

331. Mily Dennis Alomía

Dextre.docx

por Turnitin Psicología

Fecha de entrega: 28-mar-2025 09:55a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2627953081

Nombre del archivo: 331._Mily_Dennis_Alomía_Dextre.docx (2.41M)

Total de palabras: 17388

Total de caracteres: 100549

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



TESIS DE INVESTIGACIÓN

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL E INTELIGENCIA
EMOCIONAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA I.E.E.
NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, HUÁNUCO - 2023**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA

AUTOR (A): Mily Dennis Alomía Dextre

ASESOR (A): Mg. Larry Franklin ACENCIO MALPARTIDA

**HUÁNUCO – PERÚ
2024**

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación se la dedico a Dios y a mis padres, gracias a su respaldo, orientación, comprensión, afecto, asistencia en situaciones adversas y ⁴⁷ brindarme los recursos necesarios para mis estudios, han proporcionado mi esencia personal, valores, principios, empeño, perseverancia y coraje para alcanzar mis metas.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios todopoderoso, por proporcionarme la fortaleza que necesito, no desvanecer y mantenerme firme frente a las dificultades que la existencia me ha impuesto.

El respaldo dado por el Programa Académico ² de Psicología de la Universidad de Huánuco, miembros del jurado y a mi asesor Mg. Larry Franklin Acencio Malpartida, gracias a su contribución a mi proyecto de investigación, no hubiese logrado alcanzar esta meta tan anhelada. Agradezco su orientación y todas las recomendaciones, las cuales serán indelebles en mi trayectoria profesional futura.

RESUMEN

La investigación estudio ha tenido ³ el objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de ⁶ la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco -2023, el mismo ⁴ se ha realizado desde un enfoque cuantitativo, el nivel y diseño correlacional, la población de estudio fueron los estudiantes de la institución educativa que posteriormente a ello mediante un muestro del tipo por conveniencia se ha obtenido un grupo definitivo de 31 docentes, a ellos se les ha tomado los cuestionarios ¹⁴ de la escala de Cuestionario Compromiso de Organizacional de Meyer y Allen y el inventario de inteligencia emocional de Bar On, con esto se ha realizado un análisis de datos de nivel descriptivo e inferencial como resultado hemos tenido la participación del 58.1% que fueron mujeres y que además el rango de edad dominante fue de 41 a 45 años de edad, asimismo el 51.6% de docentes se encuentran con el grado de maestro, como conclusión global del estudio hemos podido encontrar ¹¹ que no existe correlación entre las variables inteligencia emocional y el compromiso organizacional de los docentes, que es basado en un p valor del 0.919, situación similar en todas las dimensiones de análisis del presente estudio

Palabras clave: Inteligencia emocional en docentes, Compromiso emocional, gestión de emociones en docentes, Las mercedes Huánuco

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between organizational commitment and emotional intelligence of secondary school teachers at the I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco – 2023, it has been carried out from a quantitative approach, the level and correlational design, the study population was the students of the educational institution who subsequently used a convenience sample A definitive group of 31 teachers has been obtained, from whom the questionnaires of the Meyer and Allen Organizational Commitment Questionnaire scale and the Bar On emotional intelligence inventory have been taken, with this a data analysis has been carried out. descriptive and inferential level as a result we have had the participation of 58.1% who were women and in addition the dominant age range was from 41 to 45 years of age, also 51.6% of teachers have the degree of teacher, as a global conclusion From the study we have been able to find that there is no correlation between the various emotional intelligence and the organizational commitment of teachers, which is based on a p value of 0.919, a similar situation in all the dimensions of analysis of the present study.

