individual de su personalidad, identidad y autoestima que le permitiría desenvolverse de una manera eficiente en la vida, mejorando su desempeño laboral.

Cabe destacar que el concepto de inteligencia emocional es amplio, por esa razón el estudio se enfocó en el modelo de habilidades derivado del gran constructo de la I.E., que señala cuatro habilidades que son percepción emocional, facilitación emocional, comprensión emocional y regulación o manejo emocional. Estas habilidades están vinculadas entre sí, de forma que para una adecuada regulación emocional es necesaria una buena comprensión emocional, y a su vez, para una comprensión eficaz se requiere de una apropiada percepción emocional, esta última habilidad se puede utilizar sobre uno mismo a lo que se puede denominar “inteligencia intrapersonal” y sobre los demás que es “inteligencia interpersonal”.

Es importante saber que uno de los ámbitos en los que se desenvuelven las personas adultas en la mayoría de su tiempo, es el contexto laboral, y el mundo empresarial ha

encontrado en la inteligencia emocional una herramienta para comprender la productividad laboral de las personas, el éxito de las empresas, los requerimientos del liderazgo y hasta la prevención de desastres corporativos, calificándole como un concepto revolucionario y una de las ideas más influyentes en la década presente.

Lastimosamente no en todas las empresas resaltan la importancia de la IE, ni todos los empleados saben sobre este término, que si bien es cierto es teórico pero se practica mucho más de lo que se lee. Si los empleados han desarrollado competencias emocionales, sería más factible obtener un clima laboral adecuado con resultados positivos para la empresa y para cada uno de los individuos.

En El Salvador existen organizaciones en las que los empleados sufren de estrés laboral, que afecta significativamente al desempeño laboral y al cumplimiento de metas de la empresa, esto podría deberse a factores como presión laboral, ambiente laboral tóxico, síndrome de Bournout, entre otros. Por estas razones es importante que los empleados posean autocuidado psicológico, según Dorothea Orem (1971) lo define como *“un conjunto de acciones intencionadas que realiza o realizaría la persona para controlar los factores internos o externos, que pueden comprometer su vida y desarrollo posterior”*, esto quiere decir que la persona busca los medios para sentirse y estar bien, además cuidar tanto de su salud física como emocional.

El autocuidado psicológico por tanto, es una conducta que realiza o debería realizar la persona para sí misma. Según Clímaco, Martínez y Martínez (2015) plantean que *“el autocuidado psicológico es el conjunto de acciones que el individuo realiza y dirige hacia sí mismo con el fin de preservar su bienestar mental, optimizando de esta forma su salud integral”*.

Este término se puede relacionar con el desarrollo de las habilidades de la inteligencia emocional, llamándolo así como autocuidado psicológico, que se dirige en función de cuidar de uno mismo, prevenir dificultades, evitar el cansancio y desgaste emocional, tener fortaleza personal, estar más seguro de sí mismo, mejorar la calidad de vida, entre otros.

Siendo este muy importante en el ámbito laboral, ya que si el empleado ha desarrollado un sentimiento de identidad propia y autoestima favorable, este puede cuidar de sí mismo y desempeñarse de forma propicia en su centro de trabajo y otros ámbitos de su vida cotidiana.

En la investigación realizada se evaluaron a empleados activos de la Administración Superior del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), puesto que se partió de elementos implícitos en la población, a través del método científico de la observación, en virtud de que se había tenido acercamientos previos con ellos y se observó la presencia de malestares que la causa en su mayoría depende de aspectos emocionales, como lo son cefaleas, dolores musculares causados por estrés, mal humor, entre otros.

Por esta razón se consideró importante desarrollar una evaluación de las habilidades emocionales y llevar a cabo un plan de intervención que permitiera superar los malestares que los empleados puedan presentar a nivel emocional. Además la institución ha otorgó autorización a los investigadores para poder realizar el trabajo, por lo que se facilitó el desarrollo óptimo del proceso investigativo.

Asimismo, se justifica la importancia sobre la influencia de la inteligencia emocional en el autocuidado psicológico de los empleados, ya que se pudo en cierta medida identificar los indicadores emocionales que llevan a mantener hábitos de cuidado propio o por el contrario, los indicadores intervinientes para un déficit del mismo. En este punto radica la conveniencia del estudio, ya que sirvió para explorar dicha relación, obteniéndose datos durante el desarrollo investigativo que permitieron concretizar una guía teórico-práctica abonando las escasas investigaciones sobre inteligencia emocional que se han realizado en el país, sobre todo en el ámbito laboral, en Instituciones Gubernamentales.

Con la investigación de la inteligencia emocional y el autocuidado psicológico se diseñó y aplicó un programa de intervención que benefició a los empleados activos de la Administración Superior del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), permitiéndoles dotar de diversas estrategias y conocimientos, y con este poder fomentar el

desarrollo favorablemente de autocuidado psicológico a través del fortalecimiento de las habilidades y competencias que conciernen a la inteligencia emocional.

Asimismo la recolección de información a través de instrumentos de evaluación estandarizados, permitió obtener datos actuales del estado de la inteligencia emocional en los empleados de la Administración Superior (ISRI), de igual modo los instrumentos utilizados pueden ser una propuesta para la institución en donde se apliquen, cuando requieran reevaluar la inteligencia emocional y su influencia en el autocuidado psicológico, así como también pueden estar sujetos a modificación y aplicación en otras instituciones en próximos estudios.

Se debe agregar que este proyecto puede sentar las bases para la implementación de un programa de fortalecimiento de la IE, para fomentar el autocuidado psicológico en los empleados, utilizando como estrategia principal la activación de competencias emocionales; siendo generalizable en otras instituciones del Estado Salvadoreño.

Con lo anteriormente expuesto, se evidencia que la investigación puede ayudar a disminuir problemas cotidianos que se presentan en el contexto laboral, como el estrés, facilitando la adaptación de los empleados en su entorno, proporcionando formas de gestión de las emociones y cuidado propio, lo que conduciría a los empleados a presentar mayor productividad, eficiencia y eficacia en sus puestos de trabajo, previniendo así futuros problemas organizacionales; teniendo en cuenta su salud corporal y cuidado personal, que muchas veces pasa a ser necesidad de segundo plano por el estrés en el que se ven sumergidos pero que es importante siempre tener en cuenta para un equilibrio físico y mental.

## **E. DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN:**

### **1. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA O ESPACIAL:**

La investigación se realizó con los empleados de la Administración Superior del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI). Ubicada en la Av. Irazú # 181, colonia Costa Rica, San Salvador, El Salvador.

### **2. DELIMITACION SOCIAL:**

En El Salvador el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), ha tenido un impacto favorable con la población salvadoreña. Desde su fundación por Decreto N° 503 del Directorio Cívico Militar de El Salvador, publicado en el Diario Oficial número 239. Tomo 193 de fecha de diciembre de 1961. Se ha encargado de brindar atención médica a las personas con necesidad de ser ingresadas a los hospitales para recibir asistencia médica, además se ha encargado de ayudar a las personas con parálisis cerebral quienes por sus bajos recursos no visitan un hospital. El ISRI es una institución especializada en brindar atención a las personas con discapacidad, fomenta la investigación en el área de la rehabilitación integral, promueve la participación en el contexto de la rehabilitación integral de la persona entre otros.

El personal del ISRI se mantiene en constante interacción con otras personas por lo que es de suma importancia que los mismos mantengan un adecuado equilibrio emocional, es decir que posean adecuada Inteligencia Emocional que les permita afrontar de mejor manera los eventos estresantes que demanda este tipo de labores, así mismo que sean capaces de tener un adecuado autocuidado psicológico con la finalidad de cuidar su salud y bienestar físico y mental.

Los empleados que son capaces de percibir, comprender y regular sus emociones están en mejor predisposición para minimizar el impacto de los eventos estresantes en el lugar de trabajo, esto les permite ser emocionalmente inteligentes y es un factor para que no

desarrollen trastornos psicosomáticos. Presentar niveles altos de inteligencia emocional ayuda a regular las emociones negativas, por lo tanto los problemas físicos se van a reducir y esto permitirá mejorar la calidad de vida de los empleados, las relaciones entre compañeros y el clima laboral.

Por lo antes descrito el personal de dicha institución ameritaba a simple vista una propuesta de un programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional y conocer su influencia en el autocuidado psicológico.

### **3. DELIMITACIÓN TEMPORAL:**

El periodo de investigación comprendido fue de 9 meses. Teniendo su inicio a partir de Febrero y finalizando en el mes de Octubre del año 2018.

### **4. DELIMITACIÓN TEMÁTICA:**

La investigación se abordó desde el área de la Psicología laboral, que es la rama de la Psicología dedicada al análisis de la conducta humana dentro del contexto de una empresa y durante el desarrollo de un trabajo.

Por lo anterior, sin duda esta área fue la más idónea para investigar cómo influye el diseño y aplicación del modelo de habilidades de la inteligencia emocional en el autocuidado psicológico de los empleados del ISRI, debido que brinda la suficiente información bibliográfica, así como métodos, técnicas e instrumentos estandarizados que permitieron realizar un diagnóstico, así como una propuesta de intervención que benefició a los empleados del ISRI.

## **F. ALCANCES Y LIMITACIONES**

### **ALCANCES**

- ψ Se lograron cambios sustanciales en la variable del autocuidado psicológico de los empleados y empleadas que participaron constantemente en el programa.
  
- ψ Se estableció un precedente en cuanto a investigaciones relacionadas al modelo de habilidades de inteligencia emocional y su influencia en el autocuidado psicológico, así como en la aplicación, calificación e interpretación de la prueba estandarizada MSCEIT, hasta la fecha muy poca utilizada en las investigaciones de la Universidad de El Salvador.
  
- ψ Apertura por parte del ISRI para futuras investigaciones que impliquen la implementación de programas de intervención.

### **LIMITACIONES**

- ψ Interrupción de las actividades relacionadas a la investigación por actividades propias del ISRI.
  
- ψ Escasa participación de los sujetos de estudio en la ejecución del programa de investigación por actividades propias a su puesto de trabajo.
  
- ψ El horario asignado por el departamento de Recursos Humanos para la aplicación del programa de intervención interfirió con la ejecución del mismo en la medida que impedía que los empleados y empleadas pudieran asistir a las diversas jornadas de manera constante.

## **CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.**

### **A. ANTECEDENTES (INVESTIGACIONES PREVIAS SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y AUTOCUIDADO PSICOLÓGICO)**

#### **1.1 PREDICTORES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL AUTOCUIDADO**

Esta investigación fue realizada en Colombia por el psicólogo Andrés Gómez Acosta (2017) el objetivo planteado fue determinar en qué medida los estilos de afrontamiento, la autoeficacia percibida, la salud mental positiva y las creencias saludables, en interacción, predicen la ocurrencia de pautas de autocuidado en salud, con una muestra de 570 adultos jóvenes.

En mencionado estudio se describen diversos factores psicológicos que corresponden a elementos de la Inteligencia Emocional que pueden llevar a predecir pautas de autocuidado, entre algunos hallazgos se obtuvo:

- La actitud pro-social que se puede encasillar en el grupo de habilidades de regulación de las emociones propuesta por Mayer y Salovey (1997) correlaciona de manera positiva con el autocuidado médico, lo cual se ajusta perfectamente a los postulados de Poulin y Holman, (2013) quienes afirman, que al ejercer conductas pro-sociales se activan los genes responsables de codificar a los receptores de las oxitocinas, condición que contribuye en la contención de eventos estresantes adversos, y, por esta vía, inciden en el mantenimiento de un estado de salud óptimo.
- El autocontrol correspondiente a la habilidad de regulación de las emociones planteada por Mayer y Salovey (1997) mostró correlaciones importantes con las prácticas y creencias dirigidas al autocuidado, lo cual sugiere que dicho factor puede ser muy importante a la hora de realizar programas de prevención en salud.
- La solución de problemas-auto-actualización que se puede encasillar en la habilidad de regulación de las emociones, se relacionó efectivamente con las prácticas de

autocuidado, lo cual, a su vez, se puede relacionar con menores niveles de estrés psicosocial y de quejas somáticas, así como con un mayor bienestar subjetivo. De igual manera, se identifica que las habilidades sociales se relacionan con las prácticas de autocuidado; en ese orden, aspectos como la regulación de impulsos, la confianza, el auto-monitoreo, la autoestima y la asertividad, permitirían a los sujetos de la muestra ajustar su conducta en función de evitar situaciones riesgosas como la automedicación, por lo que sobra advertir la importancia de su inclusión en los programas preventivos.

Se puede afirmar que los resultados obtenidos evidencian el vínculo de diferentes factores psicológicos protectores, en tanto estilos cognitivos asociados con conductas saludables y topográficamente medibles, así como su aplicación práctica con miras a la formulación e implementación de programas de autocuidado en salud dirigidos a intervenir las condiciones de vida que determinan el riesgo de la población contribuyendo a su vez a la creación de una cultura que refuerce los estilos de vida saludable. Asimismo, es deseable que dichos esfuerzos incluyan el fortalecimiento de dimensiones psicosociales como el crecimiento espiritual, la gestión adecuada de las relaciones interpersonales y el desarrollo de estrategias de afrontamiento ante situaciones estresantes, que permitan que las personas abordadas ajusten su pensamiento y manejo emocional hacia el desarrollo de conductas protectoras que contribuyan a reducir potencialmente situaciones prevalentes en salud pública con población adulta-joven, especialmente estudiantes universitarios del área de la salud.

## **1.2 AUTOCUIDADO Y SU RELACIÓN CON LA SITUACIÓN EMOCIONAL**

Esta investigación fue realizada en Ecuador en el periodo de los años 2016 y 2017, tomando como muestra a adultos mayores de la casa de reposo HildeWeilbauer, se analizó principalmente a que se debe que los adultos mayores una vez que dejan de realizar actividades dentro de la familia y el área laboral se sienten desmotivados y por consiguiente pierden el interés en su propia apariencia lo que ocasiona una situación emocional inestable produciendo que los adultos mayores se vuelvan personas tristes sin deseos de cuidar su

propio bienestar, trayendo consecuencias en su apariencia física, emocional y estado de salud.

En la casa de reposo HildeWeilbauer los adultos mayores no solo deben enfrentarse a los cambios físicos e intelectuales propios de su ciclo evolutivo, sino que también al cambio en su estilo de vida, de roles y de responsabilidades sociales. Sin lugar a dudas que la adaptación a esta serie de cambios impacta fuertemente su calidad de vida, autocuidado y situación emocional.

En ocasiones, el adulto mayor se encuentra sin las herramientas que le permiten su adaptación, tales como la motivación o refuerzos sociales. Al carecer de estas herramientas es difícil que se adapte a nuevos hábitos y circunstancias de vida, además de que siente que la sociedad no los valora en la forma en que el adulto mayor considera que sería lo justo. Estos problemas producen en los adultos mayores consecuencias graves que afectan el autocuidado de los mismo de esta manera se encuentran en un estado frágil en el cual no cuenta con un adecuado apoyo que le proporcione afecto y autoestima suficiente para que alcance un armonioso estado de bienestar.

Por lo que se puede inferir que si no hay un nivel adecuado de inteligencia emocional, los adultos mayores pierden el interés por su autocuidado que vendría a afectar su bienestar en general, deteriorando así su calidad de vida.

### **1.3. INVESTIGACIÓN SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL AUTOCUIDADO PSICOLÓGICO EN EL SALVADOR**

En El Salvador, el modelo de habilidades de IE, y su influencia en el autocuidado psicológico ha sido poco explorado, por lo que las referencias bibliográficas de investigaciones se ven limitadas. Sin embargo en la Universidad de El Salvador se han realizado diversas investigaciones sobre temas de la inteligencia emocional, así mismo de autocuidado, enfocados a otras variables de investigación. Por ejemplo, se pueden mencionar las siguientes:

En el año 2015, se realizó un estudio denominado: “Áreas de la inteligencia emocional que se ven afectadas en personas con VIH/VIH Avanzado de la Organización Asistencial: Comunidad Internacional de Mujeres viviendo con VIH/VIH Avanzado”. Dicha investigación menciona que las personas con menor desarrollo de su inteligencia emocional son más propensas a sufrir emociones negativas como el estrés, la depresión, la ira, la ansiedad, entre otras. Estas emociones negativas debilitan la deficiencia de las células inmunológicas, en cambio una adecuada estructuración de la IE provee emociones positivas que producirán un impacto favorable en el sistema inmunológico.

Por otro lado en el año 2015 se realizó un estudio denominado: Diagnóstico de las necesidades psicológicas que presenta el cuerpo de socorristas voluntarios de Cruz Roja Salvadoreña con sede en San Salvador y propuesta de un programa de autocuidado para el fortalecimiento de su salud mental, en el que se propone una definición sobre autocuidado psicológico, citándose de la siguiente manera “*el autocuidado psicológico es el conjunto de acciones que el individuo realiza y dirige hacia sí mismo con el fin de preservar su bienestar mental optimizando de esta forma su salud integral*”. (Clímaco, Martínez y Martínez, 2015).

El autocuidado psicológico proporciona beneficios al estilo de vida de las personas permitiendo enfrentar exitosa y positivamente situaciones adversas, fomentar relaciones cordiales en el trabajo, tomar decisiones acertadas, basadas en los valores que orientan la vida, controlar tentaciones inmediatas dirigido por metas, tener conductas empáticas, asertivas, y ser responsable en todo momento.

Cabe mencionar que el autocuidado psicológico abona a una adecuada salud mental, ésta es también un proceso de búsqueda, una necesidad del individuo, la familia y la sociedad. Es un balance dinámico en continuo movimiento, de cada persona consigo misma y con su contexto para producir, reproducir y transformar su existencia. Incluye la idea de crisis, esperada e inesperada, común a la condición humana, siendo determinante la participación

activa de la persona en la posibilidad de dar respuestas a sus propias crisis y a los cambios del contexto social.

## **B. BASE TEÓRICA**

### **2.1 INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Hoy en día el término inteligencia emocional tiene múltiples acepciones. Esto es en parte la consecuencia de la historia de este campo. A continuación se presenta una breve revisión de esta historia.

#### **2.1.1 HISTORIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL**

El periodo comprendido entre 1900 y 1969, en el que la Psicología era una disciplina joven, fue una época en la que la investigación en el ámbito de la inteligencia emocional y en el de las emociones se desarrolló siguiendo causas casi siempre separados. Durante este periodo la inteligencia surge por primera vez como un área de conocimiento diferenciada; la evaluación de la inteligencia se desarrolló, se exploró y finalmente se comprendió (Brody, 2000). En el área de las emociones, las primeras investigaciones se centraron en problemas del tipo “el huevo o la gallina” tales como si los sucesos mentales precedían a las respuestas emocionales fisiológicas o viceversa.

El segundo problema fundamental en la investigación sobre emociones el determinar si estas tenían significados parecidos en todas las personas o si estaban determinados culturalmente e influidos por cuestiones idiosincrásicas (véase Ekman, 1973, para una revisión).

En el periodo de 1970 supuso el comienzo de nuevas direcciones en la investigación. Mientras que hasta ese momento la inteligencia y la emoción habían sido consideradas como ámbitos separados, en este nuevo periodo se vio la posibilidad de integrarlas dentro de un nuevo campo denominado “cognición y afecto”. La investigación en este campo se

dirigió hacia la búsqueda de reglas que permitieran describir cuando se generan las emociones y cuál es su significado. La idea de Darwin de que las emociones habían evolucionado de una especie a otras y de que eran universalmente comprendidas por todos los Seres Humanos volvió a ser defendida por una importante investigación realizada por Ekman (1973). La influencia de la emoción en el pensamiento comenzó a estudiarse de forma sistemática en los individuos deprimidos así como en aquellos que sufrían de trastorno bipolar (maniaco-depresivos). Finalmente los investigadores de la inteligencia emocional comenzaron a interesarse por la posibilidad de desarrollar sistemas expertos (en formas de programas de ordenador) que pudieran comprender los sentimientos de los personajes en las historias (véase Mayer, 2001, para una revisión de estos desarrollos).

Aunque en este tiempo el término de inteligencia emocional, se utilizaba de forma esporádica, nunca se definió o describió de una manera, probablemente porque aún se estaban desarrollando las bases de este concepto y era imposible aclarar la noción adecuadamente. Las definiciones que surgieron en este momento fueron pioneras en ese sentido. Por ejemplo Payne (1986) en su tesis doctoral no publicada, afirmaba que:

*Los hechos, significados, certezas, relaciones etc. (de la inteligencia emocional) son aquellos que existen en el dominio de las emociones. Así los sentimientos son hechos... los significados son significados sentidos; las certezas son certezas emocionales; las relaciones son relaciones interpersonales. Y los problemas que resolvemos son problemas emocionales, es decir, los problemas según los sentimientos (p.165).*

Lo anterior forma parte de lo que sería una definición de la inteligencia emocional. Sin embargo el concepto de “significados sentidos” y la afirmación de “los sentimientos son hechos”, se utiliza más como un eslogan sin más explicación que como conceptos esclarecedores. Estas frases solo tiene sentido, si acaso, cuando se observan respectivamente desde las perspectiva de las teorías actuales. Precisamente por este motivo, esta definición y otras similares no se llegaron a imponer. También surgieron otras definiciones para describir las habilidades emocionales pero fracasaron al no admitir

explícitamente la posibilidad de una inteligencia emocional diferenciada (p. ej., Gardner, 1983, p.239).

En el periodo comprendido entre 1990 y 1993 surgió definitivamente el campo de la inteligencia emocional como tal. En 1990 una revisión de la literatura (Salovey y Mayer) permitió reunir gran parte del material anteriormente descrito y desarrollar la teoría de la inteligencia emocional. En este artículo se proponía explícitamente que la aparición de un conjunto de estudios aparentemente muy diversos y no relacionados entre sí (en estética, investigación cerebral, evaluación de la inteligencia, inteligencia artificial y psicología clínica, entre otros) apuntaban hacia un mismo fenómeno: una inteligencia obviada hasta entonces. Se utilizó la expresión aparentemente contradictoria de “inteligencia emocional” y se desarrolló una primera definición formal del concepto y una explicación de las capacidades que implicaba. Acompañando a este artículo en 1990 y con una especial importancia en este contexto, se desarrolló una primera escala de capacidad dirigida específicamente a medir aspectos de la inteligencia emocional (Mayer, Dipaolo y Salovey, 1990).

Finalmente, un editorial en la revista *intelligence* (Mayer y Salovey, 1993) hizo un llamamiento hacia la realización de estudios serios en esta área. Por todo ello, esta etapa suele considerarse el punto de inflexión para la aparición del estudio sistemático de la inteligencia emocional (p.ej, Epstein, 1998; Goleman, 1995, p.43; 1998,p. xiv; Sterberg, 1997; 2001; Weisenger, 1995,p. xvii).

Entre 1994 y 1997 los acontecimientos dieron un giro inesperado. En este momento el término “inteligencia emocional” fue popularizado por un psicólogo y periodista llamado Daniel Goleman (1995) en su libro *la inteligencia emocional* que se basaba, sin mucho rigor, en los artículos y el trabajo de muchos otros. Goleman y otros autores utilizaron ese término como un estandarte para un gran trabajo de investigación y política pública. En el libro y en las interpretaciones populares que lo acompañaron se decía que la inteligencia emocional, quizás, el mejor predictor del éxito en la vida, que es accesible para prácticamente cualquier persona y que es como, el carácter, (Mayer, Salovey y Caruso

nunca emitieron este de afirmaciones). La combinación del animado estilo narrativo, lo prometedor del concepto y la descripción poca rigurosa del mismo generaron una explosión de la actividad en una nueva y ahora confusa área.

Cuando este campo se popularizó, la definición de inteligencia emocional cambió. Goleman (1995) equiparó en gran parte a la inteligencia emocional con un buen comportamiento social. Así, la inteligencia emocional adquirió un significado mucho más extenso en la mentalidad popular del que se venía utilizando en la literatura científica, tal y como Mayer escribió en 1999:

*Se ha estirado el significado de inteligencia emocional. La inteligencia emocional ahora se define por los autores populares por decenas de formas distintas, habitualmente como una lista de características de personalidad tales como: empatía, motivación, persistencia, calidez y habilidades sociales. El Dr. Salovey, el Dr. Caruso y yo mismo nos referimos a estas definiciones, como modelos mixtos, porque son una mezcla de distintas partes de la personalidad. Pero seamos honestos sobre estas listas. Contienen variables más allá del significado de los términos, emoción o inteligencia, o de lo que las personas sensatas podrían inferir a partir de la frase, "inteligencia emocional" (Mayer, 1999).*

La etapa que ha seguido a partir de 1997 ha permitido aclarar y estudiar empíricamente el área de la inteligencia emocional.

### **2.1.2 DEFINICIONES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL**

La inteligencia emocional se va desarrollando a través y conforme las experiencias de la vida diaria, las relaciones en la sociedad, con los amigos, la familia y las personalidades de cada uno de los que rodean al ser humano, el carácter de los padres o de las personas con las que se vive.

Algunos autores definen la inteligencia emocional de la siguiente manera:

- Para Daniel Goleman (1995) la inteligencia emocional *“es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones”*.
- Por su parte Bar-On (1997) define a la IE como *“un conjunto de capacidades no cognitivas, competencias y habilidades que influyen en la habilidad general del individuo para tener éxito y afrontar las demandas ambientales y las presiones del entorno”*.
- Robert Cooper (1998) la define como *“la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia”*.
- Si bien todas las definiciones aportan a la comprensión y el estudio de que es la inteligencia emocional, en esta investigación se retomó como base la definición brindada por Mayer y Salovey en su primer artículo denominado “Emotional Intelligence” (Mayer y Salovey, 1990), que la definen de la siguiente manera: *“La inteligencia emocional es la habilidad para controlar los sentimientos y emociones en uno mismo y en otros, discriminar entre ellos y usar esta información para guiar las acciones y el pensamiento propio”*.
- Según Mayer y Salovey (1997) la IE *“incluye la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder o generar sentimientos que faciliten pensamientos; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones promoviendo el desarrollo emocional e intelectual”*.

## **2.2 MODELOS TEÓRICOS PRINCIPALES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL**

### **2.2.1 MODELO TEÓRICO MIXTO**

Se considera un modelo teórico mixto ya que posee una mezcla de habilidades de la inteligencia emocional junto con otros rasgos que pertenecen a la personalidad como es la asertividad, autoestima, optimismo, competencia social, entre otros. Ente los principales autores defensores de este modelo están Daniel Goleman (1995), R. Bar-On (1997), Boyatis (2000), entre otros.

El modelo de inteligencia emocional propuesto por Goleman (1995, 1998) constituye un buen ejemplo de modelo mixto. Goleman propone cinco dimensiones de la inteligencia emocional: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. El modelo de competencias emocionales (Goleman 1998), comprende una serie de competencias que facilitan a las personas la gestión de las emociones, hacia uno mismo y hacia los demás.

Este modelo formula la IE en términos de una teoría del desarrollo y propone una teoría de desempeño aplicable de manera directa al ámbito laboral y organizacional, centrado en el pronóstico de la excelencia.

### **2.2.2 MODELO TEÓRICO DE HABILIDADES**

El modelo de habilidades es defendido por autores como Salovey y Mayer que conciben la IE como una inteligencia genuina basada en el uso adaptativo de las emociones y su aplicación a nuestro pensamiento. Para ellos, las emociones ayudan a resolver problemas y facilitan la adaptación al medio. Esta visión funcionalista de las emociones recuerda las definiciones clásicas de inteligencia que remarcan la habilidad de adaptación a un ambiente en continuo cambio (Sternberg y Kaufman, 1998).

Partiendo de esas definiciones, la IE se considera una habilidad centrada en el procesamiento de la información emocional que unifica las emociones y el razonamiento

más efectivo, permitiendo pensar de forma más inteligente sobre nuestra vida emocional (Mayer y Salovey, 1997). Así mismo se considera un sistema inteligente y como tal debe formar parte de otras inteligencias tradicionales y bien establecidas, especialmente con la inteligencia verbal, por su vínculo con la expresión y comprensión de los sentimientos (Mayer, Causo y Salovey, 1999).

### **2.2.3 MODELO DE LAS CUATRO RAMAS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL**

La teoría de la inteligencia emocional se basa en algunas ideas claves. Desde el campo de la inteligencia se tiene la idea de que está implica, por encima de todos los demás, la capacidad de utilizar razonamiento abstracto.

De la investigación sobre las emociones se toma la idea de que estas señales que transmiten significados habituales y perceptibles sobre las relaciones. Por ejemplo, la felicidad es una señal de aceptación o de unión con los otros; la ira suele reflejar la obstaculización de las propias metas; el miedo se experimenta cuando uno se siente amenazado y así sucesivamente.

La idea de que al menos algunas emociones básicas son universales proviene (aunque no exclusivamente) de los estudios exhaustivos sobre las expresiones faciales de las emociones básicas en los distintos seres humanos y en otras especies próximas (véase Ekman, 1973) y de los estudios experimentales sobre inteligencia artificial que indican que la comprensión informatizada de las emociones es posible (p. ej., Dyer, 1983).

Entre 1995 y 1997, el modelo de capacidad de la inteligencia emocional de Salovey y Mayer (1990) se modificó para clarificar las capacidades implicadas (e identificar aquellas que no lo estaban). El resultado fue el modelo de las cuatro ramas de la inteligencia emocional (Mayer y Salovey, 1997), que se muestra en el siguiente cuadro:

### Cuadro 1

Visión general del modelo de las cuatro ramas de la inteligencia emocional (después de Mayer y Salovey, 1997)

Nombre de la rama	Breve descripción de las capacidades implicadas
<b>Percepción emocional (Rama 1)</b>	La capacidad de percibir las emociones en uno mismo y en los demás, así como en los objetos, el arte, las narraciones, la música y otros estímulos.
<b>Facilitación emocional (Rama 2)</b>	La capacidad para generar, utilizar y sentir las emociones de la forma necesaria para comunicar los sentimientos o utilizarlos en otros procesos cognitivos.
<b>Comprensión emocional (Rama 3)</b>	La capacidad para comprender la información emocional, como se combinan las emociones y cómo evolucionan a lo largo de las transiciones interpersonales y apreciar los significados emocionales.
<b>Regulación o manejo emocional (Rama 4)</b>	La capacidad de abrirse a los sentimientos y de modularlos en uno mismo y en los demás así como de proveer la comprensión personal y el crecimiento.

Fuente: Mayer, J.D., Salovey, P. y Caruso, D.R. (2016). MSCEIT. Test de Inteligencia Emocional Mayer-Salovey-Caruso (N. Extremera, P. Fernández-Berrocal, adaptadores) (2ª ed.) Madrid: TEA Ediciones.

A continuación se detallan las cuatro ramas en las que se basa el modelo de habilidades de inteligencia emocional:

- **RAMA 1. PERCEPCIÓN, VALORACIÓN, Y EXPRESIÓN DE LAS EMOCIONES.**

De forma general, la rama más baja, hace referencia a la certeza con la que los individuos pueden identificar las emociones y el contenido emocional en ellos mismos y en otras personas. El ser humano también es capaz de expresar sentimientos adecuadamente y expresar necesidades alrededor de aquellos sentimientos, ya que los individuos emocionalmente inteligentes que conocen de cerca la expresión y la manifestación de la emoción también son sensibles a detectar las expresiones falsas o manipuladas (Mayer y

Salovey, 1997). Incluiría el registro, la atención y la identificación de los mensajes emocionales, su manifestación a través de las expresiones faciales, el tono de la voz, etc.

Como principales sub habilidades asociadas a esta primera rama destacan:

- a. Identificación de las emociones en los estados subjetivos propios;
- b. Identificación de las emociones en otras personas;
- c. Precisión en la expresión de emociones;
- d. Discriminación entre sentimientos y entre las expresiones sinceras y no sinceras de los mismos.

Mayer, Caruso y Salovey (2000) consideran que aquellas personas que son más precisas en percibir y responder a sus propias emociones también pueden serlo con las emociones de otros. La exactitud con que perciben no sólo sus propias emociones y la de los demás (identificación de la emoción en otras personas), es debida al conocimiento que tienen de sus propios estados afectivos. Así, para llevar a cabo interacciones sociales adaptativas, los sujetos deben igualmente ser precisos en las evaluaciones de los estados emocionales de las personas con las que interactúan. Así los sujetos más emocionalmente inteligentes deben tener una adecuada capacidad para percibir, comprender y empatizar con las emociones de los demás de una manera concisa (precisión en la expresión de emociones).

Esta capacidad incluiría la habilidad de percibir las señales no verbales que reflejarían el estado emocional de una persona, saber apreciarlas y actuar adecuadamente con aquéllas en función del estado emocional percibido, lo que supondría haber adquirido la siguiente subhabilidad de este primer bloque, concretamente la discriminación entre sentimientos y entre las expresiones sinceras y no sinceras de los mismos.

Entrando en aspectos psicológicos evolutivos relacionados con esta rama; como cualquier habilidad cognitiva, la percepción y la expresión de las emociones mejoran con la práctica y con la maduración biológica. Así, la habilidad para reconocer la emoción en las expresiones faciales, parece, al menos en parte, innata. Los seres humanos desde recién nacidos prefieren mirar a la cara antes que a otros estímulos complejos y, de este modo,

pueden ser estimulados para centrarse en la información que revelan las caras, mediante crecen empiezan a ser capaces de discriminar entre diferentes expresiones faciales, imitarlas y vislumbrar su significado emocional.

Por lo que respecta al análisis de la expresión de emociones, las habilidades implícitas en el reconocimiento de éstas van parejas al de las expresiones faciales. Según Villanueva, Clemente y Adrián (2000), la expresión de las propias emociones es una cuestión fundamental para que la persona forme parte del contexto social.

- **RAMA 2. FACILITACIÓN EMOCIONAL.**

En esta rama se hace referencia al uso de las emociones como una parte de los procesos cognitivos, como podrían ser la creatividad y/o la resolución de problemas (Salovey, Mayer y Caruso, 2000). Así, se entiende que las emociones ayudan a dirigir nuestra atención hacia la información considerada relevante, hasta el punto de que determina tanto la manera en que procesamos la información como la forma de enfrentarnos a los problemas.

Las principales subhabilidades asociadas a esta segunda rama serían:

- a. Redirección y priorización del pensamiento basado en los sentimientos;
- b. Uso de las emociones para facilitar el juicio (toma de decisiones);
- c. Capitalización de los sentimientos para tomar ventaja de las perspectivas que ofrecen.
- d. Uso de los estados emocionales para facilitar la solución de problemas y la creatividad.

Esta rama, incluye la subhabilidad de utilizar las emociones para redirigir la atención hacia los eventos importantes, generar emociones que faciliten la toma de decisiones, modificar los estados de ánimo como una forma de poder considerar los múltiples puntos de vista desde los que se puede analizar un problema, y cómo utilizar las diferentes emociones para animarse a analizar las diferentes formas de solucionar un problema como, por ejemplo, apoyarse en los estados de ánimo optimistas para desarrollar ideas creativas (Mayer, Salovey y Caruso, 2002).

Las emociones están relacionadas de forma compleja con varios subsistemas psicológicos como serían el fisiológico, el experiencial, el cognitivo y el motivacional. Las habilidades de la segunda rama serían las responsables de regular cómo las emociones se introducen en el sistema cognitivo y alteran las cogniciones en las que se sustenta el pensamiento (Mayer y Salovey, 1997, 2007).

Las cogniciones por supuesto, pueden ser alteradas por la experimentación de un sentimiento de ansiedad, pero las emociones también pueden imponer prioridades para que el sistema cognitivo atienda a lo que es más importante incluso centrarse en qué es lo mejor que se puede hacer ante un estado de ánimo determinado (Salovey, 1997). Como se observa, las emociones también provocan cambios en las cogniciones, convirtiéndolas en positivas cuando una persona es feliz o en negativas si está triste (Salovey, 1989). Estos cambios obligan al sistema cognitivo a ver las cosas desde una perspectiva diferente. Por ejemplo, se puede hacer que se alternen puntos de vista escépticos por optimistas. La ventaja de tal cambio en la forma de pensar resulta obvia, así el que una persona adopte un punto de vista optimista y no escéptico ante un problema va a animarle a ver el mismo desde múltiples perspectivas y no sólo desde una, y en consecuencia permite analizar el problema con mayor profundidad y de una forma más creativa.

- **RAMA 3. COMPRENSIÓN DE LAS EMOCIONES.**

En esencia esta rama hace referencia al conocimiento del sistema emocional, es decir, cómo se procesa a nivel cognitivo la emoción, y cómo afecta el empleo de la información emocional a los procesos de comprensión y el razonamiento. Comprende el etiquetado correcto de las emociones, la comprensión del significado emocional no sólo en emociones sencillas sino también en otras más complejas, así como la evolución de unos estados emocionales a otros.

Esta rama está compuesta por las siguientes subhabilidades:

a. Comprensión de cómo se relacionan diferentes emociones;

- b. Comprensión de las causas y las consecuencias de varias emociones;
- c. Interpretación de sentimientos complejos, tales como combinación de estados mezclados y estados contradictorios;
- d. Comprensión de las transiciones entre emociones.

Las emociones constituyen un rico conjunto de símbolos interrelacionados de manera compleja. La competencia fundamental en este nivel haría referencia a la habilidad para etiquetar las emociones con palabras y reconocer las relaciones entre los distintos elementos del léxico afectivo. Las personas emocionalmente inteligentes saben reconocer aquellos términos empleados para describir emociones que pertenecen a una familia definida y aquellos grupos de términos que designan un conjunto confuso de emociones (Salovey, 2001).

Se debe aprender que es posible experimentar emociones contradictorias con respecto a alguien. Por ejemplo, que es posible amar y aborrecer a la misma persona en momentos diferentes de las interacciones entre ambas. Aprender a reconocer mezclas o combinaciones de emociones como, por ejemplo, que el pavor es una mezcla de miedo y sorpresa o la esperanza es una mezcla de fe y optimismo. Por otro lado, las emociones tienden a sucederse en cadena: el enfado puede crecer y convertirse en rabia, manifestarse y entonces transformarse en satisfacción o en culpa dependiendo de las circunstancias.

Por otro lado, la comprensión de las emociones se incluye en un nivel de conciencia emocional más amplio, que implica la organización conceptual de la emoción, y que sitúa a la conciencia emocional en un dominio de la inteligencia ampliamente construido. La conciencia emocional es la habilidad de un individuo para reconocer y describir emociones, tanto en uno mismo como en los demás. Se podría recoger, como principio fundamental, que las diferencias individuales en cuanto a la conciencia emocional reflejan diferentes grados de diferenciación e integración a la hora de procesar la información emocional, ya venga esta del exterior (compañeros de trabajo, familia, amigos) o de uno mismo a través de técnicas como la introspección. Respecto a los mecanismos que determinan la comprensión de emociones, algunos autores destacan el papel del lenguaje en la mejora de la

comprensión de las emociones en las personas (p. e., con la etiquetación emocional), facilitando además la interacción social y su capacidad para entender cómo pueden sentirse otros.

- **RAMA 4. REGULACIÓN O MANEJO DE LAS EMOCIONES.**

La última rama del modelo de habilidades de la IE de Mayer y Salovey (1997) hace referencia a la capacidad para estar abierto tanto a los estados emocionales positivos como a los negativos, reflexionar sobre los mismos para determinar si la información que los acompaña es útil, sin reprimirla ni exagerarla, así como la regulación emocional de las propias emociones y las de otros (Mayer et al, 2007). Como los autores Mayer y Salovey (2007) advierten, mucha gente espera que la IE sea una forma de conseguir eliminar las emociones molestas que uno pueda experimentar en un momento dado, o algo que les permita filtrar las emociones en sus relaciones interpersonales con la esperanza de encontrar una forma de controlarlas. Aunque esto pueda ser una posible consecuencia del manejo adecuado de las habilidades que constituyen este bloque, el grado óptimo de regulación de las emociones implica el uso moderado de las mismas. De hecho, el intentar minimizar o eliminarlas emociones en uno mismo o en los otros puede ser una forma de asfixiar la IE (Salovey, 2001).

Como señalan Guil y Mestre (2004) y Mayer (2000). Esta cuarta y última rama incluiría las siguientes subhabilidades:

- a. Apertura a sentimientos tanto placenteros como desagradables;
- b. Conducción y expresión de emociones;
- c. Implicación o desvinculación de los estados emocionales;
- d. Dirección de las emociones propias;
- e. Dirección de las emociones en otras personas.

