

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



TESIS

“Factores de riesgo del síndrome metabólico en estudiantes de enfermería de la Universidad de Huánuco, 2023”

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

AUTORA: Almonacid Palomino, Milagros Alicia

ASESOR: Borneo Cantalicio, Eler

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Promoción de salud – prevención de enfermedad – recuperación del individuo, familia y comunidad

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas, Ciencias de la salud

Sub área: Ciencias de la salud

Disciplina: Enfermería

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Código del Programa: P03

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 44944183

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40613742

Grado/Título: Maestro en ciencias de la salud con mención en: "salud pública y docencia universitaria"

Código ORCID: 0000-0002-6273-9818

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Jara Claudio, Edith Cristina	Doctor en ciencias de la educación	22419984	0000-0002-3671-3374
2	Serna Roman, Bertha	Título de segunda especialidad profesional en enfermería en pediatría	22518726	0000-0002-8897-0129
3	Flores Quiñonez, Emma Aida	Magister en ciencias de la salud salud pública y docencia universitaria	22407508	0000-0001-6338-955X



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 15:30 horas del día 03 del mes de noviembre del año dos mil veinticinco, en Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- | | | |
|------------------------------------|---|-------------|
| • DRA. EDITH CRISTINA JARA CLAUDIO | - | PRESIDENTE |
| • DR. NICOLAS MAGNO FRETTEL QUIROZ | - | SECRETARIO |
| • MG. EMMA AIDA FLORES QUIÑONEZ | - | VOCAL |
| • LIC. BERTHA SERNA ROMAN | - | ACCESITARIO |
| • MG. ELER BORNEO CANTALICIO | - | ASESORA |

Nombrados mediante Resolución N° 4120-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulado: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES – HUÁNUCO 2025;; presentado por el(la) Bachiller en Enfermería: Milagros Alicia ALMONACID PALOMINO, se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobada. Por unanimidad, con el calificativo cuantitativo de 15 y cualitativo de Buena.

Siendo las, 16:30 horas del día 03 del mes de Noviembre del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTE

DRA. EDITH CRISTINA JARA CLAUDIO
Cod. 0000-0002-3671-3374
DNI: 22419984

SECRETARIO

LIC. ENF. BERTHA SERNA ROMAN
Cod. 0000-0002-8897-0129
DNI: 22518726

VOCAL

MG. EMMA AIDA FLORES QUIÑONEZ
Cod. 0000-0001-6338-955X
DNI: 22407508



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: MILAGROS ALICIA ALMONACID PALOMINO, de la investigación titulada "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES - HUÁNUCO 2025", con asesor(a) ELER BORNEO CANTALICIO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 2389-2024-D-FCS-UDH del P. A. de ENFERMERÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 20 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

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

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

Huánuco, 26 de septiembre de 2025



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



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

227. Almonacid Palomino, Milagros Alicia.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

8%

2

distancia.udh.edu.pe

Fuente de Internet

4%

3

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA

D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

Le dedico a Dios por haber permitido concluir mi carrera y a mis padres por su apoyo incondicional que confiaron en mi persona y me guiaron con sus sabios consejos y su amor.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesor Lic. Eler Borneo Cantalicio por su tiempo, conocimientos y su paciencia que han sido fundamentales para mi formación como investigador

Al gerente del establecimiento Aparicio Pomares por haberme permitido realizar y recolectar los datos del personal de salud, para realizar este proyecto.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLA	VII
ÍNDICE DE ANEXOS.....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	17
1.3. OBJETIVOS	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.4.1. A NIVEL TEÓRICO	18
1.4.2. A NIVEL PRÁCTICO	18
1.4.3. A NIVEL METODOLÓGICO	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1.1. A NIVEL MUNDIAL	20
2.1.2. A NIVEL NACIONAL	20
2.1.3. A NIVEL LOCAL.....	21
2.2. BASES TEÓRICAS	22
2.2.1. TEORÍA DE JEAN WALTSON: FILOSOFÍA Y CIENCIA DE LA ASISTENCIA.....	22

2.2.2. TEORÍA DE MEYER Y ALLEN	23
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	24
2.3.1. INTELIGENCIA EMOCIONAL	24
2.4. HIPÓTESIS	26
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	26
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	26
2.5. VARIABLES.....	27
2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE	27
2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	27
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	28
CAPÍTULO III.....	29
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	29
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	29
3.1.1. ENFOQUE	29
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	29
3.1.3. DISEÑO	29
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	30
3.2.1. POBLACIÓN	30
3.2.2. MUESTRA.....	30
3.3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	31
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	31
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS	32
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	33
3.4. CONSIDERACIONES ÉTICAS	33
CAPÍTULO IV	34
RESULTADOS	34
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	34
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPOTESIS	48
CAPÍTULO V	52
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	52
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	52

CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXOS	66

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Edad en años del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares-Huánuco 2025	34
Tabla 2. Género del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	35
Tabla 3. Estado civil del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	36
Tabla 4. Situación laboral del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	37
Tabla 5. Tipo de profesión del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	38
Tabla 6. Nivel de inteligencia emocional en la dimensión percepción emocional del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	39
Tabla 7. Nivel de inteligencia emocional en la dimensión comprensión de sentimientos del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	40
Tabla 8. Nivel de inteligencia emocional en la dimensión regulación emocional del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	41
Tabla 9. Nivel de inteligencia emocional del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	42
Tabla 10. Relación entre nivel de compromiso laboral en la dimensión vigor e inteligencia emocional del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	43
Tabla 11. Nivel de compromiso laboral en la dimensión vigor del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	44
Tabla 12. Nivel de compromiso laboral en la dimensión dedicación del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	45
Tabla 13. Nivel de compromiso laboral en la dimensión absorción del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	46
Tabla 14. Nivel de compromiso laboral del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	47

Tabla 15. Relación entre la inteligencia emocional en la dimensión percepción emocional y el compromiso laboral del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	48
Tabla 16. Relación entre la inteligencia emocional en la dimensión comprensión de sentimientos y el compromiso laboral del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	49
Tabla 17. Relación entre la inteligencia emocional en la dimensión regulación emocional y el compromiso laboral del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	50
Tabla 18. Relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	51

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA	67
ANEXO 2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS ANTES DE LA VALIDACION	70
ANEXO 3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS DESPUES DE LA VALIDACION.....	77
ANEXO 4 CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	84
ANEXO 5 DOCUMENTOS DE PERMISO DE LA EJECUCIÓN DEL ESTUDIO	89
ANEXO 6 BASE DE DATOS	90
ANEXO 7 LISTA DE FIGURAS.....	99

RESUMEN

Objetivo. Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral. **Métodos.** Estudio correlacional y de tipo observacional, donde participaron 169 personales de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares 2025. La escala de inteligencia emocional y compromiso laboral ayudaron al recojo de datos. La prueba Rho de Spearman se usó para el contraste de hipótesis. **Resultados.** En general, 42,0% (71 trabajadores) pusieron en evidencia compromiso laboral muy alto y 70,4% (119 trabajadores) mostraron inteligencia emocional de categoría media. Y. la inteligencia emocional y el compromiso laboral presentaron relación significativa, con $p=0,000$. Asimismo, el compromiso laboral se relaciona significativamente con las dimensiones de la inteligencia emocional como percepción emocional ($p=0,000$), comprensión de sentimientos ($p=0,000$) y regulación emocional ($p=0,000$). **Conclusiones.** La inteligencia emocional y el compromiso laboral mantienen relación significativa.

Palabras clave: inteligencia emocional, compromiso laboral, dedicación, vigor, personal de salud (fuente: DeCS-BIREME).

ABSTRACT

Objective. To determine the relationship between emotional intelligence and work commitment. **Methods.** A correlational and observational study involving 169 healthcare professionals from the Aparicio Pomares 2025 Health Center. The emotional intelligence and work engagement scales were used for data collection. Spearman's rho test was used for hypothesis testing. **Results.** Overall, 42.0% (71 workers) demonstrated very high work commitment, and 70.4% (119 workers) demonstrated medium-level emotional intelligence. Emotional intelligence and work commitment were significantly related, with $p=0.000$. Work commitment was also significantly related to emotional intelligence dimensions such as emotional perception ($p=0.000$), understanding feelings ($p=0.000$), and emotional regulation ($p=0.000$). **Conclusions.** Emotional intelligence and work commitment maintain a significant relationship.

Keywords. emotional intelligence, work commitment, dedication, health personnel (source: MeSH-NLM).

INTRODUCCIÓN

Las entidades de salud hoy en día se hallan en permanentes cambios debido al papel que tienen enfocados en la prevención y promoción de daños. En ese sentido el compromiso laboral corresponde un aspecto trascendental en ese campo, en razón que al disponer de personal con compromiso laboral eleva la calidad de atención hacia los pacientes ^(1,2).

Según estudios, un alto porcentaje del personal de salud poseen bajos grados de compromiso laboral conllevando muchas veces a graves implicaciones para las entidades como son la baja producción o la alta rotación. Las causas son muy diversas entre falta de oportunidades o sobrecarga laboral ⁽³⁾.

Sin embargo, Taris et al. ⁽⁴⁾ pone en conocimiento que un personal de salud comprometido se halla muy vinculado con su trabajo que muchas veces manifiesta un estado emocional positivo para con su trabajo.

Por otro lado, la inteligencia emocional es un constructo muy importante para el adecuado desenvolvimiento de las relaciones en el trabajo y por las implicaciones que tiene no solo en el comportamiento sino además en las interrelaciones sociales ⁽⁵⁾.

De acuerdo a lo analizado el estudio tiene como objeto determinar la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2024.

Para abordar este estudio, el trabajo tiene la configuración en razón a cinco capítulos, siendo en primer orden con referencia a la problemática y los elementos de objetivos, preguntas e hipótesis.

Posteriormente, en el segundo capítulo se contempla el marco teórico con sus partes de antecedentes, teorías y definiciones.

La metodología corresponde al tercer capítulo constituido por procesamiento de datos, población, tipo de investigación e instrumentos.

En los últimos capítulos hace referencia a los hallazgos y su significado, respectivamente. Y, finalmente se presentan los diversos anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El compromiso laboral es crucial para una atención de calidad en el primer nivel de atención de la salud. La práctica profesional en el cuidado de la salud requiere mucho compromiso personal y organizacional ⁽⁶⁾.

Además, el compromiso laboral sigue representando un problema para la gestión sanitaria debido a su complejidad y a la gran cantidad de factores que pueden afectarlo. Debido a esto sigue siendo de gran relevancia su estudio ⁽⁷⁾.

Últimamente en el sector salud ha existido una creciente necesidad de disponer de una fuerza laboral del personal de salud más eficiente, productiva y competente tanto para las funciones en atención directa al paciente, como para asumir el liderazgo y compromiso organizacional, que se traduzcan en el logro de objetivos institucionales ⁽⁸⁾.

El compromiso laboral es muy importante ya que se asocia al incremento de la producción dentro de la organización y fortalece el vínculo respectivo. Los servidores en definitiva logran un mayor desempeño en su trabajo con eficiencia y calidad ⁽⁹⁾. Por ello esta variable corresponde o pertenece a la política de calidad de una entidad ⁽¹⁰⁾.

Por tal motivo, en la gestión del personal de salud es necesario el conocimiento del grado de compromiso de una organización, como uno de los elementos psicosociales favorables para mantener relaciones laborales saludable, donde los recursos humanos de enfermería permanezcan por más tiempo con sentido de pertenencia, lealtad y satisfacción por el trabajo realizado ⁽¹¹⁾.