Keywords: emotional intelligence in teachers, emotional commitment, management of emotions in teachers, Las Mercedes Huánuco

INTRODUCCION

El análisis de investigación realizado del presente estudio, se ha visto plasmado los procedimientos necesarios que exigen los mecanismos para poder cumplir en la rigurosidad en un estudio de correlación entre el compromiso organizacional y la inteligencia emocional, a continuación, se presentan en cada uno de los capítulos los contenidos de estos hallazgos

En el capítulo I se ha realizado un acercamiento del cómo se encuentra el contexto mundial y local de la inteligencia emocional y el compromiso organizacional para ello se presentan estadística o reportes de informes que han permitido adentrarnos en lo interesante que resultan conocer estos alcances a manera de informes sociales de la problemática asimismo se ha generado los objetivos en respuesta a los problemas planteados y además se presentan las dificultades y limitaciones que se han tenido que superar para poder atender las diferentes necesidades para preparar los trabajos.

En el capítulo II se ha realizado un análisis profundo e investigación precisa sobre cómo se encuentran las actividades y antecedentes de la inteligencia emocional, y el compromiso organizacional en el contexto internacional, nacional y local, además se ha realizado una revisión de las posturas teóricas que respaldan estos mecanismos y como estos son avalados por la comunidad científica para ello es que se hacen una descripción de los principales contenidos y además se operacionalizan las variables para conocer de manera metódica la relación de los mismos

En el capítulo III se tienen el camino científico que fue tomado para poder ver los datos, asimismo se presenta el nivel, el tipo y diseño escogido, pero además se torna interesante ver cómo se ha realizado la selección de la muestra a partir de la población, se presentan los instrumentos utilizados en el estudio, además después de este se puede ver los criterios éticos que se han tomado para poder llevar a cabo el estudio.

El capítulo IV expone de manera estructurada los hallazgos obtenidos, utilizando tablas y figuras para presentar tanto datos descriptivos como inferenciales. Estos resultados responden a los objetivos formulados y permiten un análisis detallado que contribuye al desarrollo del estudio. Además, se incluyen reflexiones y comparaciones con otros estudios previos para sustentar las conclusiones alcanzadas.

En la parte final del estudio, se sintetizan los resultados obtenidos y se presentan conclusiones clave, acompañadas de sugerencias dirigidas a la comunidad académica y profesional. Estas recomendaciones buscan potenciar la aplicabilidad de los hallazgos y su extrapolación a contextos similares.

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

El entorno laboral de los docentes en Perú se caracteriza por múltiples desafíos, tales como una carga de trabajo elevada, recursos limitados, diversidad estudiantil, problemas de disciplina en el aula, baja remuneración y falta de reconocimiento. Además, la presión por cumplir con evaluaciones y alcanzar metas institucionales añade una carga adicional a sus funciones.

Por consiguiente, es crucial mantener una buena inteligencia emocional en los docentes ya que actúa como un factor de protección.

Al respecto, Ramírez (2022) hace mención que el desarrollo de la inteligencia emocional se torna como herramienta que puede favorecer el desarrollo de competencias, pero a la vez genera una ventaja distintiva a nivel del individuo, así como también en el círculo social en el que se desempeña. Mientras más exigente se puede tornar la jornada de trabajo más determinante e contar con este atributo de las habilidades blandas, ya que también el tenerlo ausente resulta comprometedor y pone en riesgo el desarrollo de tareas de cierto nivel de complejidad, y que puede indicar unas alteraciones en el bienestar emocional de todas las personas.

En esta misma línea, el autor Chaguay (2022) hace referencia que la inteligencia de las emociones desarrolla temas de la conciencia para poder identificar y comprender nuestras emociones y la de los demás, y así mismo se centra en el autoconocimiento, la regulación propia y la motivación interna que tiene que llevar consigo las habilidades sociales y la empatía.

Es fundamental poseer una buena inteligencia emocional para tener éxito en laboral.

Al respecto, según datos estadísticos, Carrasco (2020) informa que una reciente encuesta por Career Builder realizado a responsables de selección de trabajadores, de varias empresas evidencia que un 71% afirma que valora la inteligencia de las emociones de un trabajador o colaborador y por encima de diferentes atributos que también está incluido el de coeficiente del intelecto, un 75% de la gente que es encuestada dice que es más probable que se le pueda presentar una propuesta laboral u ofrecer una oportunidad de crecimiento a un profesional de alto nivel emocional, y asimismo el 59% indican que podrían dejar de lado a un candidato con inteligencia alta pero que no se ha desarrollado en el aspecto emocional.