Por su parte, Mayer (2002), considera que para que una persona consiga llegar a desarrollar la habilidad de regular sus emociones, debe desarrollar previamente un amplio abanico de competencias. Concretamente debe comenzar por desarrollar la subhabilidad de

ser sensible a sus reacciones emocionales, las cuales deben ser toleradas, incluso bienvenidas cuando ocurren, con independencia de si son agradables o no. Este será un elemento básico ya que sólo se puede aprender algo de los sentimientos si se les presta atención cuando sobrevienen, de aquí que la apertura a los sentimientos sea la primera subhabilidad a adquirir en este bloque.

En cuanto a regulación de la emoción en uno mismo, a medida que se madura emocionalmente, se aprende a reflexionar conscientemente sobre sus respuestas emocionales, que ya son algo más que simples percepciones de sentimientos, incluiría pensamientos del tipo “no puedo llegar a comprender porque me siento así” o “estos sentimientos están influenciando en lo que estoy pensando” (Mayer y Salovey, 1997, 2007).

Para Salovey, Woolery y Mayer (2001), el proceso de la regulación de la emoción pasa por varios pasos:

- Los individuos deben creer que ellos pueden regular su emoción, es decir, deben tener una auto eficacia de la regulación emocional;
- Deben manejar los estados emocionales con precisión;
- Deben identificar y diferenciar aquellos estados que requieran ser regulados;
- Deben emplear estrategias que alivien los estados negativos y que mantengan los positivos;
- Deben evaluar la efectividad de estas estrategias.

Los individuos que creen que pueden hacer algo con su estado de ánimo, tienen más posibilidades de sentirse mejor que aquellas personas que tienden a creer que una vez que uno se siente mal, poco se puede hacer para superarlo. Existe una amplia variedad de estrategias para regular los estados de ánimo en general los modos más efectivos de regular las emociones y los estados de ánimo deprimidos incluyen gastar energías, utilizar técnicas activas y combinarlas con técnicas de relajación, estrategias de control del estrés, técnicas de comunicación asertiva, conocimiento amplio de las emociones, reestructuración cognitiva y el ejercicio físico.

Con respecto a regulación de la emoción en otros, los autores señalan cómo la capacidad de ayudar a otros se constituye en un aspecto muy importante. La mayoría de las personas, de hecho, suelen confiar en sus redes sociales para que les ayuden cuando tienen que hacer frente a las adversidades de la vida. Este tipo de actuaciones generan estados de ánimo más adaptativos y reforzantes para los sujetos que las realizan. Así, el ayudar a otros a sentirse mejor y contribuir de alguna manera a la alegría de las personas queridas, les genera una sensación de eficacia y les atribuye una valoración social. Esta última fase que puede abarcar toda la vida, supone no sólo lograr este equilibrio, sino también extenderlo y aplicarlo a cuestiones tales como la superación de ciertas experiencias emocionales negativas, a través de un proceso de socialización adaptativa de las emociones (Véase

1 Fig. 1 Resumen de las cuatro habilidades del modelo propuesto por Mayer y Salovey 1997

I N T E L I G E N C I A  E M O C I O N A L	<b>4 REGULACIÓN REFLEXIVA DE LAS EMOCIONES PARA PROMOVER EL CRECIMIENTO EMOCIONAL E INTELECTUAL</b>	HABILIDAD PARA ESTAR ABIERTOS A LOS SENTIMIENTOS TANTO PARA AQUELLOS QUE SON PLACENTEROS COMO DISPLACENTEROS	HABILIDAD PARA ATRAER O DISTANCIARSE REFLEXIVAMENTE DE UNA EMOCIÓN DEPENDIENDO DE SU INFORMACIÓN O UTILIDAD JUZGADA	HABILIDAD PARA MONITORIZAR REFLEXIVAMENTE LAS EMOCIONES EN RELACIÓN A UNO MISMO Y A OTROS, TALES COMO RECONOCER CÓMO DE CLARO, TÍPICOS, INFLUYENTES O RAZONABLES SON	HABILIDAD PARA REGULAR LAS EMOCIONES EN UNO MISMO Y EN OTROS, MITIGANDO LAS EMOCIONES NEGATIVAS E INTENSIFICANDO LAS PLACENTERAS, SIN REPRIMIR O EXAGERAR LA INFORMACIÓN QUE ELLAS TRANSMITEN
	<b>3 COMPRENDER Y ANALIZAR LAS EMOCIONES; EMPLEANDO EL CONOCIMIENTO EMOCIONAL</b>	HABILIDAD PARA ETIQUETAR EMOCIONES Y RECONOCER LAS RELACIONES ENTRE LAS PALABRAS Y LAS EMOCIONES MISMAS, TALES COMO LA RELACIÓN ENTRE GUSTAR Y AMAR	LA HABILIDAD PARA INTERPRETAR LOS SIGNIFICADOS QUE LAS EMOCIONES CONLLEVAN RESPECTO A LAS RELACIONES, TALES COMO QUE LA TRISTEZA A MENUDO ES PREDECIDA DE UNA PÉRDIDA	HABILIDAD PARA COMPRENDER SENTIMIENTOS COMPLEJOS: SENTIMIENTOS SIMULTÁNEOS DE AMOR Y ODI, O MEZCLADOS TALES COMO EL TEMOR COMO UNA COMBINACIÓN DE MIEDO Y SORPRESA	HABILIDAD PARA RECONOCER LAS EMOCIONES APROXIMADAMENTE LAS TRANSICIONES ENTRE EMOCIONES, TALES COMO LA TRANSICIÓN DE LA IRA A LA SATISFACCIÓN, O DESDE LA IRA A LA VERGÜENZA
	<b>2 FACILITACIÓN EMOCIONAL DEL PENSAMIENTO</b>	LAS EMOCIONES PRIORIZAN EL PENSAMIENTO AL DIRIGIR LA ATENCIÓN A LA INFORMACIÓN IMPORTANTE	LAS EMOCIONES SON TAN INTENSAS Y DISPONIBLES QUE PUEDEN SER GENERADAS COMO AYUDA DEL JUICIO Y DE LA MEMORIA SOBRE LOS SENTIMIENTOS	EL HUMOR CAMBIA LA PERSPECTIVA DEL INDIVIDUO DESDE EL OPTIMISMO AL PESIMISMO, FAVORECIENDO LA CONSIDERACIÓN DE MÚLTIPLES PUNTOS DE VISTA	LOS ESTADOS EMOCIONALES ESTIMULAN ABORDAR DIFERENCIALMENTE PROBLEMAS ESPECÍFICOS TALES COMO CUANDO LA FELICIDAD FACILITA EL RAZONAMIENTO INDUCTIVO Y LA CREATIVIDAD
	<b>1 PERCEPCIÓN, VALORACIÓN Y EXPRESIÓN DE LA EMOCIÓN</b>	LA HABILIDAD PARA IDENTIFICAR LA EMOCIÓN EN LOS ESTADOS FÍSICOS, SENTIMIENTOS Y PENSAMIENTOS DE UNO	LA HABILIDAD PARA IDENTIFICAR EMOCIONES EN OTROS, EN BOCETOS, EN OBRAS DE ARTE, A TRAVÉS DEL LENGUAJE, SONIDO, APARIENCIA Y CONDUCTA	HABILIDAD PARA EXPRESAR EMOCIONES ADECUADAMENTE Y EXPRESAR LAS NECESIDADES RELACIONADAS CON ESOS SENTIMIENTOS	HABILIDAD PARA DISCRIMINAR ENTRE EXPRESIONES PRECISAS O IMPRECISAS, U HONESTAS VERSUS DESHONESTAS, DE LAS EMOCIONES

Fuente: J.M. Mestre, R. Guil, Inteligencia Emocional: definición, evaluación y aplicaciones desde el modelo de habilidades de Mayer y Salovey, Universidad de Cádiz.

## 2.3 AUTOCUIDADO

### 2.3.1 DEFINICIÓN DE AUTOCUIDADO.

El concepto de Autocuidado surge a partir de la enfermera norteamericana Dorothea Orem (1971) que lo define como el *“conjunto de acciones intencionadas que realiza o realizaría la persona para controlar los factores internos o externos, que pueden comprometer su vida y desarrollo posterior”*.

El autocuidado por tanto, es una conducta que realiza o debería realizar la persona para sí misma. Según Orem (1971), es una actividad aprendida por los individuos, orientada hacia un objetivo, contribuyendo constantemente a la propia existencia. Para lograr que las personas sean capaces de realizar conductas para su propio beneficio, se deben hacer partícipes de sus acciones, deben ser capaces de reconocer los potenciales que poseen para lograrlo, teniendo en cuenta que existen factores básicos que pueden condicionarlo. El acto de cuidar de uno mismo requiere de una serie de conductas: la toma de conciencia del propio estado de salud, deseo consciente de satisfacer las propias necesidades de autocuidado, pensar en la posibilidad de realizar una conducta de autocuidado, analizar los pro y los contra de las alternativas, tomar una decisión acerca de la situación de salud, diseñar un plan o procedimiento, el compromiso de implementar y continuar con el plan.

Para explicar el autocuidado es imprescindible el reconocimiento de estar en riesgo, y reconocer la situación de riesgo es a su vez aceptar la condición de vulnerabilidad. “El término vulnerabilidad encierra una gran complejidad. Hace referencia a la posibilidad del daño, a la finitud y a la condición mortal del ser humano” Tomando las palabras de Lydia Feito (2007), que expresa:

*El ser humano es, por tanto, vulnerable y frágil por su misma condición corporal y mortal, pero también por su capacidad de sentir y pensar, de ser con otros y de desarrollar una conciencia moral. La vulnerabilidad no sólo hace referencia a la dimensión biológica sino también a la historia del individuo en relación con otros, al daño derivado de la relación con otros.*

Todos los sentimientos que afloran al ser testigos del dolor, el sufrimiento, la muerte, la impotencia y la desesperanza, son manifestaciones de la vulnerabilidad de la persona y los profesionales abocados a la tarea de servicio, por tanto, deben reconocer en primera instancia esta condición de ser vulnerables para poder desarrollar estrategias que permitan mitigar los efectos de su labor.

De acuerdo con ello, y parafraseando al profesor Juan Pablo Beca (2004): *“El médico, y todo profesional de la salud, necesita tener incorporadas, como carácter o virtudes personales ciertas condiciones de valores, equilibrio y salud mental para ser capaz de ayudar a otros en sus propios procesos de curación”*. Según la evidencia, una de las estrategias descritas para amortiguar las consecuencias de la labor profesional, del desgaste emocional y del ya expuesto Síndrome de BurnOut es la práctica del Autocuidado.

### **2.3.2 TEORÍA DEL AUTOCUIDADO**

Dorothea Orem (1971) explica el concepto de autocuidado como una contribución constante del individuo a su propia existencia: *“el autocuidado es una actividad aprendida por los individuos, orientada hacia un objetivo. Es una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigida por las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar”*.

Define además tres requisitos de autocuidado, entendiendo por tales los objetivos o resultados que se quieren alcanzar con el autocuidado:

- Requisitos de autocuidado universal: son comunes a todos los individuos e incluyen la conservación del aire, agua, eliminación, actividad y descanso, soledad e integración social, prevención de riesgos e interacción de la actividad humana.
- Requisitos de autocuidado del desarrollo: promover las condiciones necesarias para la vida y la maduración, prevenir la aparición de condiciones adversas o mitigar los

efectos de dichas situaciones, en los distintos momentos del proceso evolutivo o del desarrollo del ser humano: niñez, adolescencia, adulto y vejez.

- Requisitos de autocuidado de desviación de la salud, que surgen o están vinculados a los estados de salud.

### **2.3.3 TEORÍA DEL DÉFICIT DE AUTOCUIDO**

Esta teoría es el núcleo del modelo de Orem (1971), establece que las personas están sujetas a las limitaciones relacionadas o derivadas de su salud, que los incapacitan para el autocuidado continuo, o hacen que el autocuidado sea ineficaz o incompleto. Existe un déficit de autocuidado cuando la demanda de acción es mayor que la capacidad de la persona para actuar, o sea, cuando la persona no tiene la capacidad y/o no desea emprender las acciones requeridas para cubrir las demandas de autocuidado.

Al estudiar la teoría de déficit de autocuidado se coincide con Orem (1971) que es una relación entre las propiedades humanas de necesidad terapéutica de autocuidado y la actividad de autocuidado en la que las capacidades de autocuidado constituyentes desarrolladas de la actividad de autocuidado no son operativas o adecuadas para conocer y cubrir algunos o todos los componentes de la necesidad terapéutica de autocuidado existentes. Esta abarca a aquellos pacientes que requieren una total ayuda de la enfermera por su incapacidad total para realizar actividades de autocuidado, ej. Cuadripléjico. Pero también valora a aquéllas que pueden ser realizadas en conjunto enfermera-paciente, ej., el baño y aquellas actividades en que el paciente puede realizarlas y debe aprender a realizarlas siempre con alguna ayuda, ej., la atención a un paciente pos operado de una cardiopatía congénita.

## **2.4 AUTOCUIDADO PSICOLÓGICO**

Como se ha visto hasta este momento, el término “autocuidado” se deriva de la rama de la enfermería y está relacionado como un concepto de salud; sin embargo, el concepto se puede encasillar en la rama de salud mental que es un proceso de búsqueda, una necesidad del individuo, la familia y la sociedad. Es un balance dinámico en continuo movimiento, de cada persona consigo misma y con su contexto para producir, reproducir y transformar su existencia. Incluye la idea de crisis, esperada e inesperada, común a la condición humana, siendo determinante la participación activa de la persona en la posibilidad de dar respuestas a sus propias crisis y a los cambios del contexto social.

En la presente investigación se pretendió acuñar el término de “autocuidado psicológico” basado en Clímaco, Martínez y Martínez (2015). Diagnóstico de las necesidades psicológicas que presenta el cuerpo de socorristas voluntarios de Cruz Roja Salvadoreña, con sede en San Salvador y propuesta de un programa de autocuidado para el fortalecimiento de su Salud Mental, (Tesis para optar al grado de Licenciatura en Psicología), Universidad de El Salvador. Quienes lo definen de la siguiente manera: *“el autocuidado psicológico es el conjunto de acciones que el individuo realiza y dirige hacia sí mismo con el fin de preservar su bienestar mental optimizando de esta forma su salud integral”*.

Por otra parte, los profesionales de la Salud Mental en la Universidad de El Salvador, proporcionaron sus concepciones sobre el autocuidado definiéndolo de la siguiente manera:

- *“Mantener un adecuado equilibrio emocional, cuidando el mantener adecuadas relaciones intrapersonales (con uno mismo), e interpersonales (con los demás) y mantener un trabajo adecuado”*(Peralta 2018)
- *“Es la prevención y cuidado en salud mental que permite tomar una serie de medidas en este aspecto”* (Meléndez 2018)

Teniendo como base los planteamientos antes descritos, el equipo investigador propone una definición de autocuidado psicológico: *“una serie de acciones encaminadas a*

*velar por el propio bienestar mental, que potencian la calidad de vida en los diferentes contextos que las personas se desenvuelven (González, González y Ponce, 2018)*

El autocuidado es todo lo que hace el individuo por él mismo, para mejorar y/o mantener su salud emocional. Comprende acciones cotidianas como identificar pensamientos positivos o negativos, descubrir los propios límites y comunicarlos de forma asertiva, cuidar de la apariencia física, etc. Es decir, conocerse como persona y vivir en congruencia con quien es. La salud emocional es una parte importante de su vida permite desarrollar todo el potencial que facilita trabajar de forma productiva y hacer frente a las tensiones de la vida cotidiana y ayuda a trabajar con otras personas y a contribuir con la sociedad.

Además el profesional en salud mental, Fidel Peralta (2018) afirma que las características que debe abarcar el autocuidado psicológico son: aprender a pensar por uno mismo, despojarse de ideas fanáticas, aprender a dominar emociones como la depresión, rabia, miedo, celos, debe aprender a defenderse por sí mismo y evitar la excesiva tolerancia o pasividad, también la persona necesita desarrollar sus capacidades sociales, hacer amigos y conservar su amistad, superar la timidez y evitar la agresividad y el egoísmo, finalmente debe aprender a cuidar su salud y riqueza.

Por otra parte, el psicólogo Ángel Meléndez (2018) indica que en el autocuidado psicológico tiene que haber prevención, la persona debe aprender a controlar las emociones, impulsos, evitar cuestiones insalubres, desarrollar estrategias de procesamiento y canalización de emociones, aprender a manejar los problemas de la vida cotidiana y en diferentes contextos en las que la persona se desarrolla.

Habría que decir también que el perfil de las personas con un adecuado autocuidado psicológico es: en primer lugar debe practicar valores, debe tener disciplina, practicar la motivación, debe tener un orden en su vida y aprender de una manera especial a manejar sus emociones, auto-conocer sus debilidades y fortalezas, en general ser una persona madura, que logra aprender de las experiencias que la vida le proporciona, es feliz o por lo menos vive razonablemente contento, busca el conocimiento de sí mismo, tiene energía y

salud, tiene una actitud de aprendizaje, una buena actitud para el cambio, mantiene permanentemente un sentido de logro y vitalidad, planea su vida (no vive a la deriva), busca permanentemente su crecimiento personal y es capaz de un equilibrio vital.

#### **2.4.1 ESTRATEGIAS DEL AUTOCUIDADO PSICOLOGICO**

Cada persona es única en la vida, por lo tanto, la manera de afrontar las situaciones no se realiza de la misma forma y exclusivamente siguiendo pasos preestablecidos, sin embargo, existen estrategias para que las personas puedan abordar y mejorar su autocuidado psicológico, pueden incluirse más o pueden suprimirse las que no queden en cada caso individual, estas se citan a continuación:

- Se recomienda que la persona aprenda a conocerse, esto va encaminado con la primera habilidad propuesta por los teóricos Mayer y Salovey que se denomina “percepción emocional” en el que la persona es consciente de sus propias emociones y conocer las necesidades emocionales internas y externas.
- Además, los individuos pueden establecer límites en esos momentos en los que se piensa en decir “no” y se articula un “sí”, tratar de ser asertivos, esto permitirá estar más tranquilos y plenos. Se debe reconocer y asumir que hay situaciones que no se están dispuestos a tolerar.
- Asumir responsabilidades propias y ajenas es algo que se recomienda, pensar y reflexionar con lo que se es capaz de desarrollar, ya que cargar con responsabilidades ajenas puede causar estrés.
- Desarrollar la capacidad de tomar decisiones propias y reforzar la autoestima de forma que no se requiera que otras personas le aprueben o le acepten.
- Dedicar tiempo para uno mismo y reconectar con sus propias emociones.

## **2.5 AUTOCUIDADO EMOCIONAL COMO MÉTODO DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES DE ORIGEN EMOCIONAL (ESTRÉS).**

En la actualidad, una de las mayores preocupaciones en el campo del bienestar y la salud en el trabajo, es el estrés laboral. Este trastorno afecta más gravemente a quienes trabajan en el servicio directo de personas. El autocuidado sirve para tener fortaleza personal, prevenir dificultades, ser protagonistas de la propia vida, evitar el cansancio y desgaste personal, hacer más grato el trabajo y disfrutar más, estar más seguro de sí mismo, mejorar la calidad de vida, saber cuándo pedir ayuda.

Lo que se necesita para un autocuidado efectivo es: conocer los propios recursos y limitaciones, asumir la responsabilidad de los actos propios, flexibilidad para modificar actividades inoperantes, enfrentar constructivamente problemas y conflictos, además tener un equipo o red de apoyo.

## **2.6 AUTOCUIDADO LABORAL**

Autocuidado laboral puede ser definido como un conjunto de competencias laborales que permiten a un trabajador tomar buenas decisiones al enfrentar riesgos, sobre la base de valores internalizados, y desarrollar prácticas y hábitos que le permitan mantener e incluso mejorar proactivamente su propia seguridad y salud. Una persona que practica el autocuidado es aquella que se percibe como un ser valioso en su condición de ser humano y que está en capacidad de construir su propio proyecto de vida, en su ambiente laboral, personal y familiar, piensa en soluciones que lo benefician tanto a él como a sus compañeros.

El autocuidado implica asumir la responsabilidad de escoger estilos de vida y de trabajo saludables, en la medida de las propias limitaciones y posibilidades. Una persona que se caracteriza por tener una gran autoestima; sabe que para comportarse con seguridad no

necesita de unas normas que se lo estén recordando o de un supervisor que le esté vigilando.

## **2.7 LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LAS EMPRESAS.**

La inteligencia emocional es la capacidad de registrar y manejar adecuadamente las emociones. Y también ser capaz de darse cuenta de lo que sienten los demás y actuar en consecuencia. Daniel Goleman popularizó el término en 1995 con su Bestseller “Inteligencia Emocional”. Desde entonces, mucho se ha avanzado en el estudio de las emociones, sobre todo en el terreno de la tecnología, que mapea el cerebro con mayor precisión cada vez. Muchos estudios buscan responder a la pregunta de si podemos o no controlar o administrar lo que sentimos, la respuesta, en general ha sido sí, con práctica en cantidades industriales.

El trabajo es un ámbito en el que es indispensable controlar las emociones, no es una actividad basada en la amistad sino en la conveniencia mutua y el intercambio mercantil entre empleado y empleador, entre cliente y vendedor. Desbordarse emocionalmente en el ámbito laboral puede tener consecuencias negativas, las emociones sociales son aquellas que se detonan en los ámbitos sociales, las que específicamente están asociadas con la vida laboral son la envidia, los celos, la vergüenza y la culpa. Todas son emociones negativas muy intensas que hay que aprender a manejar, la ira no está incluida porque se considera una emoción individual y no tanto social, la ira surge dentro del individuo, solo o acompañado, pero es mucho más personal/interna que ambiental.

Habiendo mencionado lo anterior, surge la interrogante: ¿Qué es aprender a manejar las emociones sociales? respondiéndose de la siguiente manera: detectarlas, anticiparse a su aparición, aprender a expresarlas con moderación y oportunidad, todas estas tareas de altísima sofisticación humana. Hablar de inteligencia emocional en el trabajo es hablar de la capacidad de auto monitorear las emociones, pero también de monitorear las de los demás. Además, se puede mencionar los siguientes aspectos:

- Capacidad de expresar sentimientos y necesidades: Además de ser un derecho, es la única forma de que los otros, jefes, compañeros o subordinados, se enteren de lo que te está pasando, nadie adivina el pensamiento, uno tiene lo que negocia, no lo que se merece.
- Compromiso emocional: Las personas más felices en el trabajo son aquellas que logran desarrollar un compromiso afectivo con lo que hacen, aman su trabajo y están comprometidas con él más allá del interés económico, tener convicción hacia lo que se hace marca una diferencia radical entre un empleado y otro, aunque aparentemente haga lo mismo, el compromiso emocional se percibe, se vibra en los niveles inconscientes, no puede ser producto de una actuación, no hay forma de fingirlo.
- Monitoreo de frustración: Una persona emocionalmente inteligente, se conoce, lleva un registro interno de cómo se siente y es capaz de detectar antes de que se vuelva crítico, un estado de frustración creciente o crónica. En la medida que se registra la frustración a tiempo, la probabilidad de resolver las causas es mucho más alta.
- Balance entre trabajo y vida personal: Quien no logra este balance, contamina su vida personal con los problemas laborales y contamina la vida laboral con los problemas personales, el balance implica la separación de ámbitos, el poder tener una vida lo suficientemente organizada para que sea de calidad; este balance es una responsabilidad compartida las empresas conscientes son aquellas que ven a sus empleados como personas y procuran darles oportunidades para el desarrollo integral y la responsabilidad de quien trabaja, es saber poner límites en el trabajo, no ser el incondicional sino trabajar por resultados y lograr atender adecuadamente el resto de las esferas de su vida (autocuidado, alimentación, deporte, pareja, familia, espiritualidad, etc.).
- Ser protagonista y no víctima: Asumir la gestión del balance entre trabajo y vida personal es hacerse cargo de lo que no funciona en la vida laboral y también de cuidar lo que sí funciona, significa no poner de pretexto el ambiente laboral, un jefe

insufrible, compañeros envidiosos, no sentirse valorado, mala suerte, etc., sino ser generador de la circunstancia que se desee tener en la vida laboral, ya sea independiente o corporativa.

- Certeza de que siempre hay excepciones en las políticas corporativas: Siempre existe la posibilidad de generar una excepción, hay políticas inútiles en todas partes. Ser inteligente emocionalmente también significa ser valiente y no sólo obediente en el trabajo, ser excesivamente obediente con las políticas de una empresa puede ser tan nocivo para una buena carrera profesional como ser un rebelde sin causa, inconforme con todas las políticas.

### **2.7.1 LOS BENEFICIOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA EMPRESA**

Existen diversas ventajas de practicar la inteligencia emocional en las empresas, entre las que se pueden mencionar:

- Mejor motivación.
- Mejor clima laboral.
- Mejor comunicación en la empresa.
- Mejor percepción de uno mismo como persona y en el trabajo.
- Los procesos de cambio y mejora son más llevaderos.
- Los trabajadores son más responsables.
- Aumenta eficiencia y eficacia de personas y equipos en el trabajo.
- El liderazgo se ve reforzado.

- Mejora la rentabilidad en la empresa.

## **2.8 RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y AUTOCUIDADO PSICOLÓGICO.**

Como se ha expuesto en esta investigación que la inteligencia emocional propuesta por Mayer y Salovey (1997) es una serie de habilidades para percibir, acceder, comprender y regular las emociones promoviendo el desarrollo emocional. Este término tiene mucho que ver con el autocuidado psicológico, pues ambos van encaminados hacia un equilibrio emocional.

Además se puede decir que la influencia de la inteligencia emocional en el autocuidado psicológico es considerable, ya que para mantener un adecuado equilibrio emocional, es necesario la inteligencia en ésta área, que implica ser: empático; es decir, ser conscientes de los sentimientos o emociones, ser sensibles a lo que los demás sienten y pueden comprenderlos, las personas empáticas se preocupan e interesan por los demás, pueden establecer relaciones interpersonales adecuadas (es decir son relaciones mutuamente satisfactorias), pueden intimar con otros, dar y recibir afecto. Además la inteligencia emocional influye en la capacidad que el individuo tiene para mantener una responsabilidad social. Finalmente también influye en la capacidad para poder controlar sus propias emociones.

Así como la inteligencia cognitiva permite a la persona adaptarse, conocer su entorno, afrontar la vida en general, así también la inteligencia emocional tiene que ver mucho en esto porque no solamente está en juego lo cognitivo sino juega un papel importante la parte emotiva, para poder vivir sin destruirse emocionalmente.

### **CAPITULO III. HIPOTESIS Y VARIABLES DE INVESTIGACIÓN.**

#### **HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN**

Las hipótesis correlacionales especifican las relaciones entre dos o más variables y el tipo de relación que mantienen.

#### **HIPÓTESIS CORRELACIONAL:**

“Implementar el programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional incide en el fortalecimiento del autocuidado psicológico de los empleados de la Administración Superior del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), en el periodo de febrero a octubre del año 2018”.

#### **HIPÓTESIS CAUSAL:**

“Implementar el programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional incidirá en el autocuidado psicológico de los empleados de la Administración Superior del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), en el periodo de febrero a octubre del año 2018”.

#### **HIPÓTESIS NULA:**

“Implementar el programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional no incidirá en el autocuidado psicológico de los empleados de la Administración Superior del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), en el período de febrero a octubre del año 2018”.

## DEFINICION DE VARIABLES:

**Cuadro 2.** Definición de variables

Definición Conceptual.	Indicadores
<b>Variable independiente.</b>	
<p><b>Modelo de habilidades de inteligencia emocional:</b></p> <p>J. Mayer y P. Salovey (1997), plantean que “<i>la IE es la habilidad para controlar los sentimientos y emociones en uno mismo y en otros, discriminar entre ellos y usar esta información para guiar las acciones y el pensamiento propio</i>”.</p> <p>Proponen que la IE es un conjunto de habilidades cognitivas que son independientes de cualquier otro rasgo de personalidad, y está formada por cuatro niveles o ramas que son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Percepción emocional</li> <li>✓ Facilitación emocional</li> <li>✓ Comprensión emocional</li> <li>✓ Manejo emocional</li> </ul>	<p><b>Percepción emocional:</b> La capacidad de percibir las emociones en uno mismo y en los demás, así como en los objetos, el arte, las narraciones, la música y otros estímulos.</p> <p><b>Facilitación emocional:</b> La capacidad para generar, utilizar y sentir las emociones de la forma necesaria para comunicar los sentimientos o utilizarlos en otros procesos cognitivos.</p> <p><b>Comprensión emocional:</b> La capacidad para comprender la información emocional, como se combinan las emociones y cómo evolucionan a lo largo de las transiciones interpersonales y apreciar los significados emocionales.</p> <p><b>Manejo emocional:</b> La capacidad de abrirse a los sentimientos y de modularlos en uno mismo y en los demás, así como de proveer la comprensión personal y el crecimiento.</p>
<b>Variable dependiente.</b>	
<p><b>Autocuidado psicológico:</b></p> <p>Clímaco, Martínez y Martínez (2015) plantean que “<i>el autocuidado psicológico es el conjunto de acciones que el individuo realiza y dirige hacia sí mismo con el fin de preservar su bienestar mental optimizando de esta formas u salud integral</i>”.</p>	<p><b>Equilibrio emocional:</b> aprender a dominar emociones como la depresión, rabia y el miedo.</p> <p><b>Adecuadas relaciones intrapersonales e interpersonales:</b> implica mantener una estabilidad o equilibrio en las relaciones para con uno mismo (espiritual) y para con los demás en el contexto social y laboral.</p> <p><b>Adecuado procesamiento cognitivo:</b> hace referencia a despojarse de ideas fanáticas (irracionales) y aprender a pensar de manera autónoma.</p>

Fuente: Elaborado por el equipo investigador 2018.

## OPERACIONALIZACION DE VARIABLES E HIPOTESIS.

### Cuadro 3. Operacionalización de hipótesis

<b>Tema:</b> Diseño y aplicación de un programa basado en el Modelo de habilidades de Inteligencia Emocional y su influencia en el autocuidado psicológico de los empleados de la Administración Superior del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), en el periodo de febrero a octubre del año 2018.							
<b>Enunciado del problema:</b> ¿Cómo influye la aplicación del programa basado en el Modelo de habilidades de inteligencia emocional en el autocuidado psicológico de los empleados de la Administración Superior del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), en el periodo de febrero a octubre del año 2018?							
Objetivo general	Hipótesis correlacional	Unidad de análisis	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores.	Instrumentos
Diseñar y aplicar un programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional y su influencia en el autocuidado psicológico de los empleados de la Administración Superior del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), en el periodo de febrero a octubre del año 2018.	“Implementar el programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional incide en el fortalecimiento del autocuidado psicológico de los empleados de la Administración Superior del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), en el periodo de febrero a octubre del año 2018”.	Empleados de la Administración Superior del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI).	<b>VI:</b> Modelo de habilidades de inteligencia emocional.  <b>VD:</b> Autocuidado o Psicológico.	<b>Definición conceptual:</b> J. Mayer y P. Salovey (1997), plantean que <i>“la IE es la habilidad para controlar los sentimientos y emociones en uno mismo y en otros, discriminar entre ellos y usar esta información para guiar las acciones y el pensamiento propio”</i> . Proponen que la IE es un conjunto de habilidades cognitivas que son independientes de cualquier otro rasgo de personalidad, y está formada por cuatro niveles o ramas que son: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Percepción emocional</li> <li>✓ Facilitación emocional</li> <li>✓ Comprensión emocional</li> <li>✓ Manejo emocional</li> </ul> <b>Autocuidado psicológico:</b> Es el conjunto de acciones que el individuo realiza y dirige hacia sí mismo con el fin de preservar su bienestar mental optimizando de esta forma su salud integral.	<b>Definición operacional:</b> 1-Percepción emocional: La capacidad de percibir las emociones en uno mismo y en los demás, así como en los objetos, el arte, las narraciones, la música y otros estímulos.  2-Facilitación emocional: La capacidad para generar, utilizar y sentir las emociones de la forma necesaria para comunicar los sentimientos o utilizarlos en otros procesos cognitivos.  3-Comprensión emocional: La capacidad para comprender la información emocional, como se combinan las emociones y cómo evolucionan a lo largo de las transiciones interpersonales y apreciar los significados emocionales.  4-Manejo emocional: La capacidad de abrirse a los sentimientos y de modularlos en uno mismo y en los demás, así como de proveer la comprensión personal y el crecimiento.	<b>Sección A y E</b> a. Identificación de las emociones en los estados subjetivos propios; b. Identificación de las emociones en otras personas;  <b>Sección F y B</b> a. Redirección y priorización del pensamiento basado en los sentimientos; b. Uso de las emociones para facilitar el juicio (toma de decisiones);  <b>Sección C y G</b> a. Comprensión de cómo se relacionan diferentes emociones; b. Comprensión de las causas y las consecuencias de varias emociones;  <b>Sección D y H.</b> a. Apertura a sentimientos tanto placenteros como desagradables; b. Conducción y expresión de emociones;	1-Test MSCEIT 2- programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional. 3- Observacion
				<b>Equilibrio emocional:</b> aprender a dominar emociones como la depresión, rabia y el miedo. <b>Adecuadas relaciones intrapersonales e interpersonales:</b> implica mantener una estabilidad o equilibrio en las relaciones para con uno mismo (espiritual) y para con los demás en el contexto social y laboral. <b>Adecuado procesamiento cognitivo:</b> hace referencia a despojarse de ideas fanáticas (irracionales) y aprender a pensar de manera autónoma.	¿Lloras cuando lo necesitas? ¿Eres curioso? ¿Realizas proyectos interesantes? ¿Mantienes comunicación con otros colegas? ¿Tomas tiempo para reflexionar? ¿Pasa tiempo en compañía de personas con quienes disfrutas compartir? ¿Reconoces tus pensamientos, juicios y sentimientos?	Cuestionario de Autocuidado Psicológico validado a través de un sistema de jueces.	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador 2018.

## **CAPITULO IV. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **A. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **PRE EXPERIMENTAL**

En la investigación se utilizó un diseño pre experimental debido que se estableció la relación entre dos variables con la finalidad de determinar el efecto que pueda causar una variable independiente, “modelo de habilidades de inteligencia emocional”, sobre la variable dependiente, “autocuidado psicológico”. Sin embargo, se debe tener en cuenta que eso no implica que una sea la causa directa de la otra. La muestra no se comparó con un grupo de control. Por lo que en la presente investigación se implementó el tipo de modalidad pre prueba y post prueba con un solo grupo (GXO), en donde: G=grupo de sujetos, estaría representado por los Empleados de la Administración Superior. X=Tratamiento o estímulo, sería el programa basado en el modelo de habilidades. O= Medición de los sujetos (Resultados), está representada por las pruebas que se aplicaron antes y después de la aplicación del programa.

En la investigación el programa que se aplicó está basado en V.I, modelo de habilidades de inteligencia emocional, sin embargo, eso no implica que existió una manipulación estricta o rigurosa de la misma como en un diseño experimental puro. Todo lo antes descrito permitió hacer inferencias estadísticas sobre la mejoría del autocuidado psicológico a partir de la aplicación del programa en las diversas áreas que lo integran.

### **B. ENFOQUE DE ESTUDIO**

El tipo de enfoque de estudio que se utilizó para la investigación es el cuantitativo debido a que se establecieron conclusiones retomando la relación de las variables de la investigación, en cuanto a la aplicación del programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional y su influencia en el autocuidado psicológico, las cuales brindaron información que fueron medidas, a través de una serie de herramientas del campo de la estadística.

### **C. TIPO DE ESTUDIO**

El tipo de estudio que se utilizó es el correlacional, ya que este tiene como finalidad conocer la relación que existe entre dos variables en un contexto en particular. Tomando como referencia lo antes descrito en la presente investigación se determinó la relación existente entre la inteligencia emocional y su influencia en el autocuidado psicológico lo que permitió establecer conclusiones sobre la relación que existe entre ambas variables.

### **D. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **UNIVERSO:**

El universo con el que cuenta el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), es alrededor de 700 empleados, los cuales están distribuidos en las diez Instituciones que conforman el ISRI a nivel nacional , las cuales son: Administración Superior, Centro de Atención a Ancianos “Sara Zaldívar” (CAASZ), Centro del Aparato Locomotor (CAL), Centro de Rehabilitación de Ciegos “Eugenia de Dueñas” , Centro de Audición y Lenguaje (CALE), Centro de Rehabilitación Integral para la Niñez y la Adolescencia (CRINA), Centro de Rehabilitación Integral de Occidente (CRIO), Centro de Rehabilitación Integral de Oriente (CRIOR), Centro de Rehabilitación Profesional (CRP) y la Unidad de Consulta Externa (UCE).

#### **POBLACIÓN:**

El Departamento de la Administración Superior del ISRI en donde se realizó la investigación cuenta con una población de 100 empleados de ambos sexos. Entre las funciones que realiza este departamento se pueden mencionar: brindar asesorías y asistencia jurídica en el área laboral y administrativa a las autoridades, garantizar la administración eficiente y la dotación del capital humano de la institución, organizar y controlar los procesos de adquisición de bienes, así mismo es el encargado de gestionar los procesos presupuestario, contabilidad, tesorería e inversión de la institución. Las funciones antes descritas lo logran a través de sus diversas gerencias.

## MUESTRA:

El diseño que se utilizó en la investigación fue el probabilístico (Aleatorio), debido que todos los individuos de la población pueden formar parte de la muestra. Y el tipo de muestreo fue el aleatorio simple, debido que todos los empleados tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionado.

Para extraer la muestra se implementó la siguiente formula estadística que está diseñada para calcular el tamaño de la muestra de la población finita.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Dónde:

N= Total de la población (100)

Za= 1.96 al cuadrado (si la seguridad es de 95%)

P = Proporción esperada (en este caso 5% =0.05)

q = 1- p (en este caso 0.05)

d = precisión (en la investigación usamos un 20%)

$$n = \frac{100 \times 1.96^2 \times 0.05 \times 0.05}{0.2^2 \times (100 - 1) + 1.96^2 \times 0.05 \times 0.05} = 63$$

Así mismo la muestra que se seleccionó debía cumplir con los siguientes criterios de inclusión:

1. Ser empleado activo de la Administración Superior.
2. Que tenga como mínimo dos años de servicios dentro de la Institución.
3. Que tengan disposición de colaborar voluntariamente en la investigación.
4. Que sea hombre o mujer.
5. Que cumpla como edad mínima 25 años.

## **E. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION.**

### **TÉCNICAS A UTILIZAR EN LA INVESTIGACIÓN:**

#### **LA OBSERVACIÓN DIRECTA.**

Consiste en examinar directamente algún hecho o fenómeno según se presenta espontáneamente y naturalmente, teniendo un propósito expreso conforme a un plan determinado y recopilando los datos en una forma sistemática. Se centra en apreciar, u observar, analizar un objeto, un sujeto o una situación determinada.

#### **ENCUESTA.**

Es un estudio con el que se pretende obtener datos que se desean investigar en los empleados de la Administración superior, que permitió conocer a profundidad más aspectos relacionados con el modelo de habilidades de inteligencia emocional y como este se relaciona en el autocuidado psicológico de cada uno de los empleados que conforman la Administración Superior del ISRI.

### **INSTRUMENTOS A UTILIZAR EN LA INVESTIGACIÓN:**

#### **TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL MAYER –SALOVEY-CARUSO. MSCEIT.**

Su nombre original es: MSCEIT. Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test. Es una prueba diseñada para evaluar la inteligencia emocional entendida como una capacidad. No se trata de una medida de auto informe sino de una prueba de habilidad cuyas respuestas representan aptitudes reales para resolver problemas emocionales. Esto significa que en las puntuaciones obtenidas a penas se ven afectadas por el auto-concepto, las respuestas a las demás preguntas, el estado emocional u otras fuentes de distorsión.

El MSCEIT es la primera medición que proporciona puntuaciones valida y fiables en cada una de las cuatro áreas principales de la inteligencia emocional según el modelo de

Mayer y Salovey: 1- Percepción emocional, 2-Facilitación emocional, 3- Comprensión emocional y 4- Manejo emocional. Consta de 141 ítems y proporciona una puntuación total de inteligencia emocional (CIE), así como puntuaciones de dos áreas, experimental y estratégica las cuales aportan el puntaje de dos ramas cada una de estas cuyos nombres se mencionan al inicio de este párrafo, razón por la cual se le conoce como el modelo de las cuatro ramas. La cantidad de ítems antes descritos se distribuyen en ocho secciones que van desde la “A” hasta la “H” y cada una de estas incluyen tareas específicas que se denominan: caras, dibujos, facilitación, sensaciones, cambios, combinaciones, manejo emocional y relaciones emocionales.