A nivel mundial, un estudio realizado en Eslovenia ⁽⁶⁾, donde los participantes fueron 1554 empleados y sus cifras señalaron que la puntuación total de la muestra de compromiso laboral fue promedio.

En España en un estudio realizado por Gómez et al. ⁽¹²⁾, donde participaron 1459 profesionales de la salud, sus hallazgos indican un compromiso con el trabajo de tan alto con una puntuación media total de 5,04. La dimensión dedicación puntuó más alto, mientras que la menor puntuación se obtuvo en la dimensión vigor.

Un estudio en Brasil efectuado por Gomes et al. ⁽¹³⁾, donde participaron 75 enfermeras, sus hallazgos indican que el compromiso laboral se hallan elevados en la totalidad de sus dimensiones e incluso sobresalieron estos resultados en gerentes y con mayor a 40 años.

En el Perú, una investigación realizada en Trujillo por Argomado ⁽¹⁴⁾, donde participaron 30 trabajadores asistenciales de un centro médico, señala que los participantes se hallaban con un nivel alto (87%) y seguido del nivel regular (13%). Según sus dimensiones predominaron el nivel regular, en vigor (33%), en dedicación (57%) y en absorción (40%).

A nivel local son muy escasos los estudios sobre este tema, por lo que los hallazgos serán muy importantes para esta línea de investigación.

Las características del entorno de trabajo que causan problemas en esta variable son los siguientes: la complejidad del trabajo, ambigüedad de roles, la alta responsabilidad, la carga de trabajo mental y física, la falta de control del trabajo, amplitud de control y carga de trabajo, la falta de oportunidades para el crecimiento intelectual y profesional, el liderazgo inadecuado, apoyo social deficiente por parte del supervisor y/o colegas, colaboración difícil entre enfermera y médico y desequilibrio esfuerzo-recompensa ⁽¹⁵⁾.

Por lo tanto, las demandas del puesto, los recursos individuales, de situación u organización también corresponden factores que tienen implicancias en el compromiso de trabajo ⁽¹⁶⁾.

No obstante, las organizaciones sanitarias deben mantener el compromiso en las entidades con el objeto de mejorar sus iniciativas. Se necesitan intervenir en forma específica para vincular el compromiso laboral

con un clima ambiental de trabajo totalmente positivo y que esto motive al trabajador ⁽¹⁷⁾.

Por otro lado, la inteligencia emocional tiene un rol fundamental debido a que accede en el entendimiento de todos los estados emocionales con la finalidad de orientar el comportamiento y la capacidad de la percepción de los estados emocionales y con ello poder tener la capacidad de una mejor respuesta ⁽¹⁸⁾.

En ese sentido, en muchas investigaciones se ha podido evidenciar que cuando existe una inteligencia emocional alta, también existirá un mayor compromiso laboral y posteriormente logren mayor satisfacción con su trabajo ^(19,20). Es más, la inteligencia emocional tiene la proyección hacia el compromiso laboral en forma positiva ⁽²¹⁾.

Asimismo, los estudios sobre la inteligencia emocional han podido evidenciar implicancias muy positivas a nivel emocional, es decir tiene la función de amortiguar el estrés o burnout y es más se pudo evidenciar una asociación positiva entre el compromiso hacia el trabajo y la inteligencia emocional ⁽²²⁾.

Por último, todo trabajador de salud que brinda sus funciones en las entidades de salud es fundamental que también cuenten con las debidas condiciones, emanadas por la entidad y que se hallen dentro de las expectativas con la finalidad en la mejora del rendimiento y la generación del compromiso que implique en forma directa el rendimiento en los servicios con la óptica de una atención de calidad dirigida al usuario ⁽²³⁾.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

P1. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en la dimensión percepción emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025?

P2. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en la dimensión comprensión de sentimientos y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025?

P3. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en la dimensión regulación emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O1. Establecer la relación entre la inteligencia emocional en la dimensión percepción emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025.

O2. Evaluar la relación entre la inteligencia emocional en la dimensión comprensión de sentimientos y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025.

O3. Valorar la relación entre la inteligencia emocional en la dimensión regulación emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. A NIVEL TEÓRICO

En el campo teórico, el trabajo suministra importantes aportes académicos vinculados a la comprensión y análisis de los temas de compromiso en el trabajo y la inteligencia a nivel emocional, que luego constituye en un precedente para la línea y posteriores investigaciones. Asimismo, el estudio se centra en las teorías de Watson y Meyer y Allen

1.4.2. A NIVEL PRÁCTICO

En este contexto, el trabajo forma parte de un aporte importante en la línea de investigación “Promoción de la salud y prevención de las enfermedades” y con ello se obtuvo los conocimientos de una realidad que representa una fortaleza fundamental dentro de las entidades en su aspecto organizacional.

1.4.3. A NIVEL METODOLÓGICO

A nivel de esta sección tuvo su fundamento específicamente en garantizar la validez interna del trabajo que se tradujo en los instrumentos de recojo de datos con su respectiva validación no solo en el ámbito cuantitativo sino además en lo cualitativo.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo realizado no ha sido posible identificar alguna limitación no solo en el aspecto metodológico sino además a nivel estadístico y académico.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La viabilidad del trabajo ha consistido sobre todo en la esfera de mayor acceso en la población como en garantizar el apoyo completo a nivel logístico.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A NIVEL MUNDIAL

En México, 2024, Nava et al. ⁽⁷⁾ realizaron un trabajo titulado “Factores asociados al compromiso laboral en enfermería; revisión sistemática”, donde encontraron que el compromiso en el trabajo se encuentra asociado por varios factores, algunos positivos como la inteligencia emocional, como también en forma negativa como por ejemplo el síndrome de Burnout.

En el estado de Colombia, en el año 2023, Cáceres-Lozano et al. ⁽²⁴⁾ desarrollaron un estudio titulado “Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional” donde hallaron que uno de los resultados importantes ha sido que alto bienestar en el trabajo, se refleja en mayor compromiso con su entidad, e incluso afirman que se logra alcanzar sus metas personales, producto del bienestar logrado.

En Ecuador, en el año 2023, Hidalgo et al. ⁽²⁵⁾ decidieron estudiar “Inteligencia emocional como factor protector del burnout y sus consecuencias en personal sanitario ecuatoriano”, donde hallaron que la inteligencia emocional se comporta como protector de los riesgos psicosociales, es decir poder evitar la aparición del síndrome de burnout.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

En Lima – Perú, 2023, Machaca ⁽²⁶⁾ realizó un trabajo titulada “Inteligencia emocional en el engagement del personal técnico en farmacia de una cadena de boticas en Puno, 2023” donde halló que la mayoría de los participantes advirtieron una inteligencia emocional adecuada, sin embargo, un importante porcentaje no ha logrado un

adecuado compromiso laboral y finalmente pusieron en evidencia que el compromiso laboral se correlaciona con la inteligencia emocional.

En Lima-Perú, en el año 2023, Cerda-Sanchez et al. ⁽²³⁾ ejecutaron un trabajo titulado “Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería” donde hallaron que las variables calidad de vida en el trabajo y el compromiso con la organización se correlacionan positivamente en forma significativa, ya que mostraron un alto compromiso laboral y a la vez calidad de vida laboral de nivel medio.

En Lima-Perú, en el año 2022, Matta ⁽²⁷⁾ ejecutó una investigación titulada “Engagement en personal de salud de un policlínico privado de Lima Norte”, donde encontraron que el compromiso laboral fue manifestado en un estado de grado alto y dentro de las dimensiones predominó la dedicación, seguidos de vigor y por último absorción.

2.1.3. A NIVEL LOCAL

En la región Huánuco – Perú, 2023, Fonseca ⁽²⁸⁾ decidió abordar “La gestión administrativa y el compromiso laboral en la Red de Salud Huamalés - Huánuco, año 2021” donde halló que el compromiso laboral se ubicó en estado regular y a la vez también en este estado indicaron la gestión administrativa y el predominio de las dimensiones fueron control y compromiso afectivo, respectivamente.

En Huánuco – Perú, en el año 2023, Esteban ⁽²⁹⁾ decidió estudiar “Inteligencia emocional y calidad de cuidado humanizado de los profesionales de enfermería de las áreas críticas del Hospital II es Salud Huánuco, 2022” donde encontró una correlación positiva y significativa entre las variables en estudio ofertado por el profesional de enfermería de un hospital de ESSALUD de Huánuco.

Y, en Huánuco – Perú, periodo 2022, Ubaldo ⁽³⁰⁾ ejecutó un estudio titulado “Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud

Aparicio Pomares de Huánuco 2021” donde halló que hubo correlación positiva entre las variables en estudio de los participantes en estudio, ya que la mayoría de ellos manifestaron inteligencia emocional y a la vez un alto porcentaje presentaron un desempeño laboral alto.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. TEORÍA DE JEAN WALTSON: FILOSOFÍA Y CIENCIA DE LA ASISTENCIA

Esta autora, es originaria de los Estados Unidos y es enfermera de profesión con estudios de posgrado en salud mental y doctorado en esta misma línea ⁽³¹⁾.

Esta teoría en definitiva tiene su sustento primordial en la práctica rutinaria del profesional a través del respaldo científico ⁽³¹⁾.

Asimismo, la teoría se sustenta en cimientos filosóficos que se centran sobre todo en cuatro concepciones como son salud, persona, cuidado y contexto ⁽³²⁾.

Además, este autor agrega como sustento adicional al cimiento el tema moral y ético en el ejercicio del profesional de enfermería, sobre todo enfocándose en diez componentes asistenciales ^(8, 33).

Y, el autor pone de conocimiento un elemento importante, relacionado al quinto componente donde señala sobre todo que el profesional de enfermería tiene que considerar dentro de su ejercicio, los sentimientos, tanto de alcance positivo y negativo y el reconocimiento de la comprensión emocional ^(34,35).

En definitiva, la teoría en mención tiene vinculación con el tema ya que queda claro que la inteligencia emocional corresponde una estrategia poderosa para el desarrollo del compromiso con la labor del trabajador de salud encaminado en el ámbito de primer nivel de atención.

2.2.2. TEORÍA DE MEYER Y ALLEN

Meyer y Allen ⁽³⁶⁾ diseñaron una teoría que se sustenta en tres componentes vinculados al compromiso en el trabajo, como lo normativo, de continuidad y lo afectivo, donde cada una tiene su rol de forma diferente en relación a la organización donde se desenvuelve, de acuerdo al grupo de trabajo o supervisor

Los componentes lo conforman ⁽³⁷⁾:

Componentes del compromiso

Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo
• Familia • Emociones • Significancia • Pertinencia • Lealtad • Orgullo • Felicidad • Solidaridad • Satisfacción	• Indiferencia • Conveniencia • Consecuencia • Costo-económico • Necesidad Económica • Comodidad • Beneficios	• Obligación moral • Lo correcto • Lealtad • Sentimiento de culpabilidad • Deber • Reciprocidad

- Componente afectivo, referida a la percepción positiva para quedarse en la entidad.
- Componente continuo, vinculado al costo de salida de la entidad.
- Componente normativo, se refiere aquel sentimiento en donde existe obligación para la permanencia en la entidad.

Hoy en día esta teoría es sumamente aceptado, sin embargo, debido a la multidimensionalidad de su variable, hay inconvenientes en su total entendimiento e incluso existe evidencia de problemas en su calificación, por lo que aún existe algunos desafíos ^(38,39).