En Perú, Chunga (2021) en su estudio denominado ¹ la Inteligencia emocional, motivación interna o intrínseca y el placer de una satisfacción laboral en miembros del magisterio ¹ docentes de unas Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021 encontraron que la inteligencia emocional y la motivación del tipo intrínseca determinan de manera correcta la satisfacción laboral.

Asimismo, Ordoñez (2018) mediante su trabajo denominado ¹⁰ Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de secundaria del Alto y Bajo Tulumayo Provincia de Concepción revelo ¹ una relación alta y significativa entre las dos variables y a su vez en sus dimensiones también halló una relación moderada significativa, de esta manera se probaría la relación que tiene un nivel

de entrelazamiento con la otra variable y que favorecen el reconocimiento de ambos temas de estudio

En Huánuco, Serna (2019) en su estudio reveló una ⁴⁹relación significativa entre el marco del buen desempeño del docente y la inteligencia emocional en instituciones ⁴de educación básica de nivel secundario de la UGEL de la ciudad de Huánuco en el año 2017. Esto implica que la mejora del desarrollo de la inteligencia emocional en cada educador facilitará un rendimiento eficaz de los educadores.

De acuerdo a los resultados expuestos podemos evidenciar que la inteligencia emocional tiene que ver mucho con el desempeño laboral y por ende con el compromiso que el trabajador tiene con la institución.

Al respecto Goleman (1998) refiere que compromiso organizacional implica alinear los objetivos individuales con las de la entidad, creando una conexión emocional donde los individuos con inteligencia emocional experimentan un sentido profundo de afinidad hacia las metas de la organización.

La inteligencia emocional ayuda a desarrollar un compromiso positivo con el trabajo el cual influye en el éxito de los trabajadores.

De acuerdo a Robbins (2004) señala que el compromiso organizacional es una fase en la que un trabajador experimenta una fuerte identificación con una entidad y sus propósitos, generando un sentimiento de satisfacción y un deseo de continuar formando parte de la institución.

Finalmente, Estrada y Mamani (2020) exponen que la persona con ⁴⁸compromiso organizacional se puede relacionar con su sentido de pertenencia y la responsabilidad que tiene cada uno con el lugar en el que se desenvuelve de

manera laboral, es en esta línea es determinante trascendental que se pueda contar con profesionales altamente efectivos y además que puedan aportar con un nivel de efectividad laboral diferenciada

Por todo lo expuesto es esencial efectuar el estudio que pretende indagar y revelar conocimiento actualizado sobre la relación entre el compromiso organizacional e inteligencia emocional en docentes de secundaria de una institución educativa pública de Huánuco – 2023, para el cual se formuló el siguiente problema:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes, Huánuco 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco 2023?

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco 2023?

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco 2023?

1.3. Objetivo general

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la inteligencia emocional de los docentes del nivel secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco 2023.

1.4. Objetivos específicos

- Indagar la relación que existe entre el compromiso organizacional y su dimensión compromiso afectivo y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes Huánuco 2023.
- Definir la relación que existe entre el compromiso organizacional y su dimensión compromiso de continuidad y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco 2023.
- Sondear la relación que existe entre el compromiso organizacional e su dimensión compromiso normativo y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco 2023.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

La justificación teórica del estudio se apoya en modelos conceptuales y enfoques previos que permiten analizar la relación entre compromiso organizacional e inteligencia emocional. Asimismo, los hallazgos se contrastan

con investigaciones anteriores para validar y contextualizar los resultados. Además, se compararán los resultados obtenidos con estudios previos relacionados con el tema de estudio. Para lograr esto, se llevará a cabo una exhaustiva revisión de la literatura pertinente a la investigación.