Va dirigido a sujetos de 17 años en adelante y permite las modalidades individual y colectiva de aplicación, requiriendo entre 30 y 45 minutos aproximadamente. (Ver Anexo 1)

Calificación:

El procedimiento de corrección de esta prueba es mediante internet. El profesional deberá seguir las instrucciones que aparecen en la hoja con el código de acceso para la corrección (PIN) que se entrega al adquirir los ejemplares del MSCEIT. Hay baremos disponibles tanto generales como específicos atendiendo a la edad y al sexo de los examinados. Una vez introducidas las respuestas, el sistema realizó todas las labores de corrección y puntuación de las distintas escalas. También genera un perfil gráfico con las puntuaciones obtenidas por el sujeto evaluado.

### **CUESTIONARIO DE AUTOCUIDADO PSICOLÓGICO.**

Este cuestionario fue creado en la Universidad de Queens, en Kingston, Canadá, para el asesoramiento estudiantil por lo que su versión original está redactada en el idioma inglés, sin embargo, la Psicóloga clínica Priscila HarchaAbuhadba, tradujo dicha versión al español adaptándolo a la realidad Chilena y Latinoamericana. Dicho cuestionario evalúa la variable de Autocuidado clasificándolo en 5 áreas, entre las que están: Físico, Emocional. Psicológico, Espiritual, Académico y Laboral e incluye un apartado denominado:

Equilibrio. La adaptación de este cuestionario consta de 55 ítems, distribuido en las áreas antes descritas, y el evaluado debe leer cada ítem y lo respondió anotando un determinado número al costado derecho de su página tomando en cuenta las siguientes valoraciones: 1= no me ha sucedido, 2= Nunca, 3= Raramente, 4=Ocasionalmente, 5=Frecuentemente.

#### Calificación:

Por cada área se suman las cantidades, estableciendo de esta forma un total para dicha área. Ese total obtenido se clasifica por medio de una escala tipo Likert en donde a mayor puntuación significa un adecuado autocuidado, a una puntuación promedio un autocuidado regular y a una puntuación baja significa un inadecuado Autocuidado en dicha área. Para establecer un resultado global se suman los totales alcanzados y por medio de la escala Likert se clasifica en: adecuado, regular e inadecuado autocuidado, estableciendo de esta forma una interpretación general.

Al Cuestionario de Autocuidado se le realizaron ciertas modificaciones que consisten en una adaptación al contexto Salvadoreño en su terminología, y el contenido de los ítems hacia la investigación en desarrollo, con la finalidad de que cada área e ítems proporcione información que contribuya específicamente al presente tema de investigación. Para lo cual fue necesaria la validación del mismo a través de un sistema de jueces conformado por cinco profesionales de la psicología debidamente acreditados. La validación se estableció a través del método de Lawshe (1975). (Ver anexo 2). Por lo antes descrito el cuestionario utilizado en la investigación fue una adaptación debidamente validada. (Ver Anexo 3)

#### **HOJA DE EVALUACIÓN.**

Con este instrumento se registraron los avances significativos que fueron presentando los empleados de la Administración Superior, conforme se fue aplicando el programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional. Contiene 34 ítems, clasificados en 5 categorías, alusivas a la variable de inteligencia emocional. Es un instrumento auto aplicable que cada participante debió responder al finalizar las jornadas, específicas de cada rama. (Ver anexo 4).

## **F. PROCEDIMIENTO.**

- **FORMACIÓN DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:** El equipo investigador se conformó por tres estudiantes egresados de la carrera de Licenciatura en Psicología de la Facultad de Ciencias y Humanidades.
- **DEFINICIÓN DEL TEMA A INVESTIGAR:** El equipo de investigación realizó una reunión en donde se analizaron una serie de posibles temáticas a investigar y mediante una decisión en conjunto se estableció una propuesta la cual se presentó al asesor del proceso de grado para su respectiva aprobación.
- **ESTABLECIMIENTO DE NORMAS DE TRABAJO DENTRO DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:** El equipo investigador realizó una reunión en donde se plantearon una serie de normas que deberán ser cumplidas por los mismos con la finalidad de que la investigación se realizara de la mejor manera.
- **ELECCIÓN DEL DOCENTE DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO:** Mediante una decisión en conjunto el equipo acordó al posible asesor del trabajo de grado con quién se mantuvieron conversaciones para llegar a un mutuo acuerdo. Posteriormente se redactó una carta de solicitud a las autoridades correspondientes para hacer formal la petición del docente asesor.
- **INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA SOBRE EL TEMA:** Se recopiló una cantidad de información sobre el tema a investigar a través de diversos recursos entre los que se destacan: libros, internet y tesis que se han realizado previamente y que están relacionadas con el tema de estudio.
- **ELABORACIÓN DEL ANTEPROYECTO:** El equipo se reunió para elaborar el proyecto de la investigación cuyo contenido incluye: portada, índice, introducción, planteamiento del problema, marco teórico, hipótesis y variables de investigación, así

como el capítulo de la Metodología. Una vez creado el Anteproyecto se presentó al docente asesor para su respectiva aprobación.

- **SELECCIÓN DE LA INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZARÁ LA INVESTIGACIÓN:** El equipo mediante una decisión en conjunto optó por realizar la investigación en una institución pública, específicamente en el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), con la cual se estableció el contacto respectivo. Posteriormente se redactó una carta de solicitud la cual se envió a la Gerencia del Instituto quien dio la aprobación y ésta se contactó con el equipo investigador para poder realizar una reunión en donde se ampliarían los objetivos de la investigación. (Ver anexo 5). En dicha reunión se llegó al acuerdo de realizar dicho proyecto con un determinado departamento que conforma dicha institución.
- **SELECCIÓN Y APROBACIÓN DE INSTRUMENTOS Y PRUEBAS PSICOLÓGICAS:** El equipo de investigación buscó y seleccionó las pruebas psicológicas que consideró conveniente para aplicar tanto en la fase pre y post tratamiento, las cuales se presentaron a las autoridades correspondientes para su respectiva aprobación.
- **APROBACIÓN DEL PROYECTO:** El proyecto se presentó al docente director quien realizó las observaciones pertinentes las cuales fueron corregidas por el equipo. Una vez dado el aval del proyecto por el asesor este fue presentado al docente coordinador del proceso de grado quien realizó las correcciones respectivas siendo estas atendidas para su debida aprobación.
- **APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y PRUEBAS PSICOLÓGICAS DE LA FASE PRETRATAMIENTO:** Se aplicaron las pruebas psicológicas que fueron seleccionadas y aprobadas, a los empleados de la Administración Superior, que cumplieron los requisitos de la muestra con la finalidad de establecer un Diagnostico.

- **DIAGNÓSTICO:** Posterior a la aplicación de las pruebas se realizó el respectivo vaciado de datos y su análisis cuantitativo y se estableció un diagnóstico, el cual explica las diversas habilidades que debieron ser fortalecidas a través de un programa que permitió la mejoría de dicha habilidad.
- **DISEÑO Y APLICACIÓN DEL PROGRAMA:** Sobre la base del diagnóstico se elaboró un programa basado en el modelo de habilidades que abarcó doce jornadas, dos veces por semana con la duración de sesenta minutos cada una, cuyas técnicas iban enfocadas a intervenir la variable de inteligencia emocional, para la ejecución de las mismas se solicitó la autorización del uso de la sala de capacitaciones, así mismo el permiso para tomar fotografías que respaldan el trabajo realizado, (Ver anexo 6), para posteriormente proceder a la aplicación del mismo, con los empleados de la Administración Superior del ISRI según lo establecido. (Ver anexo 7).
- **FASE POSTRATAMIENTO:** Después de la aplicación del programa con los empleados se procedió a aplicar un Pos test para determinar la funcionalidad del mismo. Luego se cuantificaron y se cualificaron los datos obtenidos estableciendo de esta forma, si la aplicación del programa permitió fortalecer las habilidades que presentaban deficiencias. Se estableció la influencia del modelo de habilidades de inteligencia emocional sobre el autocuidado psicológico en los empleados de la Administración Superior del ISRI, determinando la correlación entre las variables, y así poder validar una de las hipótesis planteadas.
- **ANÁLISIS DE RESULTADOS:** Se analizaron a través del método estadístico de Diferencia de Medias, utilizando además la Tabla “t” con un nivel de significación de 0.05 (aplicada para las ciencias sociales) como medida de error aplicada a las ciencias sociales. Para este paso se utilizó la herramienta tecnológica computarizada, específicamente el uso del Paquete estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS).

Esta herramienta virtual facilitó el proceso de comprobación de la hipótesis, en donde se comparó el resultado del método estadístico aplicado con la tabla siguiente, para la aceptación o refutación de hipótesis de Investigación:

**Tabla 1** .Criterio de decisión, basada en la en la probabilidad asociada al estadístico “t”

<b>Criterio de Decisión</b>	
Si la probabilidad obtenida <b>P-Valor</b> $\leq$ <b>nivel de significación <math>\alpha</math></b> ( <b>0.05</b> )	rechace $H_0$ (se acepta $H_1$ )
Si la probabilidad obtenida <b>P-Valor</b> $>$ <b>nivel de significación <math>\alpha</math></b> ( <b>0.05</b> )	No rechace $H_0$ (se acepta $H_0$ )

- **ELABORACIÓN DEL INFORME FINAL DEL PROYECTO DE GRADO:** Se elaboró dicho documento tomando en cuenta todos los elementos teóricos y prácticos que formaron parte de la investigación.
- **PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO FINAL:** El informe final se presentó al docente director quien realizó las observaciones pertinentes, las cuales fueron corregidas por el equipo investigador. Una vez aprobado por el asesor el informe se entregó al docente coordinador del proceso de grado para su respectiva aprobación.
- **DEFENSA DEL TRABAJO DE GRADO:** Una vez aprobado el informe final tanto por el asesor como por el coordinador del proceso de grado el equipo de investigación procedió a la organización de la defensa del trabajo.

**PRESUPUESTO.**

**Cuadro 4. Presupuesto**

	Recursos		Cantidad	Precio unitario	Precio total.
1	Humanos	Equipo. Karla Vanessa González	9 Meses	\$300	\$2,700
		Sandra Patricia González	9 Meses	\$300	\$2,700
		Tito Elías Ponce R.	9 Meses	\$300	\$2,700
<b>Sub total rubro A. \$8,100.</b>					
2	Materiales	Resmas de papel bond.	2	\$3	\$6
		Fotocopias.	xxxxxxx	0.02 centavos.	\$80
		Tinta para impresora de color.	4	\$10	\$40
		Folders.	10	0.15 centavos.	\$1.50
		Fastener.	10	0.10 centavos.	\$1
		Impresiones.	xxxxxxx	0.3 centavos.	\$50
		Engrapadora.	1	\$3	\$3
		Lápiz.	25	0.15 centavos.	\$3.75
		Lapiceros.	25	0.20 centavos.	\$5
		Pliegos de papel bond.	20	0.20 centavos.	\$4
		Páginas de papel bond de color.	50	0.5 centavos.	\$6.25
		Pilots.	10	0.50 centavos.	\$5
		Tijeras.	10	0.60 centavos	\$6
		Anillados.	4	\$1.50	\$6
Empastados.	7	7 \$	\$49		
C.D	4	0.60 centavos.	\$2.40		
<b>Sub total rubro B \$213.90</b>					
3	Tecnológicos	Horas de internet	200	0.50 centavos.	\$100
		USB	4	\$3	\$12
<b>Sub total rubro C \$112.</b>					
4	Transporte	Pasajes	3 veces por semana durante 8 meses.	\$1.20, por integrante del equipo.	\$115.20 por cada integrante del equipo de investigación.
<b>Sub total rubro D \$345.60</b>					
5	Alimentación	Plato de comida.	3 veces por semana durante 8 meses.	\$2, por integrante del equipo	\$192 por cada integrante del equipo de investigación.
<b>Sub total rubro \$576</b>					
6	Imprevistos	Recargas telefónicas		\$30	\$30
		Incremento de precios de los materiales antes descritos.		\$30	\$30
<b>Sub total rubro E \$ 60</b>					
<b>Total \$ Total \$9,407.50.</b>					
<b>El monto total será financiado por el equipo de investigación</b>					

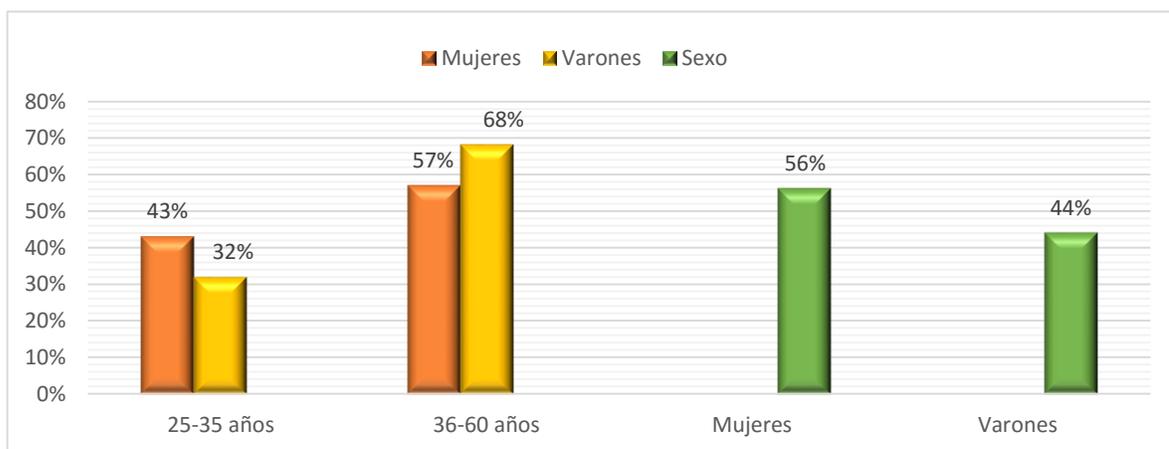
*Fuente:* Elaborado por el equipo investigador 2018.



## CAPITULO V. PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS.

Los datos presentados en este capítulo, brindan información valiosa para conocer los resultados obtenidos del diagnóstico e intervención realizados a los empleados de la Administración Superior del ISRI, en cuanto a las ramas del modelo de habilidades de IE para conocer el nivel de autocuidado psicológico que presentan; analizando la comparación del pre y el post tratamiento.

A continuación, se presenta gráficamente los datos generales de los participantes evaluados en la investigación en la Administración Superior del ISRI:

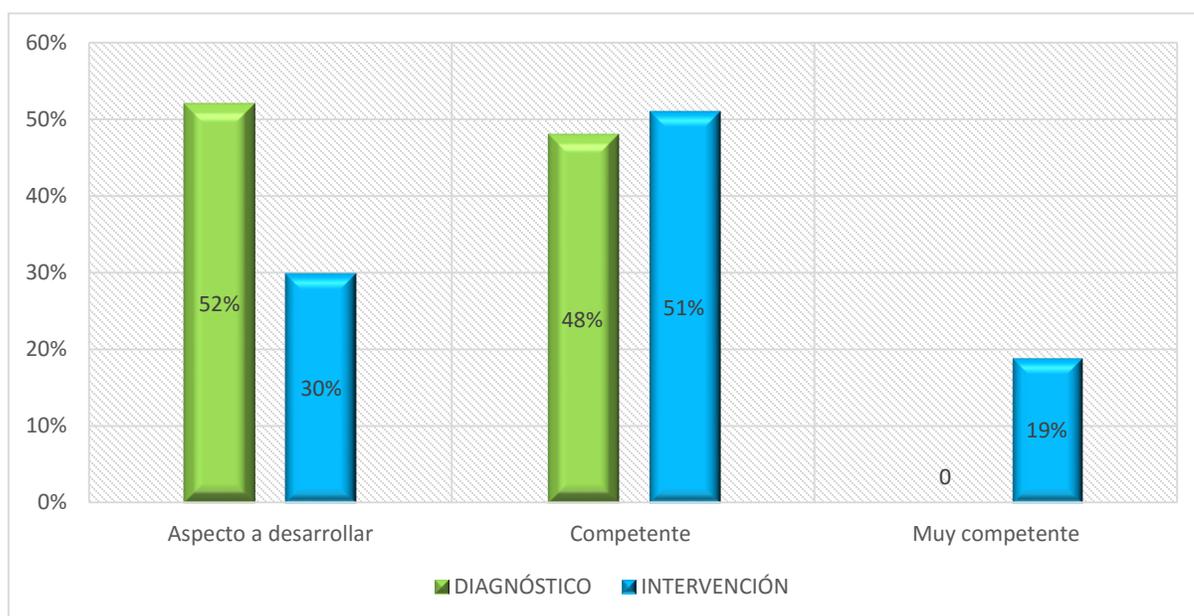


**Gráfico 1. Datos generales de la población.**

De la población total que se ha evaluado, el 44% son hombres y el 56% mujeres. De las mujeres evaluadas el 43%, oscilan entre los 25-35 años de edad y el 57% se encuentra entre las edades de 36-60. Por otra parte, de los hombres evaluados el 32% se encuentra entre los 25-35 años de edad y el 68% entre los 36-60 años.

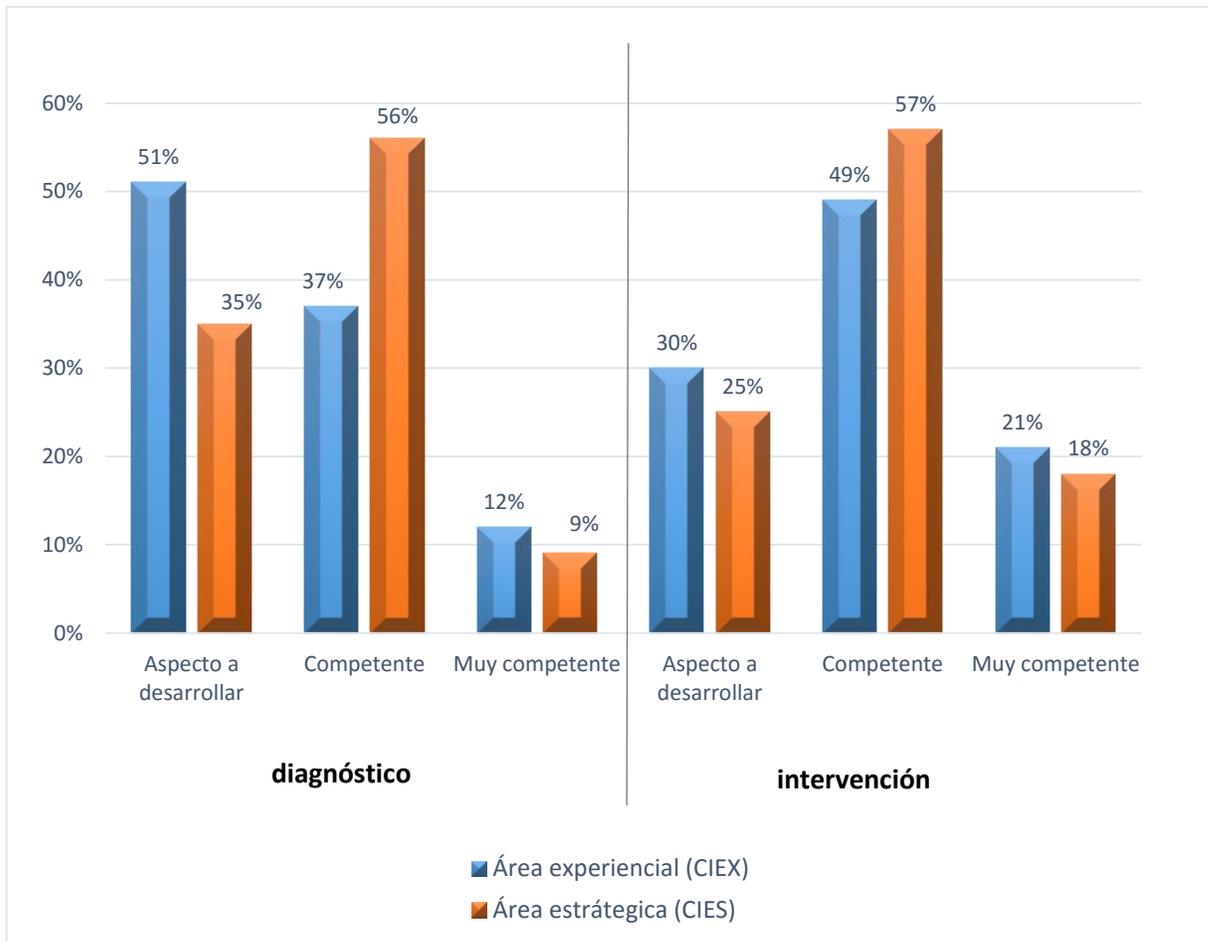
## Resultados obtenidos del test de Inteligencia Emocional Mayer-Salovey-Caruso. MSCEIT.

Se presentan a continuación los resultados obtenidos del test de inteligencia emocional MSCEIT referente al diagnóstico e intervención de los participantes, en el que figuran las áreas de coeficiente emocional (CIE), área experiencial (CIEX) y área estratégica (CIES); además, las cuatro ramas del modelo de habilidades de IE, que son: percepción emocional, facilitación emocional, comprensión emocional y manejo emocional.



**Gráfico 2. Resultados de Coeficiente Emocional (CI)**

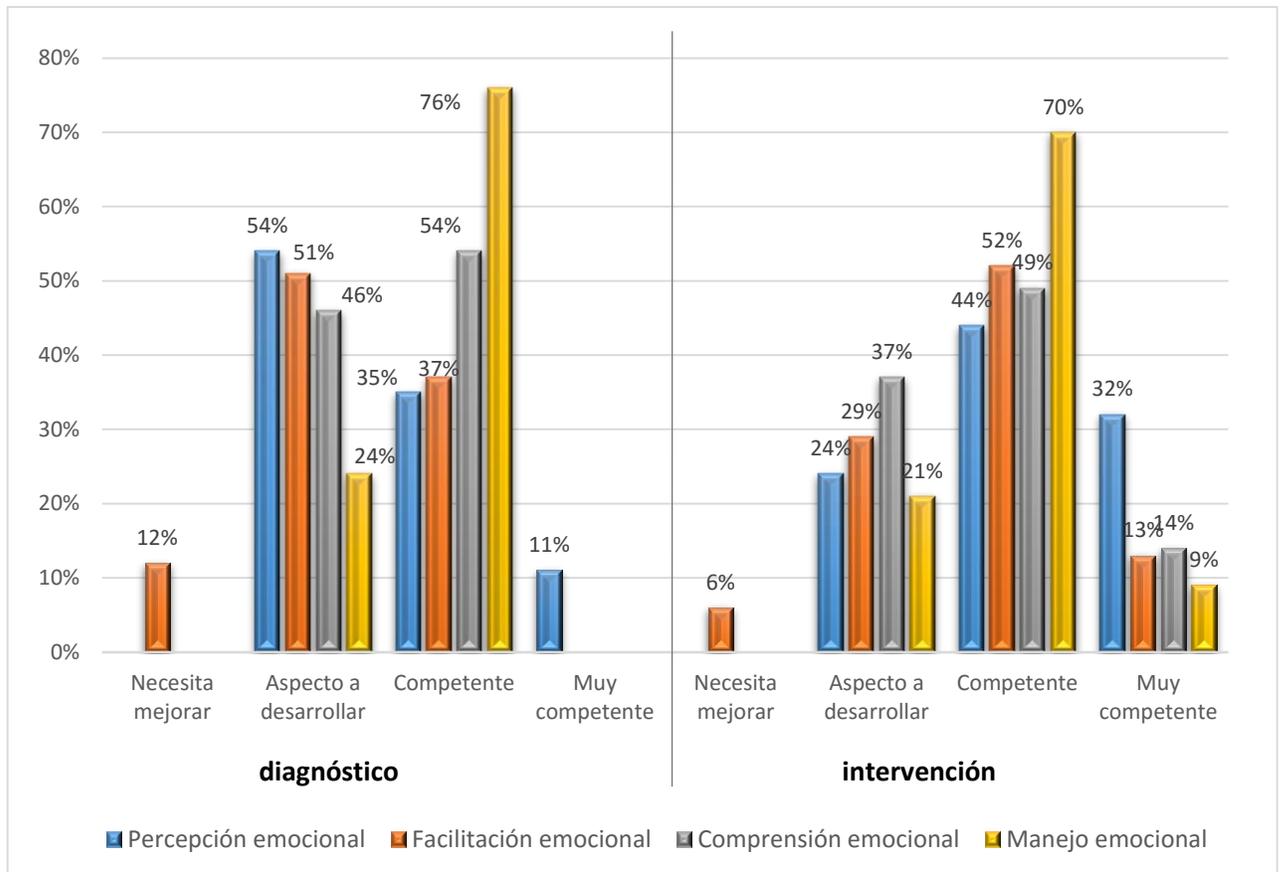
En el puntaje total de esta área se evidencian diferencias en las categorías de “aspecto a mejorar”, alcanzando un 52% en la fase diagnóstica y un 30% en la intervención; y en “muy competente” que se obtuvo un 19% en la intervención en contraste del diagnóstico en el que no alcanzaron a puntuar en esa categoría.



**Gráfico 3. Resultados de áreas experiencial y estratégica.**

En el área experiencial (CIEX) se observa disminución en la categoría de “aspecto a desarrollar” puntuando en el diagnóstico un 51% a diferencia de la intervención en donde se obtuvo un 30%. Además, se denota un crecimiento en la fase de intervención en la categoría “competente” subiendo de un 37% a un 49%.

Por otro lado, en la fase de intervención del área estratégica (CIES) se obtuvo un crecimiento en la categoría “muy competente” doblando el porcentaje alcanzado en el diagnóstico (de un 9% a un 18%). Al mismo tiempo, se aprecia disminución en aspecto a desarrollar registrándose un 25% a comparación del 35% obtenido en el diagnóstico.



**Gráfico 4. Resultados de las ramas del modelo de habilidades**

En este gráfico se observan diferencias entre las fases de diagnóstico e intervención. Encontrándose en la rama de percepción emocional una reducción en la intervención, bajando del 54% al 24% en el aspecto a mejorar y un aumento en la categoría muy competente del 11% al 32%. En cuanto a la facilitación emocional se aprecia una disminución en la categoría “necesita mejorar” ya que en el diagnóstico puntuaron 12% y en la intervención el 6% y hubo un crecimiento en la categoría “muy competente” puntuando un 13% en la intervención a diferencia del diagnóstico en el que no alcanzaron a puntuar en esa categoría. Asimismo, en la rama de comprensión emocional se obtuvo un aumento en la intervención, del 14% en la categoría “muy competente”. Finalmente, en el post tratamiento de la rama de manejo emocional el 9% de los evaluados alcanzaron la categoría “muy competente” a diferencia del pre tratamiento que no puntuaron en dicha categoría.

Para una mejor validación de los resultados, se ha utilizado el modelo estadístico de la diferencia de medias que permite analizarlos en dos puntos de tiempo longitudinal, es decir, la medición al obtener el diagnóstico y la medición después de dicho diagnóstico. Junto con este estadístico, se utiliza la tabla “T” para interpretar resultados y comprobar las hipótesis planteadas. Este proceso descrito, se ha realizado a través de la herramienta digital del “Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales” conocido como SPSS por sus siglas en inglés, que permite analizar e interpretar, además de comprobar hipótesis, basados en la regla de probabilidad asociada al estadístico “t”, mostrada en la siguiente tabla:

**Tabla 2.** Criterio de decisión basada en la probabilidad asociada al estadístico

CRITERIO DE DECISIÓN	
Si la probabilidad obtenida <b>P-Valor</b> = < nivel de significación $\alpha$ (0.05)	Rechace la $H_0$ (Se acepta la $H_1$ )
Si la probabilidad obtenida <b>P-Valor</b> > nivel de significación $\alpha$ (0.05)	No rechace la $H_0$ (Se acepta la $H_0$ )

Con el procedimiento estadístico computarizado, se obtuvieron los siguientes datos:

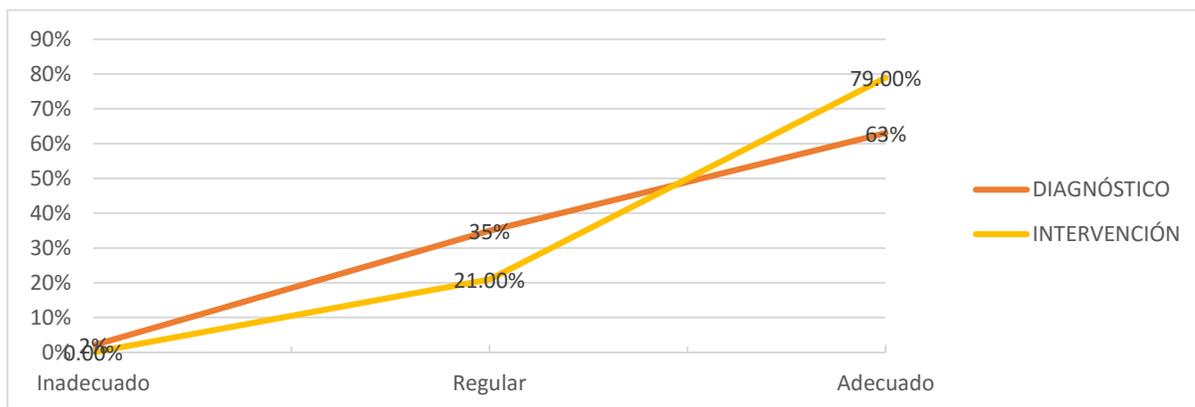
**Tabla 3. Resultados globales analizados a través del programa estadístico SPSS.**

ASPECTO	RESULTADOS				DIFERENCIA	RESULTADO P- VALOR (SPSS)	CAMBIO (SEGÚN ESTADISTICO)
	PRE		POST				
	media	cat	media	cat			
PERCEPCION EMOCIONAL	93,68	C	98,34	C	4,66	0,000	<b>SIGNIFICATIVO</b>
FACILITACION EMOCIONAL	86,07	AD	93,61	C	7,54	0,000	<b>SIGNIFICATIVO</b>
COMPRESION EMOCIONAL	95,12	C	97,33	C	2,21	0,048	<b>SIGNIFICATIVO</b>
MANEJO EMOCIONAL	92,88	C	101,26	C	8,38	0,000	<b>SIGNIFICATIVO</b>
AREA EXPERIENCIAL (CIE)	88,69	AD	96,55	C	7,86	0,000	<b>SIGNIFICATIVO</b>
AREA ESTRATEGICA (CIE)	93,6	C	99,68	C	6,08	0,000	<b>SIGNIFICATIVO</b>
RESULTADO GENERAL (CIE)	89,58	AD	97,82	C	8,24	0,000	<b>SIGNIFICATIVO</b>

En la tabla se aprecia el P-Valor y el cambio según el estadístico SPSS, mostrándose en las categorías: percepción emocional, facilitación emocional, manejo emocional, área experiencial, área estratégica y resultado general de la IE con un P-Valor de 0,000 y cambio significativo. En contraparte, la categoría de comprensión emocional obtuvo un puntaje de 0,048 en el P-Valor, sin embargo, este valor se encuentra dentro del nivel de significancia, por lo tanto se obtuvo un resultado de cambio significativo.

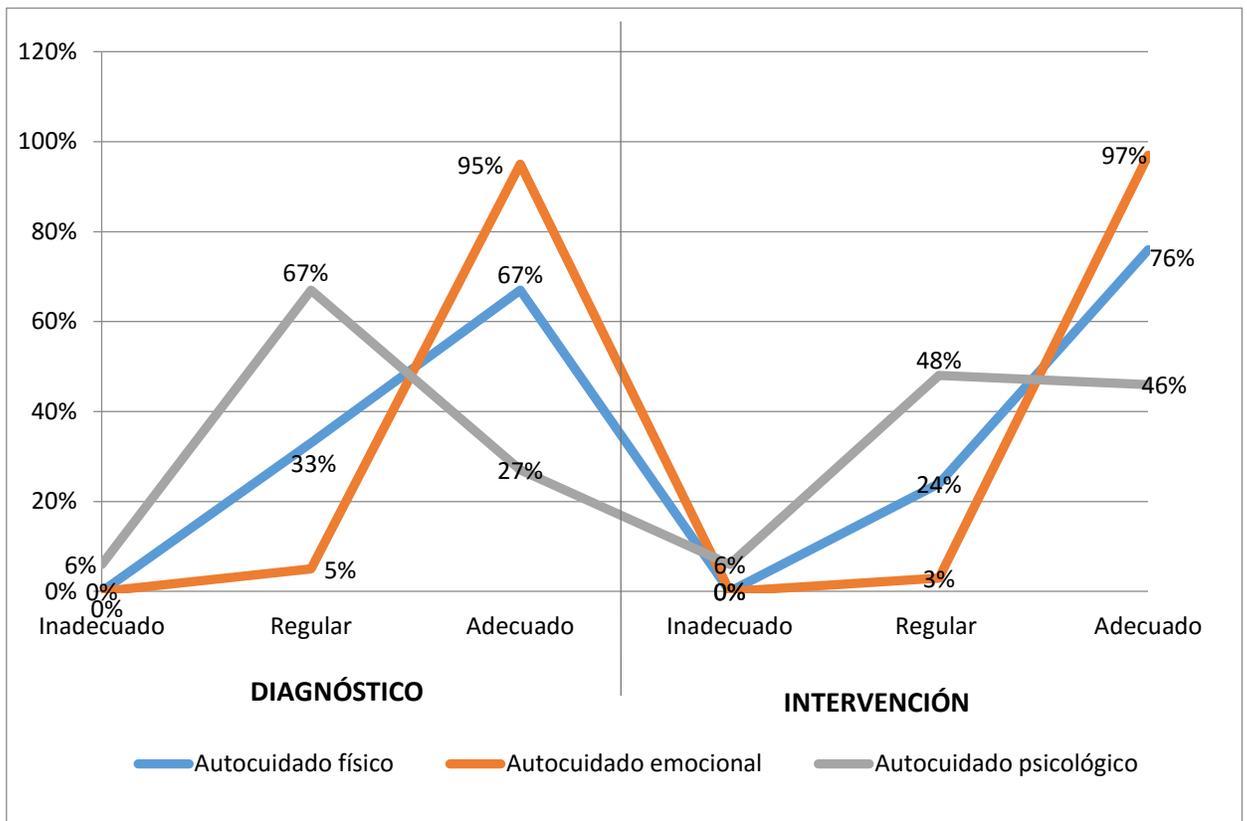
### Resultados obtenidos del Cuestionario de Autocuidado

Se presentan a continuación los resultados obtenidos del cuestionario de autocuidado psicológico, referente a las fases de diagnóstico e intervención de los participantes, en las áreas siguientes: autocuidado en general, autocuidado físico, emocional, psicológico, espiritual, autocuidado al trabajar y el equilibrio familiar y laboral.



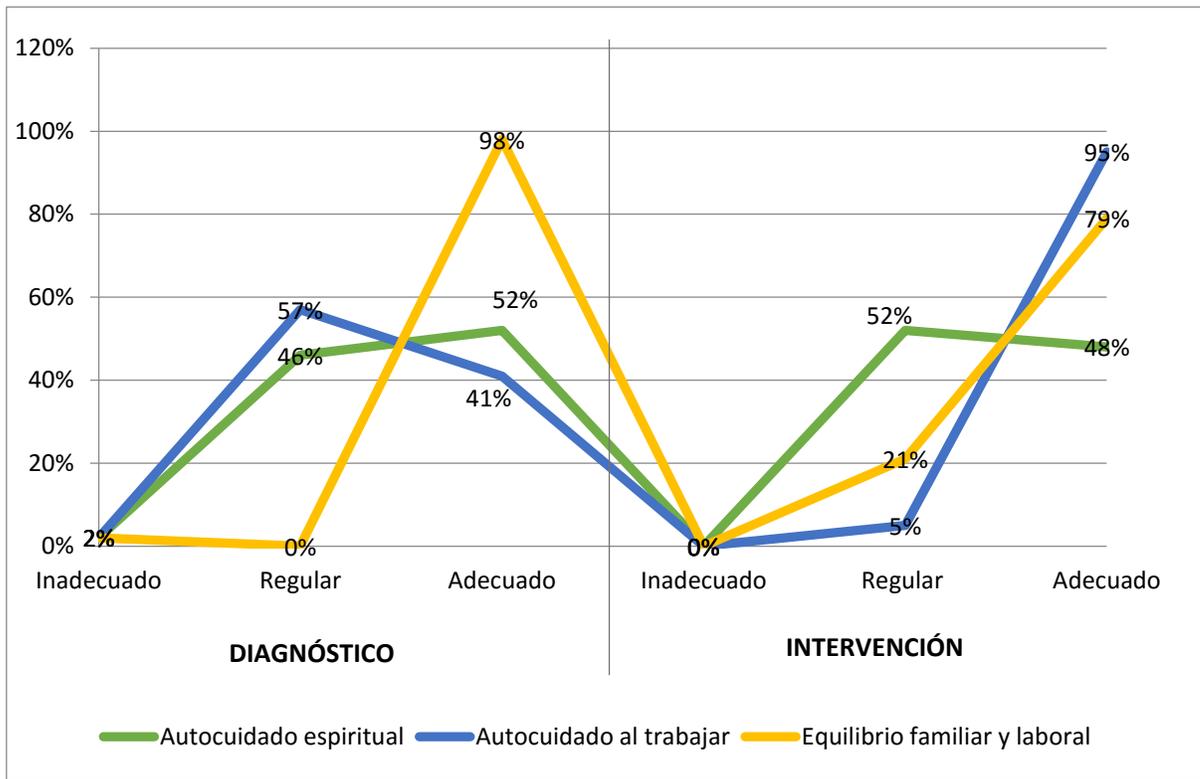
**Gráfico 5. Resultados de Autocuidado a nivel general**

En este gráfico se aprecia la diferencia en la categoría “regular”, ya que, en la fase diagnóstica, el 35% de los participantes calificó en ese nivel; sin embargo, en la fase de intervención bajó a un 21% y subió a un 79% en la categoría “adecuado” en contraste del diagnóstico que alcanzaron un 63%.



**Gráfico 6. Resultados del autocuidado físico, emocional y psicológico**

En el gráfico se aprecia que en el autocuidado físico hubo un aumento en la categoría “adecuado” de la fase de intervención logrando colocarse el 76% de los participantes en ella, en contraste con el 67% que puntuaron en el diagnóstico. Entretanto, en la intervención del autocuidado emocional se observó una leve diferencia en la categoría “regular” bajó del 5% al 3% y aumentó en la categoría “adecuado” del 95% al 97%. También, en el autocuidado psicológico, se observa una disminución en la categoría “regular” en la fase de post tratamiento, ya que bajó del 67% al 48% y aumentó en la categoría “adecuado” del 27% al 46%.



**Gráfico 7. Resultados de autocuidado espiritual, al trabajar y equilibrio familiar y laboral.**

En la gráfica se observa que el nivel adecuado de autocuidado espiritual ha bajado en la fase de intervención teniéndose un 48% a diferencia del 52% alcanzado en el diagnóstico. Por otra parte, el autocuidado al trabajar disminuyó en la categoría “regular” en la fase de post tratamiento (del 57% al 5%) y se obtuvo un crecimiento en la categoría “adecuado” del 41% al 95%. Además, en el equilibrio familiar y laboral hubo un aumento en la categoría “regular” en la intervención, puntuando el 21% de los participantes a comparación del pre tratamiento que nadie de ellos se colocó en ese aspecto, algo diferente ocurre con la categoría “adecuado” que bajó del 98% en el diagnóstico al 79% en la intervención.