Por tanto, esta teoría se relaciona con el tema en estudio ya que aporta en el conocimiento de cómo el compromiso con el trabajo forma parte de un sentimiento muy necesario hacia con la institución.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. INTELIGENCIA EMOCIONAL

Se reconoce como definición más aceptada de esta variable a aquella habilidad que se tiene para comprender, percibir, reglar o asimilar las emocionales de cada uno y de otras personas ⁽⁴⁰⁾.

Joseph y Glerum ⁽⁴¹⁾ la definen como un grupo de habilidades personales que sirven para regular, entender y percibir emociones.

Y, también es entendida como una habilidad que permite identificar y reconocer las variedades de emociones y la comprensión de los sentimientos de otros ⁽⁴²⁾.

2.3.1.1. DIMENSIONES

a) Percepción emocional

Se refiere a la propia expresión de las emociones en forma adecuada y son identificadas, expresadas y valoradas e incluso tiene relación con la discriminación de expresiones imprecisas o precisas ⁽⁴³⁾.

b) Comprensión de sentimientos

Es la comprensión y análisis de las emociones donde emplean el saber emocional. Asimismo, se refiere a aquella capacidad que se tiene para reconocer las emociones y palabras e incluso sirve para la identificación de la transición entre las emociones ⁽⁴³⁾.

c) Regulación emocional

Consiste en una regulación e tipo reflexiva de las emociones para el fortalecimiento del saber emocional e intelectual. También sirve para el distanciamiento de una emoción. También tiene la función de neutralizar las emociones negativas y fortalecer las

positivas, sin neutralizar o abrumar la información que se utiliza⁽⁴³⁾.

2.3.1.2. COMPROMISO LABORAL

Meyer y Allen⁽³⁶⁾ indican que esta variable se refiere al estado emocional que caracteriza la vinculación entre el sujeto y una entidad. La presencia de dicha relación tiene influencia en la decisión final de seguir o abandonar la entidad.

El compromiso laboral según Ávila y Pascual⁽⁴⁴⁾ representa la vinculación de los intereses ajenos con la actuación propia y consiente sobre una línea de acción, lo que se traduce en la unión del empleado a su organización.

Y, Pujol y Arraigada⁽⁴⁵⁾, lo han descrito como un concepto opuesto al burnout o síndrome de estar quemado en el trabajo, dado que el personal muestra entusiasmo laboral, estados mentales positivos y persistentes que se reflejan en dedicación por el trabajo.

2.3.1.3. DIMENSIONES

a) Vigor

Se conceptualiza como un elevado grado de energía y consistencia emocional en el momento del trabajo, es decir, la labor se percibe como una conducta de mucha estimulación y energía⁽⁴⁶⁾.

b) Dedicación

La dedicación se refiere a la implicación total de la actividad laboral y que involucra la experiencia de sentimientos de entusiasmo, como también de inspiración por la actividad encargada⁽⁴⁶⁾.

c) Absorción

La absorción se vincula con la tenencia de una completa concentración y de una fascinación con el puesto de trabajo, aun así el tiempo vuela y se deja llevar por lo que más realiza ⁽⁴⁶⁾.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Existe relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025.

Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Ha₁: Existe relación entre la inteligencia emocional en la dimensión percepción emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025.

Ho₁: No existe relación entre la inteligencia emocional en la dimensión percepción emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025.

Ha₂: Existe relación entre la inteligencia emocional en la dimensión comprensión de sentimientos y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025.

Ho₂: No existe relación entre la inteligencia emocional en la dimensión comprensión de sentimientos y el compromiso laboral en el

personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025.

Ha₃: Existe relación entre la inteligencia emocional en la dimensión regulación emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025.

Ho₃: No existe relación entre la inteligencia emocional en la dimensión regulación emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

Inteligencia emocional

Compromiso laboral

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

No existe.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Tipo de Variable	Valores	Indicador	Escala de Medición	Instrumento
Variable X								
Inteligencia emocional	Habilidad para reconocer e identificar distintas emociones y entender los sentimientos de los demás.	Variable conformado por las dimensiones percepción emocional, comprensión de sentimientos y regulación emocional.	Percepción emocional	Cualitativa	Alta Media Baja	Percepción emocional	Ordinal	Escala de inteligencia emocional
			Comprensión de sentimientos	Cualitativa	Alta Media Baja	Comprensión de sentimientos	Ordinal	
			Regulación emocional	Cualitativa	Alta Media Baja	Regulación emocional	Ordinal	
Variable Y								
Compromiso laboral	Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización. La presencia de dicho vínculo interviene en la toma de decisión, de continuar o dejar la empresa	Consiste en la medición del compromiso laboral a través de escala con las dimensiones de vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Cualitativa	Muy alto Alto Medio Bajo Muy bajo	Vigor	Ordinal	Escala de compromiso laboral
			Dedicación	Cualitativa	Muy alto Alto Medio Bajo Muy bajo	Dedicación	Ordinal	
			Absorción	Cualitativa	Muy alto Alto Medio Bajo Muy bajo	Absorción	Ordinal	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de tipo observacional, ya que no existió ninguna intervención del investigador, asimismo, fue transversal debido a que se consideró una sola medición en el recojo de datos y fue prospectiva porque el estudio se realizó en el tiempo presente.

3.1.1. ENFOQUE

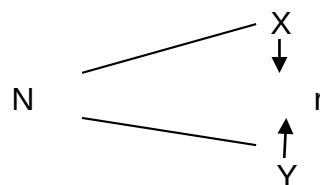
La investigación dentro de esta perspectiva se halla en el enfoque cuantitativo en razón a la utilización de los datos en su desarrollo.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Por otro lado, el trabajo se encuentra ubicado dentro del nivel relacional ya que se tuvo que realizar el análisis de relación entre ellas.

3.1.3. DISEÑO

El trabajo se desarrolló bajo la perspectiva del diseño correlacional, donde en lo sucesivo se muestra:



Dónde:

N: Personal de salud

Y: Compromiso laboral

X: Inteligencia emocional

r: Asociación entre ellas

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La participación como población quedó refrendada en 169 trabajadores de salud, que pertenecieron al C.S. Aparicio Pomares durante periodo 2025.

3.2.1.1. CRITERIOS DE SELECCIÓN

- **Criterios de inclusión:** son:
 - Con tiempo laboral mayor a un año.
 - Con permiso y el consentimiento respectivo.
- **Criterios de exclusión:** son:
 - Personal de salud con licencia por enfermedad.
 - Personal de salud destacado.

3.2.1.2. UBICACIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESPACIO Y TIEMPO

El tiempo requerido para el estudio estuvo en el periodo 2025. Y, la investigación se ubicó en el C.S. Aparicio Pomares, perteneciente en la localidad de Huánuco.

3.2.2. MUESTRA

Unidad de análisis: Personal de salud.

Unidad de muestreo: Personal de salud.

Marco muestral: Lo conformó una lista desarrollada en el estudio.

Tamaño de muestra: No corresponde por el tamaño de la población.

Tipo de muestreo: Ningún muestreo ha sido posible.

3.3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

a) Técnicas

La psicometría, en razón a que se empleó como fuente de información primaria y asimismo aspectos psicológicos.

b) Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron:

I. Escala de inteligencia emocional; con información como se muestra:

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO	
Nombre del instrumento	Escala de inteligencia emocional
Autor	Fernández y Extremera ⁽⁴³⁾
Descripción del instrumento	La finalidad fue identificar las características de inteligencia emocional.
Estructura	La escala compuesta por 24 ítems y dimensionado por: • Percepción emocional • Comprensión de sentimientos • Regulación emocional
Técnica	Psicometría
Momento de aplicación	Después de la atención recibida
Tiempo de aplicación	Tiempo promedio: 45 minutos

II. Escala de compromiso laboral; conteniendo lo siguiente:

FICHA TÉCNICA	
Nombre	Escala de compromiso laboral
Autor	Schaufeli y Bakker ⁽⁴⁷⁾
Descripción del instrumento	Permite identificar las características de compromiso laboral.
Estructura	La escala representada por 17 ítems que se dimensiona: • Vigor • Dedicación • Absorción
Técnica	Psicometría
Momento de aplicación	Después de la atención recibida
Tiempo de aplicación	Tiempo promedio: 45 minutos

c) Validez y confiabilidad de los instrumentos

Ha sido posible la participación de cinco jueces expertos, para ello se consideraron a las personas con algún dominio en el campo de las variables en estudio. Es decir, la totalidad de expertos estuvieron conformes en el aspecto académico con los instrumentos de estudio.

Luego de culminado el proceso de validación cualitativa, se organizó un estudio piloto en el mes de enero, donde fue posible la participación de 15 personales de salud que laboraba en el C.S Las Moras, donde para la medición de la consistencia se empleó el coeficiente de Cronbach. La Escala de inteligencia emocional obtuvo un valor de 0,923 y la otra escala de 0,975.

d) Procedimiento de recolección de datos

Los pasos que correspondieron en el recojo de datos fueron:

- Solicitud de autorización a la jefatura del establecimiento
- Se solicitó el permiso respectivo a la dirección del centro de salud en estudio.
- Organización logística de materiales y servicios para el recojo de datos.
- Validación con jueces expertos y el desarrollo de una prueba piloto.
- Aplicación de los instrumentos desde el mes de febrero a abril del 2025
- Cuidado de almacenamiento de los instrumentos.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

- Revisión de los datos, enmarcada en la revisión exhaustiva de las escalas.
- Codificación de los datos. En función a los constructos categóricos se utilizaron los códigos respectivos.

- Clasificación de los datos. En función a la clase de variable y su nivel de adecuación.
- Presentación de datos. A través de la estadística descriptiva.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Las frecuencias y porcentajes se emplearon para el trabajo descriptivo de la información. Y, el coeficiente Rho Spearman fue utilizada para el contraste de hipótesis. Y, el paquete estadístico IBM SPSS Statistics 25.0 fue empleada en el análisis.

3.4. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Se cumplieron los principios de beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía a través de un consentimiento informado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

➤ CARACTERÍSTICAS GENERALES

Tabla 1. Edad en años del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares-Huánuco 2025

Edad en años	fi	%
26 a 36	63	37,3
37 a 47	70	41,4
48 a 58	24	14,2
59 a 69	12	7,1
Total	169	100,0

Fuente. Escala de inteligencia emocional.

Respecto a esta variable, se consiguió que la mayoría configuraron la edad entre 37 a 47 años, seguidas tuvieron la edad entre 26 a 36 años y muy pocos se hallaban entre 59 a 69 años.

Tabla 2. Género del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025

Género	fi	%
Masculino	64	37,9
Femenino	105	62,1
Total	169	100,0

Fuente. Escala de inteligencia emocional.

En lo que respecta al sexo, se encontró que un alto porcentaje del personal de salud fueron femeninos y un grupo importante de masculinos.

Tabla 3. Estado civil del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025

Estado civil	fi	%
Casado	63	37,3
Conviviente	23	13,6
Separado (a)	9	5,3
Divorciado (a)	3	1,8
Viudo (a)	6	3,6
Soltero (a)	65	38,5
Total	169	100,0

Fuente. Escala de inteligencia emocional.

Concerniente al estado civil, reveló que un alto porcentaje fueron de condición soltero (a), en segundo lugar, estuvo la condición de casados y muy pocos estuvieron con la situación divorciado (a).