Compromiso Organizacional: Basándose en el modelo de Meyer y Allen (1991), se reconoce que un alto ²⁵ nivel de compromiso afectivo contribuye a la identificación de los docentes con la institución educativa, mientras que el compromiso normativo y de continuidad refuerzan su permanencia y cumplimiento de deberes, incluso en condiciones adversas. Este análisis puede revelar cómo el compromiso varía según las características del entorno educativo y las experiencias individuales de los docentes.

Inteligencia Emocional: Diversos autores, como Goleman (1995) y Bar-On (2006), han destacado ³³ la relevancia de la inteligencia emocional en el ámbito laboral y social. Entre sus componentes esenciales se encuentran la autoconciencia, el control emocional y la empatía, aspectos clave para fortalecer las relaciones interpersonales y afrontar situaciones de estrés. En el caso de los docentes, estas habilidades son esenciales para mantener un clima positivo en el aula y manejar situaciones desafiantes. El estudio conjunto de ambos constructos puede aportar nuevos enfoques teóricos para entender cómo las emociones y los vínculos organizacionales impactan en el rendimiento docente y en los resultados educativos.

1.5.2. Justificación práctica

En esta parte los hallazgos presentados tienen implicaciones prácticas significativas, ya que ayudaran a mejorar la comprensión de la relación entre comportamiento organizacional e inteligencia emocional donde los resultados pueden servir como una guía para que los profesionales interesados aborden estas cuestiones con el objetivo de promover la prevención.

Impacto en el desempeño laboral: Un mayor compromiso organizacional se traduce en una mayor disposición de los docentes para involucrarse activamente en el progreso continuo de su habilidad didáctica y en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Por otro lado, la inteligencia emocional les permite controlar la tensión, resolver conflictos y sustentar conexiones salubres con estudiantes y colegas.

Clima organizacional y retención docente: En el contexto educativo, las tasas de rotación de docentes son un desafío frecuente. Comprender cómo el compromiso organizacional influye en su decisión de permanecer en la institución puede ayudar a diseñar políticas de retención efectivas. Asimismo, la inteligencia emocional puede fortalecer la resiliencia de los docentes frente a las demandas del trabajo. Mejora en los resultados educativos: Los docentes con un fuerte compromiso y habilidades emocionales desarrolladas tienen más probabilidades de crear entornos de aprendizaje efectivos, lo que beneficia tanto a los estudiantes como a la comunidad educativa en general.

El estudio puede servir como base para diseñar intervenciones y programas de formación dirigidos a fortalecer estas competencias en los docentes.

1.5.3. Justificación metodológica

La indagación fue de un enfoque cuantitativo, donde se utilizaron cuestionarios y pruebas estandarizadas para recolectar datos sobre el comportamiento organizacional e inteligencia emocional en los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública de Huánuco. Esta metodología permitirá obtener información objetiva y comparativa respecto a las variables en estudio. Se llevará a cabo un muestreo representativo con el fin de garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos. Asimismo, se llevará a cabo un análisis estadístico riguroso para establecer correlaciones y relaciones significativas entre las variables examinadas.

Innovación en herramientas de evaluación: Integrar instrumentos validados como el ⁴Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) de Meyer y Allen y el Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-I) permite obtener mediciones precisas de ambos constructos. Además, el diseño de estudios mixtos (cualitativos y cuantitativos) puede proporcionar una comprensión más profunda y enriquecedora de las experiencias docentes. Contexto educativo específico: La investigación enfocada en docentes ofrece la oportunidad de adaptar teorías generales de compromiso e inteligencia emocional al entorno educativo, explorando variables contextuales como el tipo de institución (pública o privada), el nivel educativo (primaria, secundaria, superior) y las características

socioculturales. Base para intervenciones: Los resultados pueden ser utilizados para diseñar estrategias personalizadas, como programas de desarrollo profesional, talleres sobre inteligencia emocional o iniciativas para mejorar el clima organizacional. Esto garantiza que las recomendaciones estén respaldadas por evidencia empírica.