Con el procedimiento estadístico computarizado, se obtuvieron los siguientes datos:

**Tabla 4. Resultados globales analizados a través del programa estadístico SPSS.**

ASPECTO	RESULTADOS				DIFERENCIA	RESULTADO P-VALOR (SPSS)	CAMBIO (SEGÚN ESTADISTICO)
	PRE		POST				
	media	cat	media	cat			
AUTOCUIDADO FISICO	49,71	A	53,92	A	4,21	0,000	<b>SIGNIFICATIVO</b>
AUTOCUIDADO EMOCIONAL	30,06	A	32,13	A	2,07	0,000	<b>SIGNIFICATIVO</b>
AUTOCUIDADO PSICOLOGICO	37,3	R	41,83	A	4,53	0,000	<b>SIGNIFICATIVO</b>
AUTOCUIDADO ESPIRITUAL	42,51	A	44,19	A	1,68	0,160	<b>NO SIGNIFICATIVO</b>
AUTOCUIDADO AL TRABAJAR	28,33	R	30,22	A	1,89	0,048	<b>SIGNIFICATIVO</b>
EQUILIBRIO FAMILIAR Y LABORAL	8,28	A	9,12	A	0,84	0,000	<b>SIGNIFICATIVO</b>
RESULTADO GENERAL	195,9	A	211,6	A	15,7	0,000	<b>SIGNIFICATIVO</b>

Los aspectos analizados del Cuestionario de Autocuidado que obtuvieron un P-Valor de 0,000 fueron: autocuidado físico, autocuidado emocional, autocuidado psicológico, equilibrio familiar y laboral y el resultado general, por lo tanto el cambio en los participantes fue significativo. A diferencia del autocuidado espiritual en el que se obtuvo un puntaje de 0,160 por lo que el estadístico señala que el cambio no fue significativo. Por otro lado, el autocuidado al trabajar puntúa con 0,048, en consecuencia, el cambio mostrado se toma como significativo.

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

La investigación en cuestión cuenta con dos momentos, ya que el objetivo era diseñar y aplicar un programa basado en el modelo de habilidades de la Inteligencia Emocional, para ver su influencia en el autocuidado de los participantes. El primero momento es el DIAGNÓSTICO en el que se detalla la situación en la que se encontraban los participantes de la Administración Superior del ISRI en referencia a su autocuidado psicológico y la Inteligencia Emocional que presentaban, y el segundo momento es la INTERVENCIÓN en el que se aplicó un programa dirigido a fortalecer ramas de la inteligencia emocional y luego se evaluaron a los participantes utilizando las mismas pruebas psicológicas del diagnóstico y así sondear si hubo cambios o mejoras en el autocuidado de los empleados que participaron en el estudio.

Se presentan las áreas que en su conjunto evalúan las Habilidades del modelo de Inteligencia Emocional propuesto por Mayer y Salovey (1997), en donde se evidencia los resultados obtenidos a nivel de coeficiente emocional (CIE), el área experiencial (CIEX) y estratégica (CIES), así mismo de las cuatro ramas en los que se basa el modelo de habilidades de IE, como son la percepción emocional, la facilitación emocional, la comprensión emocional y por último el manejo emocional, se presentan puntuaciones que los ubican en cinco niveles los cuales son necesita mejorar, aspecto a desarrollar, competente, muy competente y experto.

### **RESULTADOS OBTENIDOS DE LA FASE DIAGNÓSTICA**

De manera específica, se interpretan los resultados obtenidos en cada una de las áreas:

#### **Coficiente emocional:**

En la puntuación total el 52% de los participantes evaluados necesitan desarrollar este aspecto, ya que presentaron deficiencias en las ramas como la percepción emocional, que es

la capacidad de percibir las emociones en uno mismo y en los demás, así como en los objetos, las artes, las narraciones, la música y otros estímulos, en la facilitación emocional, que es la capacidad para generar, utilizar y sentir las emociones de la forma necesaria para comunicar los sentimientos o utilizarlos en otros procesos cognitivos, en la comprensión emocional que es la capacidad para comprender la información emocional, como se combinan las emociones y cómo evolucionan a lo largo de las transiciones interpersonales y apreciar los significados emocionales.

Por otra parte en el manejo emocional que es la capacidad de abrirse a los sentimientos y de modularlos en uno mismo y en los demás, así como de proveer la comprensión personal y el crecimiento, sin embargo un 48% de los evaluados a nivel general se encontraron en el rango competente, lo que implica que poseen capacidad realizar un adecuado procesamiento de la información, tomar decisiones adecuadas, adaptación al medio, y unificar las emociones y el razonamiento más efectivo, permitiéndoles pensar de forma más inteligente sobre su vida emocional.

### **Área experiencial (CIEX) y área estratégica (CIES):**

En relación al área experiencial el 51% de los sujetos participantes se ubicó en la categoría de aspecto a desarrollar lo que significó que necesitan mejorar el grado en el que se adentran en las experiencias emocionales es decir que estas personas se les dificulta reconocer las sensaciones que provocan las emociones y comprender cómo estas interactúan con el pensamiento. En cuanto al área estrategia el 35% de los evaluados necesitaban mejorar este aspecto lo que significó que este porcentaje de empleados presentaron un déficit en el grado en el que comprenden los significados emocionales, sus implicaciones en las relaciones y cómo manejan las emociones en ellos mismos y en los demás.

**Percepción emocional:** en la primera rama el 54% de los participantes evaluados presentó la percepción emocional como un aspecto a desarrollar, lo que indicó que se les

dificulta la capacidad de percibir las emociones en sí mismos y en los demás, así como en los objetos, el arte, las narraciones, la música y otros estímulos. El 35% se encontró en un rango competente, es decir que se les facilita identificar y expresar las emociones. Y el 11% se ubicaron en un nivel competente en esta rama, por lo que se infirió que son personas más precisas a percibir y responder a emociones propias y en otros.

**Facilitación emocional:** en relación a la segunda rama del modelo de Mayer y Salovey los resultados indicaron que el 12% de los sujetos participantes presentó dificultades para generar emociones de forma adecuada para comunicar sus sentimientos, teniendo dificultad en el proceso de razonamiento por lo que les afecta la toma de decisiones, carecen de un pensamiento creativo así como un adecuado autocontrol. Por otra parte el 51% de ellos se ubicó en la categoría de aspecto a desarrollar de lo que se infirió que se les dificulta la comparación de unas emociones con otras y carecen de un adecuado razonamiento. Sin embargo solo el 37% de los participantes fueron capaces de utilizar y sentir sus emociones por lo que se les facilitó el adecuado procesamiento de información presentando: un adecuado autocontrol, automotivación, una atención selectiva y son individuos muy creativos.

**Comprensión emocional:** El 54% de los participantes se encontraron en un nivel competente, lo que indicó que poseen habilidades suficientes para desenvolverse en esta área con cierto éxito, sin embargo, el 46% de participantes se encontró en el nivel de aspecto a mejorar, dado que se trata de un punto fuerte, se pudo considerar la posibilidad de mejorar esta área, ya que se consideró que puede ser útil en aspectos importantes de la vida cotidiana, por lo tanto se infirió que aunque se encuentren competentes en su mayoría, es un área en la cual se debía trabajar pues los datos no apuntaron a niveles altos como serían el muy competente y experto; valió la pena decir que, mejorando esta área, se podía fomentar la capacidad para la comprensión de cómo se relacionan diferentes emociones, comprender las causas y consecuencias de varias emociones, poder interpretar sentimientos complejos, tales como la combinación de estados mezclados y estados contradictorios, así mismo comprender la transiciones entre emociones. Estos aspectos son importantes en las

relaciones con otras personas y en la comprensión en sí mismos, por ende la persona podría ser emocionalmente intuitiva y mostrar una profunda comprensión en los demás.

**Manejo emocional:** El 76% de los participantes puntuó como competentes en el área de manejo emocional, lo que indicó que estos individuos presentan la competencia para abrirse a los sentimientos y modularlo en ellos mismos y en las demás personas, son capaces de proveer la comprensión personal y el crecimiento. Sin embargo, el 24% alcanzó este elemento como aspecto a desarrollar lo que implicaba que estas personas carecen de los aspectos antes descritos.

En los resultados obtenidos de la variable de autocuidado se puede inferir lo siguiente:

**Autocuidado físico:** El 67% de los participantes puntuó un adecuado autocuidado físico por lo que se pudo decir que cuidan de su salud y bienestar, tomando decisiones sobre su estado de salud y teniendo un plan para mantener el equilibrio físicamente hablando, además de velar por sus necesidades básicas. Por el contrario, las personas que puntuaron una categoría regular se pudo inferir que no se encontraban totalmente al pendiente de su estado de salud o no poseía la debida atención a indicadores que su cuerpo presentaba al momento de estar indispuestos de salud.

**Autocuidado emocional** en los resultados obtenidos, el 95% de los evaluados presentaron una categoría de adecuado autocuidado emocional, por lo que se infirió que ellos poseían la habilidad de identificar y manejar adecuadamente sus emociones lo que lleva a tener fortaleza personal, asumir la responsabilidad de sus propios actos, enfrentar constructivamente los problemas además de poseer una red de apoyo. A diferencia de los que puntuaron regular en esta área que solo fueron el 5%, se pudo decir que poseían dificultades en su manejo de emociones o no asumían las responsabilidades de sus propios actos.

**Autocuidado psicológico:** En esta área el 27% presentó un puntaje de adecuado autocuidado psicológico, que se pudo interpretar como la capacidad de mantener un

adecuado equilibrio emocional, practicando valores y teniendo disciplina en lo que hacen, vive razonablemente contentos, buscan permanentemente su crecimiento personal y son capaces de un equilibrio vital. Mientras que el 67% puntuó en el área de regular y el resto como inadecuado, por lo que se pudo decir que estas personas no viven plenas en su totalidad, poseen problemas para conocerse a sí mismos, probablemente sean reacios a nuevos cambios en sus vidas y no logran un equilibrio en su vida.

**Autocuidado espiritual:** El 52% de los sujetos participantes presentó un adecuado autocuidado espiritual, lo que pudo significar que mantienen una vida activa dentro de algún movimiento o iglesia que abona espiritualmente a sus vidas, pueden darse tiempo para reflexionar, identifican lo que tiene sentido para ellas y meditan sobre sus vidas. Mientras que el 46% se catalogó como regular y un 2% se ubicó en la categoría de inadecuado con lo que se infirió que carecen de tiempo para reflexionar o no meditan sobre las situaciones.

**Autocuidado al trabajar:** El 41% de los participantes presentó un adecuado autocuidado al trabajar, por lo que se infirió que este grupo trata de generar un ambiente de trabajo seguro, son capaces de percibir la importancia de cuidar de su salud y seguridad en el trabajo, y de esta forma promover hábitos saludables y preventivos, pensando en soluciones que los benefician tanto a ellos mismos como a sus compañeros. Por otra parte, el 57% se catalogó como regular y el 2% puntuó en la categoría de inadecuado, quedando de manifiesto que la mayoría de los evaluados no percibieron a totalidad la importancia a de la salud y seguridad en el trabajo, probablemente no se encontraban motivados en sus áreas de trabajo.

**Equilibrio familiar y laboral:** El 98% de los participantes presentó un equilibrio familiar y laboral por lo que se infirió que estas personas buscan estar bien en su ambiente de hogar y en su ambiente del trabajo, teniendo relaciones interpersonales que abonan a su bienestar, además buscan actividades de ocio para estar con mente despejada; en relación al otro 2% que se clasificó como inadecuado por lo que se pudo decir que están insatisfechas

o que los problemas familiares influyen en sus trabajos o viceversa por lo que no mantienen un equilibrio en ambas áreas.

**Autocuidado:** En términos generales del autocuidado en los participantes, el 63% se clasificó como adecuado por lo que se dijo que mantienen buenas relaciones, son capaces de identificar sus emociones y afrontar sus problemas de manera adecuada, buscan un bienestar físico e identifican posibles signos de alerta en sus cuerpos para terminar con el problema o buscan un equilibrio entre su vida familiar y su vida en el trabajo. Asimismo el 35% puntuó regular en esta área, mientras que un 2% se ubicó en la categoría de inadecuado en la que pueden presentar un déficit en las habilidades antes mencionadas.

Según los instrumentos aplicados a los empleados participantes de la evaluación, se obtuvo como resultados globales que el área de coeficiente intelectual se encontraba como un aspecto a desarrollar en ellos; en cambio, presentaron un nivel adecuado de autocuidado en general. Sin embargo, al profundizar en los datos recopilados, se encontraron déficits en cuanto al modelo de habilidades en las áreas de: percepción emocional y facilitación emocional, quedando de manifiesto que existía dificultad para percibir emociones en ellos mismos y en los demás, así como también la expresión de estas. Además se presentó un nivel bajo en la generación de emociones que facilitan la toma de decisiones y/o modifican los estados de ánimo, por lo que sería conveniente orientarles a utilizar las diferentes emociones para animarse a analizar las diferentes formas de solucionar un problema de una manera creativa.

Se dijo también que existió una necesidad de desarrollar las habilidades de comprensión emocional y manejo emocional, en las que se podía potenciar el reconocimiento y la descripción de las emociones sobre ellos mismos y los demás suponiendo un nivel de conciencia emocional más alto ya que integra la comprensión de las causas y las consecuencias de varias emociones y la interpretación de sentimientos complejos. Al mismo tiempo se podía fortalecer la sensibilidad a las propias reacciones emocionales, las cuales deben ser toleradas, incluso bienvenidas cuando ocurren, con

independencia de si son agradables o no y reflexionar conscientemente sobre las respuestas emocionales de cada uno.

Por tanto, se volvió importante crear y aplicar un programa de intervención basado en el modelo de habilidades propuesto por Mayer y Salovey con la finalidad de fortalecer las áreas en donde se evidenciaron dificultades, ya que en estas se presencia un nivel bajo de desarrollo, por lo que si no se intervenían estos aspectos, en el transcurso de sus vidas podía ir afectando y generar un problemas más crítico en el futuro, de esa forma se podían apalear las dificultades o problemas presentados y así lograr optimizar la calidad de vida que llevan los empleados participantes de la investigación.

### **RESULTADOS OBTENIDOS DE LA FASE DE INTERVENCIÓN**

En esta fase se aplicó un programa dirigido a intervenir las áreas en las que los participantes obtuvieron puntuaciones bajas en la variable de inteligencia emocional, dicho programa contó con 12 sesiones desarrolladas con los empleados (ver anexo 6), al finalizar se aplicó el test de inteligencia emocional MSCEIT y el Cuestionario de Autocuidado para sondear los cambios o mejoras y así poder aceptar o rechazar las hipótesis planteadas en el estudio.

Si bien es cierto, la variable dependiente en la investigación es la que concernía medir y evaluar, el equipo de trabajo decidió medir la variable independiente para poseer una mayor perspectiva de análisis y así interpretarlos. Los resultados del post tratamiento referentes a las ramas del modelo de habilidades fueron los siguientes:

#### **Coefficiente emocional (CI):**

Se observó una disminución sustancial en el aspecto a desarrollar del 52% en el diagnóstico al 27% en el post tratamiento, además subieron en la categoría de competente y muy competente, lo que indica una mejoría notable. Esto se puede aunar con los resultados del estadístico aplicado, ya que al analizar los datos a través de este se obtuvo una

diferencia de 8,24 puntos entre el pre y el post tratamiento. Por lo que se puede inferir que a los participantes se les ha facilitado en cierta medida percibir emociones en ellos mismos y los demás, generar emociones y utilizarlas de forma precisa para comunicar sentimientos, comprender información emocional y manejar sentimientos y emociones.

### **Área experiencial (CIEX) y área estratégica (CIES):**

En los datos obtenidos por el estadístico SPSS, se puede apreciar una diferencia de 7,86 y 6,08 puntos respectivamente por lo que estos resultados son significativos y revelan mejoría en los participantes; de ello se puede decir que los participantes se vieron reforzados en el reconocimiento de las sensaciones que provocan las emociones y han comprendido que ellas interactúan con el pensamiento y poseen relación causal. Algo semejante ocurre con el área estratégica en la que se les ha facilitado manejar emociones en ellos mismos y en los demás, abonado a esto, en las sesiones, algunos participantes comentaban experiencias en cuanto al manejo emocional y lo bueno que era para sus relaciones interpersonales.

**Percepción emocional:** Se obtuvo una disminución del 54% al 24% en la categoría de aspecto a desarrollar, lo que quiere decir que han logrado catalogarse como personas competentes (44%) o muy competentes (32%) para percibir las emociones en sí mismos y en los demás, además se les ha facilitado identificar emociones en otras personas, expresar y responder ante emociones propias y de los demás. Se debe agregar que en el programa estadístico computarizado se obtuvo un resultado de P-valor de 0,000 lo que representa el nivel de significancia y validez de la información dada.

**Facilitación emocional:** En esta rama, el 32% de los empleados participantes se sitúan en la categoría muy competente y el 44% en competente, además de la diferencia encontrada en el estadístico es de 7,54 puntos, lo que hace que el dato sea significativo. Por esa razón se puede inferir que se les ha facilitado razonar y poseer un adecuado autocontrol, por ese razonamiento se puede decir que se les hace factible la toma de decisiones,

automotivarse y hacer crecer su creatividad, lo que se vio reflejado en algunas sesiones en las que ponían de su parte para hacer de la mejor manera lo que se les solicitaba.

**Comprensión emocional:** En esta rama se ha alcanzado el 0,048 de resultados del P-Valor, lo que representa un nivel de significancia, sin embargo por muy poco porcentaje se alcanzó este nivel. Esto se podría explicar a que es una rama compleja y alcanzar un nivel de comprensión de sí mismos requiere mucho más trabajo para ser capaces de interpretar sentimientos complejos tales como la combinación de estados mezclados y estados contradictorios, así también comprender la transición de las emociones.

**Manejo emocional:** En esta última rama propuesta por lo teóricos Mayer y Salovey, se obtuvo una diferencia de 8,38 puntos en el programa estadístico computarizado, referentes al diagnóstico e intervención, lo que indica que es un dato significativo dentro del rango. Esto puede decir que las personas con puntuaciones competentes y muy competentes poseen facilidad de abrirse a sentimientos y modularlos en ellos mismos y en las demás personas, además son capaces de proveer la comprensión personal y crecimiento.

En los resultados obtenidos de la variable de autocuidado psicológico, se dice que:

**Autocuidado:** El 79% de los participantes puntúan en adecuado, y la diferencia en el método estadístico es de 15,7 puntos del pre y post tratamiento, situándose en un nivel significativo de validez. A raíz de estos resultados se puede decir que estas personas son capaces de identificar sus emociones, mantener adecuadas relaciones, buscan bienestar físico e identifican signos de alerta en sus cuerpos para eliminar posibles problemas, además de buscar equilibrio en su vida familiar y en el trabajo. Es por esto que, se puede dar por aceptada la hipótesis correlacional planteada que dicta de la siguiente manera: *“Implementar el programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional incide en el fortalecimiento del autocuidado psicológico de los empleados de la Administración Superior del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI)”*. Y esto es comprobado en los resultados obtenidos y validado a través del Sistema Estadístico Computarizado SPSS. Esta incidencia fue de carácter positivo, ya que se reforzó la

Inteligencia Emocional y se obtuvo un aumento en el autocuidado en general guardando una relación directamente proporcional, por lo que se puede decir también que a mayor IE, mayor Autocuidado.

**Autocuidado físico:** En esta área se vio un cambio en la categoría adecuado del 67% al 76% y el P-Valor en el cuadro estadístico es de 0,000 lo que indica que es significativo y que ha habido un cambio positivo. Por lo tanto, se puede inferir que estas personas cuidan de su salud física, realizando diversas actividades para estar en forma, tales como hacer ejercicio, comer saludablemente, dedican tiempo para descansar, están pendientes de su estado de salud.

**Autocuidado emocional:** Este aspecto fue uno de los que se observó un carácter estable en el diagnóstico y la intervención bajando del 5% al 3% en la categoría “regular” y subiendo del 95% al 97% en la categoría “adecuado”. Por lo que se puede inferir que se mantuvo en un buen nivel y los participantes pueden tener fortaleza personal, además el temple de asumir sus propios actos y enfrentar constructivamente problemas que se presenten y se les facilita manejar emociones, además de crear redes de apoyo. Según lo observado en las sesiones, los participantes socializaban mejor a medida se iba desarrollando el programa, se comunicaban adecuadamente y buscaban soluciones en conjunto ante algunos problemas que se les planteaban.

**Autocuidado psicológico:** En este aspecto se obtuvo una notable mejoría, aumentando del 27% al 46% en participantes que puntuaron en la categoría adecuado. Y la diferencia en el SPSS es de 4,53 con un P-Valor de 0,000 indicándose que existe validez, con esto se comprueba la hipótesis planteada y se confirma que al haber reforzado la IE, incidió positivamente el autocuidado psicológico de los empleados que participaron en el programa. Por lo que se puede inferir que han alcanzado la capacidad de mantener un adecuado equilibrio emocional, con disciplina en lo que realizan y no dejando de lado la práctica de valores, todo esto en aras de buscar un crecimiento personal, de la mano con el auto conocimiento. La actitud observada en los sujetos fue creciente ya que en las primeras sesiones mostraban poco interés, sin embargo, mediante se desarrollaba el programa se

interesaban más y participaban voluntariamente, además compartían sus logros y la emoción experimentada cuando ponían en práctica algunos aspectos que estaban aprendiendo en el programa.

**Autocuidado espiritual:** En este aspecto se observa una disminución en la categoría “adecuado”, obteniéndose un P-Valor en el SPSS de 0,160 lo que indica que esta área no fue significativa en la intervención. Esto se puede deber a diferentes factores internos que pudieron haber jugado en contra de un resultado positivo. Por lo general se infiere que no poseen una vida activa dentro de un movimiento o iglesia que abone espiritualmente a sus vidas, a lo mejor la saturación de trabajo y compromisos personales les hace privarse de asistir a prácticas religiosas.

**Autocuidado al trabajar:** Se evidencia un crecimiento en la categoría “adecuado” del 41% al 95% por lo que se puede inferir que han mejorado sus relaciones laborales, tratando de generar un ambiente de trabajo seguro, teniendo una red de apoyo y buscando un bien común. Según lo observado en la aplicación del programa de intervención, los participantes se vieron cómodos entre ellos mejorando de forma progresiva, comunicándose de manera asertiva, de esta forma se promueven hábitos saludables en el ambiente de trabajo.

**Equilibrio familiar y laboral:** Se obtuvo una diferencia en el sistema estadístico de 0,84 puntos y un P-Valor de 0,000 lo que indica que es un resultado significativo en los participantes. De donde se infiere que estas personas buscan conseguir equilibrio entre su vida familiar y laboral, participando en actividades de desarrollo personal como lo fue el programa de intervención de IE que el equipo de trabajo desarrolló, también dedican tiempo a su familia tratando de diferenciar el ambiente familiar y laboral y no mezclando problemas de ambiente familiar para que no afecte en el rendimiento laboral.

Por todo lo explicado anteriormente se puede decir que el programa de intervención denominado “Empodérate de tus habilidades emocionales” basado en el modelo de habilidades de la Inteligencia Emocional aplicado a empleados de la Administración

Superior del Instituto Salvadoreño para la Rehabilitación Integral (ISRI) tuvo incidencia en el autocuidado psicológico de estos participantes.

El impacto generado al reforzar la VI (Inteligencia Emocional) fue positivo para la VD (Autocuidado Psicológico) ya que se evidencia que existe una relación directamente proporcional entre variables, además, se percibieron cambios significativos que se comprueban en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) en el que si el resultado P-Valor puntuaba menor que 0,050 se podía confirmar que era significativo; en los dos cuadros de las variables se mostró que el puntaje total era menor que esta cantidad presentada, por tal razón la investigación cuenta con validez y confiabilidad.

Por consiguiente, se aprueba la hipótesis correlacional quedando justificado que el programa ha incidido en el fortalecimiento del autocuidado psicológico de los participantes. Cabe desatacar, que ellos pusieron de su parte para que el programa tuviera éxito, presentando un nivel de asistencia y participación esperado, a pesar de que alrededor del 40% de los participantes fluctuaban en sus asistencias, por el sobrecargo de trabajo u otros compromisos laborales que se les presentaban. Sin embargo, se obtuvo resultados favorables tanto para ellos, como para la Institución, ya que al incrementar su autocuidado, puede aumentar su rendimiento laboral y mejorar el clima organizacional.

En consecuencia se puede decir que si existe y refuerza la Inteligencia Emocional, aumentará el Autocuidado psicológico, creándose el siguiente postulado: “A mayor Inteligencia Emocional, mayor Autocuidado psicológico” ya que según este estudio, existe una relación directamente proporcional entre la VI y la VD.

## CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

### A) CONCLUSIONES

- ψ El programa de intervención basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional permitió fortalecer competencias de las ramas de comprensión y regulación emocional, tales como: comprender cómo se relacionan diferentes emociones, las causas y consecuencias de estas; la interpretación de sentimientos complejos y comprensión de las transiciones entre emociones, expresión y dirección adecuada de las emociones propias. Asimismo, el programa permitió desarrollar competencias en las ramas de percepción y facilitación emocional como las siguientes: identificar y expresar las emociones propias y en otras, toma de decisiones, solución de problemas y creatividad.
- ψ Por lo resultados obtenidos, en donde los datos analizados por el Programa Estadístico Computarizado (SPSS) arrojan un P-Valor de 0.000, que es menor que el valor de probabilidad del estadístico “t” (0.05) para que el cambio sea significativo; por lo cual, se acepta la hipótesis correlacional de investigación, ya que se comprobó estadísticamente que el programa permitió una mejora sustancial en la inteligencia emocional incidiendo en el fortalecimiento del autocuidado psicológico de los empleados.
- ψ La propuesta de intervención realizada se trabajó para fortalecer y desarrollar competencias de inteligencia emocional basados en el modelo propuesto por Mayer y Salovey englobando las ramas de: percepción emocional, facilitación emocional, comprensión emocional y manejo emocional. Diseñando jornadas basadas en las ramas antes descritas que permitió obtener cambios sustanciales en el autocuidado psicológico de los participantes.
- ψ La aplicación del programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional permitió evidenciar mejoras sustanciales en el autocuidado psicológico presentando cambios a nivel de: equilibrio emocional, es decir, un aprendizaje en el

dominio de emociones como la rabia y el miedo, aspecto fundamental en el autocuidado. Asimismo, en las relaciones intrapersonales e interpersonales lo que implica una estabilidad o equilibrio en las relaciones para con uno mismo y para con los demás en el contexto social y laboral. También se evidenciaron mejoras en el adecuado procesamiento cognitivo, es decir, un aprendizaje para despojarse de ideas irracionales y aprender a pensar de manera autónoma tomando como referencia el hecho que el autocuido no solamente engloba el aspecto físico sino también el psicológico.

## **B) RECOMENDACIONES.**

A la Institución:

Poner interés en los resultados obtenidos dado que la aplicación del programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional de Mayer y Salovey tuvo resultados favorables en el autocuido psicológico de las y los empleados que participaron por tal razón podrían valorar seguir con la puesta en marcha de ejecutar esta medida rentable no solo al empleado sino también al clima de la organización.

A futuros investigadores:

Continuar investigando los diversos beneficios que trae consigo la aplicación de un programa de inteligencia emocional basado en el modelo que proponen Mayer y Salovey con otras variables como lo pueden ser: la disminución del estrés, la satisfacción, la motivación, las relaciones interpersonales, el liderazgo etc. Debido que como se ha evidenciado esta alternativa lleva consigo múltiples beneficios tanto para el empleado como para las organizaciones

Al Departamento de Psicología:

Promover que las futuras investigaciones lleven consigo la aplicación de las propuestas de intervención, así mismo fortalecer estudios de diferentes diseños con distintos métodos y técnicas y que en las mismas se aplique programas estadísticos que den mayor rigurosidad a las investigaciones.

## FUENTES CONSULTADAS

- Cáceres, A.G., Flores, E.C. y Reyes. P.C. (2015). *Áreas de la Inteligencia Emocional que se ven afectadas en personas con VIH/VIH avanzado de la Organización Asistencial: Comunidad Internacional de Mujeres viviendo con VIH/VIH avanzado (ICW Capitulo El Salvador), durante el año 2014* (Tesis para optar al grado de Licenciatura en Psicología). Universidad de El salvador, San Salvador.
- Castellanos, B.A., Orantes, A.G. (2017). *Construcción de la identidad sexual en jóvenes con discapacidad física*. (Maestría en métodos y técnicas de investigación). Universidad de El Salvador, San Salvador.
- Chamarro, A. y Obest, U. *Modelos teóricos en Inteligencia Emocional y su medida*. Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de psicología básica, evolutiva y de educación. Recuperado de:  
[http://www.academia.edu/3131445/Modelos de inteligencia emocional y su medida](http://www.academia.edu/3131445/Modelos_de_inteligencia_emocional_y_su_medida). Consultado 13 de marzo de 2018.
- Clímaco, F.L., Martínez, A.D. y Martínez, J.A. (2015). *Diagnóstico de las necesidades psicológicas que presenta el cuerpo de socorristas voluntarios de Cruz Roja Salvadoreña, con sede en San Salvador y propuesta de un Programa de autocuidado para el fortalecimiento de su salud mental*. (Tesis para optar al grado de Licenciatura en Psicología). Universidad de El Salvador, San Salvador.
- Fernández, P. y Extremera, N. (2005). *La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey*. Facultad de Psicología, Departamento de Psicología Básica, Universidad de Málaga.
- Goleman, D. (1997). *Inteligencia Emocional*. Recuperado de [www.capitalemocional.com](http://www.capitalemocional.com). Consultado el 11 de diciembre de 2017.

- Huevo, F.J., Maravilla, K.A. y Tobías, Z.V. (2016). *Efectos de la implementación de un programa de pausas activas en el estrés laboral de empleados de Laboratorios Paill de la Ciudad de San Salvador*. (Tesis para optar al grado de Licenciatura en Psicología). Universidad de El Salvador, San Salvador.
- In book: Motivación y Emoción, Edition: 2008, Chapter: *INTELIGENCIA EMOCIONAL; DEFINICIÓN, EVALUACIÓN Y APLICACIÓN DESDE EL MODELO DE HABILIDADES DE MAYER Y SALOVEY*, Editors: F. Palmero, F. Martinez-Sanchez, ISBN 978-84-481-6101-9, págs. 407-438. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2562855>. Consultado el 18 de febrero de 2018.
- In book: La Inteligencia Emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones, R. K. Cooper y A. Sawaf, 1998. Edit. Norma S.A. Recuperado de [https://books.google.com.sv/books?id=tstxzwukS6AC&pg=PR10&lpg=PR10&dq=test+de+inteligencia+emocional+de+cooper+y+sawaf&source=bl&ots=ENscyDSv8E&sig=D\\_QC2cStBkciliiyIN\\_OpesaJuY&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiT7Z\\_F7KTAhXEulMKHSqMC7Y4ChDoAQgkMAA#v=onepage&q=test%20de%20inteligencia%20emocional%20de%20cooper%20y%20sawaf&f=false](https://books.google.com.sv/books?id=tstxzwukS6AC&pg=PR10&lpg=PR10&dq=test+de+inteligencia+emocional+de+cooper+y+sawaf&source=bl&ots=ENscyDSv8E&sig=D_QC2cStBkciliiyIN_OpesaJuY&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiT7Z_F7KTAhXEulMKHSqMC7Y4ChDoAQgkMAA#v=onepage&q=test%20de%20inteligencia%20emocional%20de%20cooper%20y%20sawaf&f=false).
- Mayer, J. D., Salovey, P. y Caruso. D.R. (2016). *MSCEIT. Test de Inteligencia emocional Mayer-Salovey-Caruso* (N. Extremera, P. Fernández-Berrocal, adaptadores) (2ª ed.). Madrid: TEA Ediciones.
- Rivas, I. (2012). *Material de apoyo y guías de trabajo metodología de la investigación I*. Universidad de El Salvador, San Salvador.
- Rivas, I. (2014). *Guía Metodológica para la elaboración del trabajo de graduación en la carrera de Licenciatura en Psicología de la Facultad de Ciencias y*

*Humanidades de la Universidad de El Salvador*. Manuscrito no publicado, Universidad de El Salvador, San Salvador.

- Torres López Erika (2017) *Autocuidado y su relación con la situación emocional de los adultos mayores de la casa de reposo HildeWeilbauer*. Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/6032>. Consultado en junio de 2017

#### PAGINAS WEB

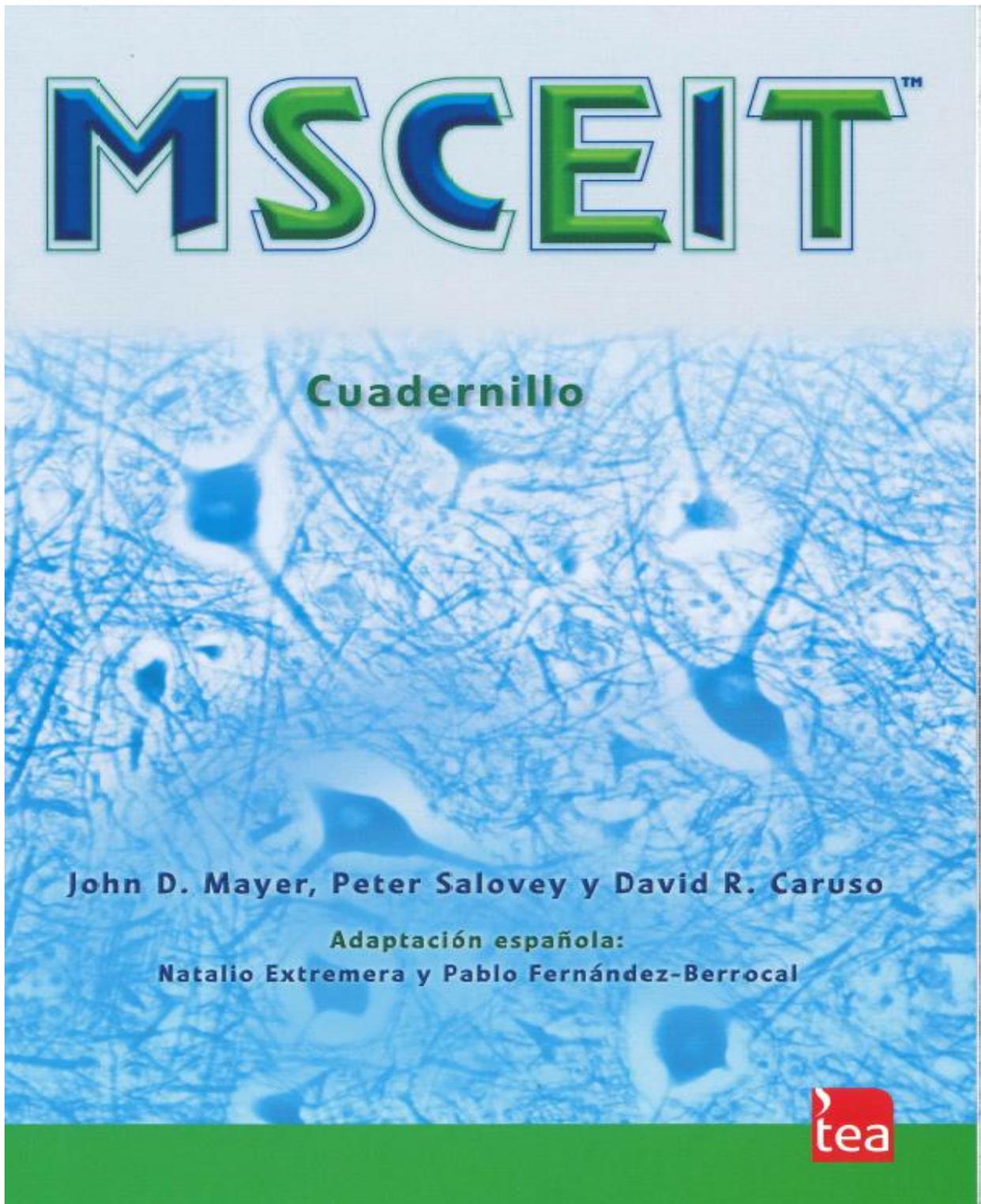
- <https://www.rosabio.com/products/salud-emocional/>
- <http://so.smsafemode.com/autocuidado-trabajo/>
- <http://www.fimee.ugto.mx/profesores/mggarcia/documentos/InteligenciaEmocionalEnElTrabajo.pdf>
- <https://es.slideshare.net/WETeam/cuestionario-cociente-emocional-ce>
- <http://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/viewFile/183/231>
- <https://es.scribd.com/document/317039193/Estrategia-de-Autocuidado-y-Estres-Laboral>
- <http://cuidadoemocional.es/cuidado-emocional/>
- <http://www.silviafilippi.cl/single-post/2016/02/08/Autocuidado-emocional>

# ANEXOS

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. CUADERNILLO Y HOJA DE RESPUESTA DEL MSCEIT .....	95
ANEXO 2. INFORME DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACION.....	96
ANEXO 3. CUESTIONARIO DE AUTOCUIDADO PSICOLOGICO. (VALIDADO) .....	102
ANEXO 4. HOJA DE EVALUACIÓN.....	110
ANEXO 5. CARTA DEL ISRI.....	113
ANEXO 6 FOTOGRAFÍAS DE LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA.....	114
ANEXO 7. PROGRAMA .....	117

**ANEXO 1. Cuadernillo y hoja de respuesta del MSCEIT**



**No escriba nada en este cuadernillo  
Anote sus contestaciones en la hoja de respuestas**

### **Instrucciones generales**

**E**sta prueba está formada por 8 secciones diferentes. Cada una de ellas contiene unas instrucciones específicas. En cada pregunta escoja la opción con la que está más de acuerdo y márkela en la hoja de respuestas, incluso en aquellos casos en los que no esté completamente seguro de su respuesta. No escriba nada en este cuadernillo. Trate de contestar a todas las preguntas sin dejar ninguna en blanco.

**ATIENDA A LAS INSTRUCCIONES DEL EXAMINADOR.**

Título original: *MSCEIT. Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test.*

Multi-Health Systems Inc., Canadá.

Adaptación española: Natalio Extremera y Pablo Fernández-Berrocal.

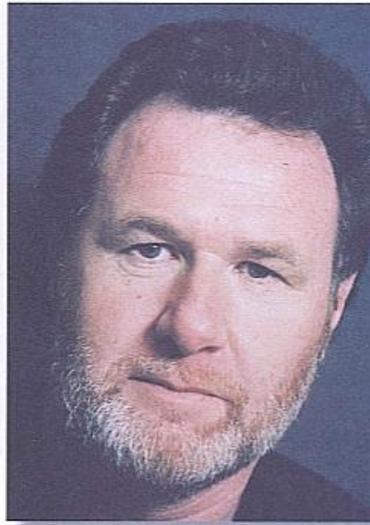
Diseño y maquetación: La Factoría de Ediciones, S. L. (Madrid)

Copyright © 2002, Multi-Health Systems Inc. International copyright in all countries under the Berne Convention, Bilateral and Universal Copyright Conventions. All rights reserved. Not to be translated or reproduced in whole or in part, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, photocopying, mechanical, electronic, recording or otherwise, without prior permission in writing from Multi-Health Systems Inc. Applications for written permission should be directed in writing to Multi-Health Systems Inc. at 3770 Victoria Park Avenue, Toronto, Ontario M2H 3M6, Canada. Copyright of the Spanish adaptation © 2009, by TEA EDICIONES, S. A. U. (Madrid, Spain) under license from Multi-Health Systems Inc.

Copyright © 2002, Multi-Health Systems Inc. Copyright internacional en todos los países de la Convención de Berna y las Convenciones Bilaterales y Universales de Copyright. Todos los derechos reservados. Quedan prohibidas su traducción o reproducción total o parcial, su almacenamiento en cualquier sistema de recuperación de datos o su transmisión por ninguna forma o medio, como fotocopias, procedimientos mecánicos, electrónicos, grabaciones o cualquier otro, sin permiso previo y por escrito de Multi-Health Systems Inc. Las solicitudes de permiso deben dirigirse por escrito a Multi-Health Systems Inc. situada en 3770 Victoria Park Avenue, Toronto, Ontario M2H 3M6, Canadá. Copyright de la adaptación española © 2009, TEA EDICIONES, S. A. U. (Madrid, España) con permiso de Multi-Health Systems Inc.

## Sección A

1.



**Instrucciones:** Observe la cara de la imagen e indique en qué grado expresa los sentimientos que aparecen a continuación.

(Por favor, seleccione una opción para cada sentimiento y márkela en la hoja de respuestas).

1. Ausencia de felicidad	1	2	3	4	5	Felicidad extrema
2. Ausencia de miedo	1	2	3	4	5	Miedo extremo
3. Ausencia de sorpresa	1	2	3	4	5	Sorpresa extrema
4. Ausencia de asco	1	2	3	4	5	Asco extremo
5. Ausencia de entusiasmo	1	2	3	4	5	Entusiasmo extremo

2.



**Instrucciones:** Observe la cara de la imagen e indique en qué grado expresa los sentimientos que aparecen a continuación.