Tabla 4. Situación laboral del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025

Situación laboral	fi	%
Nombrado	103	60,9
Contratado	66	39,1
Total	169	100,0

Fuente. Escala de inteligencia emocional.

Sobre la situación ocupacional, se consiguió un alto porcentaje en la condición de nombrado y también un grupo importante de personal de salud estuvieron con la condición de contratado.

Tabla 5. Tipo de profesión del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025

Profesión	fi	%
Médico	16	9,5
Enfermero	54	32,0
Obstetra	30	17,8
Odontólogo	8	4,7
Psicólogo	3	1,8
Nutricionista	1	0,6
Químico farmacéutico	1	0,6
Técnicos de salud	56	33,1
Total	169	100,0

Fuente. Escala de inteligencia emocional.

Específicamente sobre el tipo de profesión en estudio, se pudo notar la participación de los profesionales de médico, enfermero, obstetra, odontólogo, psicólogo, nutricionista, químico farmacéutico y técnicos de salud, de los cuales en mayoría fueron de la profesión de enfermería.

Tabla 6. Nivel de inteligencia emocional en la dimensión percepción emocional del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025

Percepción emocional	fi	%
Alta	21	12,4
Media	118	69,8
Baja	30	17,8
Total	169	100,0

Fuente. Escala de inteligencia emocional.

Respecto a la dimensión percepción emocional, se notó un mayor porcentaje en la categoría medio, seguido de la categoría baja y también un importante porcentaje en el nivel alto.

Tabla 7. Nivel de inteligencia emocional en la dimensión comprensión de sentimientos del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025

Comprensión de sentimientos	fi	%
Alta	72	42,6
Media	86	50,9
Baja	11	6,5
Total	169	100,0

Fuente. Escala de inteligencia emocional.

En afinidad a la dimensión comprensión de sentimientos, se halló un mayor porcentaje en el nivel medio, seguido de muy de cerca del nivel alto y no obstante algunos eligieron el nivel bajo.

Tabla 8. Nivel de inteligencia emocional en la dimensión regulación emocional del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025

Regulación emocional	fi	%
Alta	99	58,6
Media	60	35,5
Baja	10	5,9
Total	169	100,0

Fuente. Escala de inteligencia emocional.

Con respecto al nivel de inteligencia emocional en la dimensión regulación emocional, se evidenció un mayor porcentaje en el nivel alto, seguido de muy de cerca del nivel medio y no obstante algunos eligieron la categoría baja.

Tabla 9. Nivel de inteligencia emocional del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025

Inteligencia emocional	fi	%
Alta	44	26,0
Media	119	70,4
Baja	6	3,6
Total	169	100,0

Fuente. Escala de inteligencia emocional.

En general, en cuanto al nivel de inteligencia emocional, se vislumbró un mayor porcentaje en el nivel medio, seguido de muy de cerca del nivel alto y no obstante algunos optaron por la categoría baja.

Tabla 10. Relación entre nivel de compromiso laboral en la dimensión vigor e inteligencia emocional del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025

Vigor	Inteligencia emocional						Total	
	Alta		Media		Baja			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Muy alto	29	17,2	34	20,1	0	0,0	63	37,3
Alto	6	3,6	35	20,7	0	0,0	41	24,3
Medio	9	5,3	50	29,6	2	1,2	61	36,1
Bajo	0	0,0	0	0,0	4	2,4	4	2,4
Total	44	26,0	119	70,4	6	3,6	169	100,0

Fuente. Escala de inteligencia emocional.

Con respecto a la vinculación entre nivel de compromiso en el trabajo en el componente vigor e inteligencia emocional, se notó un alto porcentaje de compromiso de grado medio y a la vez de inteligencia emocional de nivel medio.

Tabla 11. Nivel de compromiso laboral en la dimensión vigor del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025

Vigor	fi	%
Muy alto	63	37,3
Alto	41	24,3
Medio	61	36,1
Bajo	4	2,4
Muy bajo	0	0,0
Total	169	100,0

Fuente. Escala de compromiso laboral.

Concerniente al compromiso laboral en el componente vigor, se halló un mayor porcentaje en el nivel muy alto, seguido de muy de cerca de la categoría medio, también un porcentaje importante eligieron el grado alto y algunos el nivel bajo.

Tabla 12. Nivel de compromiso laboral en la dimensión dedicación del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025

Dedicación	fi	%
Muy alto	64	37,9
Alto	48	28,4
Medio	50	29,6
Bajo	5	3,0
Muy bajo	2	1,2
Total	169	100,0

Fuente. Escala de compromiso laboral.

Respecto al compromiso laboral en el componente dedicación, se notó una gran frecuencia en el nivel muy alto, seguido de muy de cerca de la categoría medio, también un porcentaje importante eligieron la categoría alto y muy pocos la categoría bajo y muy bajo.

Tabla 13. Nivel de compromiso laboral en la dimensión absorción del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025

Absorción	fi	%
Muy alto	55	32,5
Alto	45	26,6
Medio	58	34,3
Bajo	11	6,5
Muy bajo	0	0,0
Total	169	100,0

Fuente. Escala de compromiso laboral.

En función a estos hallazgos, se evidenció una mayor frecuencia en el nivel medio, seguido de muy de cerca de la categoría muy alto, también un porcentaje importante eligieron el grado alto y algunos el bajo.

Tabla 14. Nivel de compromiso laboral del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025

Compromiso laboral	fi	%
Muy alto	71	42,0
Alto	39	23,1
Medio	57	33,7
Bajo	2	1,2
Muy bajo	0	0,0
Total	169	100,0

Fuente. Escala de compromiso laboral.

En global, concerniente al nivel de compromiso laboral, se evidenció un enorme porcentaje en el nivel muy alto, seguido de muy de cerca de la categoría medio, también un porcentaje importante eligieron la categoría alto y muy pocos la categoría bajo.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPOTESIS

Tabla 15. Relación entre la inteligencia emocional en la dimensión percepción emocional y el compromiso laboral del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025

Variables	Compromiso laboral	
	Rho de Spearman	Significancia
Percepción emocional	0,48	0,000

Fuente. Escala de compromiso laboral.

Se rechaza H_0 , por tanto, existencia dependencia significativa entre la inteligencia emocional en la dimensión percepción emocional y el compromiso laboral.

Tabla 16. Relación entre la inteligencia emocional en la dimensión comprensión de sentimientos y el compromiso laboral del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025

Variables	Compromiso laboral	
	Rho de Spearman	Significancia
Comprensión de sentimientos	0,28	0,000

Fuente. Escala de compromiso laboral.

Se rechaza H_0 , por tanto, existe dependencia significativa entre la inteligencia emocional en la dimensión comprensión de sentimientos y el compromiso laboral.

Tabla 17. Relación entre la inteligencia emocional en la dimensión regulación emocional y el compromiso laboral del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025

Variables	Compromiso laboral	
	Rho de Spearman	Significancia
Regulación emocional	0,31	0,000

Fuente. Escala de compromiso laboral.

Se rechaza H_0 , por tanto, existe dependencia significancia entre la inteligencia emocional en la dimensión regulación emocional y el compromiso laboral.

Tabla 18. Relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025

Variables	Compromiso laboral	
	Rho de Spearman	Significancia
Inteligencia emocional	0,45	0,000

Fuente. Escala de compromiso laboral.

Se rechaza H_0 , por tanto, existe dependencia significancia entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Los hallazgos evidencian que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral, siendo estadísticamente significativa ($p=0,000$). Asimismo, el compromiso laboral mantiene dependencia significativa con las dimensiones de la inteligencia emocional como percepción emocional ($p=0,000$), comprensión de sentimientos ($p=0,000$) y regulación emocional ($p=0,000$).

En esta misma línea, Vega y Maguiña ⁽⁴⁸⁾ informan que lograron rechazar la hipótesis nula, que en definitiva pudieron concluir que el compromiso laboral es dependiente directa de la inteligencia emocional, e incluso hallando una relación positiva.

Por su parte Salvador y Morales ⁽⁴⁹⁾ indican que ha sido notable una dependencia directa del compromiso laboral hacia la inteligencia emocional y sus dimensiones, como constructos multidimensionales.

Pérez-Correa et al. ⁽⁵⁾ concluyen que existe correlación positiva entre las dimensiones de la inteligencia emocional y los componentes de compromiso laboral como el vigor y dedicación.

En el mismo sentido, Chávez ⁽⁵⁰⁾ afirma una dependencia entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional. Y, a través de prueba estadística, se consiguió un coeficiente de valor 0,552 que anuncia una correlación de grado positivo.

Machaca ⁽²⁶⁾ informa que predominaron los porcentajes de participantes con adecuada inteligencia emocional y alto compromiso laboral, y a la vez hubo correlación significativa entre estas dos variables.

Minaya y Gutierrez ⁽⁵¹⁾ concluyeron que la inteligencia emocional mantiene una correlación directa y positiva con el compromiso laboral, donde

estos resultados tienen impacto positivo en el crecimiento de la organización y su desempeño.

También, Leal ⁽⁵²⁾ concluye que la relación el compromiso laboral e inteligencia emocional es totalmente buena e incluso la inteligencia emocional mantiene una correlación significativa con cada una de los componentes del compromiso laboral como son la adsorción, dedicación y vigor.

Respecto a las limitaciones sobre todo recae en el diseño de tipo transversal, excluyendo la longitudinalidad y la causa-efecto en sus resultados. También el estudio tiene limitaciones en los instrumentos que han sido de forma documental.

No obstante, el estudio tiene una enorme fortaleza definitiva de poner en conocimiento real y actual del estado del compromiso laboral del personal del sector salud precedida de forma importante por la inteligencia emocional que posean estos trabajadores.

Finalmente, en el plano organizacional, se considera fundamental la gestión de recursos humanos y su inteligencia emocional con implicancias positivas dentro de la organización. Sin embargo, es fundamental no solo la mejora a nivel organizacional sino más bien a nivel personal y así se mejoraría las habilidades en la esfera grupal ⁽⁵³⁾.

CONCLUSIONES

- La inteligencia emocional mantiene relación significativa con el compromiso laboral, con valor $p = 0,000$.
- La inteligencia emocional en la dimensión percepción emocional mantiene relación significativa con el compromiso laboral, con valor $p = 0,000$.
- La inteligencia emocional en la dimensión comprensión de sentimientos mantiene relación significativa con el compromiso laboral, con valor $p = 0,000$.
- La inteligencia emocional en la dimensión regulación emocional mantiene relación significativa con el compromiso laboral, con valor $p = 0,000$.

RECOMENDACIONES

➤ UNIVERSIDAD DE HUANUCO

- Diseñar estudios de investigación sobre compromiso laboral como también la inteligencia emocional en el ámbito de segundo nivel de atención.
- Continuar investigando estas variables a través de nivel de investigación explicativo.

➤ RED DE SALUD HUANUCO

- Implementar herramientas sobre la medición del desempeño del personal de salud
- Desarrollar políticas y estrategias de mejora en relación a las condiciones de trabajo.