1.6. Limitaciones de la investigación

Existieron diversas limitaciones en este estudio que fueron consideradas. Una de ellas fue la posibilidad de contar con una muestra pequeña o no representativa, lo cual dificultaría la generalización de los resultados a una población más amplia. Además, la fiabilidad de los datos podría verse comprometida debido a la información proporcionada por los participantes. Otro factor importante a tener en cuenta es la presencia de variables no controladas, como el entorno familiar de manera significativa.

1.7. Viabilidad de la investigación

La indagación fue viable necesaria para llevarse a cabo, ya que se cuenta con la autorización de la institución correspondiente para recolectar la información requerida utilizando las herramientas de investigación adecuadas para examinar las variables de interés. Además, se dispone del personal capacitado y los recursos necesarios para llevar a cabo la implementación teórica, así como los recursos financieros y el tiempo suficiente para ejecutar todas las fases necesarias en el desarrollo de este estudio.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

En Chile, Piloso (2020) con el objetivo de evaluar el impacto de la inteligencia emocional sobre el compromiso organizacional de un grupo de trabajadores. Su metodología tuvo un enfoque cuantitativo, diseño de corte transversal no experimental, que contó con una muestra de 267 participantes, a quienes se les evaluó con dos escalas psicométricas: la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) y la Escala de Inteligencia Emocional de Law, Wong y Song (2002). Como resultado se mostró que existe correlación positiva directa del compromiso organizacional y la inteligencia emocional en los funcionarios del sector público, esto ha permitido comprobar el objetivo general propuesto entendiendo que de forma clara el nivel de como los miembros de la organización se encuentran cohesionados influye de manera directa en el estilo y nivel de inteligencia emocional con el que suelen desempeñar y a la larga impacta en la organización en la que vienen desempeñando

Leal (2023) realizó un estudio con la finalidad de establecer una relación entre el constructor de inteligencia emocional y compromiso laboral en las micro, pequeña y media empresa. El método de estudio tuvo un enfoque positivista, descriptivo y explicativo, diseño correlacional, cuya muestra fueron 300 empleados, a quienes se les administró 2 cuestionarios: la Escala de TMMS-24 de Fernández-Berrocal (2004), que cuenta con 8 ítems y tres dimensiones: atención emocional, claridad de sentimientos y regulación emocional; y la Escala

de Compromiso en el Trabajo de Schaufeli y Bakker (2003) que cuenta con 17 ítems y tres dimensiones. Los hallazgos mostraron una relación directa proporcional entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral, lo que indica que en cuanto más aumenta el nivel de la inteligencia emocional aumenta el compromiso laboral.

Benavides (2020) llevó a cabo un estudio ⁴⁴ que tuvo como objetivo fue conocer la correlación que existe entre el capital psicológico y compromiso organizacional de los trabajadores de una ONG. El estudio utilizó una metodología de ²¹ enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y transversal, en una muestra de 40 trabajadores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios ² con la finalidad de recolectar información, el Cuestionario de Capital Psicológico PCQ-24 ⁴ y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meller y Allen. Se encontró que una correlación positiva directa baja de las variables con índice de 0.34, lo que nos indica que un estado psicológico positivo de los trabajadores influye en el fortalecimiento del compromiso organizacional.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Gallardo (2019) en su estudio desarrollado se había plantado el propósito de conocer ¹⁶ la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional que tienen los miembros de la comunidad educativa, específicamente los docentes de una Institución educativa pública del Perú. El estudio se llevó a través del camino de la metodológica aplicada, con un diseño metodológico del tipo transversal y un enfoque no experimental de nivel descriptivo correlacional, tuvo una muestra de 76 docentes, se evaluó ¹⁶ con dos

instrumentos de recolección de datos: el EQ-I Bar On adaptado por Ugarrita y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Maller y Allen. Los hallazgos obtenidos permitieron indicar la existente de una relación que es altamente significativa, entre las variables, esto se puede visualizar en el indicador de menor a 0.01 y una correlación de 0.380, lo que nos infiere relación, pero en un nivel débil, asimismo permite indicar que ante el cambio de nivel de la inteligencia emocional aumenta el compromiso organizacional, siendo estos en el mismo sentido