*(Por favor, seleccione una opción para cada sentimiento y márquela en la hoja de respuestas).*

1. Ausencia de felicidad	1	2	3	4	5	Felicidad extrema
2. Ausencia de tristeza	1	2	3	4	5	Tristeza extrema
3. Ausencia de miedo	1	2	3	4	5	Miedo extremo
4. Ausencia de sorpresa	1	2	3	4	5	Sorpresa extrema
5. Ausencia de entusiasmo	1	2	3	4	5	Entusiasmo extremo

3.



**Instrucciones:** Observe la cara de la imagen e indique en qué grado expresa los sentimientos que aparecen a continuación.

*(Por favor, seleccione una opción para cada sentimiento y márkela en la hoja de respuestas).*

- |                           |   |   |   |   |   |                    |
|---------------------------|---|---|---|---|---|--------------------|
| 1. Ausencia de felicidad  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Felicidad extrema  |
| 2. Ausencia de tristeza   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Tristeza extrema   |
| 3. Ausencia de miedo      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Miedo extremo      |
| 4. Ausencia de sorpresa   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Sorpresa extrema   |
| 5. Ausencia de entusiasmo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Entusiasmo extremo |

4.



**Instrucciones:** Observe la cara de la imagen e indique en qué grado expresa los sentimientos que aparecen a continuación.

*(Por favor, seleccione una opción para cada sentimiento y márquela en la hoja de respuestas).*

1. Ausencia de felicidad	1	2	3	4	5	Felicidad extrema
2. Ausencia de tristeza	1	2	3	4	5	Tristeza extrema
3. Ausencia de miedo	1	2	3	4	5	Miedo extremo
4. Ausencia de enojo	1	2	3	4	5	Enojo extremo
5. Ausencia de asco	1	2	3	4	5	Asco extremo

## Sección B

**Instrucciones:** Por favor, seleccione el grado de utilidad de cada una de las emociones en las situaciones que aparecen a continuación. Responda en la hoja de respuestas de acuerdo a la siguiente escala:

Nada útil					Muy útil
1	2	3	4	5	

1. ¿Qué estado de ánimo sería útil sentir cuando preparamos unos adornos nuevos y emotivos para una fiesta de cumpleaños?

- 1. Fastidio
- 2. Aburrimiento
- 3. Alegría

2. ¿Qué estado de ánimo sería útil sentir cuando componemos una marcha militar animada?

- 1. Enojo
- 2. Entusiasmo
- 3. Frustración

3. ¿Qué estado de ánimo sería útil sentir cuando preparamos una receta de cocina complicada y difícil?

- 1. Tensión
- 2. Pena
- 3. Estado de ánimo neutral

4. ¿Qué estado de ánimo sería útil sentir cuando tratamos de entender qué causó una pelea entre tres niños? Cada niño cuenta una historia diferente sobre cómo empezó la pelea. Averiguar qué ocurrió requiere atender a los detalles de las historias y evaluar los hechos.

- 1. Felicidad
- 2. Sorpresa
- 3. Tristeza

5. ¿Qué estado de ánimo sería útil que sintiera un médico cuando selecciona un tratamiento para un paciente con un tumor cancerígeno? El doctor debe aplicar varios procedimientos eficaces, pero conflictivos entre sí al tratar el tumor.

1. Felicidad
2. Estado de ánimo neutral
3. Enojo y desafío

## Sección C

**Instrucciones:** Seleccione la que, según su opinión, sea la mejor alternativa en cada uno de los siguientes enunciados y márkela en la hoja de respuestas.

1. Marisa se sentía cada vez más y más avergonzada, y comenzó a sentirse despreciable. Más tarde, se sintió \_\_\_\_\_.
  - a. abrumada
  - b. deprimida
  - c. avergonzada
  - d. cohibida
  - e. inquieta
2. Francisco se sentía contento cuando pensaba en su vida y cuanto más reflexionaba sobre las cosas buenas que había hecho y la alegría que había provocado en los demás, más \_\_\_\_\_ se sentía.
  - a. sorprendido
  - b. deprimido
  - c. aceptado
  - d. feliz
  - e. asombrado
3. Natalia nunca había estado tan sorprendida en su vida. Pero cuando se recuperó un poco de la conmoción por la pérdida y se dio cuenta de que podía beneficiarse de la situación si reflexionaba cuidadosamente, ella \_\_\_\_\_.
  - a. se sintió asombrada
  - b. se sintió confusa
  - c. negó la situación
  - d. se sintió expectante
  - e. se sintió pensativa

4. Nacho estaba triste por las noticias que había recibido de su familia y quería expresar su dolor más profundo. Cuando supo que no se lo habían contado de inmediato y que el problema era peor de lo que pensaba en un principio, sintió \_\_\_\_\_.
- a. enojo y sorpresa
  - b. tristeza y expectación
  - c. conmoción y pena
  - d. miedo y aversión
  - e. enojo y pesar
5. Rafa suele estar bastante contento en el trabajo y las cosas también le van bien en casa. Pensaba que tanto él como sus compañeros de trabajo recibían un buen sueldo y un trato justo. Hoy todo su equipo, incluido él, recibió un aumento de sueldo como parte de los ajustes salariales de la empresa. Rafa se sintió \_\_\_\_\_.
- a. sorprendido y conmocionado
  - b. tranquilo y calmado
  - c. satisfecho y eufórico
  - d. humillado y culpable
  - e. orgulloso y dominante
6. Gloria amaba a Javier, sentía que solo le pertenecía a ella. Empezó a verlo como alguien ideal para ella y que rozaba la perfección. Ella \_\_\_\_\_.
- a. lo respetaba
  - b. lo admiraba
  - c. lo envidiaba
  - d. lo adoraba
  - e. le tenía rencor
7. Tamara estaba disgustada porque un compañero de trabajo se atribuyó el mérito de un proyecto, y cuando volvió a hacerlo, se sintió \_\_\_\_\_.
- a. disgustada
  - b. enfadada
  - c. frustrada
  - d. sobresaltada
  - e. deprimida

8. Después de que le robaran el coche una vez, Carlos instaló una alarma en su nuevo coche. Cuando se lo robaron otra vez, primero se sintió conmocionado y sorprendido y luego sintió \_\_\_\_\_.
- a. asombro y estupefacción
  - b. impotencia, desesperación y enojo
  - c. enojo e indignación
  - d. celos y envidia
  - e. depresión y desprecio
9. Cuando Esteban descubrió que varios estudiantes estaban copiándose en los exámenes, pensó que eso estaba moralmente mal. Cuando se lo dijo al profesor, le contestó que él no podía hacer nada. Esteban pensó en llevar el problema ante el jefe de estudios del colegio porque se sentía \_\_\_\_\_ por lo que había ocurrido.
- a. inquieto
  - b. enfurecido
  - c. indignado
  - d. deprimido
  - e. entristecido
10. Marcos estaba disgustado porque un buen amigo había herido sus sentimientos. Marcos le dijo a su amigo cómo se había sentido y cuando su amigo le ofendió de nuevo, Marcos se sintió \_\_\_\_\_.
- a. disgustado
  - b. temeroso
  - c. muy enfadado
  - d. preocupado
  - e. enfurecido
11. Teresa estaba viendo la televisión para seguir la evolución de la gran tormenta que se estaba acercando a la costa en la que vivían sus padres. Conforme la tormenta se dirigía hacia la casa de sus padres se iba sintiendo ansiosa e impotente. En el último minuto, sin embargo, la tormenta cambió de dirección, quedando a salvo toda esa zona del litoral. Ella sintió \_\_\_\_\_.
- a. alivio y gratitud
  - b. sorpresa y conmoción
  - c. tensión y alivio
  - d. expectación y ansiedad
  - e. expectación y calma

- 12. Una mujer que se sentía segura de sí misma y aceptada por los demás, más tarde se sintió deprimida. ¿Qué ocurrió entre el primer sentimiento y el segundo?**
- a. Recibió un cumplido dirigido a otra persona.
  - b. Descubrió que su marido la estaba engañando.
  - c. Un amigo se puso enfermo.
  - d. Un paquete que había enviado a un amigo fue entregado a otra persona.
  - e. Estaba frustrada por el trabajo tan malo que había realizado en un proyecto.
- 13. Un niño que esperaba alegremente que llegara su fiesta de cumpleaños se sintió triste una vez transcurrida ésta. ¿Qué pudo ocurrirle para que cambiara de esa manera?**
- a. Un gamberro le insultó y él se defendió.
  - b. Dos amigos que esperaba que vinieran a la fiesta no lo hicieron.
  - c. Comió demasiado pastel.
  - d. Su madre le avergonzó delante de otros niños.
  - e. Su padre lo acusó de algo que no había hecho.
- 14. Una mujer de mediana edad se encontraba feliz y poco después se sintió rechazada. ¿Qué pudo ocurrirle para que cambiara de esa manera?**
- a. Su hijo tuvo un pequeño accidente en el trabajo.
  - b. Se dio cuenta que había herido los sentimientos de un buen amigo.
  - c. Su nuera llegó tarde a la cena familiar.
  - d. Su marido la criticó.
  - e. Perdió un libro importante para ella.
- 15. Un hombre se encontraba relajado y posteriormente sintió admiración. ¿Qué pudo ocurrirle para que cambiara de esa manera?**
- a. Mientras estaba relajado, resolvió un problema laboral importante.
  - b. Escuchó una historia sobre un deportista que había establecido un nuevo récord mundial.
  - c. Su amigo llamó para decirle que acababa de comprarse un coche deportivo a un buen precio.
  - d. Llegó un paquete con un regalo de su madre.
  - e. Su médico llamó para decirle que su revisión indicaba que gozaba de buena salud.
- 16. Los sentimientos de una mujer se transformaron de expectación en amor. ¿Qué pudo provocar ese cambio?**
- a. Realizó una donación y pensó en toda la gente a la que ayudaría.
  - b. Se compró un vestido que le favorecía mucho.
  - c. Leyó una revista sobre una estrella de cine que le resultaba muy atractiva.
  - d. Su madre la llamó para decirle que le iba a mandar un regalo de cumpleaños sorprendente.
  - e. Fue a una cita y descubrió que tenía muchas cosas en común con un hombre atractivo.

- 17. Un ejecutivo de una compañía estaba disgustado y más tarde se sintió ofendido. ¿Qué pudo ocurrirle?**
- a. Un subordinado no consiguió los objetivos de ventas establecidos para ese periodo.
  - b. Otro ejecutivo de la compañía, al que consideraba un incompetente, obtuvo un aumento de sueldo mayor.
  - c. Leyó un artículo sobre las personas que, en otra parte del mundo, viven en la pobreza y cómo una importante ONG se estaba enfrentando a muchos obstáculos en sus esfuerzos por ayudarles.
  - d. Su mujer estaba ayudando a sus hijos con los deberes.
  - e. Parecía que no caía bien a nadie.
- 18. Una mujer estaba enojada y seguidamente se sintió culpable. ¿Qué pudo ocurrirle?**
- a. Perdió el número de teléfono de un buen amigo.
  - b. No terminó un trabajo tan bien como esperaba, porque no había tenido el tiempo suficiente.
  - c. Expresó su enojo a una amiga y luego descubrió que su amiga no había hecho nada para herirla.
  - d. Perdió a una buena amiga.
  - e. Estaba enojada porque alguien cotilleaba sobre ella y luego descubrió que todos los demás hacían lo mismo.
- 19. Luis apreciaba a su amigo Pedro y poco después lo despreciaba. ¿Qué pudo ocurrirle?**
- a. Pedro le perdió un libro muy caro que le había prestado.
  - b. Pedro fue infiel a su propia mujer.
  - c. Pedro consiguió un aumento de sueldo que no merecía.
  - d. Pedro le dijo que se mudaba de ciudad.
  - e. Luis sintió que había herido a Pedro aunque, en parte, la culpa era de este último.
- 20. Una mujer amaba a una persona y luego se sintió segura. ¿Qué pudo ocurrirle?**
- a. Se dio cuenta de que la otra persona también la amaba.
  - b. Decidió no expresar sus sentimientos.
  - c. Su amor se desvaneció.
  - d. Le dijo a la otra persona que la amaba.
  - e. El amor que sentía le dio seguridad.

## Sección D

**Instrucciones:** Seleccione una opción en cada una de las acciones y márkela en la hoja de respuestas.

1. **María se levantó sintiéndose bastante bien. Había dormido estupendamente, se encontraba muy descansada y no tenía ningún tipo de inquietud o preocupación. ¿Cómo ayudaría cada una de estas acciones a mantener su estado de ánimo?**

**Acción 1: Se levantó y disfrutó del resto del día.**

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

**Acción 2: María disfrutó de ese sentimiento y decidió pensar y apreciar todas las cosas que le iban bien.**

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

**Acción 3: Decidió que era mejor ignorar el sentimiento porque de todos modos no duraría mucho.**

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

**Acción 4: Aprovechó ese sentimiento positivo para llamar a su madre, que había estado deprimida, e intentó animarla.**

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

2. **Andrés trabaja tan duro, incluso más, que uno de sus colegas. De hecho, por lo general sus ideas son mejores y obtiene resultados muy positivos para la compañía. Su colega hace un trabajo mediocre pero se implica en la política de la empresa de tal manera que progresa. Así, cuando el jefe de Andrés anunció que el premio al mérito anual sería para su colega, Andrés se enojó mucho. ¿En qué grado serían eficaces cada una de estas acciones para ayudar a Andrés a sentirse mejor?**

**Acción 1: Andrés se tomó un descanso y recapitó sobre las cosas buenas de su vida y su trabajo.**

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

**Acción 2: Hizo una lista de las características positivas y negativas de su colega.**

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

**Acción 3: Se sintió fatal por comportarse de esa manera y se dijo que no conseguiría nada enfadándose por algo que escapaba a su control.**

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

**Acción 4: Andrés decidió decirle a la gente que su colega había realizado un trabajo muy pobre y que, por tanto, no se merecía el premio. Reunió documentos e informes para demostrar su punto de vista y así fundamentar su palabra.**

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

3. Juana no sabía cuándo vencían sus facturas, cuántas más le llegarían en breve ni si podría pagarlas. Además, su coche empezó a hacer unos ruidos extraños y el mecánico le dijo que le iba a costar tanto arreglarlo que no merecía la pena. Ahora no puede quedarse dormida con facilidad, se despierta varias veces durante la noche y está preocupada todo el tiempo. ¿En qué grado serían eficaces cada una de las siguientes acciones para reducir su preocupación?

Acción 1: Juana intentó calcular cuánto debía y cuándo pagarlo.

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

Acción 2: Juana aprendió técnicas de relajación profunda para calmarse.

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

Acción 3: Juana consiguió el nombre de un contable para que le ayudase a aprender cómo manejar sus finanzas.

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

Acción 4: Decidió buscar un trabajo en el que le pagaran más dinero.

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

4. A Eduardo nada le va bien. No hay muchas cosas en su vida que le diviertan o le hagan disfrutar. Durante el próximo año, ¿en qué grado serían eficaces cada una de las siguientes acciones para hacer que Eduardo se sintiese mejor?

Acción 1: Eduardo llamó a unos amigos con los que no hablaba desde hacía tiempo e hizo planes para visitarlos.

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

Acción 2: Empezó a comer mejor, a acostarse más temprano y a hacer más ejercicio.

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

Acción 3: Eduardo notaba que deprimía a la gente y decidió estar solo hasta que entendiera lo que le estaba sucediendo. Sentía que necesitaba tiempo para estar consigo mismo.

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

Acción 4: Se dio cuenta de que relajarse delante de la TV por la noche, con una o dos cervezas, le ayudaba a sentirse mejor.

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

5. Mientras Roberto conducía a casa desde el trabajo se le cruzó un camión enorme. No tuvo tiempo ni para tocar el claxon. Roberto rápidamente giró a la derecha para evitar el choque. Estaba furioso. ¿En qué grado serían eficaces cada una de las siguientes acciones para manejar su enojo?

**Acción 1: Roberto se vengó del camionero atravesándose en su camino unos cuantos kilómetros después.**

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

**Acción 2: Roberto aceptó que esas cosas ocurren y condujo hacia su casa.**

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

**Acción 3: Gritó tanto como pudo, maldiciendo e insultando al camionero.**

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

**Acción 4: Juró que nunca volvería a conducir por esa autovía.**

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

## Sección E

1.



**Instrucciones:** Observe la imagen e indique en qué grado expresa los sentimientos que aparecen a continuación.

(Por favor, seleccione una opción para cada emoción y márquela en la hoja de respuestas).

	1	2	3	4	5
1. Felicidad					
2. Tristeza					
3. Miedo					
4. Enojo					
5. Asco					

# MSCEIT

2.

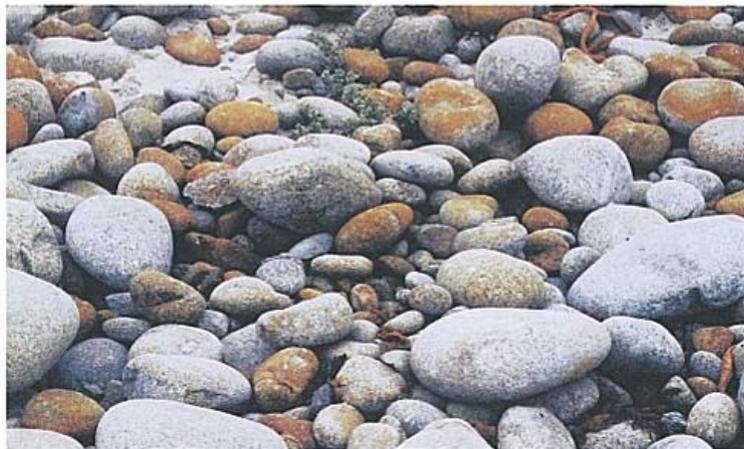


**Instrucciones:** Observe la imagen e indique en qué grado expresa los sentimientos que aparecen a continuación.

(Por favor, seleccione una opción para cada emoción y márquela en la hoja de respuestas).

	1	2	3	4	5
1. Tristeza					
2. Enojo					
3. Sorpresa					
4. Asco					
5. Entusiasmo					

3.



**Instrucciones:** Observe la imagen e indique en qué grado expresa los sentimientos que aparecen a continuación.

*(Por favor, seleccione una opción para cada emoción y márkela en la hoja de respuestas).*

	1	2	3	4	5
1. Felicidad					
2. Miedo					
3. Enojo					
4. Sorpresa					
5. Asco					

4.

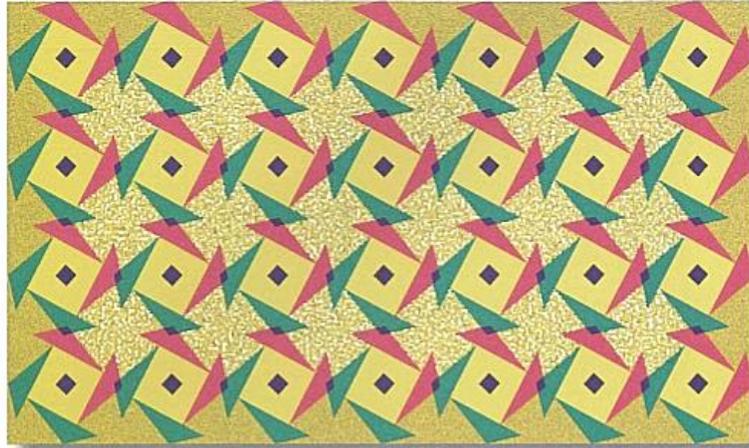


**Instrucciones:** Observe la imagen e indique en qué grado expresa los sentimientos que aparecen a continuación.

(Por favor, seleccione una opción para cada emoción y márquela en la hoja de respuestas).

	1	2	3	4	5
1. Tristeza					
2. Miedo					
3. Enojo					
4. Sorpresa					
5. Asco					

5.

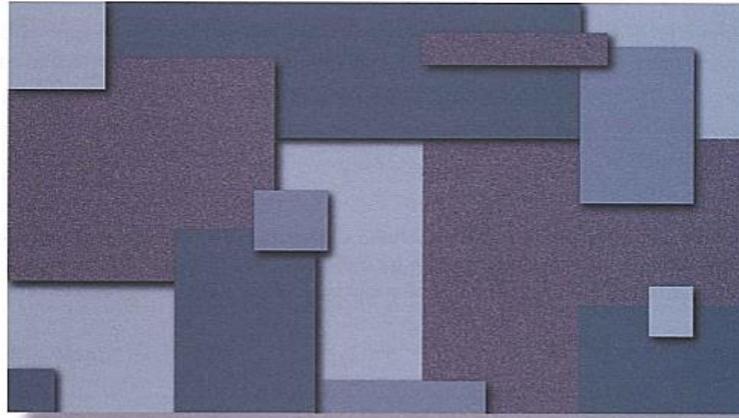


**Instrucciones:** Observe la imagen e indique en qué grado expresa los sentimientos que aparecen a continuación.

*(Por favor, seleccione una opción para cada emoción y márkela en la hoja de respuestas).*

	1	2	3	4	5
1. Felicidad					
2. Tristeza					
3. Miedo					
4. Enojo					
5. Asco					

6.



**Instrucciones:** Observe la imagen e indique en qué grado expresa los sentimientos que aparecen a continuación.

*(Por favor, seleccione una opción para cada emoción y márkela en la hoja de respuestas).*

	1	2	3	4	5
1. Felicidad					
2. Tristeza					
3. Enojo					
4. Sorpresa					
5. Asco					

## Sección F

**Instrucciones:** En cada uno de los siguientes enunciados se le pide que se imagine sintiéndose de una manera determinada. Conteste lo mejor que pueda, incluso si no es capaz de imaginar ese sentimiento. Responda en la hoja de respuestas de acuerdo a la siguiente escala:

Nada parecido					Muy parecido
1	2	3	4	5	

1. Imagine que se siente culpable porque olvidó visitar a un buen amigo que tiene una enfermedad grave. Al mediodía se da cuenta de que ha olvidado por completo ir a verlo al hospital. ¿En qué grado ese sentimiento de culpabilidad se parece a cada uno de los siguientes términos?

1. Frío
2. Azul
3. Dulce

2. Imagínese que se siente contento en un día maravilloso y le va todo muy bien en el trabajo y con su familia. ¿En qué grado ese sentimiento de satisfacción se parece a cada una de las siguientes sensaciones?

1. Cálido
2. Púrpura
3. Salado

3. Imagine que se está sintiendo frío, lento y afilado. ¿En qué grado ese sentimiento se parece a cada uno de los siguientes términos?

1. Desafiado
2. Aislado
3. Sorprendido

4. Imagine que se siente intenso, grande, delicado y verde brillante. ¿En qué grado ese sentimiento se parece a cada uno de los siguientes términos?

1. Entusiasmado
2. Celoso
3. Asustado

5. Imagine que se siente cerrado, oscuro y paralizado. ¿En qué grado ese sentimiento se parece a cada uno de los siguientes términos?

1. Triste
2. Contento
3. Calmado

## Sección G

**Instrucciones:** Seleccione la mejor alternativa en cada uno de los siguientes enunciados. Márquela en la hoja de respuestas.

1. **Un sentimiento de preocupación es la combinación de emociones de \_\_\_\_\_.**
  - a. amor, ansiedad, sorpresa y enojo
  - b. sorpresa, orgullo, enojo y miedo
  - c. aceptación, ansiedad, miedo y expectación
  - d. miedo, alegría, sorpresa y vergüenza
  - e. ansiedad, cuidado y expectación
2. **Otra palabra para «esperar sistemáticamente el placer» es \_\_\_\_\_.**
  - a. optimismo
  - b. felicidad
  - c. satisfacción
  - d. alegría
  - e. sorpresa
3. **Aceptación, alegría y afecto se combinan con frecuencia para formar \_\_\_\_\_.**
  - a. amor
  - b. asombro
  - c. expectación
  - d. satisfacción
  - e. aceptación
4. **Combinar los sentimientos de asco y enojo da como resultado \_\_\_\_\_.**
  - a. culpa
  - b. rabia
  - c. vergüenza
  - d. odio
  - e. desprecio
5. **Una sorpresa triste lleva a \_\_\_\_\_.**
  - a. la desilusión
  - b. el asombro
  - c. el enojo
  - d. el miedo
  - e. el arrepentimiento
6. **Tristeza, culpa y arrepentimiento se combinan para formar \_\_\_\_\_.**
  - a. dolor
  - b. enfado
  - c. depresión
  - d. remordimiento
  - e. miseria

7. **Relajación, seguridad y serenidad son parte de \_\_\_\_\_.**
  - a. el amor
  - b. la fatiga
  - c. la expectación
  - d. la calma
  - e. la anticipación
8. **Miedo, alegría, sorpresa y vergüenza son parte de \_\_\_\_\_.**
  - a. el aprecio
  - b. el sobrecogimiento
  - c. la perplejidad
  - d. el respeto
  - e. la comprensión
9. **Vergüenza, sorpresa y bochorno están combinados en el sentimiento de \_\_\_\_\_.**
  - a. celos
  - b. tristeza
  - c. culpa
  - d. envidia
  - e. humillación
10. **Admiración, amor y ansiedad son parte de \_\_\_\_\_.**
  - a. los celos
  - b. la tristeza
  - c. la maldad
  - d. el orgullo
  - e. la preocupación
11. **Alegría, entusiasmo e incertidumbre son parte del sentimiento de \_\_\_\_\_.**
  - a. vivacidad
  - b. expectación
  - c. ansiedad
  - d. calma
  - e. serenidad
12. **Tristeza y satisfacción son a veces parte del sentimiento de \_\_\_\_\_.**
  - a. nostalgia
  - b. ansiedad
  - c. expectación
  - d. depresión
  - e. desprecio

## Sección H

**Instrucciones:** Seleccione el grado de eficacia de cada una de las siguientes respuestas y marque la opción escogida en la hoja de respuestas.

1. El año pasado Juan hizo un buen amigo en el trabajo. Hoy, ese amigo le ha sorprendido por completo al decirle que había aceptado un trabajo en otra compañía y que se mudaría de esa zona. No le había dicho nada a Juan de que estuviera buscando otros trabajos. ¿En qué grado sería efectivo para Juan, con la finalidad de mantener la amistad, responder de la siguiente manera?

**Respuesta 1:** Se sintió feliz por su amigo y le dijo que estaba muy contento de que consiguiera otro nuevo trabajo. A partir de ahora, Juan se aseguraría de que mantuvieran el contacto.

a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

**Respuesta 2:** Juan se sintió triste porque su amigo iba a marcharse, consideraba que lo que había ocurrido era una muestra de que no le importaba a su amigo. Después de todo, su amigo no le había comentado que estuviera buscando otro empleo. Ya que se marcharía de todos modos, Juan no le dijo nada y empezó a buscar nuevos amigos en el trabajo.

a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

**Respuesta 3:** Juan estaba muy enojado porque su amigo no le había dicho nada y mostró su desaprobarción ignorándolo hasta que le diera una explicación. Juan pensó que si no le decía nada, eso confirmaría su opinión de que no valía la pena hablar con él.

a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

2. La profesora de Raúl acaba de llamar a sus padres para decirles que va muy mal en el colegio. La profesora les dice que su hijo no pone atención, es problemático y no puede estarse quieto. Esta profesora en particular no se maneja muy bien con los chicos inquietos y los padres de Raúl se preguntan qué está pasando realmente. Más tarde, la profesora les dice que su hijo volverá a repetir curso a menos que mejore. Los padres se sienten muy enojados. ¿En qué grado será útil para su hijo cada una de estas reacciones?

**Respuesta 1:** Los padres le dijeron a la profesora que eso supone una gran conmoción para ellos y que era la primera vez que escuchaban que existiese ese problema. Piden reunirse con la profesora y solicitan que el director también asista a la reunión.

a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

**Respuesta 2:** Los padres le dijeron a la profesora que si ella continuaba amenazando con que su hijo repitiera el curso, llevarían este problema al director. Le dijeron: «Si nuestro hijo repite, diremos que usted es personalmente la responsable. Usted es la profesora y su trabajo es enseñar, no echarle la culpa a los alumnos».

a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

**Respuesta 3:** Los padres de Raúl le colgaron el teléfono a la profesora y llamaron al director. Se quejaron de las amenazas de la profesora y solicitaron que su hijo fuera trasladado a una clase diferente.

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

3. A Lisa le va todo bien. Mientras los demás han recibido críticas por su trabajo, Lisa ha conseguido un ascenso y un aumento de sueldo bastante bueno. Sus hijos están muy contentos y van muy bien en el colegio, su matrimonio es estable y muy feliz. Lisa empieza a sentirse muy orgullosa de sí misma y siente la tentación de presumir sobre su vida ante sus amigos. ¿En qué medida serían eficaces cada una de las siguientes respuestas para mantener sus relaciones?

**Respuesta 1:** Puesto que todo va tan bien es bueno sentirse orgullosa. Pero Lisa también se dio cuenta de que algunas personas ven esto como una actitud arrogante o pueden sentirse celosas y por tanto sólo expresó sus sentimientos a amigos muy cercanos.

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

**Respuesta 2:** Lisa pensó en todas las cosas que podrían ir mal en el futuro, así tendría una visión más completa de su vida. Comprendió que los sentimientos positivos no duran siempre.

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

**Respuesta 3:** Esa noche Lisa compartió sus sentimientos con su marido. Poco después, decidió que la familia debería pasar más tiempo junta los fines de semana y hacer más actividades familiares para estar unidos.

- a. Muy ineficaz      b. Algo ineficaz      c. Ni eficaz, ni ineficaz      d. Algo eficaz      e. Muy eficaz

## Fin de la prueba

*Compruebe que ha respondido a todas las preguntas en la hoja de respuestas.*

# MSCEIT

Apellidos y nombre

Centro

Sexo  V  M Edad  /  /

CONTESTE SIEMPRE EN ESTA HOJA DE RESPUESTAS RODEANDO CON UN CÍRCULO LA OPCIÓN ELEGIDA.

## Sección A

- 1 

1. Felicidad	1	2	3	4	5
2. Miedo	1	2	3	4	5
3. Sorpresa	1	2	3	4	5
4. Asco	1	2	3	4	5
5. Entusiasmo	1	2	3	4	5
- 2 

1. Felicidad	1	2	3	4	5
2. Tristeza	1	2	3	4	5
3. Miedo	1	2	3	4	5
4. Sorpresa	1	2	3	4	5
5. Entusiasmo	1	2	3	4	5
- 3 

1. Felicidad	1	2	3	4	5
2. Tristeza	1	2	3	4	5
3. Miedo	1	2	3	4	5
4. Sorpresa	1	2	3	4	5
5. Entusiasmo	1	2	3	4	5
- 4 

1. Felicidad	1	2	3	4	5
2. Tristeza	1	2	3	4	5
3. Miedo	1	2	3	4	5
4. Enojo	1	2	3	4	5
5. Asco	1	2	3	4	5

## Sección C

- |     |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|
| 1.  | a | b | c | d | e |
| 2.  | a | b | c | d | e |
| 3.  | a | b | c | d | e |
| 4.  | a | b | c | d | e |
| 5.  | a | b | c | d | e |
| 6.  | a | b | c | d | e |
| 7.  | a | b | c | d | e |
| 8.  | a | b | c | d | e |
| 9.  | a | b | c | d | e |
| 10. | a | b | c | d | e |
| 11. | a | b | c | d | e |
| 12. | a | b | c | d | e |
| 13. | a | b | c | d | e |
| 14. | a | b | c | d | e |
| 15. | a | b | c | d | e |
| 16. | a | b | c | d | e |
| 17. | a | b | c | d | e |
| 18. | a | b | c | d | e |
| 19. | a | b | c | d | e |
| 20. | a | b | c | d | e |

## Sección B

- 1 

1. Fastidio	1	2	3	4	5
2. Aburrimiento	1	2	3	4	5
3. Alegría	1	2	3	4	5
- 2 

1. Enojo	1	2	3	4	5
2. Entusiasmo	1	2	3	4	5
3. Frustración	1	2	3	4	5
- 3 

1. Tensión	1	2	3	4	5
2. Pena	1	2	3	4	5
3. Ánimo neutral	1	2	3	4	5
- 4 

1. Felicidad	1	2	3	4	5
2. Sorpresa	1	2	3	4	5
3. Tristeza	1	2	3	4	5
- 5 

1. Felicidad	1	2	3	4	5
2. Ánimo neutral	1	2	3	4	5
3. Enojo y desafío	1	2	3	4	5

## Sección D

- 1 

Acción 1.	a	b	c	d	e
Acción 2.	a	b	c	d	e
Acción 3.	a	b	c	d	e
Acción 4.	a	b	c	d	e
- 2 

Acción 1.	a	b	c	d	e
Acción 2.	a	b	c	d	e
Acción 3.	a	b	c	d	e
Acción 4.	a	b	c	d	e
- 3 

Acción 1.	a	b	c	d	e
Acción 2.	a	b	c	d	e
Acción 3.	a	b	c	d	e
Acción 4.	a	b	c	d	e
- 4 

Acción 1.	a	b	c	d	e
Acción 2.	a	b	c	d	e
Acción 3.	a	b	c	d	e
Acción 4.	a	b	c	d	e
- 5 

Acción 1.	a	b	c	d	e
Acción 2.	a	b	c	d	e
Acción 3.	a	b	c	d	e
Acción 4.	a	b	c	d	e

### Sección E

**1**



1. Felicidad	1	2	3	4	5
2. Tristeza	1	2	3	4	5
3. Miedo	1	2	3	4	5
4. Enojo	1	2	3	4	5
5. Asco	1	2	3	4	5

**2**



1. Tristeza	1	2	3	4	5
2. Enojo	1	2	3	4	5
3. Sorpresa	1	2	3	4	5
4. Asco	1	2	3	4	5
5. Entusiasmo	1	2	3	4	5

**3**



1. Felicidad	1	2	3	4	5
2. Miedo	1	2	3	4	5
3. Enojo	1	2	3	4	5
4. Sorpresa	1	2	3	4	5
5. Asco	1	2	3	4	5

**4**



1. Tristeza	1	2	3	4	5
2. Miedo	1	2	3	4	5
3. Enojo	1	2	3	4	5
4. Sorpresa	1	2	3	4	5
5. Asco	1	2	3	4	5

**5**



1. Felicidad	1	2	3	4	5
2. Tristeza	1	2	3	4	5
3. Miedo	1	2	3	4	5
4. Enojo	1	2	3	4	5
5. Asco	1	2	3	4	5

**6**



1. Felicidad	1	2	3	4	5
2. Tristeza	1	2	3	4	5
3. Enojo	1	2	3	4	5
4. Sorpresa	1	2	3	4	5
5. Asco	1	2	3	4	5

### Sección F

**1**

1. Frio	1	2	3	4	5
2. Azul	1	2	3	4	5
3. Dulce	1	2	3	4	5

**2**

1. Cálido	1	2	3	4	5
2. Púrpura	1	2	3	4	5
3. Salado	1	2	3	4	5

**3**

1. Desafiado	1	2	3	4	5
2. Aislado	1	2	3	4	5
3. Sorprendido	1	2	3	4	5

**4**

1. Entusiasmado	1	2	3	4	5
2. Celoso	1	2	3	4	5
3. Asustado	1	2	3	4	5

**5**

1. Triste	1	2	3	4	5
2. Contento	1	2	3	4	5
3. Calmado	1	2	3	4	5

### Sección G

1.	a	b	c	d	e
2.	a	b	c	d	e
3.	a	b	c	d	e
4.	a	b	c	d	e
5.	a	b	c	d	e
6.	a	b	c	d	e
7.	a	b	c	d	e
8.	a	b	c	d	e
9.	a	b	c	d	e
10.	a	b	c	d	e
11.	a	b	c	d	e
12.	a	b	c	d	e

### Sección H

**1**

Respuesta 1.	a	b	c	d	e
Respuesta 2.	a	b	c	d	e
Respuesta 3.	a	b	c	d	e

**2**

Respuesta 1.	a	b	c	d	e
Respuesta 2.	a	b	c	d	e
Respuesta 3.	a	b	c	d	e

**3**

Respuesta 1.	a	b	c	d	e
Respuesta 2.	a	b	c	d	e
Respuesta 3.	a	b	c	d	e



Copyright © 2009 by TEA Ediciones, S.A.U. Adaptado y publicado con permiso de Multi-Health Systems Inc. Printed in Spain. Impreso en España.

**ANEXO 2. Informe de validación de instrumentos.**  
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA  
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR AL GRADO DE  
LICENCIATURA



**INFORME DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE  
DATOS  
DEL PROYECTO DE INVESTIGACION SOBRE:**

DISEÑO Y APLICACIÓN DEL PROGRAMA BASADO EN EL MODELO DE  
HABILIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL  
AUTOCUIDADO PSICOLÓGICO DE LOS EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN  
SUPERIOR DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL  
(ISRI), EN EL PERIODO DE FEBRERO A OCTUBRE DEL AÑO 2018.

**PRESENTADO POR:**

GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, KARLA VANESSA	GH11032
GONZÁLEZ PORTILLO, SANDRA PATRICIA.	GM10006
PONCE RIVERA, TITO ELÍAS.	PR12035

**DOCENTE DIRECTOR:**

MSC.. BARTOLO ATILIO CASTELLANOS ARIAS

**CIUDAD UNIVERSITARIA, MIERCOLES 02 DE MAYO DEL 2018.**

## **REPORTE DE VALIDACION DE INSTRUMENTO.**

Para realizar la investigación sobre: Diseño y aplicación de un programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional y su influencia en el autocuidado psicológico de los empleados de la administración superior del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI). Se diseñó (**adaptó**) un instrumentos de recolección de datos:

A-) Cuestionario de Autocuidado Psicológico: Dirigido a los empleados de la Administración Superior del ISRI, con la finalidad de obtener información relacionada al Autocuidado psicológico, autocuidado emocional, autocuidado físico, autocuidado espiritual, el autocuidado al trabajar. El instrumento contiene su membrete formal, el espacio para los datos generales de los empleados, las indicaciones para su respectiva resolución y una determinada cantidad de ítems para evaluar cada una de las áreas antes descritas del Autocuidado.

Dicho (**adaptación del instrumento**) instrumento fue validado por cinco jueces durante el periodo comprendido entre el 13 y 22 de Abril de 2018, a partir del sistema de jueces propuesto por Lawshe (1975), obteniendo su validez y fiabilidad de contenido de los ítems de cada instrumento. En dicho sistema cada miembro del jurado responde, para cada uno de los ítems la siguiente escala:

Esencial

Útil pero no esencial

No esencial

De acuerdo con Lawshe, si más de la mitad de los miembros del jurado indica que un ítem es esencial, ese ítem tiene al menos alguna validez de contenido. Además al instrumento de validación se le agrego un apartado de observaciones con la finalidad de que cada juez o experto pudiese sugerir cualquier modificación a la estructura, redacción, y contenido que fuera pertinente.

Con base en la validación de contenido por medio de jueces del instrumento, no se identificaron mayores problemas en cuanto a la comprensión y asimilación del contenido de

los ítems de acuerdo a los expertos, por lo que el cuestionario recopila información de autocuidado en términos generales y específicamente de autocuidado psicológico.

Los resultados de la validación se resumen en el siguiente cuadro:

<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	<b>NO. DE VALIDACIONES</b>	<b>ITEMS MODIFICADOS</b>	<b>ARGUMENTOS</b>
Cuestionario de autocuidado psicológico.	5	Modificados: 1, 4, 6, 10, 14,32.  Eliminados: 0  Agregados: 0	Los expertos consideraron necesario modificar la redacción de los ítems en una adaptación al contexto salvadoreño en su terminología, y el contenido de los ítems hacia la investigación en desarrollo, con la finalidad de que cada área e ítems proporcione información que contribuya específicamente al presente tema de investigación:1, 4,6,10,14 y 32  Los expertos consideraron no eliminar ninguno de los ítems.  Los expertos consideraron que no era necesario incorporar nuevos ítems.

Nombres del Jurado Evaluador:

Licda. Flor de María Domínguez Méndez.

Lic. Kevin Alexander Maravilla Méndez

Lic. Víctor Manuel Villalta Aguilar

Lic. José Cristóbal Díaz Anaya

Lic. Oscar Saúl Portillo Guardado.

## CUESTIONARIO DE AUTOCUIDADO PSICOLOGICO. (Adaptación)

### Datos Generales:

**Iniciales:** \_\_\_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_ **Sexo:** \_\_\_\_\_

**Área en la que labora:** \_\_\_\_\_ **Tiempo laborado:** \_\_\_\_\_

**Fecha de aplicación:** \_\_\_\_\_

**Indicaciones:** Este cuestionario contiene una serie de actividades que las personas realizan en su modo de vivir. Su tarea consiste en leer atentamente cada frase y responder, marcando con un “x” el número en el espacio de la derecha que mejor lo describa de cada frase, tomando en consideración la valoración del siguiente cuadro.