➤ CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES

- Promover programas de mejora continua que eleven la inteligencia emocional.
- Diseñar programas que se vinculen con la pausa activa en donde la meta sea la mejora del bienestar del personal de salud.
- Crear sesiones vivenciales de tipo emocional que apoyen a la mejora de la inteligencia emocional teniendo en cuenta el abordaje de emociones como la empatía, autoconciencia entre otros.
- Poner en funcionamiento aquellas acciones que se enfoquen en la mejora de la identidad hacia la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gil-Girbau M, Del Cerro S, Garriga J, Giménez N. Compromiso laboral de los directivos intermedios en sanidad: factores organizativos gestionables. *Journal of Healthcare Quality Research* [Internet]. 2021 [Consultado el 30 de abril de 2025]; 36(1): 301-308. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2603647921000361>
2. Carreón J. Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Contaduría y Administración*. 2015 [Consultado el 25 de abril de 2025]; 60(1): 31-51. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/395/39533059003.pdf>
3. Jiménez G. ¿A qué se debe la falta de compromiso laboral? *Newsletter* [Internet]. 2019 [Consultado el 15 de abril de 2025];1(3): 1-12. Disponible en: <https://www.betterteam.com/es/estrategias-para-aumentar-el-compromiso-laboral>
4. Taris T, Ybema J, Van Beek I. Burnout y engagement: ¿gemelos idénticos o simplemente parientes cercanos? *Burnout research* [Internet]. 2017 [Consultado el 19 de abril de 2025]; 5(1): 3-11. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.002>
5. Pérez-Correa K, PedrazaÁlvarez L, Viloria-Escobar J. Inteligencia emocional y compromiso laboral. *Revista Venezolana de Gerencia* [Internet]. 2022 [Consultado el 28 de abril de 2025];27(99): 1140-1150. Disponible en: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.18>
6. Szilvassy P, Širok K. Importancia del compromiso laboral en la atención primaria de salud. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2022 [Consultado el 30 de setiembre de 2024]; 22(1):1-11. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08402-7>
7. Nava NG, Rodríguez LA, Sampieri CL. Factores asociados al compromiso laboral en enfermería; revisión sistemática. *CISA* [Internet].

- 30 de mayo de 2024 [Consultado el 6 de octubre de 2024];6(1). Disponible en: <https://revista-cisa.com/index.php/cisa/article/view/65>
8. Lyu H, Yao M, Zhan, D, Liu X. The Relationship Among Organizational Identity, Psychological Resilience and Work Engagement of the First-Line Nurses in the Prevention and Control of COVID-19 Based on Structural Equation Model. Risk management and healthcare policy [Internet]. 2020 [Consultado el 30 de setiembre de 2024];13: 2379–2386. Disponible en: <https://doi.org/10.2147/RMHP.S254928>
 9. Hernández BE, Ruiz AM, Ramírez V, Sandoval SJ, Méndez LC. Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. Rev Iberoam Investig Desarro Educ [Internet]. 2018 [Consultado el 30 de setiembre de 2024];8(16):820-46. Disponible en: <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
 10. Pilligua CF, Arteaga FM. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuad Latinoam Adm [Internet]. 2019 [Consultado el 22 de setiembre de 2024];15(28): Disponible en: <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
 11. Casas C. El compromiso con el cuidado y el cuidado como compromiso Profesional. En Fundació Víctor Grífols i Lucas(Eds.), Compromiso con el cuidado y la ética del cuidado. Desarrollo teórico y aplicación práctica [Internet]. 2022 [Consultado el 23 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7705409>
 12. Gómez J, Domínguez S, Romero M, Romero A, Coronado V, Ruiz C. Compromiso laboral y malestar psicológico de profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19. J Nurs Manag [Internet] 2021 [Consultado el 23 de setiembre de 2024]; 29(5): 1016-1025. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6164014/#B1-ijerph-15-01915>

13. Gomes A, Sotello E, Gazetta C, Canova P, Rossi J, Cordioli J, et al. Participación de las enfermeras de atención primaria de salud. Public Health Nurs [Internet] 2020 [Consultado el 29 de setiembre de 2024]; 37(2):169-177. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31829459/>
14. Argomedo J. Engagement relacionado con el desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope. [Internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2019 [Consultado el 22 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45540.2020;0-3>.
15. Bogaert P, Adriaenssens J, Dilles T, Martens D, Van B, Timmermans O. Impacto de las características de rol, trabajo y organización en el estrés y el bienestar relacionados con el trabajo de los gerentes de unidades de enfermería. J Adv Nurs [Internet] 2014 [Consultado el 30 de setiembre de 2024]; 70(11):26-33. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24842679/>
16. García J, Gómez J, Fagundo J, Romero M, Ortega M, Navarro Y. Factores predictivos de los niveles de agotamiento y compromiso laboral entre médicos y enfermeras. Rev Esp Salud Publica [Internet] 2021 [Consultado el 29 de setiembre de 2024]; 95(1): 20-31. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33818557/>
17. Palumbo R. Comprometerse a innovar: una investigación sobre las implicaciones del compromiso en el trabajo sobre los comportamientos innovadores en las organizaciones sanitarias. J Health Organ Manag [Internet] 2021 [Consultado el 22 de setiembre de 2024]; 35(8): 1025-1045. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JHOM-02-2021-0072/full/html>
18. Martínez AE, Piqueras JA, Ramos V. Inteligencia emocional en la salud física y mental. Electronic Journal of Research in Educational

- Psychology [Internet]. 2010 [Consultado el 22 de setiembre de 2024]; 8(2): 861-890. Disponible en: <https://bit.ly/2T8loY9>
19. Gong Y, Wu Y, Huang P, Yan X, Luo Z. Empoderamiento psicológico y compromiso laboral como roles mediadores entre la inteligencia emocional rasgo y la satisfacción laboral. *Frontiers in Psychology* [Internet]. 2020 [Consultado el 16 de setiembre de 2024]; 11: 232. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00232>
 20. Extremera N, Mérida-López S, Sánchez-Álvarez N, Quintana-Orts C. ¿Cómo la inteligencia emocional hace que uno se sienta mejor en el trabajo? El papel mediador del compromiso laboral. *International Journal Environmental Research and Public Health* [Internet]. 2018 [Consultado el 27 de setiembre de 2024]; 15(9): 1909. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph15091909>
 21. Zhu Y, Liu C, Guo B, Zhao L, Lou F. El impacto de la inteligencia emocional en el engagement laboral de las enfermeras registradas: el papel mediador de la justicia organizacional. *Journal of Clinical Nursing* [Internet]. 2015 [Consultado el 30 de setiembre de 2024]; 24(15-16): 2115-2124. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jocn.12807>
 22. Extremera N, Durán A, Rey L. Inteligencia emocional y su relación con los niveles de burnout, engagement y estrés en estudiantes universitarios. *Revista de Educación* [Internet]. 2007 [Consultado el 23 de setiembre de 2024]; 342: 239-256. Disponible en: <http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/273/1/Lectura%20-%20INTELI~1.PDF>
 23. Cerda-Sanchez M, Fernandez-Giusti A, Barja-Ore J, Silva Ramos J, González Blanco M. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Rev Cubana Med Milit* [Internet]. 2023 [Consultado el 6 de octubre de 2024]; 52 (1). Disponible en: <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212>

24. Cáceres-Lozano LF, Acevedo-Cárdenas JA, Barrios-Martínez VA, Romero-Salinas LA, Pérez-Peña AG, Contreras-Pacheco F. Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. Revista Investig. Salud Univ. Boyacá [Internet]. 28 de abril de 2023 [Consultado 6 de octubre de 2024];10(1):94-111. Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/742>
25. Hidalgo SA, Jenaro C, Moro L. Inteligencia emocional como factor protector del burnout y sus consecuencias en personal sanitario ecuatoriano. Eur.J.Health.res [Internet]. 22 de febrero de 2023 [Consultado el 6 de octubre de 2024];8(1):1-24. Disponible en: <https://revistas.uaautonoma.cl/index.php/ejhr/article/view/2050>
26. Machaca EW. Inteligencia emocional en el engagement del personal técnico en farmacia de una cadena de boticas en Puno, 2023. [Internet]. Lima - Perú: Universidad César Vallejo; 2023 [Consultado el 22 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122385>
27. Matta SC. Engagement en personal de salud de un policlínico privado de Lima Norte. Cuidado y Salud Pública [Internet]. 30 de diciembre de 2022 [Consultado el 6 de octubre de 2024];;2(2):50-6. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/51>
28. Fonseca AR. La gestión administrativa y el compromiso laboral en la Red de Salud Huamalíes - Huánuco, año 2021. [Internet]. Huánuco – Perú: Universidad de Huánuco; 2023 [Consultado el 30 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/20.500.14257/4749>
29. Esteban M. Inteligencia emocional y calidad de cuidado humanizado de los profesionales de enfermería de las áreas críticas del Hospital II es Salud Huánuco, 2022. [Internet]. Huánuco – Perú: Universidad de Huánuco; 2023 [Consultado el 02 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/20.500.14257/4353>

30. Ubaldo YM. Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco 2021. [Internet]. Huánuco – Perú: Universidad de Huánuco; 2022 [Consultado el 22 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3895?show=full>
31. Izquierda E. Enfermería: teoría de Jean Watson e inteligencia emocional, una mirada humana. Rev Cubana Enfermer [Internet]. Septiembre de 2015 [consultado el 6 de octubre de 2024]; 31(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000300006&lng=es
32. Watson J. Justicia social y cuidado humano: un modelo de ciencia del cuidado como paradigma esperanzador de justicia moral para la humanidad. Creat Nurs [Internet]. 2008 [Consultado el 19 de setiembre de 2024];14(2):54-61. Disponible en: https://www.fundaciogrifols.org/documents/4438882/4964702/COLECTIU_MINERVA.pdf/3c725af8-6d93-e088-2f7c-ba9242b8961f?t=1672140643817
33. Watson J. Cuestiones e inquietudes teóricas: respuesta desde el marco de la Ciencia del Cuidado. Nurs Sci Q [Internet]. 2007 [Consultado el 29 de setiembre de 2024];20(1):[aprox. 13 p.]. Disponible en: <http://nsq.sagepub.com/content/20/1/13.refs>
34. Socorro M. El cuidado humano en la formación del estudiante de enfermería según la teoría de Jean Watson– Chiclayo, Perú 2011 [Internet]. Chiclayo-Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2013 [Consultado el 29 de setiembre de 2024]. Disponible en: <http://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789/217>
35. Ayala R, Alvarado-Negrón C, Cuevas-Azócar J. La discriminación en el aprendizaje del cuidado. Cienc enferm [Internet]. 2010 [Consultado el 25 de setiembre de 2024];16(3):[aprox. 21 p.]. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532010000300010&lng=es

36. Allen NJ, Meyer JP. La medición y antecedentes del compromiso afectivo, de permanencia y normativo con la organización. *Journal of Occupational Psychology* [Internet]. 1990 [Consultado el 29 de setiembre de 2024]; 63: 1-18. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
37. Guerrero PA. Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018. [Internet]. Chiclayo-Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2019 [Consultado el 30 de setiembre de 2024]. Disponible en: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf
38. Bergman M. La relación entre compromiso afectivo y normativo: agenda de revisión e investigación. *Journal of Organizational Behavior* [Internet]. 2006 [Consultado el 12 de setiembre de 2024]; 27(5): 645–663. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/job.372>.
39. Stazyk E, Pandey S, Wright B. Comprender el compromiso organizacional afectivo: la importancia del contexto institucional. *American Review of Public Administration* [Internet]. 2011 [Consultado el 12 de setiembre de 2024]; 41(6): 603–624. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0275074011398119>
40. Mayer JD, Salovey P. Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings. *Applied and Preventive Psychology* [Internet]. 1995 [Consultado el 12 de setiembre de 2024]; 4(3): 197-208. Disponible en: <https://doi.org/bczwpg>
41. Joseph D, Glerum D. La inteligencia emocional y su relevancia para el coaching. *International Handbook of Evidence-Based Coaching* [Internet]. 2022 [Consultado el 12 de setiembre de 2024]. Disponible en: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-81938-5_25