Hurtado y Jaimes (2022) realizaron un estudio con el propósito de examinar la conexión entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional. El estudio estuvo enmarcado dentro de una metodología de enfoque no experimental de diseño cuantitativo, donde para la recopilación de información cualitativa se realizaron una serie de encuestas a tres expertos, lo que permitió validar la encuesta formulada, luego, para la recopilación de información cualitativa se aplicó la encuesta en un total de 384 empleados, los que fueron analizados utilizando el software SPSS. Según los hallazgos, la existencia de una correlación significativa y directa entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional de la misma manera entre cada una de las dimensiones analizadas.

Díaz, et al. (2019) en su estudio cuyo objetivo principal de evaluar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de una institución pública. La investigación hizo uso de una metodología de diseño descriptivo simple, cuya muestra fueron 7 docentes, a quienes se les evaluó con el Cuestionario de

Compromiso Organizacional (OCQ) de Meyer y Allen. Los resultados mostraron la existencia de un buen nivel de compromisos organizacional en las dimensiones afectiva, normativa y compromiso, este hallazgo es compatible con la presunción de que cuando las personas de un grupo organizacional tienen nivel de compromiso estos se encuentran determinados por el estudio de inteligencia emocional que van obteniendo o desarrollando en su proceso de crecimiento y formación.

2.1.3 Antecedentes regionales

Un estudio realizado por Hurtado (2021) tuvo como fin evaluar la influencia del Compromiso Organizacional de los trabajadores de una municipalidad, hizo uso de una metodología con un enfoque relacional prospectivo, observacional, transversal y analítico, con un diseño correlacional, que contó con una muestra 69 administrativos, para el trabajo de campo que ha incluido el levantado y recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se empleó un cuestionario. Dichos hallazgos revelaron que el 50.7% de los participantes presentaban un nivel alto del compromiso organizacional de la misma manera que un buen desempeño laboral. Además, al analizar las dimensiones se encontró que el 49.3% de los participantes con un compromiso afectivo y un 49.3% con un compromiso normativo también exhibieron un buen desempeño laboral, los datos descriptivos del presente estudio brindar un panorama visible del comportamiento de la variable en el entorno de intervención de la cultura organizacional que participan los docentes.

Ramírez (2021)¹² realizó un estudio con el propósito de determinar la relación entre el compromiso laboral y la calidad de atención en el servicio de emergencia de un hospital. La investigación hizo uso de una metodología de enfoque deductivo, analítico y cuantitativo, con un diseño correlacional – no experimental, descriptivo transversal, aplica en una muestra de 301 usuarios del servicio de emergencia a quienes se les evaluó un instrumento validado con anterioridad denominado SERVQHOS (2016). Los resultados mostraron la existencia de una correlación positiva y alta entre las variables con un coeficiente de correlación significativa de 0.776 de Rho de Spearman, esto nos permiten aumentar la importancia de ver una relación fuerte de los datos, aunque estos tengan una distribución anormal en el comportamiento de las variables.

Huaynate (2019) llevó a cabo su estudio con el fin de determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en una institución pública. La investigación hizo de un enfoque de nivel explicativo, de tipo cuantitativa, de diseño no experimental, que tuvo una muestra de compuesta por 4 instituciones educativas; para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y un instrumento cuestionario tipo Likert y la ficha de evaluaciones en el marco de buen desempeño docente. Los resultados del estudio encontraron en el análisis inferencial que tenía un nivel de significancia de 0.000 que es menor a 0.05, en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, indica la existencia de una relación entre las variables, este indicador es altamente consistente para determinar la relación entre las variables que se dan en el panorama del análisis.

1

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Compromiso organizacional

Ríos et al. (2015) el compromiso organizacional se refiere al estado psicológico en el que un trabajador muestra una disposición positiva hacia su trabajo, sintiendo una responsabilidad hacia la organización que va más allá de simplemente cumplir con las tareas para las que fue contratado. Este compromiso genera beneficios tanto para el empleado como para la organización en su conjunto.