5= Frecuentemente	4= Ocasionalmente	3= Raramente	2= Nunca	1= No me ha sucedido
----------------------	----------------------	-----------------	-------------	-------------------------

No.	ASPECTOS								2
<b>AUTOCUIDADO FÍSICO</b>									
1	Comes regularmente.								
2	Comes saludablemente.								
3	Haces ejercicio físico.								
4	Te haces chequeos médicos de manera regular.								
5	Obtienes atención médica cuando es necesario.								
6	Tomas licencia médica cuando estás enfermo(a).								
7	Te haces masajes y tratamientos corporales.								
8	Bailas, nadas, caminas, corres, juegas, etc.								
9	Incluyes la sexualidad como un tema relevante en tu vida.								
10	Duermes lo suficiente.								
11	Usas ropa que te gusta.								
12	Tomas vacaciones.								
13	Te alejas del computador y los teléfonos de vez en cuando.								
<b>AUTOCUIDADO EMOCIONAL</b>									
14	Pasas tiempo en la compañía de personas con quienes disfrutas compartir.								
15	Te mantienes en contacto con personas importantes en tu vida.								

16	Dices afirmaciones positivas y te haces elogios.					
17	Te quieres a ti mismo(a).					
18	Buscas actividades, objetivos, metas, personas, lugares y relaciones reconfortantes.					
19	Te permites llorar cuando lo necesitas.					
20	Encuentras cosas que te hacen reír.					
<b>AUTOCUIDADO PSICOLÓGICO</b>						
21	Dejas tiempo para reflexionar sobre tu vida.					
22	Si lo necesitas, tienes tu propio(a) consejero(a)/ psicólogo(a).					
23	Escribes en un diario de vida.					
24	Lees libros que no se relacionan con tus estudios o trabajo.					
25	Intentas probar haciendo cosas en las cuales no eres experto(a).					
26	Reconoces tus pensamientos, juicios, creencias, actitudes y sentimientos.					
27	Permites que los demás vean distintos aspectos de ti mismo(a).					
28	Comprometes tu inteligencia en nuevas áreas de interés.					
29	Te permites recibir de parte de otros.					
30	Eres curioso(a).					
31	Dices “no” a responsabilidades extras cuando es necesario.					
<b>AUTOCUIDADO ESPIRITUAL</b>						
32	Dejas tiempo para reflexionar.					
33	Pasas tiempo en la naturaleza.					
34	Permaneces abierto(a) a la inspiración.					
35	Tienes consciencia de los aspectos no materiales de la vida.					
36	A veces intentas no ser el experto que está a cargo.					
37	Permaneces abierto ante no saber o desconocer algo.					
38	Identificas lo que tiene sentido para ti.					
39	Meditas/ rezas/oras.					
40	Cantas.					
41	Tienes experiencias de asombro o inspiración.					
42	Contribuyes a causas sobre las cuales has leído o que sean inspiradoras para ti.					
<b>AUTOCUIDADO AL TRABAJAR</b>						

43	Tomas un descanso durante el día.					
44	Dejas tiempo para hablar con otros colegas.					
45	Estableces un tiempo determinado, con tranquilidad, para completar tus tareas o labores.					
46	Identificas proyectos excitantes y recompensantes para ti.					
47	Estableces límites a los usuarios, colegas y amigos.					
48	Arreglas un espacio cómodo de trabajo.					
49	Negocias tus necesidades laborales, plazos de entrega de proyectos, planes, etc.					
50	Tienes un grupo de apoyo de tu edad.					
	<b>EQUILIBRIO FAMILIAR Y LABORAL</b>					
51	Buscas conseguir equilibrio entre tu vida familiar y laboral.					
52	Buscas equilibrio en todas las áreas de tu vida: familiar, de relaciones interpersonales, de diversión y desarrollo personal, etc.					

**ANEXO 3.**  
**CUESTIONARIO DE AUTOCUIDADO PSICOLOGICO. (VALIDADO)**

**Datos Generales:**

**Iniciales:** \_\_\_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_ **Sexo:** \_\_\_\_\_

**Área en la que labora:** \_\_\_\_\_ **Tiempo laborado:** \_\_\_\_\_

**Fecha de aplicación:** \_\_\_\_\_

**Indicaciones:** Este cuestionario contiene una serie de actividades que las personas realizan en su modo de vivir. Su tarea consiste en leer atentamente cada frase y responder, marcando con un “x” el número en el espacio de la derecha que mejor lo describa de cada frase, tomando en consideración la valoración del siguiente cuadro.

5= Frecuentemente	4= Ocasionalmente	3= Raramente	2= Nunca	1= No me ha sucedido
----------------------	----------------------	-----------------	-------------	-------------------------

No.	ASPECTOS								
<b>AUTOCUIDADO FÍSICO</b>									
1	Comes regularmente en horarios fijos.								
2	Comes saludablemente.								
3	Haces ejercicio físico.								
4	Te haces chequeos médicos.								
5	Obtienes atención médica cuando es necesario.								
6	Tomas incapacidad médica cuando estás enfermo(a).								
7	Te haces masajes y tratamientos corporales.								
8	Bailas, nadas, caminas, corres, juegas, etc.								
9	Incluyes la sexualidad como un tema relevante en tu vida.								
10	Duermes el tiempo suficiente.								
11	Usas ropa que te gusta.								
12	Tomas vacaciones.								
13	Te alejas del computador y los teléfonos de vez en cuando.								
<b>AUTOCUIDADO EMOCIONAL</b>									
14	Pasas tiempo en compañía de personas con quienes disfrutas								

	compartir.					
15	Te mantienes en contacto con personas importantes en tu vida.					
16	Dices afirmaciones positivas y te haces elogios.					
17	Te quieres a ti mismo(a).					
18	Buscas actividades, objetivos, metas, personas, lugares y relaciones reconfortantes.					
19	Te permites llorar cuando lo necesitas.					
20	Encuentras cosas que te hacen reír.					
<b>AUTOCAUIDADO PSICOLÓGICO</b>						
21	Dejas tiempo para reflexionar sobre tu vida.					
22	Si lo necesitas, tienes tu propio(a) consejero(a)/ psicólogo(a).					
23	Escribes en un diario de vida.					
24	Lees libros que no se relacionan con tus estudios o trabajo.					
25	Intentas probar haciendo cosas en las cuales no eres experto(a).					
26	Reconoces tus pensamientos, juicios, creencias, actitudes y sentimientos.					
27	Permites que los demás vean distintos aspectos de ti mismo(a).					
28	Comprometes tu inteligencia en nuevas áreas de interés.					
29	Te permites recibir de parte de otros.					
30	Eres curioso(a).					
31	Dices “no” a responsabilidades extras cuando es necesario.					
<b>AUTOCAUIDADO ESPIRITUAL</b>						
32	Dejas tiempo para reflexionar.					
33	Pasas tiempo en la naturaleza.					
34	Permaneces abierto(a) a la inspiración.					
35	Tienes consciencia de los aspectos no materiales de la vida.					
36	A veces intentas no ser el experto que está a cargo.					
37	Permaneces abierto ante no saber o desconocer algo.					
38	Identificas lo que tiene sentido para ti.					
39	Meditas/ rezas/oras.					
40	Cantas.					
41	Tienes experiencias de asombro o inspiración.					
42	Contribuyes a causas sobre las cuales has leído o que sean					

	inspiradoras para ti.					
<b>AUTOCUIDADO AL TRABAJAR</b>						
43	Tomas un descanso durante el día.					
44	Tomas tiempo para hablar con otros colegas.					
45	Estableces un tiempo determinado, con tranquilidad, para completar tus tareas o labores.					
46	Identificas proyectos interesantes y recompensantes para ti.					
47	Estableces límites a los usuarios, colegas y amigos.					
48	Arreglas un espacio cómodo de trabajo.					
49	Negocias tus necesidades laborales, plazos de entrega de proyectos, planes, etc.					
50	Tienes un grupo de apoyo de tu edad.					
<b>EQUILIBRIO FAMILIAR Y LABORAL</b>						
51	Buscas conseguir equilibrio entre tu vida familiar y laboral.					
52	Buscas equilibrio en todas las áreas de tu vida: familiar, de relaciones interpersonales, de diversión y desarrollo personal, etc.					

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

Doy por revisado y manifiesto estar aprobando \_\_\_\_\_ o aprobando con observaciones X el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de Autocuidado Psicológico) para ser utilizado en la investigación denominada: **DISEÑO Y APLICACIÓN DEL PROGRAMA BASADO EN EL MODELO DE HABILIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL AUTOCUIDADO PSICOLÓGICO DE LOS EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN SUPERIOR DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL (ISRI).**

Datos generales del Juez evaluador:

Nombre: Oscar Saúl Portillo Guardado

Profesión: Licenciado en psicología

Firma:  Sello: 

San Salvador, a los 18 días del mes de abril del año 2018.

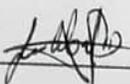
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

Doy por revisado y manifiesto estar aprobando \_\_\_\_\_ o aprobando con observaciones X el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de Autocuidado Psicológico) para ser utilizado en la investigación denominada: **DISEÑO Y APLICACIÓN DEL PROGRAMA BASADO EN EL MODELO DE HABILIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL AUTOCUIDADO PSICOLÓGICO DE LOS EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN SUPERIOR DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL (ISRI).**

Datos generales del Juez evaluador:

Nombre: José Cristóbal Díaz Anaya

Profesión: Lic. Psicología

Firma:  Sello: 

Lic. José Cristóbal Díaz Anaya LICENCIADO EN PSICOLOGÍA J.V.P.P. No. 6927
---

San Salvador, a los 18 días del mes de abril del año 2018.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

Doy por revisado y manifiesto estar aprobando \_\_\_\_\_ o aprobando con observaciones X el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de Autocuidado Psicológico) para ser utilizado en la investigación denominada: **DISEÑO Y APLICACIÓN DEL PROGRAMA BASADO EN EL MODELO DE HABILIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL AUTOCUIDADO PSICOLÓGICO DE LOS EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN SUPERIOR DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL (ISRI).**

Datos generales del Juez evaluador:

Nombre: Victor Manuel Villalta Aguilar.

Profesión: Licenciado en Psicología.

Firma:  Sello: 

San Salvador, a los 20 días del mes de abril del año 2018.

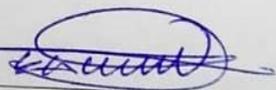
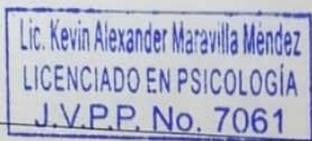
**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**

Doy por revisado y manifiesto estar aprobando \_\_\_\_\_ o aprobando con observaciones X el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de Autocuidado Psicológico) para ser utilizado en la investigación denominada: **DISEÑO Y APLICACIÓN DEL PROGRAMA BASADO EN EL MODELO DE HABILIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL AUTOCUIDADO PSICOLÓGICO DE LOS EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN SUPERIOR DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL (ISRI).**

Datos generales del Juez evaluador:

Nombre: Kevin Alexander Maravilla Méndez

Profesión: Licenciado en Psicología.

Firma:  Sello: 

San Salvador, a los 16 días del mes de Abril. del año 2018.

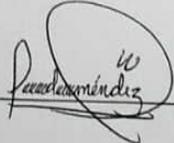
**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**

Doy por revisado y manifiesto estar aprobando \_\_\_\_\_ o aprobando con observaciones X el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de Autocuidado Psicológico) para ser utilizado en la investigación denominada: **DISEÑO Y APLICACIÓN DEL PROGRAMA BASADO EN EL MODELO DE HABILIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL AUTOCUIDADO PSICOLÓGICO DE LOS EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN SUPERIOR DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL (ISRI).**

Datos generales del Juez evaluador:

Nombre: Flor de María Domínguez Méndez.

Profesión: Licenciada en Psicología

Firma:  Sello: 

San Salvador, a los 20 días del mes de abril del año 2018.

## ANEXO 4. HOJA DE EVALUACIÓN



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA  
HOJA DE EVALUACION.



**Objetivo:** Registrar indicadores que manifiestan los participantes al momento de finalizar las jornadas, con el fin de obtener información referida a la manera que son expresadas las habilidades de la inteligencia emocional, y así conocer su influencia en el autocuidado psicológico de los empleados de la Administración Superior del ISRI.

### Datos generales

**Nombre:** \_\_\_\_\_ **Correlativo No.:** \_\_\_\_\_

**Indicación:** A continuación se le presentan una serie de aspectos relacionados a la jornada impartida. En la primera casilla coloque la fecha en la que ha recibido la jornada y posteriormente lea detenidamente cada uno de los mismos y marque con una “X”, en las opciones de la derecha la categoría que mejor lo describa. Tome en cuenta que no existen respuestas correctas ni mala, pero si se le solicita ser lo más objetivo posible.

Fecha	No.	PERCEPCIÓN EMOCIONAL	Mucho	Poco	Nada
	1	Soy consciente de mis propias emociones.			
	2	Puedo reconocer las distintas emociones en los demás.			
	3	Prestó atención a los estados de ánimo que sienten las otras personas.			
	4	Soy capaz de reconocer mis propios estados emocionales.			
	5	Reconozco las emociones positivas que se encuentran presente en mi persona y en los demás.			
	6	Soy capaz de reconocer las emociones negativas que se encuentran presente en mi persona y en los demás.			
<b>FACILITACIÓN EMOCIONAL</b>					
	7	Soy capaz de expresar de manera asertiva mis emociones.			

	8	Puedo cambiar con facilidad como me siento.			
	9	Se me facilita expresar mis emociones ante los demás.			
	10	Pude adaptarme con facilidad a las diferentes situaciones que se me presentaron.			
	11	Considero que durante la jornada mis pensamientos reflejaron mis sentimientos.			
	12	Soy capaz de motivarme a mí mismo/a.			
	13	Pensé en un momento determinado de una forma que me hizo sentir mal conmigo mismo/a.			
	14	Me considero capaz de dirigir y motivar al grupo.			
<b>COMPRESIÓN EMOCIONAL</b>					
	15	Considero que poseo un buen vocabulario emocional.			
	16	Puedo identificar porque sentí emociones positivas durante la jornada.			
	17	Puedo identificar porque sentí emociones negativas durante la jornada.			
	18	Considero que poseo la cualidad autodidacta sobre mi conocimiento emocional.			
	19	Soy capaz de explicar de manera acertada el comportamiento de los demás.			
	20	Ejecuto acciones que potencian emociones positivas.			
	21	Puedo reconocer la comunicación no verbal en otros.			
	22	Considero que presento comprensión y empatía con los demás.			
<b>REGULACIÓN EMOCIONAL</b>					
	23	Soy capaz de controlarme antes de actuar de manera impulsiva.			
	24	Permití durante la jornada que mis emociones me guiaran.			
	25	Puedo tomar decisiones asertivas en diferentes situaciones emocionales.			
	26	En un momento durante la jornada actué siguiendo mi intuición.			
	27	Suelo ofrecer consejos sensatos y bien fundamentados a los demás.			
	28	Puedo escuchar y retroalimentar de manera positiva a los demás.			
	29	Considero que poseo la capacidad para solucionar los conflictos y			

		mediar al grupo.			
ACTITUD GENERAL					
	30	Sentí tranquilidad durante la realización de las jornadas.			
	31	Sentí indiferencia durante la ejecución de las jornadas.			
	32	Me distraje con facilidad durante las jornadas.			
	33	Me aislé del grupo en algunos momentos de las jornadas.			
	34	Mi participación fue activa durante las jornadas.			

¡Gracias por su participación y colaboración a lo largo de las jornadas!

**¡HACIA LA LIBERTAD POR LA CULTURA!**

## ANEXO 5. CARTA DEL ISRI



Oficio Gerencia Administrativa 2018-03-14- 023

14 de marzo de 2018

**Lic. Wilber Alfredo Hernández**  
**Jefe del Departamento de Psicología**  
**Universidad de El Salvador**  
**Presente.**

En relación a su carta de fecha 02 de marzo, hago de su conocimiento que se autoriza para que estudiantes egresados de Licenciatura en Psicología, realicen su trabajo de investigación final (tesis) con empleados de la Administración Superior de este Instituto, en relación al tema "Diseño y aplicación del programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional y su influencia en el autocuidado psicológico".

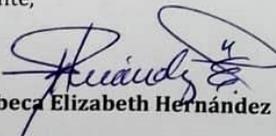
Este trabajo de acuerdo a lo expuesto en su carta, será desarrollado en el período comprendido de marzo a octubre de 2018, por los estudiantes:

Nombre del estudiante	Carnet No.
Karla Vanessa González Hernández	GH11032
Sandra Patricia González Portillo	GM10006
Tito Elías Ponce Rivera	PR12035

Para los efectos pertinentes deberán coordinarse con el Lic. Santiago Antonio Morales Ayala, Jefe del Departamento de Recursos Humanos del ISRI.

Atentamente,



  
**Licda. Rebeca Elizabeth Hernández**  
**Gerente**

c.c. Jefe del Departamento de Recursos Humanos- Coordinador de Sec. Vigilancia- Archivo.

Avenida Irazú No. 181, Colonia Costa Rica, San Salvador, El Salvador, C.A.  
Email: [webmaster@isri.gob.sv](mailto:webmaster@isri.gob.sv) Telefax: 2270-0247 Tel. 2521-8600

REHG/acs

## ANEXO 6. FOTOGRAFÍAS DE LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA

A continuación se presentan una serie de fotografías de lo que fue la aplicación del programa de intervención denominado "Empodérate de tus habilidades emocionales". En ellas se reflejan parte de las diversas actividades que se ejecutaron con el personal de la Administración Superior del ISRI a lo largo de las doce jornadas.







ANEXO 7

# PROGRAMA



**Programa de Inteligencia  
Emocional**

**“Empodérate de  
tus habilidades  
emocionales”**

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>5</b>
<b>ESTRUCTURA DEL PROGRAMA.....</b>	<b>6</b>
<b>CONCEPTOS BÁSICOS.....</b>	<b>7</b>
<b>INDICACIONES GENERALES.....</b>	<b>8</b>
<b>EVALUACION .....</b>	<b>9</b>
<b>PROGRAMA .....</b>	<b>10</b>
<b>JORNADA #1.....</b>	<b>11</b>
<b>RAMA 1.....</b>	<b>14</b>
<b>JORNADA # 2.....</b>	<b>15</b>
<b>JORNADA # 3.....</b>	<b>18</b>
<b>JORNADA # 4.....</b>	<b>21</b>
<b>RAMA 2.....</b>	<b>23</b>
<b>JORNADA # 5.....</b>	<b>24</b>
<b>JORNADA # 6.....</b>	<b>26</b>
<b>JORNADA # 7.....</b>	<b>29</b>
<b>RAMA 3.....</b>	<b>32</b>
<b>JORNADA # 8.....</b>	<b>33</b>
<b>JORNADA # 9.....</b>	<b>35</b>
<b>RAMA 4.....</b>	<b>37</b>
<b>JORNADA # 10.....</b>	<b>38</b>
<b>JORNADA # 11.....</b>	<b>40</b>
<b>JORNADA # 12.....</b>	<b>43</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>44</b>

## INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene información relacionada a un programa de intervención psicológico enfocado al contexto laboral, específicamente en una institución pública. En dicho informe el lector encontrará una justificación en donde se detalla: el ¿Por qué?, la importancia y el impacto de dicho programa, así como los objetivos que se pretenden alcanzar con la ejecución del mismo. Se detalla un apartado relacionado a toda la estructura del programa en donde se especifica: los destinatarios, es decir, la población a quienes va dirigido y las características de estos. Posteriormente se explica la duración de cada una de las sesiones y el tiempo que abarcara en términos generales la aplicación del programa, así como los recursos tanto materiales como humanos que son indispensable y sin los cuales no se puede prescindir.

Para una mayor comprensión sobre la base teórica en el que se fundamenta el programa, se detalla un apartado en donde se brinda información relacionada al modelo de habilidades de inteligencia emocional de Mayer y Salovey, luego se detallan las indicaciones en términos generales que se deben seguir al momento de implementarlo, así como la forma para su respectiva evaluación, a fin de establecer el método con el que se determinará la efectividad de las jornadas.

En un apartado en específico se detalla cada una de las jornadas en forma de plan operativo que se implementarán, cada plan incluye: objetivo general, nombre de las actividades a ejecutar, objetivos de las antes descritas, el procedimiento, los recursos tanto materiales como humanos que se usarán y el tiempo que abarca cada una de ellas. Para finalizar se detalla el apartado de anexos, en donde se encuentra todos aquellos elementos que contribuirán y facilitarán la ejecución del programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional de Mayer y Salovey.

## JUSTIFICACIÓN

**La Inteligencia Emocional es un tema con un potencial muy alto, pero lastimosamente no se ha aprovechado, esta tiene mucha importancia en la vida, pues ayuda a desarrollar habilidades tales como percibir, valorar y expresar emociones; acceder o generar sentimientos que faciliten pensamientos; comprender las emociones y el conocimiento emocional; y regular las emociones promoviendo el desarrollo emocional e intelectual.**

**Estas habilidades se pueden poner en práctica en todos los ámbitos en los que se desenvuelve el ser humano, ya que son factores influyentes en su madurez y bienestar personal, como también para el trato con los demás. Uno de estos ámbitos es el laboral, en donde la mayoría de personas adultas se desenvuelven y requieren poner en práctica dichas habilidades, para sentirse bien en su trabajo y mejorar su productividad.**

**Por tal motivo, se ha creado un programa basado en habilidades de la Inteligencia Emocional, especialmente dirigido a empleados de la Administración Superior del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), ya que se realizó un estudio para sondear sus niveles de Inteligencia Emocional; con este programa se pretende desarrollar dichas habilidades e influenciar positivamente sobre el autocuidado psicológico de los participantes (tema en el que también fueron evaluados) que implican acciones que van encaminadas a buscar el propio bienestar mental, mejorando así su calidad de vida.**

**Mediante el desarrollo de habilidades emocionales, los empleados podrían aprender a emplear diversas estrategias emocionales que contribuyan a mejorar sus niveles de autocuidado, con el fin de afrontar situaciones emocionalmente difíciles y lograr un equilibrio emocional que llevaría a aumentar los niveles de eficacia y armonía en sus puestos de trabajo.**

**Al intervenir las áreas en las que los empleados participantes de la evaluación puntuaron bajas, se ayudaría a disminuir las dificultades o problemas que muestran tanto en habilidades emocionales como en autocuidado psicológico y se ayudaría a detener problemas de índole psicológico en el futuro, ya que se le estaría dando una intervención adecuada y focalizada a las necesidades presentadas y así se podría lograr optimizar la calidad de vida que poseen los empleados participantes y mejorar el desempeño laboral dentro de la institución que laboran.**

## **OBJETIVOS**

### **General:**

- ✓ **Implementar un programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional con la finalidad de lograr un adecuado autocuidado psicológico en los empleados de la Administración Superior del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI).**

### **Específicos:**

- ✓ **Desarrollar competencias relacionadas a la rama de percepción emocional y facilitación emocional del modelo de habilidades de inteligencia emocional.**
- ✓ **Fortalecer competencias relacionadas a las ramas de comprensión emocional y manejo emocional del modelo de habilidades de I.E.**
- ✓ **Desarrollar y fortalecer competencias y habilidades de autocuidado psicológico en los empleados de la Administración Superior del ISRI.**

## **ESTRUCTURA DEL PROGRAMA**

### **A- Destinatarios y características**

Los beneficiarios serán los empleados y empleadas de la Administración Superior del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), que oscilan entre las edades de 25 a 60 años.

### **B-Tiempo de las sesiones**

Semanalmente se ejecutarán 2 sesiones en el horario de 1:30pm A 2:30pm, cada sesión tendrá una duración de 60 minutos.

### **C-Duración temporal del programa**

El tiempo estipulado que abarcará el programa será de 2 meses, de lunes a viernes tomando en consideración el horario de trabajo del departamento de la Administración Superior.

### **D-Recursos**

**Humanos:** Equipo de facilitadores y los empleados y empleadas de la Administración superior del ISRI.

**Materiales:** sala de capacitación, computadora, pantalla de proyección, cañón, bocinas, rompecabezas, páginas de papel bond de colores, tijeras, pega, tirro, etc.

## CONCEPTOS BÁSICOS.

### **A-) Modelo de habilidades de inteligencia emocional de Mayer y Salovey:**

**J. Mayer y P. Salovey (1997), plantean que la IE es una inteligencia genuina basada en el uso adaptativo de las emociones y su aplicación al pensamiento. Para ellos, las emociones ayudan a resolver problemas y facilitan la adaptación al medio. Proponen que la IE es un conjunto de habilidades cognitivas que son independientes de cualquier otro rasgo de personalidad, y está formada por cuatro niveles o ramas que son: Percepción emocional, facilitación emocional, Comprensión emocional, manejo emocional**

#### **Niveles o Ramas:**

- I. Percepción emocional: La capacidad de percibir las emociones en uno mismo y en los demás, así como en los objetos, el arte, las narraciones, la música y otros estímulos.**
- II. Facilitación emocional: La capacidad para generar, utilizar y sentir las emociones de la forma necesaria para comunicar los sentimientos o utilizarlos en otros procesos cognitivos.**
- III. Comprensión emocional: La capacidad para comprender la información emocional, como se combinan las emociones y cómo evolucionan a lo largo de las transiciones interpersonales y apreciar los significados emocionales.**
- IV. Manejo emocional: La capacidad de abrirse a los sentimientos y de modularlos en uno mismo y en los demás así como de proveer la comprensión personal y el crecimiento.**

### **B-) Autocuidado Psicológico.**

**Clímaco, Martínez y Martínez (2015) plantean que el autocuidado psicológico es el conjunto de acciones que el individuo realiza y dirige hacia sí mismo con el fin de preservar su bienestar mental optimizando de esta forma su salud integral.**

## INDICACIONES GENERALES

**Con la finalidad de lograr una mayor eficacia del programa, se brindan las siguientes indicaciones y recomendaciones al momento de su aplicación:**

- ✓ **Asistir puntualmente a todas las sesiones que se realizarán semanalmente en la sala de capacitaciones, en el horario que se establezca para las mismas.**
- ✓ **Prestar atención y seguir a detalle las indicaciones que brinden el equipo de facilitadores.**
- ✓ **Evitar el uso de aparatos electrónicos que pudiesen ser causa de distracción para los participantes como para los facilitadores.**
- ✓ **Cuidar y hacer buen uso de las instalaciones físicas de la sala de capacitación, así como de los equipos informáticos y recursos materiales.**
- ✓ **Mantener una participación activa en el desarrollo de las jornadas y poner en práctica, valores como el respeto y empatía en la ejecución de las mismas.**

## EVALUACION

El programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional, será evaluado a través de una prueba post tratamiento en el que se aplicará el test de Inteligencia Emocional Mayer-Salovey-Caruso, el cuestionario Psicológico así mismo se tomará en cuenta la hoja de evaluación, que cada participante responderá al cierre de todas las jornadas correspondientes a una Rama del modelo de habilidades.

Obtenidos los resultados de la fase post tratamiento de ambas pruebas se procederá a realizar un análisis con la información de los datos alcanzados en la etapa del pretratamiento y de esta forma se establecerá si se presentan cambios sustanciales en los participantes que formaron parte del programa. Así mismo se hará un análisis de los resultados a través del Método Estadístico de diferencias Medias con el apoyo de una herramienta tecnológica computarizada, específicamente el Paquete Estadístico para la Ciencias Sociales (SPSS), con la finalidad de comprobar la hipótesis planteada en la investigación.





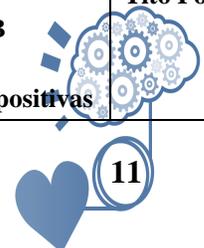
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA  
JORNADA #1



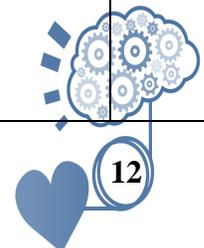
**PROGRAMA DEL MODELO DE HABILIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

**Objetivo General: Implementar un programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional con la finalidad de lograr un adecuado autocuidado psicológico en los empleados de la Administración Superior del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI).**

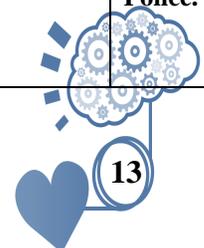
Temática: Modelo de habilidades de Inteligencia emocional		Componentes: Antecedentes, definición, importancia, beneficios de la IE en el contexto laboral.			
Actividad	Objetivo	Procedimiento Metodológico	Tiempo	Recursos	Responsable
Saludo	Dar la apertura oficial del programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional con los empleados de la Administración Superior del ISRI y crear un clima de confianza entre el equipo de facilitadores y los empleados, permitiendo una mayor participación en la sesión.	El facilitador/a dará la bienvenida a los participantes y hará la presentación oficial del equipo de facilitadores para posteriormente dar una breve introducción del programa del cual formaran parte a lo largo de las próximas once jornadas de desarrollo profesional.	3 Min.	Humanos: - Facilitadores - Usuarios  Materiales:  Laptop  Cañón	Sandra González
Actividad Rompe Hielo: “La danza de la	Propiciar un ambiente de confianza entre facilitadores y participantes, para que se inicie la jornada con	1. El facilitador solicitará al grupo que forme una “fila india” y que coloquen sus manos en los hombros de su compañero que tienen al frente. 2. El facilitador/a les enseñará una melodía a los participantes la cual dice de la siguiente manera: “Esta es la danza de la serpiente, que baja por los montes, en busca de su rabo... puedes ser parte de su cuerpo si estás aquí y ahora...está bien, está	7 Min.	Pantalla  USB  Diapositivas	Tito Ponce



serpiente”	actitud positiva y amena.	bien.” 3. la melodía antes descrita va acompañada por una serie de movimientos que el facilitador modelara a los participantes. Entre esos movimientos están: pasos a la derecha y otros a la izquierda, pasos hacia el frente como pasos hacia atrás.		Cd	
“El Museo de las emociones”	Exponer información bibliográfica relacionada a la Inteligencia Emocional (IE) a los participantes con la finalidad de que adquirieran conocimientos teóricos sobre la temática.	<p>1. El facilitador/a expresará a los participantes que visualicen la sala de capacitación como un museo el cual está constituido por cuatro estaciones. Cada una de las antes descrita expone un componente fundamental de la IE, posteriormente se pedirá al grupo que pase a la primera estación, donde estará un facilitador para orientarlos.</p> <p>2. Estación 1 (Antecedente y definición): el facilitador dará la bienvenida a la primera estación en donde pedirá al grupo que centre su atención en una serie de diapositivas que se le proyectara y que se les explicara de manera teórica. Finalizada la exposición se dará un breve espacio para que realicen las dudas u opiniones sobre lo expuesto.</p> <p>3. Estación 2. Proyección de un video: El facilitador pedirá a los participantes presten atención al video que se les proyectara el cual está relacionado a la IE. Luego se pedirá opiniones de manera voluntaria a los participantes sobre el contenido del video posteriormente el facilitador ampliara la información y finalizado lo antes expuesto se pedirá a los participantes que pasen a la tercera estación. (Ver anexo #1)</p> <p>4. Estación 3: el facilitador dará la bienvenida a la tercera estación y pedirá al grupo que observen una pared, la cual contendrá una determinada cantidad de globos inflados en cuyo interior está un papel con una determinada pregunta. Luego el facilitador entregara otro globo a un participante “X”, y pedirá que este lo pase al resto del grupo mientras se cuenta hasta 10. Finalizado este lapso de tiempo a la persona que le haya quedado el globo deberá pasar al frente y tomara otro globo el cual de manera creativa deberá explotar, tomar el papel y leer y responder a lo que se le solicita en el papelito, finalizada su participación, se volverá a proceder de la forma antes descrita de tal manera que todos los globos de la pared hayan sido explotados. Finalizada las participaciones el facilitador ampliara los conocimientos y pedirá al grupo que pase a la cuarta estación.</p> <p>5. Estación 4 (Importancia de la IE en las empresas). El facilitador dará la bienvenida a la última estación del museo y pedirá al grupo que hagan un círculo para poder realizar la actividad denominada : “ La marea” la cual consiste en lo siguiente: El grupo cada vez que escuche de parte del facilitador la palabra “ la</p>	35 Min.	Rompecabezas  Páginas de papel bond	*Vanessa González *Tito Ponce *Sandra González.



		<p>marea”, deberá de girar hacia la derecha, cuando escuchen la expresión “ sube la marea”, apoyados en sus pies se levantara (imitando un salto), cuando el facilitador diga “baja la marea”, los participantes deberán agacharse (al estilo de una sentadilla) pero cuando escuchen la frase “tempestad” todo el grupo deberá formar cuatro equipos . Formados los 4 equipos a cada uno se le entregara un rompecabezas el cual deberán de armar para posteriormente explicar el contenido del mismo. (Ver anexo #2)</p> <p>Finalizado lo antes expuesto el facilitador procederá a ampliar la información así como a aclarar posibles dudas que se vayan presentando.</p>			
<p>Actividad de retroalimentación/ evaluación de la jornada: “Mitos versus realidad”</p>	<p>Conocer y evaluar el aprendizaje significativo por parte de los participantes a lo largo del desarrollo de la presente jornada.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador solicitará al grupo que pase al centro del salón de capacitación en donde encontraran tres líneas en el piso debidamente identificadas.</li> <li>2. se solicitara a los participantes se formen en la línea que está en medio de las tres, tomando en cuenta la dirección de la misma</li> <li>3. A continuación se les solicitará que observen las diapositivas que se le proyectaran se debe mencionar que el facilitador dará lectura al contenido de cada diapositiva.</li> <li>4. Dado lectura a la primera diapositiva el facilitador preguntara ¿Es cierto o falso lo que acaba de leer (o escuchar) tomando en consideración los aspectos desarrollados en la presente jornada. (Ver anexo #3)</li> <li>5. El facilitador expresara que si consideran que la respuesta es cierta deberán dar unos pasos a la derecha y llegar a la línea que ahí se encuentra mientras que aquellos que consideren que es falso deberán dar pasos a lado izquierdo en donde encontraran una línea.</li> <li>7. El facilitador pedirá opiniones a ambos bandos del porque consideran que el contenido de la diapositiva es cierto o falso. Posteriormente el facilitador ampliara la información.</li> </ol>	<p>10 Min.</p>		<p>Sandra González</p>
<p>Despedida</p>	<p>Agradecer e invitar a los participantes a estar presentes en la próxima jornada.</p>	<p>El facilitador/a cerrará agradeciendo la participación de todos e invitándolos a formar parte de la siguiente jornada.</p>	<p>5 Min.</p>		<p>Tito Ponce.</p>



## **RAMA 1. PERCEPCIÓN, VALORACIÓN, Y EXPRESIÓN DE LAS EMOCIONES.**

De forma general, la rama más baja, hace referencia a la certeza con la que los individuos pueden identificar las emociones y el contenido emocional en ellos mismos y en otras personas. El ser humano también es capaz de expresar sentimientos adecuadamente y expresar necesidades alrededor de aquellos sentimientos, ya que los individuos emocionalmente inteligentes que conocen de cerca la expresión y la manifestación de la emoción también son sensibles a detectar las expresiones falsas o manipuladas (Mayer y Salovey, 1997).

Esta rama permite dentro del contexto laboral que los empleados desarrollen competencias de:

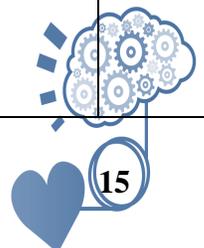
- a. Identificación de las emociones en los estados subjetivos propios;
- b. Identificación de las emociones en otras personas;
- c. Precisión en la expresión de emociones;
- d. Discriminación entre sentimientos y entre las expresiones.

JORNADA # 2

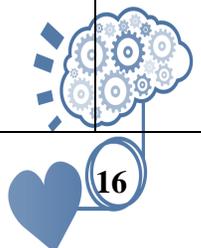
PROGRAMA DEL MODELO DE HABILIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Objetivo General: Ejecutar una jornada de desarrollo profesional que permita desarrollar competencias relacionadas a la rama de percepción emocional del modelo de inteligencia emocional de Mayer y Salovey.

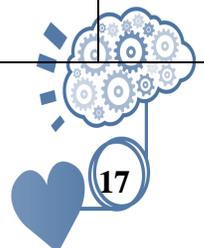
RAMA # 1: PERCEPCION EMOCIONAL			AREA DE INTERVENCION: IDENTIFICACION DE EMOCIONES		
Actividad	Objetivo	Procedimiento Metodológico	Tiempo	Recursos	Responsable
Saludo	Crear un clima de confianza entre los facilitadores y los empleados, permitiendo una mayor participación en la sesión.	El facilitador/a dará la bienvenida a los participantes y hará la presentación oficial del equipo de facilitadores para posteriormente dar una breve introducción del programa del cual formaran parte a lo largo de las próximas once jornadas de desarrollo profesional.	3 Min.	Humanos: Facilitadores Usuarios  Materiales  Páginas de papel bond	Vanessa González
Actividad Rompe Hielo: “El pato-el barco”	Propiciar un ambiente de confianza entre facilitadores y participantes, para que se inicie la jornada con actitud positiva y amena.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador solicitará al grupo que forme una “fila india” y que coloque sus manos en la cintura del participante que tengan al frente.</li> <li>2. El facilitador expresara que él narrara una historia en donde se hará mención de los siguientes personajes: papa pato, mama pata y patito.</li> <li>3. Conforme el facilitador vaya expresando la historia el grupo deberá prestar atención al momento en que escuchen las palabras antes descrita dado que, cada una de las misma implica un determinado movimiento.</li> <li>4. En cada ocasión que escuchen el término “papa pato”, deberán dar un paso derecho al frente. Cuando escuchen la palabra “mama pato”, deberán de dar un paso con el pie izquierdo pero cuando escuchen “patito” deberán de avanzar al frente si desordenar la fila.</li> <li>5. A continuación el facilitador expresara las siguientes indicaciones: <i>sin desarmar la “fila india”</i>. <i>Todo el grupo visualice que estamos a bordo de un barco y el capitán dice que forme equipos de 4, en ese momento se deberán de armar los grupos bajo ese criterio.</i></li> </ol>	7 Min.	Tijeras  Tirros  Lápiz  Lapiceros	Tito Ponce



		Así sucesivamente el facilitador mencionara diversos números para formar equipos. Antes de finalizar la actividad deberán haber quedado solo 4 equipos que estarán conformados dependiendo la cantidad de participantes que se hayan presentado y con estos grupos se trabajara a lo largo de toda la jornada.		
Desfile de mimos de emociones.	Desarrollar en los participantes competencias de la identificación de las emociones en otras personas, para que puedan llevar a cabo interacciones sociales más adaptativas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador distribuirá a los 4 equipos conformados en la primera actividad en distintos sectores de la sala de capacitación.</li> <li>2. A continuación a cada grupo se le brindara una bolsa en cuyo contenido habrá una cantidad de emogi de diversas emociones. (Ver anexo #4)</li> <li>3. Cada participante del grupo deberá de tomar un emogi tomando la precaución que el resto del grupo no logre ver la emoción que le correspondió.</li> <li>4. A continuación el facilitador expresara las siguientes consignas: “a cada uno de ustedes se les ha dado una emoción, en sus respectivos grupos de manera individual deberán de imitar a través de mimos dicha emoción mientras modelan (similar a una pasarela de moda) a sus compañeros como valor agregado deberán de apoyase en diversos gestos y hacerlo de la manera más creativa que puedan. Todo integrante del grupo deberá de modelar e imitar la emoción para con sus respectivos equipos.</li> <li>5. El resto del grupo mientras uno de sus integrantes modela deberán de identificar la emoción que ha dramatizado.</li> <li>6. El facilitador al finalizar la actividad, solicitara de manera voluntaria la opinión de varios participantes, sobre ¿cómo se sintieron con esa actividad?, ¿Qué aprendizaje pudiéramos destacar de ella? Etc.</li> <li>7. finalizadas las participaciones el facilitador hará una integración de todos los aportes y establecerá conclusiones en términos generales de las misma así mismo ampliara los conocimientos a través de información teórica correspondiente a la Rama del modelo que se está interviniendo de tal forma que se logre un aprendizaje significativo a través de la práctica.</li> </ol>	20 Min.	Sandra González
¿Quién Soy?	Desarrollar competencia en los participantes que les permitan percibir señales no verbales que reflejen el estado	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador solicitará que se integren a cada uno de sus grupos y se ubiquen en el sector que les corresponde dentro de las sala de capacitación.</li> <li>2. El facilitador entregará a cada grupo un paquete que contiene pedazos de papel que contengan emociones básicas y secundarias de diversos tamaños. Cada participante deberá tomar un pedazo de papel y pegarlo en su frente, deberá buscar una pareja con quien jugar, la cual hará la mímica de que emoción es, con gestos pero sin mencionar palabras, hasta que la persona adivine.</li> </ol>	15 Min.	Tito Ponce



	emocional en otros con la finalidad de que adquieran la habilidad de discriminación entre sentimientos y entre expresiones sinceras y no sinceras de estos.	3. todos los participantes tendrán que ir buscando diferentes parejas para que todos adivinen quienes son, y así puedan identificar de manera gestual las emociones en los demás.			
Actividad de retroalimentación/ evaluación de la jornada: “El mar”	Conocer y evaluar el aprendizaje significativo por parte de los participantes a lo largo del desarrollo de la presente jornada.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se solicitará a los participantes que pasen al centro de la sala de la sala de capacitación y que enfoquen su mirada en un determinado sector en donde estar pegado un mural de fondo Azul que imitará la figura del mar.</li> <li>2. A continuación se les entregará dos figuras de peces a cada participante. Una figura de un pez X y la otra de una piraña. (Ver anexo #5)</li> <li>3. Se les solicitará que en el pez, redacten los aprendizajes más significativos de la presente jornada así como aquellos aspectos que más le gustaron. Por otra parte en la figura de la piraña deberán de escribir las cosas que a su criterio se deben mejorar en próximas jornadas.</li> <li>4. El facilitador expresará que las figuras deben de pegarlas en el mural (Mar). Luego de pegadas todas las figuras el encargado de la actividad escogerá al azar una determinada cantidad de peces y dará lectura a las mismas y pedirá opiniones a los participantes de manera voluntaria.</li> <li>5. Se hará una breve retroalimentación de todo lo expuesto en la jornada.</li> </ol>	10 Min.		Vanessa González
Despedida	Agradecer e invitar a los participantes a estar presentes en la próxima jornada.	El facilitador/a cerrará agradeciendo la participación de todos e invitándolos a formar parte de la siguiente jornada.	5 Min.		Sandra González

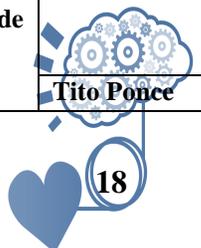


JORNADA # 3

PROGRAMA DEL MODELO DE HABILIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Objetivo General: Ejecutar una jornada de desarrollo profesional que permita desarrollar competencias relacionada a la rama de percepción emocional del modelo de inteligencia emocional de Mayer y Salovey.