42. Gonzáles M. Cómo potenciar tu inteligencia emocional [Internet]. Springer link; 2022 [Consultado el 30 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://psicologiamonzo.com/como-potenciar-la-inteligencia-emocional/>
43. Fernández P, Extremera N. Inteligencia emocional, calidad de las relaciones interpersonales y empatía en estudiantes universitarios. Clínica y Salud [Internet]. 2004 [Consultado el 12 de setiembre de 2024]; 15(1): 117-137. Disponible en: <https://journals.copmadrid.org/clysa/art/0e01938fc48a2cfb5f2217fbfb00722d>
44. Ávila S, Pascual M. Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. Revista De Estudios Empresariales. Segunda Época [Internet]. 2020 [Consultado el 22 de setiembre de 2024]; 1: 201-226. Disponible en: <https://doi.org/10.17561/ree.v2020n1.12>
45. Pujol L, Arraigada M. Propiedades psicométricas de la versión corta de la Utrecht Work Engagement Scale en trabajadores argentinos. Pensamiento Psicológico [Internet]. 2018 [Consultado el 30 de setiembre de 2024]; 16(2): 31-45. doi:10.11144/Javerianacali.PPSI16-2.ppv
46. Schaufeli W, Salanova M, González-Romá V, Bakker A. La medición del burnout y el engagement: un enfoque analítico de factores confirmatorios. Journal of Happiness Studies [Internet]. 2002 [Consultado el 23 de setiembre de 2024]; 3: 71-92. Disponible en: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
47. Schaufeli WB, Bakker AB. UWES – Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo [Internet]. Manual Preliminar. Version 1, November 2003 [Consultado el 30 de setiembre de 2024]. Disponible en: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

48. Vega S, Maguiña MM. La inteligencia emocional del líder y el compromiso laboral del personal médico de las principales clínicas privadas de Lima Metropolitana, 2021. [Internet]. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas; 2023 [Consultado el 18 de abril de 2025]. Disponible en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/674850>
49. Salvador CM, Morales J Inteligencia emocional y su relación con el compromiso de los trabajadores mexicanos: Estudio de diferencias individuales según sexo y edad. Alternativas en Psicología [Internet]. 2012 [Consultado el 30 de abril de 2025]; 16(27): 89-106. Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2012000200008&lng=pt&lng=es
50. Chávez AM. Relación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en los profesionales fisioterapeutas del sector público y privado de Lima Metropolitana, 2020 – 2021. [Internet]. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas; 2023 [Consultado el 18 de abril de 2025]. Disponible en: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/672543/Reynoso_SM.pdf.pdf?sequence=18&isAllowed=y
51. Minaya CJB, Gutierrez M. La Inteligencia Emocional y su relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores de los supermercados en Lima Metropolitana, 2022. [Internet]. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas; 2023 [Consultado el 30 de abril de 2025]. Disponible: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/683919/Minaya_JC.pdf?sequence=1
52. Leal SM. Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes de Ecuador. CADM [Internet]. 4 de noviembre de 2022 [Consultado el 15 de abril de 2025];(21):116. Disponible en: <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/13432>

53. Lindebaum D. ¿Retórica o remedio? Una crítica al desarrollo de la inteligencia emocional. Academy of Management Learning & Education [Internet]. 2009 [Consultado el 15 de abril de 2025]; 8(2): 225. Disponible: <https://www.proquest.com/scholarly-journals/rhetoric-remedy-critique-on-developing-emotional/docview/223319473/se-2?accountid=14513>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Almonacid M. Inteligencia emocional y compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huanuco 2025 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2025 [Consultado]. Disponible en: <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título del estudio. Inteligencia emocional y compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025.						
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables general	Indicadores	Tipo	Escala de medición
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025?	Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	Existe relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	Variable dependiente: Inteligencia emocional	Inteligencia emocional	Cualitativa	Ordinal
			Compromiso laboral	Compromiso laboral		
			Variable independiente: Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en la dimensión percepción emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025?	Establecer la relación entre la inteligencia emocional en la dimensión percepción emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	Existe relación entre la inteligencia emocional en la dimensión percepción emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	Percepción emocional	Percepción emocional	1. Presto mucha atención a los sentimientos 2. Normalmente me preocupo mucho por lo que siento 3. Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones 4. Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo 5. Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos 6. Pienso en mi estado de ánimo constantemente	Nominal

					7. A menudo pienso en mis sentimientos 8. Presto mucha atención a cómo me siento	
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en la dimensión de comprensión de sentimientos y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025?	Evaluar la relación entre la inteligencia emocional en la dimensión de comprensión de sentimientos y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	Existe relación entre la inteligencia emocional en la dimensión de comprensión de sentimientos y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	Comprensión de sentimientos	Comprensión de sentimientos	1. Tengo claros mis sentimientos 2. Frecuentemente puedo definir mis sentimientos 3. Siempre tengo claro cómo me siento 4. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas 5. A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones 6. Siempre puedo decir cómo me siento 7. A veces puedo decir cuáles son mis emociones 8. Puedo llegar a comprender mis sentimientos	Nominal
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en la dimensión regulación emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025?	Valorar la relación entre la inteligencia emocional en la dimensión regulación emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	Existe relación entre la inteligencia emocional en la dimensión regulación emocional y el compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025	Regulación emocional	Regulación emocional	1. Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista 2. Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables 3. Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida 4. Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal 5. Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme 6. Me preocupo por tener un buen estado de ánimo	Nominal

					7. Tengo mucha energía cuando me siento feliz 8. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo
Tipo de estudio	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Aspectos éticos	Estadística descriptiva e inferenciales	
Observacional Prospectivo Transversal	Población = 169	Psicometría		Frecuencia	Prueba de Correlación de Rho de Spearman
	Muestra= 169	Escala de inteligencia emocional Escala de compromiso laboral	de Respeto por las personas. de Beneficencia. de Justicia.	Porcentaje	
Nivel del estudio	Relacional	Diseño del estudio	Correlacional		

ANEXO 2
INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS ANTES DE LA
VALIDACION

CÓDIGO: _____

FECHA: ----/----/-----

ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

TÍTULO: Inteligencia emocional y compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2024.

INSTRUCCIONES: Sr (a). Agradeciendo su participación en la presente investigación, le informamos que los datos aquí consignados son confidenciales y se utilizarán exclusivamente para identificar las dimensiones de la inteligencia emocional.

La información que nos proporcione es valiosa por lo que se le agradece que sus respuestas sean lo más apegadas a la verdad.

Gracias

I. CARACTERÍSTICAS GENERALES:

1. Edad: _____ en años

2. Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

3. Estado civil:

Casado ()

Conviviente ()

Separado (a) ()

Divorciado (a) ()

Viudo (a) ()

Soltero (a) ()

4. Nivel de estudios (puede marcar más una respuesta):

Especialización ()

Maestría ()

Doctorado ()

Ninguno ()

5. Situación laboral:

Nombrado ()

Contratado ()

6. Su profesión es: _____

7. Área en la que labora actualmente: _____

II. CARACTERÍSTICAS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

		Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de Acuerdo	Totalmente de acuerdo
PERCEPCIÓN EMOCIONAL						
1.	Presto mucha atención a los sentimientos	()	()	()	()	()
2.	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento	()	()	()	()	()
3.	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones	()	()	()	()	()
4.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo	()	()	()	()	()
5.	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos	()	()	()	()	()
6.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente	()	()	()	()	()
7.	A menudo pienso en mis sentimientos	()	()	()	()	()
8.	Presto mucha atención a cómo me siento	()	()	()	()	()
COMPRENSIÓN DE SENTIMIENTOS						
9.	Tengo claros mis sentimientos	()	()	()	()	()
10.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos	()	()	()	()	()

11.	Siempre tengo claro cómo me siento	()	()	()	()	()
12.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	()	()	()	()	()
13.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones	()	()	()	()	()
14.	Siempre puedo decir cómo me siento	()	()	()	()	()
15.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones	()	()	()	()	()
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	()	()	()	()	()
REGULACIÓN EMOCIONAL						
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista	()	()	()	()	()
18.	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables	()	()	()	()	()
19.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida	()	()	()	()	()
20.	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal	()	()	()	()	()
21.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme	()	()	()	()	()
22.	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo	()	()	()	()	()
23.	Tengo mucha energía cuando me siento feliz	()	()	()	()	()
24.	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo	()	()	()	()	()

Código: _____

Fecha: / /

ESCALA DE COMPROMISO LABORAL

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Inteligencia emocional y compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2024.

INSTRUCCIONES. Sr (a). Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

Gracias.

I. CARACTERISTICAS DE COMPROMISO LABORAL:

1.1. DIMENSION VIGOR:

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía
2. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
3. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
4. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo
5. _____ Soy muy persistente en mi trabajo
6. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando

1.2. DIMENSION DEDICACION:

7. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito
8. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo
9. _____ Mi trabajo me inspira

10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago

11. _____ Mi trabajo es retador

1.3. DIMENSION ABSORCION:

12. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando

13. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí

14. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo

15. _____ Estoy inmerso en mi trabajo

16. _____ Me “dejo llevar” por mi trabajo

17. _____ Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Introducción / Propósito

Los resultados de la presente investigación serán presentados a los gestores de salud para identificar la Inteligencia emocional y compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2024.

Participación

Participarán el personal de salud.

Procedimientos

Se recolectará a información a través del uso de dos escalas.

Riesgos / incomodidades

Durante el desarrollo de los instrumentos usted no estará expuesto a ningún riesgo. En caso de no aceptar la invitación, no habrá ninguna consecuencia.

Beneficios

A mediano plazo, con los hallazgos del estudio será posible determinar la relación entre el nivel de conocimiento del cáncer de la piel con las actitudes preventivas frente al cáncer de la piel en los comerciantes ambulantes del mercado modelo de Huánuco.

Alternativas

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad

Compensación

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador, ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo en el momento que crea conveniente, al investigador responsable.

Confidencialidad de la información

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos del comité de ética la Escuela de pre grado de la Universidad de Huánuco quien guardara la información recolectada No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

Problemas o preguntas

Escribir al

Email:

Teléfono:

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención sin que me afecte de ninguna manera.

Firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita



Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, _____ de _____ del 2024

ANEXO 3
INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS DESPUES
DE LA VALIDACION

CÓDIGO: _____

FECHA: -----/-----/-----

ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

TÍTULO: Inteligencia emocional y compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025.

INSTRUCCIONES: Sr (a). Agradeciendo su participación en la presente investigación, le informamos que los datos aquí consignados son confidenciales y se utilizarán exclusivamente para identificar las dimensiones de la inteligencia emocional.

La información que nos proporcione es valiosa por lo que se le agradece que sus respuestas sean lo más apegadas a la verdad.