Poter et al. (1974) es definido como la fuerza relativa que lleva a las personas a identificarse e involucrarse con una institución en particular. Este compromiso se caracteriza por el fuerte deseo de mantenerse como parte de la organización, el compromiso de elevados niveles de esfuerzo en pro de la institución, junto con los ideales y aceptación definitiva de los méritos y objetivos de la entidad. Este compromiso se origina del enfoque personal hacia el organismo como un fin intrínseco y autónomo, es decir se pone importancia a la relación que toma conciencia el colaborador para que se encuentre en sintonía con los propósitos de la empresa o institución a la que pertenece dándose de esta forma el modelo de favorecimiento mutuo para crecimiento bidireccional

Chiavenato (2008) lo conceptualiza como la variable que permite que los funcionarios se involucren con su organización, lo cual resulta en una eficiencia y desempeño que les permite realizar un buen trabajo.

Definición y Relevancia del Compromiso Organizacional

Relata el grado de identificación del individuo con la institución, su disposición para permanecer en ella y el esfuerzo que está dispuesto a dedicar al logro de los objetivos organizacionales. Según Meyer y Allen, este compromiso no es un fenómeno unidimensional, sino que está compuesto por varios factores que explican las motivaciones subyacentes de los empleados para quedarse en su lugar de trabajo. Este modelo se ha convertido en una herramienta crucial para investigar la dinámica organizacional en diversos sectores.

Los autores identificaron que un compromiso sólido no solo beneficia a los empleados, promoviendo su satisfacción y bienestar, sino que también impulsa resultados organizacionales positivos como la reducción de la rotación, el aumento del desempeño y la mejora en las relaciones laborales (Meyer & Allen, 1997).

2. Dimensiones del Compromiso Organizacional

a. Compromiso Afectivo

El compromiso afectivo describe el apego emocional que un empleado desarrolla hacia su entidad. Este componente surge de una conexión emocional y una identificación profunda con los valores organizacionales. Los trabajadores que experimentan un alto nivel de compromiso afectivo se sienten motivados a quedarse porque disfrutan ser parte de la organización y se sienten valorados.

La literatura indica que este tipo de compromiso se ve fortalecido cuando los empleados perciben justicia organizacional, reciben apoyo de los líderes y tienen oportunidades de desarrollo profesional (Meyer & Herscovitch, 2001).

Además, el compromiso afectivo se asocia con altos niveles de satisfacción laboral y motivación intrínseca.

b. Compromiso de Continuidad

El compromiso de continuidad, por otro lado, está vinculado con el valor percibido de abandonar el organismo. Los empleados sienten que deben quedarse porque consideran que dejar su puesto representaría una pérdida significativa, ya sea económica, social o profesional. Este tipo de compromiso no se basa necesariamente en emociones positivas hacia la organización, sino en un análisis práctico de los beneficios que obtienen al quedarse frente a las posibles consecuencias negativas de irse.

Este tipo de vínculo puede ser más común en empleados con largos años de servicio, quienes perciben que su experiencia y antigüedad tienen un valor acumulado difícil de replicar en otro lugar (Allen & Meyer, 1990).

c. Compromiso Normativo

³⁴ El compromiso normativo refleja un sentido de obligación moral de permanecer en la organización. Este sentimiento puede desarrollarse por la socialización organizacional, la internalización de valores culturales y experiencias que refuerzan el sentido del deber hacia la institución. Los empleados con altos niveles de compromiso normativo sienten que deben quedarse porque consideran que es lo correcto, ya sea ¹ por la inversión de la organización en su desarrollo o por compromisos previos adquiridos.

25

Meyer y Allen (1991) destacaron que este compromiso se puede fomentar a través de programas de inducción, contratos psicológicos claros y el fortalecimiento de una cultura organizacional orientada al respeto mutuo.