RAMA # 1: PERCEPCION EMOCIONAL.		AREA DE INTERVENCION: DISTINCION ENTRE LAS EMOCIONES			
Actividad	Objetivo	Procedimiento Metodológico	Tiempo	Recursos	Responsable
Saludo	Crear un clima de confianza entre los facilitadores y los empleados, permitiendo una mayor participación en la sesión.	El facilitador/a brindará la bienvenida a los participantes, y posteriormente dará una breve introducción del tema a tratar en esa jornada.	3 Min.	Humanos: Facilitadores Usuarios  Materiales Globos	Tito Ponce
Actividad Rompe Hielo: “El Tic”	Propiciar un ambiente de confianza entre facilitadores y participantes, para que se inicie la jornada con actitud positiva y amena.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador brindará las indicaciones que todos los participantes deben formar un círculo.</li> <li>2. El facilitador enseñará a los participantes una melodía la cual dice de la siguiente manera: “Yo tengo un tic...Tic tic... y Yo he ido al doctor y me ha dicho que mueva (x, determinada parte del cuerpo).</li> <li>3. El facilitador/a dará la indicación de repetir y seguir los movimientos que el irá realizando, conforme se van entonando la canción.</li> <li>4. finalizada esta parte se dará un globo de diferente color, (7 colores) a cada participante, siempre manteniendo la formación del círculo y se pedirá que lo inflen, y que luego comiencen a pasar el globo, mientras se cuenta hasta 10. Finalizado este tiempo se pedirá que se junten los participantes que poseen los globos del mismo color y se les expresara que con dicho equipo trabajaran a lo largo de la jornada.</li> </ol>	7 Min.	Páginas de papel bond  Tijeras  Tirro  Páginas de colores  Pliegos de papel bond	Vanessa Gonzales
Emparej	Desarrollar en los/las		20 Min.		Tito Ponce



<p>ar emocion es</p>	<p>participantes competencias de identificación de las emociones en los estados subjetivos propios, para que puedan adquirir habilidades de percepción emocional</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador/a solicitará a cada grupo que se ubiquen en distintos espacios de la sala de capacitación en donde encontraran un mural con una serie de recuadros que contienen imágenes relacionadas a las diversas emociones.</li> <li>2. Ubicados los 4 grupos en el lugar que les corresponde, el facilitador expresará que el grupo deberá de armar parejas entre las distintitas emociones que posee cada recuadro. De manera individual cada participante pasara al frente del mural y escogerá dos recuadros, tratando la manera que estos coincidan Eje. La palabra “alegría” junto a una tarjeta de alegría, de esta forma todos los integrantes del grupo pasaran al frente del mural tratando de armar la mayor cantidad de parejas que le sean posible. (Ver anexo #6)</li> <li>3. finalizado el tiempo asignado para esta actividad el facilitador pedirá de manera voluntaria opiniones a los participantes en relación a la actividad desarrollada, así mismo escogerá a ciertos participantes y realizara determinadas preguntas que van enfocada a la temática que se está desarrollando ej. ¿Cuál es la diferencia entre alegría y tristeza?</li> <li>4. finalizada las diversas participaciones el facilitador ampliara la información de tal forma que el aprendizaje pueda ser más significativo.</li> </ol>		<p>Pliegos de papel de colores</p> <p>Lápiz Lapiceros</p>	
<p>“ Dilo con una Canción ”</p>	<p>Generar un espacio donde los participantes se eduquen emocionalmente para que puedan, percibir, comprender y expresar con precisión las emociones en diferentes situaciones y contextos que se presenten.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador solicitará a los participantes que se incorporen a los equipos con los que están trabajando.</li> <li>2. A cada grupo se le asignara una determinada cantidad de emociones. Con dichas emociones los equipos deberán crear una canción a la que deberán incorporar una danza coreográfica. (Ver anexo #7)</li> <li>3. Los equipos en un orden determinado pasaran al frente de todo el grupo a cantar la canción creada mientras bailan la danza creada por ellos mismo.</li> <li>4. finalizada la participación de un grupo el facilitador pedirá la opinión voluntaria de algunos de los integrantes de dicho equipo en relación a la actividad realizada, así mismo intervendrá con una retroalimentación teórica.</li> <li>5. Finalizada las 4 participaciones de los grupos se ampliara la información teórica sobre la Primera habilidad del modelo de habilidades de Mayer y Salovey, relacionando dicho contenido con las actividades desarrolladas.</li> </ol>	<p>15 Min.</p>		<p>Sandra González</p>
<p>Activida d de</p>	<p>Conocer y evaluar el aprendizaje</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador entregara a cada participante tres papелitos de distintos colores</li> </ol>	<p>10 Min.</p>		 <p>Vanessa</p>

<p>retroalimentación/ evaluación de la jornada: “El Semáforo”</p>	<p>significativo por parte de los participantes a lo largo del desarrollo de la presente jornada.</p>	<p>(Verde, amarillo y rojo).                  2. Se les explicara que cada color tiene un significado. En el verde deberán de escribir los aprendizajes que adquirieron así como aquellos que les gusto de la presente jornada. En el amarillo deberán de escribir aquellos aspectos que consideran que se deben mejorar para las próximas jornadas y en el rojo, redactaran aquellos aspectos que no les gustaron a lo largo del desarrollo de la capacitación.                  3. Finalizada la parte antes descrita se les pedirá que pasen a un determinado sector de la sala de capacitación donde encontraran un mural con la figura de un semáforo y es ahí donde colocaran los papelitos tomando en consideración los colores de los mismos.                  4. A continuación el facilitador tomara cierta cantidad de papelitos del semáforo y dará lectura a los mismo y pedirá opiniones al resto del grupo sobre dichos aportes así mismo el facilitador emitirá comentario con la finalidad de ampliar los conocimientos de tal forma que los mismos se vuelvan más significativos.</p>			<p>González</p>
<p>Despedida</p>	<p>Agradecer e invitar a los participantes a estar presentes en la próxima jornada.</p>	<p>El facilitador/a cerrará agradeciendo la participación de todos e invitándolos a formar parte de la siguiente jornada.</p>	<p>5 Min.</p>		<p>Tito Ponce</p>

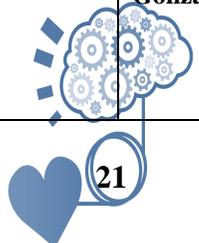


**JORNADA # 4**

**PROGRAMA DEL MODELO DE HABILIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

**Objetivo General:** Ejecutar una jornada de desarrollo profesional que permita desarrollar competencias relacionadas a la rama de percepción emocional del modelo de inteligencia emocional de Mayer y Salovey.

RAMA # 1: PERCEPCION EMOCIONAL		AREA DE INTERVENCION: EXPRESION DE LAS EMOCIONES ADECUADAS (Empatía)			
Actividad	Objetivo	Procedimiento Metodológico	Tiempo	Recursos	Responsable
Saludo	Crear un clima de confianza entre los facilitadores y los empleados, permitiendo una mayor participación en la sesión.	El facilitador/a dará la bienvenida a los participantes, y posteriormente dará una breve introducción del tema a tratar en esa jornada.	3 Min.	Humanos: -Facilitadores -Usuarios	Tito Ponce
Actividad Rompe Hielo: “La evolución de las emociones”	Propiciar un ambiente de confianza entre facilitadores y participantes, para que se inicie la jornada con actitud positiva y amena.	1. El facilitador expresara a los participantes 4 emociones (miedo, ira, tristeza y felicidad) 2. A cada emoción le corresponde un determinado movimiento corporal el cual el facilitador modelara a los participantes. Y una emoción le gana a otra, ej. la ira evoluciona a miedo 3. Posteriormente se solicitará que escoja a una pareja con quienes realizaran la práctica de la actividad la cual es muy similar a la denominada “piedra, papel o tijera” 4. Los ganadores de cada encuentro se enfrentaran a otros ganadores y	7 Min.	Materiales: Páginas de colores Papel crespón Corbatas de papel Bigotes de papel	Tito Ponce
“El barco”	Desarrollar competencias en los participantes que les permita hacer una discriminación entre sentimientos y entre las	1. Se formarán cuatro equipos de participantes, cada uno formará un barco. 2. Distribuidos los equipos se les entregará a cada participante el rol que tendrá que desempeñar dentro del barco, que se lo tendrán que pegar en un lugar visible. 3. El facilitador irá contando una historia en la que en un momento	20 Min.		Vanessa González



	expresiones sinceras y no sinceras de estos.	determinado los integrantes de cada barco tendrán que elegir a dos de sus tripulantes para que sean expulsados, para que el barco no se hunda, y deben dar las razones de porque deben salvarse, y las razones de porque expulsan a los que eligieron. 3. Posteriormente se hará un proceso de reflexión.			
“Hollywood”	<b>Desarrollar competencias en los participantes que les facilite la precisión en la expresión de emociones.</b>	1.El facilitador distribuirá al grupo en tres equipos 2. A cada equipo le brindara el guion de una historia. 3. Los equipos se deberán de organizar para poder dramatizar la escena teniendo en cuenta que todos deben de participar. 4. Se escogerá a ciertos personajes principales quienes estarán presente en todas las escenas de dramatización. 5. Se establecerá con los grupos el orden cronológico de la escenificación. 6. Se dará inicio a las dramatizaciones emulando la grabación de una película. 7. Se solicitará participaciones voluntarias sobre lo experimentado con las dramatizaciones. 8. El facilitador relacionará la actividad ejecutada con la teoría correspondiente en dicha rama.			
Actividad de retroalimentación/ evaluación de la jornada: “Lluvia de ideas”	Conocer y evaluar el aprendizaje significativo por parte de los participantes a lo largo del desarrollo de la presente jornada.	1. El facilitador solicitará de manera voluntaria la opinión de algunos participantes. 2. El facilitador hará una integración de todas las opiniones emitidas por los participantes y ampliara las mismas con información teórica relacionada a la rama.	10 Min.		Sandra González
Despedida	Agradecer e invitar a los participantes a estar presentes en la próxima jornada.	El facilitador/a cerrará agradeciendo la participación de todos e invitándolos a formar parte de la siguiente jornada.	5 Min.		Sandra González



## **RAMA 2. FACILITACIÓN EMOCIONAL.**

En esta rama se hace referencia al uso de las emociones como una parte de los procesos cognitivos, como podrían ser la creatividad y/o la resolución de problemas (Salovey, Mayer y Caruso, 2000). Así, se entiende que las emociones ayudan a dirigir nuestra atención hacia la información considerada relevante, hasta el punto de que determina tanto la manera en que procesamos la información como la forma de enfrentarnos a los problemas.

La importancia de intervenir dicha rama radica en el hecho que permitirá que los empleados desarrollen competencias relacionadas a:

- a. Redirección y priorización del pensamiento basado en los sentimientos;**
- b. Uso de las emociones para facilitar el juicio (toma de decisiones);**
- c. Capitalización de los sentimientos para tomar ventaja de las perspectivas que ofrecen.**
- d. Uso de los estados emocionales para facilitar la solución de problemas y la creatividad**

JORNADA # 5

PROGRAMA DEL MODELO DE HABILIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Objetivo General: Ejecutar una jornada de desarrollo profesional que permita desarrollar competencias relacionadas a la rama de facilitación emocional del modelo de inteligencia emocional de Mayer y Salovey.

RAMA # 2: FACILITACIÓN EMOCIONAL		AREA DE INTERVENCION: IDENTIFICACIÓN DE PENSAMIENTOS			
Actividad	Objetivo	Procedimiento Metodológico	Tiempo	Recursos	Responsable
Saludo	Crear un clima de confianza entre los facilitadores y los empleados, permitiendo una mayor participación en la sesión.	El facilitador/a dará la bienvenida a los participantes, y posteriormente dará una breve introducción del tema a tratar en esa jornada.	3 Min.	Humanos: Facilitadores Usuarios	Tito Ponce
Actividad Rompe Hielo: “El tren de la emoción”	Propiciar un ambiente de confianza entre facilitadores y participantes, para que se inicie la jornada con actitud positiva y amena.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se brindará la indicación que todos los participantes deben colocarse en una “fila india”.</li> <li>2. El facilitador/a dará la indicación de repetir y seguir los movimientos que irá realizando, los cuales debe modelar antes de iniciar la canción.</li> <li>3. Esto acompañado de una melodía que todos irán cantando a la vez. (Ver anexo #8)</li> </ol>	7 Min.	Materiales: Hojas impresas con las situaciones a dramatizar.	Tito Ponce
Psicodrama : “Yo controlo mis pensamientos”	Generar un espacio en el que el participante identifique sus pensamientos y utilice las emociones, para que aprenda a focalizar la atención hacia los eventos importantes.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador/a dividirá al grupo en 4 equipos, con un número igual de participantes. En donde 2 de estos sean actores y 2 sean el pleno.</li> <li>2. Las indicaciones se darán por separado.</li> <li>3. A todos los equipos se les entregará información de cómo identificar las ideas racionales e irracionales. (Ver anexo #9)</li> <li>4. Un grupo de actores deberán dramatizar una determinada situación en donde se evidencien las ideas irracionales y el otro equipo dramatizará las ideas racionales.</li> <li>5. El pleno o los espectadores deberán identificar que emociones presentan las dramatizaciones, los tipos de pensamientos y las causas y consecuencias de los anteriores.</li> <li>6. Al finalizar se reflexionará en conjunto sobre la vivencia.</li> </ol>	20 Min.	Hojas impresas con la información de los tipos de creencias.	Vanessa González
“Álbum de emociones”	Que los participantes identifiquen que emociones y	1. A cada participante se le entregará un cuadernillo en donde vaya detallado un espacio para los diferentes contextos en los que se desenvuelve como es el área	15 Min.	Cuadernillo	Sandra



	<p>pensamientos experimentan en los diferentes contextos en los que se desenvuelven.</p>	<p>laboral, social, familiar y personal. Se colocarán en diferentes sitios del salón de capacitaciones imágenes que expresen las emociones básicas y secundarias. (Ver anexo #10)</p> <p>2. Se les solicitará que se acerquen y escojan la imagen de la emoción que más represente a cada área, deberán pegarlo en su cuadernillo a modo de ir formando su álbum, a la par de cada imagen debe escribir que conductas o comportamientos experimentaban con esa emoción y que pensamientos le provocaban cuando la experimentó, lo importante es que no elimine los pensamientos sino que le dé la bienvenida tanto a los pensamientos que le gustaron como a los que no, ya que los pensamientos que se resisten van a persisten, por el contrario si acepta estos pensamientos poco a poco se irán desvaneciendo y así irá aprendiendo a gestionarlos.</p> <p>3. Al finalizar su álbum se les pedirá que anoten una pequeña reflexión sobre lo que experimentaron al poner atención a su forma de pensar y que beneficios obtuviera poner en práctica esta acción más a menudo.</p>		<p>(álbum).</p> <p>Imágenes con emociones impresas.</p> <p>Lapiceros</p> <p>Pegamento.</p>	<p>González</p>
<p>Actividad de retroalimentación/ evaluación de la jornada: “Fi-Fa-Fu”</p>	<p>Conocer y evaluar el aprendizaje de las habilidades que los participantes adquirieron en la jornada.</p>	<p>1. Se pedirá a los participantes que se coloquen en círculo.</p> <p>2. El facilitador/a se pondrá al centro de este y dará la indicación que cuando diga “FI”, va a señalar a uno de los participantes al azar, este en ese momento dirá tendrá que decir “FA” y señalara a su compañero de la derecha, su compañero tendrá que decir “FU” y señalará a su compañero de la izquierda. (El FI,FA,FU que expresen lleva un movimiento específico que se modelará al inicio de la actividad).</p> <p>3. El participante que se equivoque, tendrá que pasar al centro del círculo y responder a una de las preguntas que el facilitador le realice, en relación a la jornada desarrollada.</p>	<p>10 Min.</p>		<p>Tito Ponce</p>
<p>Despedida</p>	<p>Agradecer e invitar a los participantes a estar presentes en la próxima jornada.</p>	<p>El facilitador/a cerrará agradeciendo la participación de todos e invitándolos a formar parte de la siguiente jornada.</p>	<p>5 Min.</p>		<p>Sandra González</p>



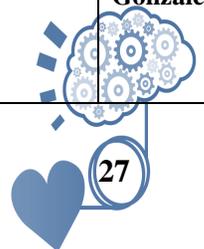
JORNADA # 6

PROGRAMA DEL MODELO DE HABILIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Objetivo General: Ejecutar una jornada de desarrollo profesional que permita desarrollar competencias relacionadas a la rama de facilitación emocional del modelo de inteligencia emocional de Mayer y Salovey.

RAMA # 2: FACILITACIÓN EMOCIONAL		AREA DE INTERVENCION: PENSAMIENTO CREATIVO Y SOLUCION DE PROBLEMAS.			
Actividad	Objetivo	Procedimiento Metodológico	Tiempo	Recursos	Responsable
Saludo	Crear un clima de confianza entre los facilitadores y los empleados, permitiendo una mayor participación en la sesión.	El facilitador/a dará la bienvenida a los participantes, y posteriormente dará una breve introducción del tema a tratar en esa jornada.	3 Min.	Humanos: Facilitadores Usuarios	Sandra González
Actividad Rompe Hielo: “Amisi-misi-yami.””	Propiciar un ambiente de confianza entre facilitadores y participantes, para que se inicie la jornada con actitud positiva y amena.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador pedirá al grupo de participantes que formen un círculo.</li> <li>2. A continuación se les enseñara una melodía la cual dice de la siguiente manera: “amisi-misi-yami-lepeti-tibo-tibo; amisi-misi-yami-lepeti-tibotibo....tibo...tibo”.</li> <li>3. La melodía antes descrita está acompañada con una serie de movimientos físicos los cuales serán modelados por el facilitador, quien en todo momento estará dirigiendo la actividad.</li> <li>4. A continuación se les solicitará al grupo que forme el círculo y el facilitador pasara por cada participante entregando una tira de papel de diferente tamaño.</li> <li>5. luego se pedirá que se junten en grupo según el tamaño de la tira de papel. Al final de esto quedaran conformado 4 equipos con los cuales se trabajara a lo largo de la jornada.</li> </ol>	7 Min.	Materiales:  Tiras de papel de colores Periódico  Un billete impreso	Sandra González
“Sencillamente complejo”	Desarrollar competencias de solución de problemas en los participantes a través de la comprensión de las emociones y como estas influye en los	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador distribuirá a cada uno de los 4 equipos en los distintos sectores de la sala de capacitación.</li> <li>2. Una vez ubicados los equipos en su lugar, se les explicara que en su sector existe un problema el cual deberán de resolver.</li> <li>3. Se explicara a los equipo cada uno de los problemas , entre los que se pueden</li> </ol>	20 Min.	Botellas de vidrios 	Tito Ponce

	procesos cognitivos.	<p>mencionar:</p> <p>a. El primer grupo deberá lograr que todo el equipo que lo constituye quede adentro de una página de periódico, sin excepción de un integrante.</p> <p>b. El segundo grupo deberá extraer un billete que estará debajo de una botella, sin tocar esta última o botar la misma.</p> <p>c. El tercer equipo, deberá de formar un nudo humano el cual posteriormente deberán de desamarrar sin soltarse.</p> <p>d. Este equipo se le expondrá un ejercicio el cual es el siguiente: Deberán imaginar que la tierra está a punto de explotar y existe un Cohete que viajara hacia Marte donde hay posibilidades de vida, pero en dicha maquina solo hay espacio para 10 profesionales.</p> <p>4. Finalizada la explicación de los problemas se les dará a los equipo una determinada cantidad de tiempo para la solución del mismo.</p> <p>5. finalizado el tiempo para cada problema el facilitador realizara la pregunta a cada grupo ¿cómo se sintieron con esa actividad? ¿Lograron solucionar el problema, como lo hicieron?</p> <p>6. Si el grupo no logro solucionar el problemas, el facilitador lo resolverá con el grupo en general.</p> <p>7. El facilitador apoyándose en los ejercicios realizados ampliara la información teórica de como la inteligencia emocional influye en la solución de problemas.</p>		<p>Tirro Tijeras</p> <p>Material reciclado o Botes de pega</p> <p>Papel crepón</p> <p>Figuras de frutas impresas Pliegos de papel bond</p>	
“Creando de la nada”	Desarrollar competencias relacionadas al pensamiento creativo en los participantes a través de la comprensión de las emociones.	<p>1. A cada uno de los 4 grupos se les entregara una determinada cantidad de materiales, entre los que están: Periódico, tirro, pega, páginas de colores, botellas de plástico etc.</p> <p>2. A continuación el facilitador explicara que con todos esos materiales deberán crear un producto el cual posteriormente expondrán al resto de participantes.</p> <p>3. Finalizada la exposición de los 4 productos creados, se pedirá la opinión voluntaria de los participantes, relacionada a la actividad ejecutada.</p>	15 Min.		Vanessa González
Actividad de retroalimentación/	Conocer y evaluar el aprendizaje de las habilidades que los participantes adquirieron en la jornada.	<p>1. Se solicitará a los participantes que se coloquen en círculo.</p> <p>2. El facilitador/a brindara una serie de papelititos con figuras de frutas a los participantes.</p>	10 Min.		Sandra González



<p>evaluación de la jornada: “El árbol”</p>		<p>3. Se solicitará a los participantes que centren su atención en un cartel con la figura de un árbol que estará pegado en una pared en un lugar estratégico. (Ver anexo #11)</p> <p>4. Se solicitará a los participantes que en el papelito que se les ha brindado escriban, los diversos aprendizajes significativos que han logrado en la presente jornada.</p> <p>5. A continuación se les solicitará que dicho papel lo peguen en el cartel con la figura del árbol.</p> <p>6. El facilitador solicitará opiniones voluntarias a los participantes en relación al contenido desarrollado en la jornada.</p> <p>7. el facilitador aclara dudas que posiblemente expresen los participantes sobre la jornada.</p> <p>8. El facilitador ampliará la información teórica haciendo una breve retroalimentación de todo lo expuesto.</p>			
<p>Despedida</p>	<p>Agradecer e invitar a los participantes a estar presentes en la próxima jornada.</p>	<p>El facilitador/a cerrará agradeciendo la participación de todos e invitándolos a formar parte de la siguiente jornada.</p>	<p>5 Min.</p>		<p>Sandra González</p>

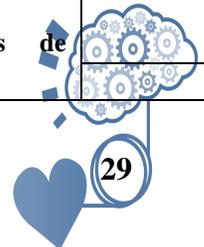


**JORNADA # 7**

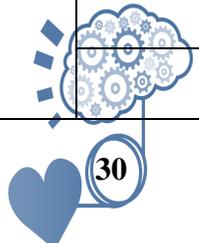
**PROGRAMA DEL MODELO DE HABILIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

**Objetivo General:** Ejecutar una jornada de desarrollo profesional que permita desarrollar competencias relacionadas a la rama de facilitación emocional del modelo de inteligencia emocional de Mayer y Salovey.

RAMA # 2: FACILITACIÓN EMOCIONAL		AREA DE INTERVENCION: REDIRECCIÓN Y PRIORIZACIÓN DEL PENSAMIENTO BASADO EN LOS SENTIMIENTOS			
Actividad	Objetivo	Procedimiento Metodológico	Tiempo	Recursos	Responsable
Saludo	Crear un ambiente de confianza e informar a los participantes el tema a tratar en la jornada.	El facilitador/a dará la bienvenida a los participantes, y posteriormente dará una breve introducción del tema a tratar en esa jornada.	3 Min.	Humanos: Facilitadores	Tito Ponce
Actividad Rompe Hielo: “Canasta de emociones”	Establecer un clima de confianza entre los facilitadores y los participantes.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador/a divide a los participantes en un número igual de tres o cuatro emociones secundarias, tales como el amor, vergüenza, aversión y sorpresa.</li> <li>2. Los participantes se sientan en sus sillas formando un círculo, el facilitador/a tiene que pararse al centro de este y grita el nombre de una emoción secundaria por ejemplo “sorpresa” y todos los que están en este grupo tienen que cambiarse de puesto entre ellas.</li> <li>3. El facilitador/a debe de tomar uno de los asientos cuando las personas se muevan, dejando a una persona en el centro sin silla.</li> <li>4. La persona que está en el centro dice otra emoción y la actividad continua, cuando el que está en el centro grite canasta de emociones todos los participantes deben cambiar de asientos. (Esta actividad servirá para que queden los grupos formados para las actividades centrales).</li> </ol>	7 Min.	Usuarios  Materiales: Páginas de papel bond.  Páginas de colores.  Lapiceros  Tijeras  Pliegos de papel	Sandra González
“Usando	Enseñar a recordar por		20		



<p>nuestra memoria emocional ”</p>	<p>medio de diferentes técnicas, los sucesos reales o imaginarios en los que se exprese una emoción determinada, y con estos la persona pueda poner atención a sus pensamientos, y modifique su estado de ánimo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se solicitará que se sienten en sus sillas formando un círculo para poder realizar la actividad de manera inclusiva.</li> <li>2. Se darán páginas de colores a cada participante, y una página en blanco en la cual deben hacer una lista con tres columnas con los siguientes elementos:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un recuerdo que les guste mucho.</li> <li>2. Una persona que quieran.</li> <li>3. Un deseo que tengan en un futuro cercano.</li> </ol> </li> <li>3. Una vez tengan su lista deberán elegir un color que represente cada elemento de esta y deberán asociar el color a los sentimientos positivos que le hacen sentir bien.</li> <li>4. Deberán recortar un gran círculo con cada página de color que escogieron para representar esa persona, el recuerdo y el deseo.</li> <li>5. Para finalizar deberán pegarlos donde deseen en el salón y los participantes que quieran pueden socializar con sus compañeros uno o varios de los elementos y que emociones les provoca, los participantes pueden llevarse sus círculos a casa, para cuando los miren vuelvan a sentir esos sentimientos y emociones cálidas que les hacen sentir esos recuerdos. Poco a poco se ejercitará el cerebro para que sientan el bienestar que generan las emociones positivas.</li> </ol>	<p>Min.</p>	<p>crepón azul.  Emoticones con diferentes emociones.  Caña de pescar de madera y lana.  Bollo de lana.</p>	<p>Vanessa González</p>
<p>“Pesca de emociones ”</p>	<p>Fomentar en los participantes el uso de las emociones positivas, para que aprendan nuevas prácticas de gestión de emociones positivas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se distribuirán en la sala de capacitaciones los equipos que se formaron en la actividad rompe hielo.</li> <li>2. En el piso se colocaran pliegos de papel crepón color azul, simulando el agua, se colocarán en este emoticones de emociones, se les darán a cada uno caña de pescar y tarjetas con una serie de situaciones. (Ver anexo #12)</li> <li>3. Los participantes deben escoger que emoción les haría sentir si fuesen ellos los que se encuentran en la situación presentada.</li> <li>4. para finalizar se reflexionará sobre los sentimientos y emociones que experimentaron con la técnica, y se les pedirá que escojan una emoción con la cual se sientan identificados en ese momento.</li> </ol>	<p>15 Min.</p>		<p>Sandra González</p>
<p>Retroalim</p>			<p>10 Min.</p>		



<p>entación/Evaluación de la jornada: “La telaraña”</p>		<p>1. El facilitador/a solicita a los participantes que estando de pie formen un círculo. Al azar pedirá a una persona que tome el bollo de lana, le realizará una pregunta respecto a la jornada de ese día, sin soltar la lana, debe arrojar el bollo (por el aire o por el piso) a otro integrante.</p> <p>2. El facilitador/a realizará otra pregunta a quien recibió la lana, sin soltarla debe arrojar el bollo a otro integrante.</p> <p>3. La dinámica deberá continuar hasta que todos los participantes hayan dado su opinión de la jornada.</p> <p>4. Para desarmar la telaraña, cada participante debe decir en una palabra el aprendizaje que se lleva. En este caso iniciará el último que se quedó con el bollo de lana y se lo pasará a quien se lo lanzó, se debe continuar hasta que el bollo de lana retorne a su inicio.</p>			<p>Tito Ponce</p>
<p>Despedida</p>	<p>Agradecer e invitar a los participantes a estar presentes en la próxima jornada.</p>	<p>El facilitador/a cerrará agradeciendo la participación de todos e invitándolos a formar parte de la siguiente jornada.</p>	<p>5 Min.</p>		<p>Tito Ponce</p>



### **RAMA 3. COMPRENSIÓN DE LAS EMOCIONES.**

En esencia esta rama hace referencia al conocimiento del sistema emocional, es decir, cómo se procesa a nivel cognitivo la emoción, y cómo afecta el empleo de la información emocional a los procesos de comprensión y el razonamiento. Comprende el etiquetado correcto de las emociones, la comprensión del significado emocional no sólo en emociones sencillas sino también en otras más complejas, así como la evolución de unos estados emocionales a otros.

Al intervenir esta rama se pretende que los empleados desarrollen competencias que les faciliten la:

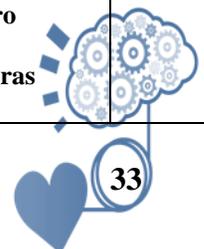
- a. Comprensión de cómo se relacionan diferentes emociones;
- b. Comprensión de las causas y las consecuencias de varias emociones;
- c. Interpretación de sentimientos complejos, tales como combinación de estados mezclados y estados contradictorios;
- d. Comprensión de las transiciones entre emociones

JORNADA # 8

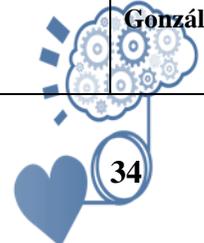
PROGRAMA DEL MODELO DE HABILIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Objetivo General: Ejecutar una jornada de desarrollo profesional que permita desarrollar competencias relacionadas a la rama de comprensión emocional del modelo de inteligencia emocional de Mayer y Salovey.

RAMA # 2: COMPRENSION DE LAS EMOCIONES			AREA DE INTERVENCION: COMBINACION DE EMOCIONES		
Actividad	Objetivo	Procedimiento Metodológico	Tiempo	Recursos	Responsable
Saludo	Dar la apertura oficial del programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional con los empleados de la Administración Superior del ISRI y crear un clima de confianza entre el equipo de facilitadores y los empleados, permitiendo una mayor participación en la sesión.	El facilitador/a dará la bienvenida a los participantes y hará la presentación oficial del equipo de facilitadores para posteriormente dar una breve introducción del programa del cual formaran parte a lo largo de las próximas once jornadas de desarrollo profesional.	3 Min.	Humanos: Facilitadores Usuarios  Materiales:  Laptop  Proyector  Pantalla de proyección	Vanessa González
Actividad Rompe Hielo: El bosque de las emociones	Propiciar un ambiente de confianza entre facilitadores y participantes, para que se inicie la jornada con actitud positiva y amena.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador solicitará al grupo que forme un círculo.</li> <li>2. A continuación enseñara la siguiente melodía:  “Un día de viaje me fui y al bosque de las emociones llegue, estando ahí, observe que la Alegría estaba ahí y hacia así, así...y la tristeza hacia aza, aza... el miedo hacia así, así y la sorpresa hacia aza, aza...la ira hacia así, así y el asco Hacia aza, aza...”</li> <li>3. El facilitador explicara que la melodía implica una serie de movimientos los cuales les modelara por eje. La alegría implica levantar las manos, la tristeza agacharse etc.</li> <li>4. A continuación, el facilitador dará por inicio la actividad y en todo tiempo será el quien la dirija.</li> <li>5. Posteriormente asignara a cada participante una emoción (alegría, tristeza, ira, miedo) y solicitara que se junten según la emoción que se les asigne. Y con los grupos que se conformen se trabajara a lo largo de la jornada.</li> </ol>	7 Min.	USB  Pliegos de papel bond  Pilots  Tirro  Tijeras	Tito Ponce



Actividad expositiva	Fortalecer en los participantes competencias que les permitan la comprensión de cómo se relacionan diferentes emociones.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador solicitará la atención de los participantes</li> <li>2. Los participantes deberán observar las diapositivas que se les proyectará</li> <li>3. El facilitador explicará las diapositivas de una manera comprensible</li> <li>4. Se solicitará la opinión voluntaria de varios participantes en relación al contenido expuesto.</li> <li>5. Los participantes podrán realizar preguntas sobre la información expuesta</li> <li>6. Se hará una integración general sobre las aportaciones brindadas por los participantes.</li> </ol>	20 Min.	Rompecabezas	Vanessa González
“La figura humana”	Fortalecer en los participantes competencias que les permita la comprensión de las causas y las consecuencias de las emociones.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador solicitará que se integren los participantes a cada uno de sus equipos los cuales se ubicarán en distintos sectores de la sala de capacitación.</li> <li>2. A cada equipo se le entregarán dos pliegos de papel bond, así mismo, tijeras, tirro, pilots.</li> <li>3. Se les expresará que cada grupo deberá de escoger a un integrante que deberá de acostarse en el piso encima de los pliegos de papel bond</li> <li>4. El resto de participantes con la ayuda de los pilots dibujarán la figura humana del participante.</li> <li>5. Finalizada la figura está deberán de pegarla en una pared de la sala de capacitación.</li> <li>6. A continuación el facilitador que observen detenidamente la figura humana y visualicen una determinada emoción.</li> <li>7. Cada participante deberá enfocarse en un recuerdo que esté relacionado a la emoción que escogieron.</li> <li>8. El facilitador solicitará opiniones voluntarias al grupo en general.</li> <li>9. A continuación el facilitador explicará la relación de la actividad ejecutada con el tema que se está desarrollando.</li> </ol>			
Actividad de retroalimentación/ evaluación de la jornada: “El rompecabezas”	Conocer y evaluar el aprendizaje significativo por parte de los participantes a lo largo del desarrollo de la presente jornada.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador brindará a cada participante un pedazo de papel con una determinada forma, en el cual deberán de escribir los aprendizajes significativos de la jornada</li> <li>2. Una vez hayan escrito lo aprendido los participantes deberán de pasar a un lugar determinado asignado por el facilitador.</li> <li>3. En ese lugar deberán de pegar los papeles tomando en cuenta que dichos papeles son parte de un rompecabezas que se debe de armar con todos los aprendizajes.</li> <li>4. El facilitador tomará al azar ciertos papeles y dará lectura así mismo solicitará opiniones voluntarias sobre lo aprendido y hará una breve retroalimentación de todo lo expuesto en la jornada.</li> </ol>	10 Min.		Tito Ponce
Despedida	Agradecer e invitar a los participantes a estar presentes en la próxima jornada.	El facilitador/a cerrará agradeciendo la participación de todos e invitándolos a formar parte de la siguiente jornada.	5 Min.		Sandra González

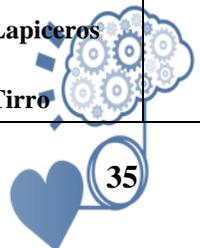


JORNADA # 9

PROGRAMA DEL MODELO DE HABILIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Objetivo General: Ejecutar una jornada de desarrollo profesional que permita desarrollar competencias relacionada a la rama de comprensión emocional del modelo de inteligencia emocional de Mayer y Salovey.

RAMA #3 : COMPRENSION EMOCIONAL		AREA DE INTERVENCION: COMPRENSION DE LAS TRANSICIONES EMOCIONALES			
Actividad	Objetivo	Procedimiento Metodológico	Tiempo	Recursos	Responsable
Saludo	Crear un ambiente de confianza e informar a los participantes el tema a tratar en la jornada.	El facilitador/a dará la bienvenida a los participantes, y posteriormente dará una breve introducción del tema a tratar en esa jornada.	3 Min.	Humanos: Facilitadores	Tito Ponce
Actividad Rompe Hielo: “El rey de la emoción”	Estimular la motivación y participación voluntaria en los participantes del grupo.	1. El facilitador/a explicará al grupo que deben seguir las instrucciones cuando él empiece diciendo “el rey dice...”, si el facilitador/a no empieza la instrucción con las palabras “el rey dice...”, entonces el grupo no debe seguir las instrucciones. 2. El facilitador/a empieza por decir algo como “el rey dice que le dé un abrazo a su compañero”, “el rey dice que me regales una sonrisa”. Así irá dando instrucciones agregando emociones a lo que pida. Después de un corto tiempo omite la palabra “el rey dice”. Aquellos participantes que sigan las instrucciones, salen del juego.	7 Min.	Usuarios  Materiales: Computadora  Proyector	Tito Ponce
Proyección de video: “Intensamente”	Que la persona aprenda a reconocer las transiciones de las emociones que se presentan hacia una persona o hacia una situación determinada.	1. Se proyectará un video editado de la película “Intensamente”, en donde se evidencie como algunas de las emociones son transitorias es decir que duran por un corto periodo de tiempo, y como estas son adaptativas a los que rodea a una persona. (Ver anexo #13) 2. Posteriormente se generará una discusión sobre el contenido del mismo entre los facilitadores y los participantes. Explicando que cada individuo experimenta una emoción de forma particular, dependiendo de sus experiencias anteriores, aprendizaje y la situación concreta. Y así comprendan como se evidencian las emociones tanto en sus pensamientos como en su forma de comportarse.	15 Min.	Video en USB  Hojas de papel en blanco  Lapiceros  Tirro	Vanessa González



<p>“No te enojés”</p>	<p>Mostrar a los participantes que las emociones son transitorias, para que aprendan a disminuir las emociones no gratas y aumentar las positivas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se formarán 4 equipos todos con un mismo número de participantes dependiendo el número de asistentes a la sesión.</li> <li>2. A cada equipo se les entregará un tablero y un dado, los cuales contienen una serie de actividades poniendo en práctica la vivencia de las emociones y como estas son transitorias, mediante diversas actividades, según el número que caiga del dado se va avanzando en el juego, sin embargo hay casillas en las que se tienen que regresar al inicio. (Ver anexo #14)</li> <li>3. El juego termina cuando haya un ganador en cada equipo.</li> <li>4. Para finalizar, se socializará voluntariamente que emociones sintieron al jugar “no te enojés” y realizar las “penitencias” que se les presentaron, y expresar si consideran en qué grado les benefician o perjudican estos estados emocionales, para que comprendan la importancia de gestionar los estados emocionales no gratos y aumenten los positivos.</li> </ol>	<p>20 Min.</p>	<p>Tableros “No te enojés”  Dados</p>	<p>Vanessa González</p>
<p>Retroalimentación/Evaluación de la jornada: “Experimentando emociones”</p>	<p>Estimular en los participantes la capacidad de dar y recibir afecto, y lo importante de cultivar las relaciones interpersonales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se brindará la indicación que todos deben estar de pie, se pegarán hojas de papel en la espalda de cada participante y se les dará un lapicero, se les dirá que escojan a los compañeros a los que quieran darle un regalo simbólico.</li> <li>2. Cada uno debe anotar un mensaje especial a esa persona o cualidad positiva.</li> <li>3. Una vez anotados todos los mensajes, cada persona leerá sus mensajes y voluntariamente puede expresar que emociones les hizo sentir.</li> <li>2. Estando de pie se formara un círculo, en el cual se evaluará la jornada de ese día, el facilitador dirá preguntas como por ejemplo ¿Qué me gusto de la jornada?, ¿Qué aprendizaje me llevo?, etc., así realizará preguntas al azar con los participantes.</li> </ol>	<p>10 Min.</p>		<p>Sandra González</p>
<p>Despedida</p>	<p>Agradecer e invitar a los participantes a estar presentes en la próxima jornada.</p>	<p>El facilitador/a cerrará agradeciendo la participación de todos e invitándolos a formar parte de la siguiente jornada.</p>	<p>5 Min.</p>		<p>Sandra González</p>



#### **RAMA 4. REGULACIÓN DE LAS EMOCIONES.**

La última rama del modelo de habilidades de la IE de Mayer y Salovey (1997) hace referencia a la capacidad para estar abierto tanto a los estados emocionales positivos como a los negativos, reflexionar sobre los mismos para determinar si la información que los acompaña es útil sin reprimirla ni exagerarla, así como la regulación emocional de las propias emociones y las de otros (Mayer et al, 2007).