Gracias

I. CARACTERÍSTICAS GENERALES:

1. Edad: _____ en años

2. Sexo:

Masculino	()
Femenino	()

3. Estado civil:

Casado	()
Conviviente	()
Separado (a)	()
Divorciado (a)	()
Viudo (a)	()
Soltero (a)	()

4. Nivel de estudios (puede marcar más una respuesta):

Especialización	()
Maestría	()
Doctorado	()
Ninguno	()

5. Situación laboral:

Nombrado ()

Contratado ()

6. Su profesión es: _____

7. Área en la que labora actualmente: _____

II. CARACTERÍSTICAS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

		Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de Acuerdo	Totalmente de acuerdo
PERCEPCIÓN EMOCIONAL						
1.	Presto mucha atención a los sentimientos	()	()	()	()	()
2.	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento	()	()	()	()	()
3.	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones	()	()	()	()	()
4.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo	()	()	()	()	()
5.	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos	()	()	()	()	()
6.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente	()	()	()	()	()
7.	A menudo pienso en mis sentimientos	()	()	()	()	()
8.	Presto mucha atención a cómo me siento	()	()	()	()	()
COMPRENSIÓN DE SENTIMIENTOS						
9.	Tengo claros mis sentimientos	()	()	()	()	()
10.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos	()	()	()	()	()

11.	Siempre tengo claro cómo me siento	()	()	()	()	()
12.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	()	()	()	()	()
13.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones	()	()	()	()	()
14.	Siempre puedo decir cómo me siento	()	()	()	()	()
15.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones	()	()	()	()	()
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	()	()	()	()	()
REGULACIÓN EMOCIONAL						
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista	()	()	()	()	()
18.	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables	()	()	()	()	()
19.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida	()	()	()	()	()
20.	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal	()	()	()	()	()
21.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme	()	()	()	()	()
22.	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo	()	()	()	()	()
23.	Tengo mucha energía cuando me siento feliz	()	()	()	()	()
24.	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo	()	()	()	()	()

Código: _____

Fecha: / /

ESCALA DE COMPROMISO LABORAL

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Inteligencia emocional y compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025.

INSTRUCCIONES. Sr (a). Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

Gracias.

I. CARACTERISTICAS DE COMPROMISO LABORAL:

1.1. DIMENSION VIGOR:

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía
2. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
3. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
4. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo
5. _____ Soy muy persistente en mi trabajo
6. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando

1.2. DIMENSION DEDICACION:

7. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito
8. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo
9. _____ Mi trabajo me inspira

10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago

11. _____ Mi trabajo es retador

1.3. DIMENSION ABSORCION:

12. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando

13. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí

14. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo

15. _____ Estoy inmerso en mi trabajo

16. _____ Me “dejo llevar” por mi trabajo

17. _____ Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Introducción / Propósito

Los resultados de la presente investigación serán presentados a los gestores de salud para identificar la Inteligencia emocional y compromiso laboral en el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025.

Participación

Participarán el personal de salud.

Procedimientos

Se recolectará a información a través del uso de dos escalas.

Riesgos / incomodidades

Durante el desarrollo de los instrumentos usted no estará expuesto a ningún riesgo. En caso de no aceptar la invitación, no habrá ninguna consecuencia.

Beneficios

A mediano plazo, con los hallazgos del estudio será posible determinar la relación entre el nivel de conocimiento del cáncer de la piel con las actitudes preventivas frente al cáncer de la piel en los comerciantes ambulantes del mercado modelo de Huánuco.

Alternativas

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad

Compensación

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador, ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo en el momento que crea conveniente, al investigador responsable.

Confidencialidad de la información

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos del comité de ética la Escuela de pre grado de la Universidad de Huánuco quien guardara la información recolectada No se publicarán nombres de

ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

Problemas o preguntas

Escribir al

Email:

Teléfono:

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención sin que me afecte de ninguna manera.

Firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita



Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, _____ de _____ del 2025

ANEXO 4

CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ELEN BORNEO CANTALICIO

De profesión ENFERMERA, actualmente ejerciendo el cargo de DOCENTE UNIVERSITARIO

-----por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Srta. Milagros Alicia, ALMONACID PALOMINO, con DNI N° 44944183, aspirante al título profesional de Licenciado en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES – HUANUCO 2025".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 ESCALA DE COMPROMISO LABORAL	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
BORNEO CANTALICIO ELEN
 DNI: 4061776

Especialidad del validador: INVESTIGACIÓN

PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
 Mg. Elen Borneo Cantalicio
 DOCENTE UNIVERSITARIO
 BIOESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN

Firma/sello

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Edith Luz Huancas Gabriel

De profesión Lic. Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de Coordinadora de Emergencia y Desastres

-----por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Srta. Milagros Alicia, ALMONACID PALOMINO, con DNI N° 44944183, aspirante al título profesional de Licenciado en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES – HUANUCO 2025".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	☐ Aplicable después de corregir ☐ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 ESCALA DE COMPROMISO LABORAL	☐ Aplicable después de corregir ☐ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
Huancas Gabriel Edith Luz
 DNI: 22418002

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública

MINISTERIO DE SALUD
 GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO
 PP 068 EMERGENCIA POR DESASTRES
Edith Luz Huancas Gabriel
 Mg. EDITH LUZ HUANCAS GABRIEL
 COORDINADORA
 PP 068 EMERGENCIA POR DESASTRES

Firma/sello

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jesús María Zevallos y Avila

De profesión Lic. Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de Coord. Estrategia Sanitaria Daño y/o Transmisibles

-----por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Srta. Milagros Alicia, ALMONACID PALOMINO, con DNI N° 44944183, aspirante al título profesional de Licenciado en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES – HUANUCO 2025".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	☐ Aplicable después de corregir ☐ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 ESCALA DE COMPROMISO LABORAL	☐ Aplicable después de corregir ☐ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
Zevallos y Avila Jesús María
DNI: 22518886

Especialidad del validador:


MINISTERIO DE SALUD
GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO
ÁREA DE SALUD HUÁNUCO
Firma/sello
LIC. ENF. MARIA ZEVALLOS Y AVILA
COORDINADORA
ENF. NO TRANSMISIBLES

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Flor Angela Barrera Silva

De profesión Psicóloga, actualmente ejerciendo el cargo de Coordinadora del PP Salud Mental

-----por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Srta. Milagros Alicia, ALMONACID PALOMINO, con DNI N° 44944183, aspirante al título profesional de Licenciado en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES – HUANUCO 2025".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	☐ Aplicable después de corregir ☐ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 ESCALA DE COMPROMISO LABORAL	☐ Aplicable después de corregir ☐ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
Flor Angela Barrera Silva

DNI: 22514904

Especialidad del validador: Investigación

GOBIERNO REGIONAL HUANUCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUANUCO
UNIDAD EJECUTIVA DE SALUD MENTAL
Flor Angela Barrera Silva
Psic. P
Firma/Sello
Coordinadora Salud Mental y Cultura Juvenil

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Alicia Tapia Laguna
De profesión Enfermera, actualmente ejerciendo el cargo de Coordinadora de Gestión de la Calidad en Salud.

-----por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Srta. Milagros Alicia, ALMONACID PALOMINO, con DNI N° 44944183, aspirante al título profesional de Licenciado en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES – HUANUCO 2025".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	☐ Aplicable después de corregir ☐ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 ESCALA DE COMPROMISO LABORAL	☐ Aplicable después de corregir ☐ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
DNI: 44944183

Especialidad del validador: Gestión de la Calidad



Firma/sello

ANEXO 5

DOCUMENTOS DE PERMISO DE LA EJECUCIÓN DEL ESTUDIO

SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR UN ESTUDIO DE INVESTIGACION

LIC. ENF. MIRTHA ROSALIA ROJAS ESTELA
JEFE DE LA MICRORED HUANUCO

Estimada señora:

Yo, Milagros Alicia, ALMONACID PALOMINO, identificado con DNI N° 44944183, con domicilio en la localidad de Tomayquichua, distrito de Ambo. Ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:

Que, como alumna del Programa Académico de Enfermería de la Universidad de Huánuco, me encuentro desarrollando un estudio de investigación titulado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES – HUANUCO 2025".

Por lo que solicito autorización para la recolección de datos en el Centro de Salud Aparicio Pomares que Ud. dignamente dirige, y de esta manera dar cumplimiento con los objetivos del estudio.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud por ser de necesidad.

Huánuco, 04 de febrero del 2025



Milagros Alicia, ALMONACID PALOMINO
DNI: 44944183



ANEXO 6

BASE DE DATOS

N°	Datos generales					Datos de inteligencia emocional																								Datos de compromiso laboral																	
	edad	sexo	ecivil	lab	prof	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	
1	44	2	1	1	1	3	1	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	1	3	4			
2	65	1	1	1	1	3	3	3	3	2	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	5	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	5	4	
3	26	1	6	1	1	3	4	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	2	5	6	5	3	5	6	5	5	5	5	4	5	5	6	5	3		
4	48	1	3	1	1	5	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	
5	29	2	6	2	1	5	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	
6	32	1	5	2	1	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	3	4	5	2	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	
7	45	1	2	2	1	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	
8	34	1	6	2	1	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	1	3	4	4	3	
9	43	2	1	2	1	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	
10	65	1	1	2	1	4	5	4	5	1	3	4	5	3	4	5	4	3	3	2	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	5	3	3	4
11	43	2	1	2	1	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	5	6	6	5	5	5	4	
12	36	2	6	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	
13	38	2	6	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	5	6	5	4	5	5	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	
14	31	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	5	4	0	
15	33	2	1	2	1	4	5	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	6	5	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	

16	4 3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	1	0	3	2	3	2	3	4	2	4	3	2	3	3	0			
17	3 1	1	6	1	2	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	2		
18	3 2	2	1	1	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	1	3	2	2	3	1	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	0	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4		
19	3 3	1	6	1	2	2	3	2	5	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	0	4	6	6	4	5	5	6	6	4	4	5	5	5	4		
20	3 1	2	6	1	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4	
21	4 5	2	1	1	2	4	1	5	4	1	2	2	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	6	6	6	2	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	2		
22	3 4	2	3	1	2	3	3	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	4	4	3	5	5	2	3	6	6	6	5	5	6	6	6	4	5	5	5	3		
23	3 7	2	6	1	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	4	4		
24	4 9	1	1	1	2	4	4	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	
25	3 8	2	1	1	2	4	4	2	2	1	1	1	2	3	3	5	5	4	2	2	5	5	5	3	5	5	2	4	3	6	5	6	4	5	5	6	5	5	5	5	5	4	5	6	5	3	0	
26	4 7	1	2	1	2	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	2	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	
27	5 0	2	4	1	2	2	2	3	3	1	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5
28	3 8	1	6	1	2	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	5	3	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4
29	4 2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
30	4 2	2	1	1	2	5	3	3	3	1	1	2	1	3	3	2	4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	5	4	3	
31	5 6	2	6	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	1	5	5	4	5	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	0	1		
32	4 0	2	6	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	1	4	5	3	3	3	5	5	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5	5	5		
33	4 4	2	1	1	2	4	1	2	2	1	1	1	2	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	
34	5 6	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	4	1	3	3	2	2	3	4	0	4	5	4	4	2	2		
35	3 1	2	1	1	2	5	5	5	4	1	1	2	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	4	5	6	6	5	6	6	4	4	
36	3 7	2	6	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	0	6	5	4	4	

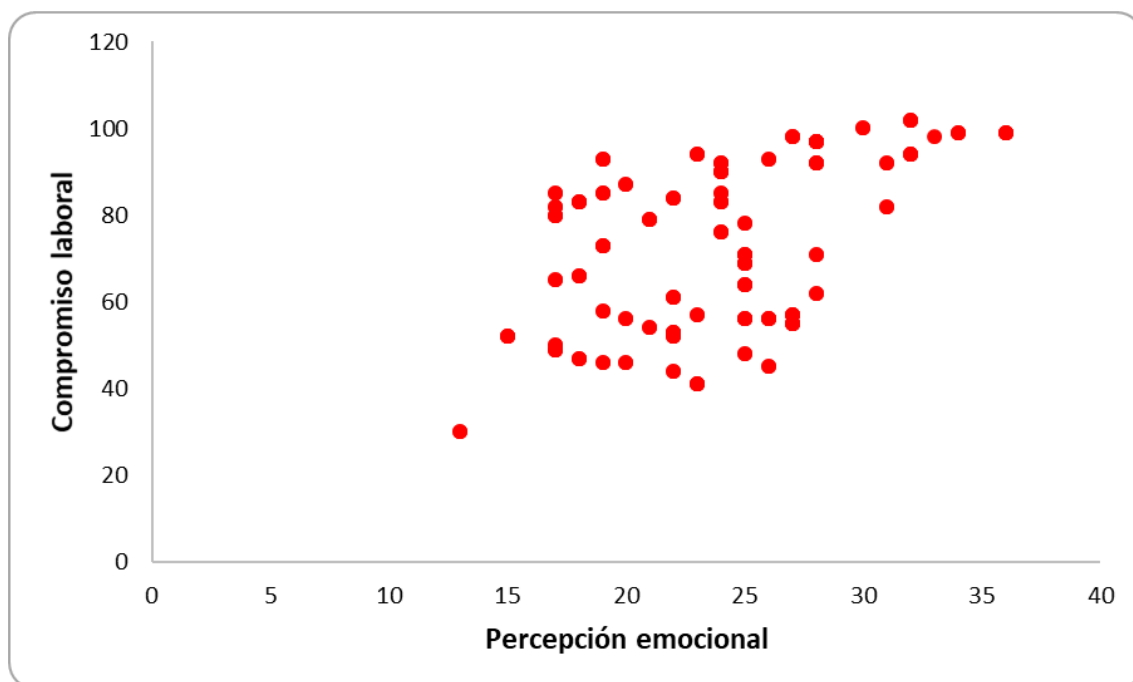
58	5 2	1	2	2	2	5	4	5	4	1	4	2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	1	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	1	3	4	2	2	2	4	4	4		
59	4 2	1	6	2	2	5	4	5	4	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
60	5 5	2	1	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	5	4	5	5	2	4	1	4	5	5	1	4	3	2	5	1	6	6	6	0	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	2	0	0		
61	5 5	2	1	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	5	4	5	5	2	4	1	4	5	5	1	4	3	2	5	1	6	6	6	0	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	2	0	0		
62	4 4	2	1	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	4		
63	6 5	1	1	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	5	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	5	4		
64	2 6	1	6	2	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	2	5	6	5	3	5	6	5	5	5	5	5	4	5	5	6	5	3		
65	4 8	1	3	1	2	5	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3		
66	2 3	9	2	6	1	2	5	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5		
67	3 2	1	5	1	2	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	3	4	5	2	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	
68	4 5	1	2	1	2	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3		
69	3 4	1	6	1	2	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	1	3	4	4	3		
70	4 3	2	1	1	9	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	
71	6 5	1	1	1	9	4	5	4	5	1	3	4	5	3	4	5	4	3	3	2	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	5	3	3	4	
72	4 3	2	1	1	9	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	5	6	6	5	5	5	4		
73	3 6	2	6	1	9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2		
74	3 8	2	6	1	9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	5	6	5	4	5	5	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6		
75	3 1	2	2	1	9	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	5	4	0		
76	3 3	2	1	1	9	4	5	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	6	5	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5		
77	4 3	2	1	1	9	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	1	0	3	2	3	2	3	4	2	4	3	2	3	3	0
78	3 1	1	6	1	9	3	1	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	4	

79	3 2	2	1	1	9	3	3	3	3	2	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	5	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	5	4	
80	3 3	1	6	1	9	3	4	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	2	5	6	5	3	5	6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	6	5	3
81	3 1	2	6	1	9	5	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3		
82	4 4	2	1	1	9	5	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5
83	6 5	1	1	1	9	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	3	4	5	2	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3
84	2 6	1	6	1	9	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	
85	4 8	1	3	2	9	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	1	3	4	4	3	
86	2 9	2	6	1	9	4	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3
87	3 2	1	5	1	9	4	5	4	5	1	3	4	5	3	4	5	4	3	3	2	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	5	3	3	4
88	4 5	1	2	1	9	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	5	6	6	5	5	5	4	
89	3 4	1	6	2	9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	
90	4 3	2	1	1	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	5	6	5	4	5	5	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	
91	6 5	1	1	2	9	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	5	4	0	
92	4 3	2	1	2	9	4	5	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	6	5	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	
93	3 6	2	6	2	9	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	1	0	3	2	3	2	3	4	2	4	3	2	3	3	0	
94	3 8	2	6	1	9	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	2
95	3 1	2	2	2	9	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	1	3	2	2	3	1	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	0	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	
96	3 3	2	1	2	9	2	3	2	5	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	0	4	6	6	4	5	5	6	6	4	4	5	5	5	4	
97	4 3	2	1	2	9	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	4	
98	3 1	1	6	2	9	4	1	5	4	1	2	2	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	6	6	6	2	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	2
99	3 2	2	1	2	9	3	3	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	4	4	3	5	5	2	3	6	6	6	5	5	6	6	6	4	5	5	5	3

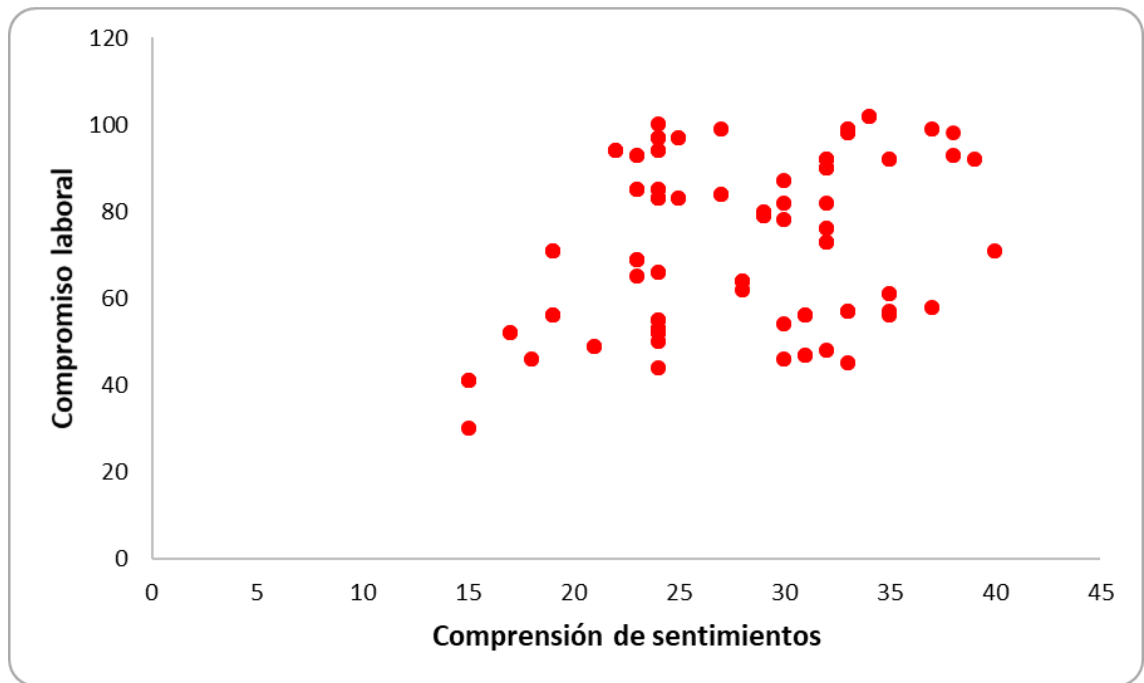
16 3	4 5	2	1	2	9	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	5	3	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	
16 4	3 4	2	3	2	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
16 5	3 7	2	6	2	9	5	3	3	3	1	1	2	1	3	3	2	4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	5	4	3
16 6	4 9	1	1	2	9	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	1	5	5	4	5	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	0	1
16 7	3 8	2	1	2	8	2	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	1	4	5	3	3	3	5	5	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5	5	5
16 8	4 7	1	2	1	2	4	1	2	2	1	1	1	2	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	
16 9	5 0	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	4	1	3	3	2	2	3	4	0	4	5	4	4	2	2

ANEXO 7

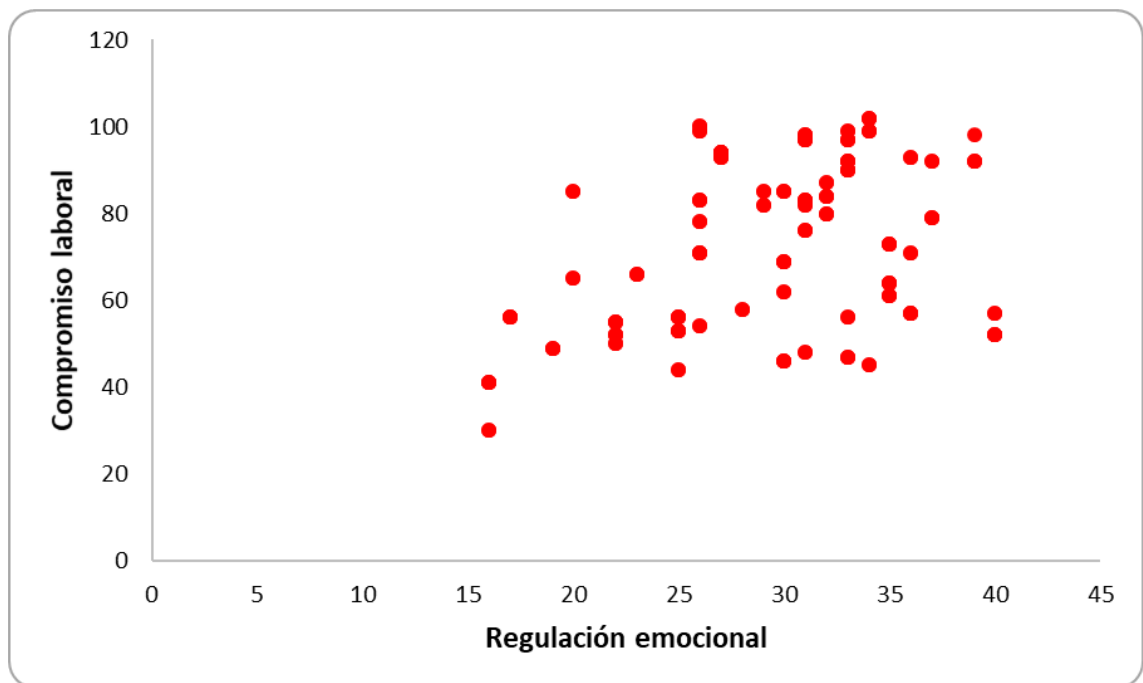
LISTA DE FIGURAS



Dispersión de puntos entre la inteligencia emocional en la dimensión percepción emocional y el compromiso laboral del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025



Dispersión de puntos entre la inteligencia emocional en la dimensión comprensión de sentimientos y el compromiso laboral del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025



Dispersión de puntos entre la inteligencia emocional en la dimensión regulación emocional y el compromiso laboral del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025



Dispersión de puntos entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2025