La intervención de dicha área permitirá que los empleados desarrollen competencias en:

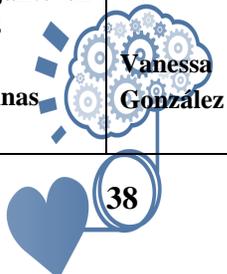
- a. Apertura a sentimientos tanto placenteros como desagradables;
- b. Conducción y expresión de emociones;
- c. Implicación o desvinculación de los estados emocionales;
- d. Dirección de las emociones propias;
- e. Dirección de las emociones en otras personas

**JORNADA # 10**

**PROGRAMA DEL MODELO DE HABILIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

**Objetivo General:** Ejecutar una jornada de desarrollo profesional que permita desarrollar competencias relacionada a la rama de regulación emocional del modelo de inteligencia emocional de Mayer y Salovey.

RAMA # 4: MANEJO EMOCIONAL		AREA DE INTERVENCION: DIRECCION DE LAS EMOCIONES PROPIAS “INTROSPECCION”			
Actividad	Objetivo	Procedimiento Metodológico	Tiempo	Recursos	Responsa ble
Saludo	Crear un clima de confianza entre los facilitadores y los empleados, permitiendo una mayor participación en la sesión.	El facilitador/a dará la bienvenida a los participantes, y posteriormente dará una breve introducción del tema a tratar en esa jornada.	3 Min.	Humanos: Facilitadore s Usuarios  Materiales: Computado ra  Proyector  Video en USB  Música relajante en USB  Bocinas	Tito Ponce
Actividad Rompe Hielo: “El rey ha muerto”	Propiciar un ambiente agradable y a la vez conocer como ellos expresan las sensaciones que experimentan en una determinada emoción.	1. El facilitador/a brindará la indicación que todos los participantes se coloquen en un círculo. 2. Una vez ordenados explicará en que consiste la actividad: el facilitador/a se dará la vuelta hacia su vecino y le dice “¡El rey ha muerto, por ser muy enojado!” el vecino le tendrá que preguntar ¿Cómo murió?, y el facilitador/a responde, “murió haciendo esto”, y empieza a hacer un gesto o movimiento típico del enojo, todos los participantes deben repetir ese gesto, el segundo participante repite la afirmación que el rey ha muerto y el tercero pregunta ¿Cómo murió?. El segundo añade un gesto o movimiento extra al que ya se dijo. 3. Así se irá dando la afirmación a todos los participantes y añadiendo movimientos. El proceso continua a través del circulo hasta que hayan demasiados movimientos que recordar.	7 Min.		Sandra González
Proyección de video: “El camino del guerrero”	Enseñar a los participantes a identificar y diferenciar los estados emocionales propios que requieran ser regulados, para que aprendan a emplear	1. Se proyectará un video de la película “El camino del guerrero” en el cual los participantes deberán de prestar mucha atención al contenido del mismo para posteriormente analizar el mismo en un trabajo en conjunto entre facilitadores y participantes. (Ver anexo #15) 2. Posteriormente se realizará un proceso reflexivo sobre las diferentes	15 Min.		Vanessa González



	estrategias de introspección, que alivien los estados negativos y fomenten los positivos.	circunstancias que se presentan en la vida y la manera en que cada persona aprende a superarlas por medio de un proceso de introspección y con ayuda de las personas con las que se rodea.		Globos con papelitos dentro.	
“Técnicas de relajación y pausas activas”	Fomentar en los participantes técnicas para eliminar el piloto automático en el que en ocasiones se vive, para que puedan liberar el estrés diario en diferentes circunstancias.	1. Poniendo en práctica lo aprendido a lo largo de la ejecución del programa, se enseñaran una serie de técnicas de introspección emocional, enseñando a los participantes a generar cambios cognitivos, auto-regularse, poner atención en lo que se vive en el momento. 2. En un momento determinado se les entrenará a los participantes en ejercicios de pausas activas y en técnicas de relajación, tomando en cuenta el hecho de la relación que existe entre pensamientos, las emociones y los comportamientos. Para fomentar el autocuidado al trabajar. (Ver anexo #16)	20 Min.		Tito Ponce
Retroalimentación/Evaluación de la jornada: “El globo caliente”	Conocer las impresiones de los participantes con las actividades realizadas durante la jornada, así mismo evaluar la misma.	1. Estando todos sentados, el facilitador pasará varios globos, los participantes tendrán que ir tomándolos y pasándolos a la vez, estos contendrán dentro una serie de interrogantes con relación a la jornada realizada. 2. Cada participante debe ir pasando los globos a su compañero más cercano, en lo que suena una canción, a los que les quede el globo cuando se dé pausa a la canción, ellos explotarán los globos y responderán las preguntas que se les plantean.	10 Min.		Sandra González
Despedida	Agradecer e invitar a los participantes a estar presentes en la próxima jornada.	El facilitador/a cerrará agradeciendo la participación de todos e invitándolos a formar parte de la siguiente jornada.	5 Min.		Tito Ponce

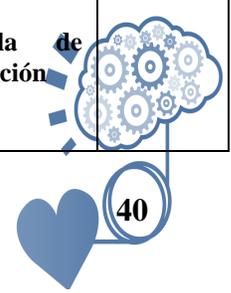


**JORNADA # 11**

**PROGRAMA DEL MODELO DE HABILIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

**Objetivo General:** Ejecutar una jornada de desarrollo profesional que permita desarrollar competencias relacionada a la rama de regulación emocional del modelo de inteligencia emocional de Mayer y Salovey.

RAMA # 2: REGULACION DE EMOCIONES		AREA DE INTERVENCION: COMUNICACIÓN ASERTIVA.			
Actividad	Objetivo	Procedimiento Metodológico	Tiempo	Recursos	Responsable
Saludo	Crear un clima de confianza entre los facilitadores y los empleados, permitiendo una mayor participación en la sesión.	El facilitador/a dará la bienvenida a los participantes, y posteriormente dará una breve introducción del tema a tratar en esa jornada.	3 Min.	Humanos: Facilitadores Usuarios  Materiales: globos	Vanessa González
Actividad Rompe Hielo: “ Cruzando La línea con el globo ”	Propiciar un ambiente de confianza entre facilitadores y participantes, para que se inicie la jornada con actitud positiva y amena.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador solicitará al grupo que formen un círculo y se enumeren del 1 al 3.</li> <li>2. A continuación se pedirá que se junten los equipos tomando en consideración que el número que se les asigno.</li> <li>3. A cada equipo se les entregara globos dependiendo de la cantidad de integrantes de cada equipo.</li> <li>4. Se les solicitará que forme una “fila india” e inflen el globo que se les ha asignado</li> <li>5. Se solicitara que se organicen de manera que uno quede en frente de un compañero mientras su espalda deberá tocar con otro participante, sin separarse de la fila india que se ha formado.</li> <li>6. Aquellos que quedaron de frente colocaran el globo en su frente de tal forma que el globo no se les caiga. Por otra parte aquellos que han quedado espalda con espalda colocaran el globo en medio de la misma de tal forma que no se les caiga.</li> <li>7. El facilitador mostrara una línea en el piso debidamente identificada.</li> <li>8. Se les mencionara a los equipos que su objetivo será cruzar dicha líneas si botar</li> </ol>	7 Min.	Tirro  Impresiones en páginas de papel bond  Laptop  Cañón  USB  Pantalla de proyección	Tito Ponce



		<p>ninguno de los globos. En un dado caso botaran uno de los globos deberán volver al lugar de inicio hasta que el procedimiento se cumpla a cabalidad.</p> <p>9. Finalizada la actividad el facilitador expresara que a lo largo de la jornada trabajaran con el equipo que desarrollaron esta primera actividad.</p> <p>10. Se solicitará de manera voluntaria algunas opiniones en relación a la actividad desarrollada.</p>			
<p><b>Psicodramas: “Comunicación asertiva”.</b></p>	<p>Fomentar en los participantes la dirección de las emociones en otras personas, para que ayuden a superar sus experiencias emocionales negativas y adquieran la habilidad de ayudar a otros, por medio de un proceso de socialización emocional (Comunicación asertiva).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador expresara que la comunicación asertiva tiene tres elementos fundamentales.</li> <li>2. A continuación se les entregara a cada uno de los grupos una página de papel bond en cuyo contenido aparecerá una descripción de una determinada escena basadas en los tres elementos de la comunicación asertiva. (Ver anexo #17)</li> <li>3. El facilitador expresara que cada grupo deberá leer detenidamente el contenido antes descrito y organizarse entre ellos y distribuir diversos roles debido que pasaran a dramatizar la escena.</li> <li>4. Los equipos realizaran un psicodrama con la escena que les corresponde. Al finalizar cada psicodrama por equipo se pedirá opiniones voluntarias a los integrantes del equipo y al resto del grupo sobre: ¿Qué vieron reflejado en el drama?, ¿Cómo se sintieron los partícipes del psicodrama?</li> <li>5. El facilitador dará un intervención para ampliar los conocimientos teóricos en relación a como la inteligencia emocional está unida a la comunicación asertiva y como esta última influye en el contexto laboral.</li> </ol>	20 Min.		<p><b>Tito Ponce</b></p>
<p><b>Debate de Casos hipotéticos.</b></p>	<p>Fortalecer competencias en los participantes que les permita ser sensibles a los estados emocionales positivos como a los desagradables tanto a nivel personal como interpersonal.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador entregara un caso hipotético a cada participante el cual deberán de dar lectura minuciosamente.</li> <li>2. Se solicitara opiniones voluntarias a los participantes sobre los que les da a entender el caso hipotético.</li> <li>3. El facilitador expondrá una serie de preguntas con la finalidad de generar debate en el pleno.</li> <li>4. Los participantes podrán expresar dudas o preguntas que contribuyan a la discusión del caso.</li> <li>5. El facilitador hará una integración de opiniones de todos los participantes con la finalidad de establecer conclusiones.</li> <li>6. El facilitador ampliara los conocimientos teóricos sobre la rama del modelo que se está desarrollando en la presente jornada y como esta se relaciona con la discusión del caso hipotético.</li> </ol>			<p><b>Vanessa Gonzales</b></p>



<p>Actividad de retroalimentación/ evaluación de la jornada: “Cierto o falso”</p>	<p>Conocer y evaluar el aprendizaje significativo por parte de los participantes a lo largo del desarrollo de la presente jornada.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador solicitará al grupo que centren su atención a las diapositivas que se les proyectara.</li> <li>2. Se les dará lectura al contenido de las diapositivas.</li> <li>3. Se solicitará a X participante el nombre de un color. Una vez se tenga el color establecido el facilitador ubicara a otro participante que ande una camisa con dicho color quien deberá brindar una opinión, si el contenido de la diapositiva expuesta, es cierto o falso.</li> <li>4. Se solicitara al resto del grupo que brinde más opiniones.</li> <li>5. Finalizadas las diapositivas el facilitador hará una integración de conocimientos sobre las diversas opiniones brindadas por los participantes.</li> </ol>	<p>10 Min.</p>		<p>Sandra González</p>
<p>Despedida</p>	<p>Agradecer e invitar a los participantes a estar presentes en la próxima jornada.</p>	<p>El facilitador/a cerrará agradeciendo la participación de todos e invitándolos a formar parte de la siguiente jornada en donde se aplicara el Post tratamiento así mismo se dará por clausurado el programa de intervención basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional de Mayer y Salovey..</p>	<p>5 Min.</p>		<p>Tito Ponce</p>

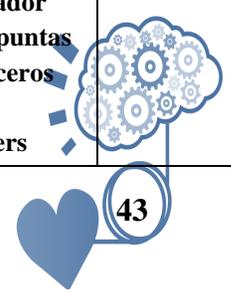


**JORNADA # 12**

**PROGRAMA DEL MODELO DE HABILIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

**Objetivo General:** Aplicar las pruebas estandarizadas relacionadas al postratamiento con la finalidad de determinar la efectividad del programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional y dar por clausurado dicho programa.

Actividad	Objetivo	Procedimiento Metodológico	Tiempo	Recursos	Responsable
Saludo	Crear un clima de confianza entre los facilitadores y los empleados.	El facilitador/a dará la bienvenida a los participantes, y posteriormente dará una breve introducción de la agenda a tratar en esta última jornada.	3 Min.	Humanos: Facilitadores -Usuarios	Vanessa González
Actividad Rompe Hielo: “No hagas lo que vez sino lo que escuchas”	Establecer un ambiente de armonía entre el equipo de facilitadores y los participantes con la finalidad de que la jornada se desarrolle de la mejor manera.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador solicitará a los participantes que formen un círculo y brindara la siguiente consigna: “A continuación yo expresare una frase que hace alusión a una parte del cuerpo en específica, su tarea será tocar la parte del cuerpo que escuchen sin embargo cuando emita mi persona dicha palabra tocara otra parte del cuerpo totalmente distinta a la que mencione”.</li> <li>2. Todos los participantes deberán de observar al facilitador y prestar atención a la palabra que este emita. Pues su tarea será tocar la parte del cuerpo que escuchen y no la que observen.</li> <li>3. El facilitador para incorporar mayor grado de complejidad, hablara rápido y tocara partes del cuerpo de manera rápida.</li> <li>4. Aquel participante que se equivoque deberá dirigir la actividad y así sucesivamente.</li> <li>5. El facilitador brindará un breve lapso de tiempo para escuchar opiniones de los participantes en relación a como se sintieron con la actividad realizada.</li> </ol>	7 Min.	Materiales: Test Psicológico (MSCEIT) Cuadernillo Hoja de respuesta  Cuestionario de autocuidado psicológico.	Tito Ponce
Aplicación de Instrumentos	Aplicar las pruebas psicológicas correspondientes al post tratamiento con la finalidad de establecer la efectividad del programa aplicado a lo largo de las 11	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador solicitará a los participantes que se ubiquen en un pupitre y tomen asiento, en dicho pupitre encontraran los siguientes materiales: Lápiz, lapicero, borrador y sacapuntas.</li> <li>2. A continuación los facilitadores harán entrega de la primera prueba psicológica (MSCEIT), a cada uno de los participantes que se encuentren presentes y que hayan formado parte de la aplicación del programa y que fueron participes de la aplicación del pretratamiento.</li> <li>3. El facilitador dará las indicaciones que corresponden para la aplicación de la prueba; Cuando los participantes vayan terminando el facilitador pasara recogiendo</li> </ol>	40 Min.	Lápiz  borrador Sacapuntas Lapiceros  Folders	Sandra González



	jornadas.	los respectivos materiales correspondientes al Test		Fastener Diplomas Cámara fotográfica	
(Ejercicios de pausas Activas)	Liberar la tensión acumulada a lo largo de la jornada e incorporar a los participantes de manera más activa a la aplicación de la segunda prueba	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador pedirá al grupo que formen un círculo.</li> <li>2. El facilitador modelara diversos ejercicios de pausas activas que se realizan de manera individual.</li> <li>3. El facilitador modelara diversos ejercicios de pausas activas que se realizan en parejas.</li> <li>4. Se pedirá opiniones voluntarias sobre lo que experimentaron con la aplicación de dichos ejercicios.</li> </ol>	10 Min.		Tito Ponce
Aplicación del segundo instrumento	Aplicar las pruebas psicológicas correspondientes al postratamiento con la finalidad de establecer la efectividad del programa aplicado a lo largo de las 11 jornadas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador pedirá a los participantes que se ubiquen en sus pupitres y tomen asiento.</li> <li>2. A continuación los facilitadores harán entrega de la segunda prueba psicológica (Cuestionario de Autocuidado Psicológico), a cada uno de los participantes que se encuentren presentes y que hayan formado parte de la aplicación del programa y que fueron partícipes de la aplicación del pretratamiento.</li> <li>3. El facilitador dará las indicaciones que corresponden para la aplicación de la prueba; Cuando los participantes vayan terminando el facilitador pasara recogiendo los respectivos materiales correspondientes al Test</li> </ol>	25 Min.		Vanessa González
Entrega de reconocimiento a la participación del programa.	Dar un reconocimiento a los empleados de la Administración Superior por su asistencia y participación a lo largo de todo el programa.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador agradecerá la participación constante de cada uno de los empleados.</li> <li>2. Se llamara a cada uno de los participantes de manera individual por su nombre, y se les entregara un diploma de reconocimiento por su participación en la ejecución del programa basado en el modelo de habilidades de inteligencia emocional. (Ver anexo #18)</li> <li>3. Recibido el diploma se tomara una fotografía a cada participante</li> <li>4. Entregados todos los diplomas se hará una entrega honorifica, al gerente de recursos humanos, a la gerencia y al Instituto en términos generales por la apertura para la realización de la investigación.</li> <li>5. Se procederá a tomar una fotografía grupal.</li> </ol>	20 Min.		Sandra González
Despedida	Agradecer a los participantes por su asistencia y participación activa en el programa ejecutado	El equipo de facilitadores cerrará agradeciendo la participación de todos los empleados en el la aplicación del programa.	10 Min.		Tito Ponce



# ANEXOS



**ANEXO #1**  
**“Video del uso de la Inteligencia Emocional”**

**NOTA: Se encuentra en el CD. Además los anexos siguientes:**

**ANEXO #13 “Video intensamente”**  
**ANEXO #15 “Video el camino de un guerrero”**



**ANEXO #2**  
**“Rompecabezas”**

**Relaciones interpersonales adecuadas**



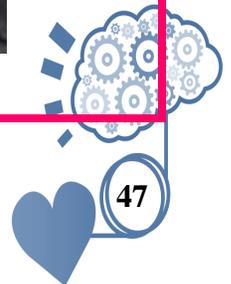
**Solución de problemas**



**Salud mental**



**Clima organizacional adecuado**



**ANEXO #3**  
**“Mitos-Verdades”**

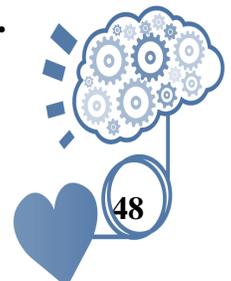
**1- ES LO MISMO INTELIGENCIA (CI) QUE INTELIGENCIA EMOCIONAL (IE).**

**2- LA INTELIGENCIA EMOCIONAL ES EXCLUSIVA DE LOS PROFESIONALES QUE ESTAN EN PUESTOS GERENCIALES DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN.**

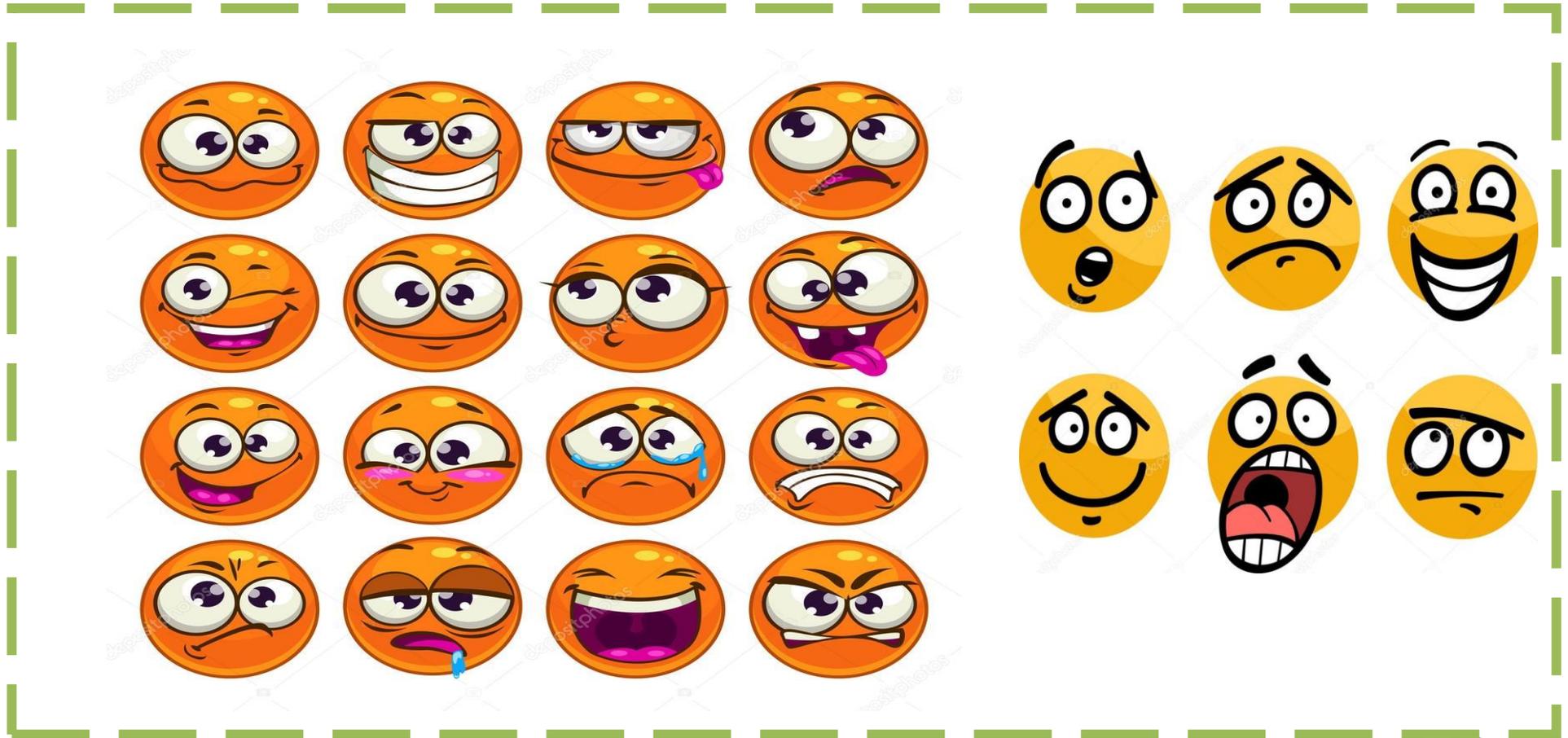
**3- SE PUEDE DESARROLLAR Y FORTALECER COMPETENCIAS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL.**

**4- LA INTELIGENCIA EMOCIONAL NO TIENE MAYOR IMPORTANCIA EN UNA EMPRESA, ES MAS NO SE LE DEBE DE PRESTAR ATENCION.**

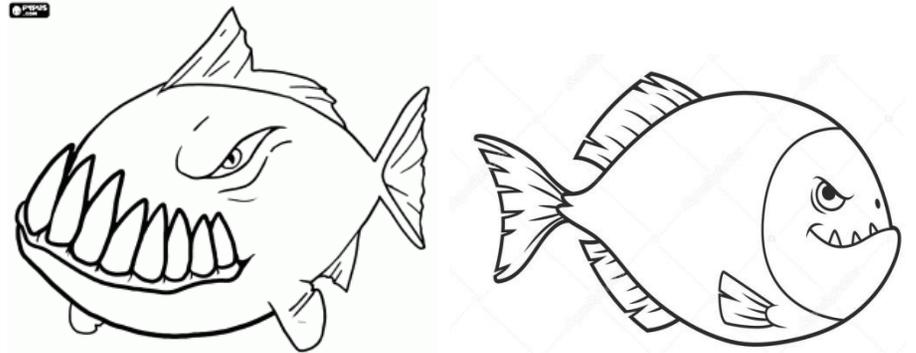
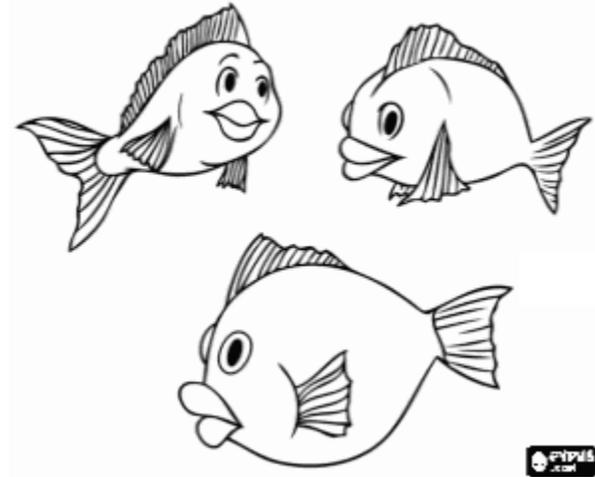
**5- SE PUEDE TENER UN ELEVADO C.I, Y UNA BAJA INTELIGENCIA EMOCIONAL O UN ELEVADO NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y UN BAJO C.I.**



ANEXO #4  
“Mimociones”



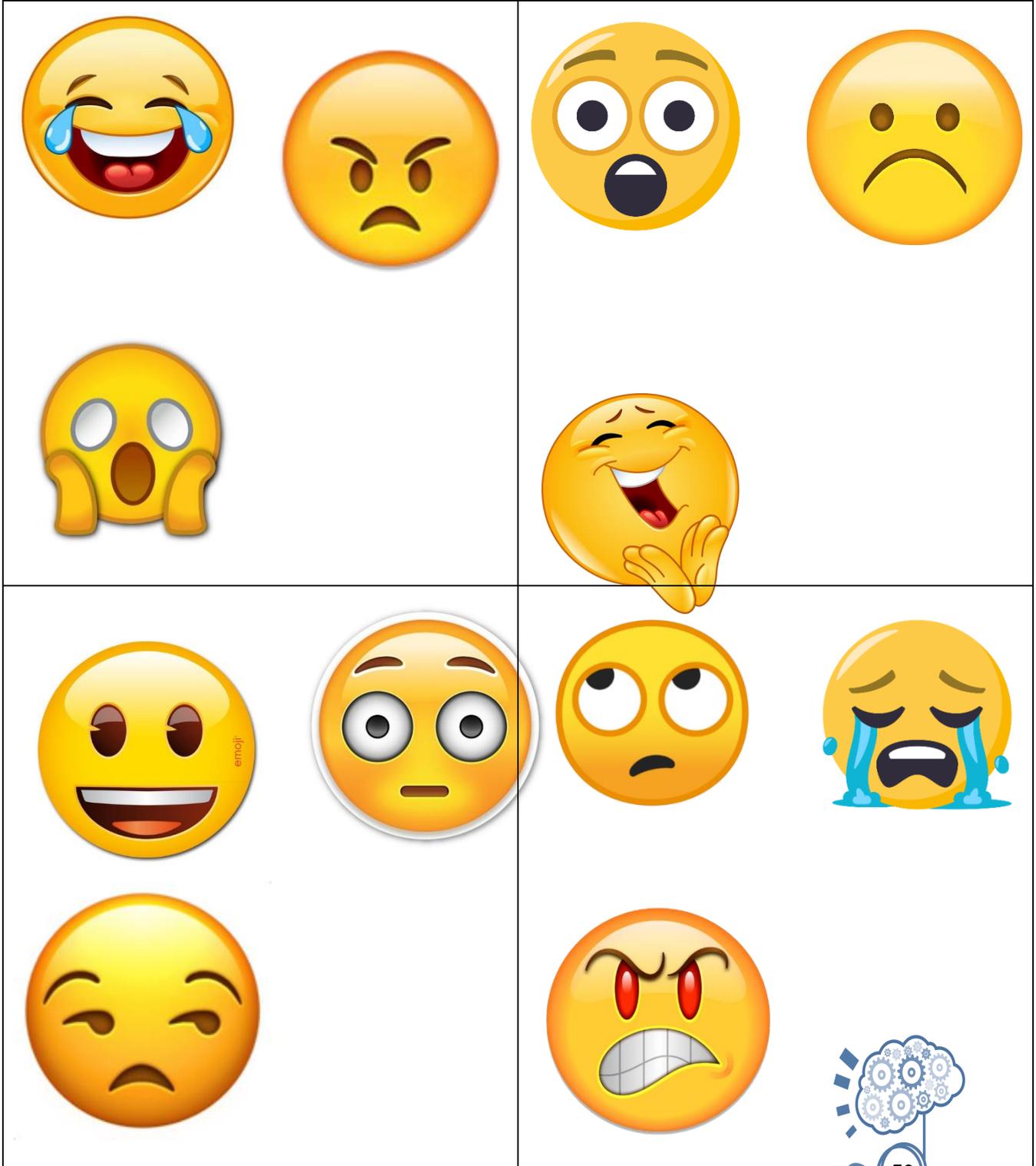
ANEXO #5  
“Peces y Pirañas”



**ANEXO #6**  
**“Emparejar emociones”**

IMAGEN	PALABRA
	<p><b>ALEGRIA</b></p> <p><b>TRISTEZA</b></p> <p><b>SORPREZA</b></p>
	<p><b>IRA</b></p> <p><b>ENOJO</b></p> <p><b>RABIA</b></p>
	<p><b>MIEDO</b></p> <p><b>ASCO</b></p> <p><b>LLANTO</b></p>
	<p><b>DOLOR</b></p> <p><b>SUFRIMIENTO</b></p> <p><b>JUBILO</b></p>
	<p><b>GOZO</b></p> <p><b>EXCITACIÓN</b></p> <p><b>VERGÜENZA</b></p>
	<p><b>AVERSION</b></p>

ANEXO #7  
“Creando de la nada”



**ANEXO #8**  
**“El tren de la emoción”**

**Este es el tren de la alegría  
Este es el tren de la emoción  
Este es el tren de la alegría  
Este es el tren de la emoción**

**Pa lante (todos dan un salto adelante)  
Y ahora hace triki (todos dan un salto adelante)  
Y ahora hace traka (todos dan un salto hacia atrás)  
Y ahora hace triki, triki, triki, triki, traka  
Y ahora hace triki  
Y ahora hace traka, traka, traka, traka, triki**

**Este es el tren de la alegría  
Este es el tren de la emoción  
Este es el tren de la alegría  
Este es el tren de la emoción**

**Y ahora va pa bajo  
Ustedes para arriba  
Y ahora va pa bajo, bajo, bajo, bajo, arriba  
Y ahora va para arriba  
Y ahora va pa bajo  
Y ahora va para arriba, arriba, arriba, arriba, abajo**

**Este es el tren de la alegría  
Este es el tren de la emoción  
Este es el tren de la alegría  
Este es el tren de la emoción**

**Y ahora va pa la derecha  
Ustedes pa la izquierda  
Y ahora va pa la derecha, derecha, derecha, derecha, izquierda  
Y ahora va pa la derecha  
Y ahora va pa la derecha  
Y ahora va pa la izquierda, izquierda, izquierda, izquierda.**



**ANEXO #9**  
**“Identificando mis pensamientos”**

**IDEAS POSITIVAS O RACIONALES**

Son pensamientos evaluativos propios de cada persona y de tipo preferencial, es decir que se expresan de forma “me gustaría”, “quisiera”, “no me gustaría”, “preferiría”, “desearía”.

Los sentimientos positivos de placer o satisfacción se experimentan cuando las personas consiguen lo que desean, por el contrario los sentimientos negativos de insatisfacción por ejemplo la tristeza, preocupación, dolor, se experimentan cuando no se consigue lo que se desea.

Estas creencias son racionales por dos aspectos:

1. Porque son relativas
2. Porque no impiden el logro de objetivos y propósitos básicos.

Las creencias racionales son el fundamento de los comportamientos funcionales y sanos.

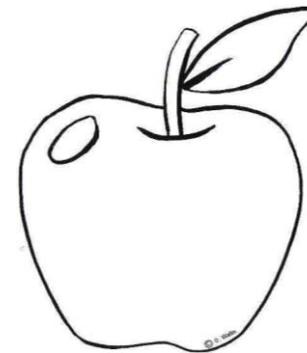
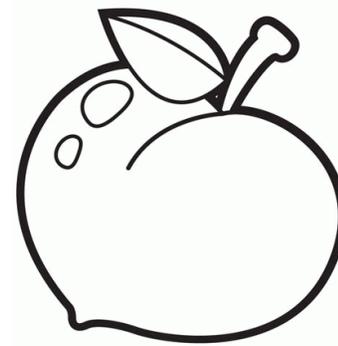
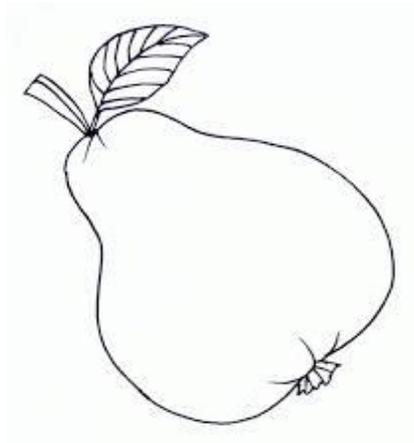
**IDEAS INADECUADAS O IRRACIONALES**

Las creencias irracionales están en lo más profundo de la conciencia, son rígidas y poco realistas. Cuando estas se instalan en la mente, nos generan pensamientos automáticos negativos, que disparan emociones negativas, haciendo que se responda ante una situación de forma desadaptativas, lo que permite el fortalecimiento de dichas creencias.

Estas se diferencian de las racionales en dos características:

1. Son absolutas por naturaleza y se expresan en términos de “tengo que”, “debo”, “debería”, “estoy obligado a”, etc.
2. Estas a provocan emociones negativas que interfieren en la persecución y obtención de metas, por ejemplo la depresión, ansiedad, culpabilidad, miedo.

ANEXO #11  
“El árbol de aprendizaje”



**ANEXO #12**  
**“Situaciones emocionales”**

**ESE MOMENTO EN EL QUE TE  
DESPIERTAS EN UNA MAÑANA  
LLUVIOSA Y NO TIENES QUE IR A  
TRABAJAR**

**CUANDO ABRES LA VENTANA Y  
SIENTES EL AIRE FRESCO EN UN  
DIA SOLEADO.**

**ESA SENSACION CUANDO HACES  
REIR GENUINAMENTE A UNA  
PERSONA**

**DESPERTARSE Y SENTIRSE  
DESCANSADO/A Y CON ENERGIAS,  
PASA RARAS VECES, PERO  
CUANDO PASA SIENTES QUE  
NADIE PUEDE PARARTE**

**TE SIENTES MUY ESTRESADO/A  
Y ENTRE TANTAS  
OCUPACIONES SE TE OLVIDA  
EL CUMPLEAÑOS DE TU SER  
QUERIDO**

**IR TARDE PARA TU  
TRABAJO Y QUE SE QUEDE  
EL AUTOBUS**

**TU JEFE ANUNCIA QUE  
LLEGARA MAS TARDE DE LO  
HABITUAL, Y TU CONFIADO  
NO DECIDES LLEGAR A LA  
HORA, PERO EL JEFE CAMBIA  
DE PLANES Y SE ENOJA POR  
TU AUSENCIA**



ANEXO #14

A 10x10 grid with numbers 1 to 100. The grid is divided into four quadrants by a vertical line between columns 5 and 6, and a horizontal line between rows 5 and 6. The top-left quadrant (rows 1-5, columns 1-5) has a yellow background. The top-right quadrant (rows 1-5, columns 6-10) has an orange background. The bottom-left quadrant (rows 6-10, columns 1-5) has a light green background. The bottom-right quadrant (rows 6-10, columns 6-10) has a light blue background. The grid contains several illustrations: a purple snake (96-97), a blue ladder (84-87), a green ladder (79-80), a red ladder (42-43), a purple ladder (25-26), a green ladder (15-16), a red snake (61-62), a purple snake (56-57), a white snake (49-50), a green snake (21-22), and a green snake (15-16). There are also four activity instructions with small illustrations of a girl: 'Pull a funny face.' (83), 'Miss your next turn.' (93), 'Get a free turn.' (54), and 'Put your head and rub your tummy.' (10). The numbers 1-100 are arranged in a standard grid pattern.

ANEXO #16  
“Pausas activas”



Protege tu Espalda

## Pausas Activas

Permanecer sentado frente al ordenador por períodos prolongados de tiempo puede causar fatiga y tensión en cuello, hombros y espalda.

Es aconsejable realizar pausas activas al menos cada hora: levantarse, caminar, cambiar de postura y, realizar los siguientes ejercicios



10 a 20 segundos  
2 veces



10 a 15 segundos



10 segundos  
cada lado



10 a 20 segundos



3 a 5 segundos  
3 veces



10 a 12 segundos  
cada brazo



10 segundos



10 segundos



8 a 10 segundos  
cada lado



8 a 10 segundos  
cada lado



10 a 15 segundos  
2 veces



Sacude las manos  
8 a 10 segundos

**ANEXO #17**  
**“Comunicación asertiva”**

**Era una mañana en la oficina de Recursos Humanos, cuando el personal elaboraba ciertos informes que se enviarían a la gerencia de la institución, la mañana era muy ajetreada pero los empleados lograron terminar el documento sin embargo no se percataron de ciertos errores cometidos en la redacción. Dicho documento llegó al gerente general quien se percató del error cometido y este inmediatamente fue a la oficina de RRHH y de una manera poco amable, les señaló el error cometido y agregó diversas ofensas que incomodaron al personal.**

**Dada la situación descrita el personal de RRHH puede reaccionar de tres maneras.**

**Escena 1**

**Los empleados reaccionan de manera pasiva, sin emitir palabra alguna, mientras inclinan sus cabezas al piso**

**Escena 2**

**Los empleados reaccionan inmediatamente a los comentarios de su jefe sin modular su vocabulario e inclusive se valen del contacto físico para responder a su jefe.**

**Escena 3**

**El personal piensa en la forma en que responderán a su jefe, reconocen el error cometido y de manera asertiva expresa sus puntos de vista de tal forma que se solucione el inconveniente presentado.**

ANEXO #18 “Diploma”



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



Se Otorga el Presente Diploma de Participación a:

Por haber participado en las Jornadas de Desarrollo Profesional del Modelo de Habilidades de Inteligencia Emocional, denominado:

“EMPODERATE DE TUS HABILIDADES EMOCIONALES”.

Dirigido al personal de La Administración Superior del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI),  
En el periodo comprendido del 14 de Junio al 9 de Agosto del presente año, cumpliendo con un total de \_\_\_\_\_ horas.

Extendido en San Salvador a los 9 días del mes de agosto de 2018.

\_\_\_\_\_  
Director del Proceso de Grado  
Lic. Bartolo Castellanos

\_\_\_\_\_  
Facilitador  
Br. Elías Ponce

\_\_\_\_\_  
Facilitadora  
Br. Vanessa González

\_\_\_\_\_  
Facilitadora  
Br. Sandra González