1

Factores que Influyen en el Compromiso Organizacional

Diversos elementos individuales, organizacionales y contextuales influyen en el grado de compromiso de los trabajadores. Entre ellos destacan:

Factores individuales: Las características personales, como la personalidad, los valores y las metas profesionales, afectan cómo los empleados perciben su relación con la organización.

Factores organizacionales: Las políticas de recursos humanos, el liderazgo efectivo, las oportunidades de desarrollo y un clima laboral positivo contribuyen significativamente a la consolidación del compromiso.

Factores contextuales: Los factores económicos, sociales y culturales también determinan las expectativas de los empleados y su disposición para comprometerse con una organización en particular (Allen et al., 2003).

Medición del Compromiso Organizacional

Para evaluar el compromiso organizacional, Meyer y Allen desarrollaron el Cuestionario de Compromiso Organizacional (OCQ), diseñado para medir las 3 dimensiones del compromiso. Este instrumento ha sido validado en múltiples contextos y ha demostrado ser una herramienta confiable para investigar las dinámicas del compromiso en diferentes culturas y sectores industriales.

Relación con el Desempeño Laboral

El compromiso organizacional, especialmente en su dimensión afectiva, tiene una fuerte correlación con indicadores clave de desempeño laboral. Los trabajadores comprometidos suelen exhibir un incremento en la motivación, la productividad y la proactividad en sus responsabilidades cotidianas. Además, las organizaciones con una fuerza laboral comprometida experimentan menor rotación y mayores niveles de innovación (Meyer et al., 2002).

Por otro lado, un compromiso de continuidad alto sin compromiso afectivo puede derivar en una presencia pasiva, donde los empleados permanecen en la organización, pero no contribuyen activamente a su éxito. Por ello, las organizaciones deben trabajar para equilibrar las tres dimensiones y evitar depende únicamente de factores como la retención por costos de salida.

Limitaciones del Modelo

Aunque el modelo tridimensional de Meyer y Allen es ampliamente aceptado, algunos críticos señalan que las dimensiones no siempre son fáciles de separar en la práctica, ya que los empleados pueden experimentar mezclas complejas de compromiso. Además, se argumenta que el compromiso normativo puede ser difícil de medir debido a su naturaleza subjetiva y su dependencia de factores culturales.

Sin embargo, el modelo sigue siendo una herramienta robusta para investigar cómo y por qué los empleados desarrollan un vínculo con sus

organizaciones y cómo ese vínculo impacta en los resultados organizacionales (Meyer y Maltin, 2010).

Estrategias para Fomentar el Compromiso Organizacional

Las organizaciones pueden implementar diversas estrategias para promover un compromiso positivo entre sus empleados:

Desarrollar un liderazgo efectivo: Los líderes que muestran empatía, apoyan a los empleados y comunican claramente los objetivos organizacionales fomentan un fuerte compromiso afectivo.

Ofrecer oportunidades de crecimiento: La capacitación continua y la promoción interna refuerzan la percepción de que la organización valora a sus empleados.

Fomentar un ambiente laboral positivo: Un clima de respeto mutuo, diversidad y flexibilidad ayuda a fortalecer ¹ la identificación de los trabajadores con la entidad.

Identificar y retribuir los logros: Las prácticas de reconocimiento aumentan el sentido de pertenencia y motivación de los empleados.

Fortalecer la socialización organizacional: Invertir en programas de inducción y actividades de integración facilita el desarrollo del compromiso normativo desde el inicio.

Es un constructo multidimensional que refleja cómo los empleados se vinculan psicológicamente con sus organizaciones. Las tres dimensiones

propuestas por Meyer y Allen (afectiva, de continuidad y normativa) ofrecen una perspectiva integral para comprender este fenómeno. A través de una combinación adecuada de prácticas organizacionales, las empresas pueden fomentar niveles altos de compromiso, lo que a su vez contribuye al éxito y sostenibilidad organizacional.

Aunque el modelo tiene limitaciones, sigue siendo una herramienta fundamental en el campo de los recursos humanos y la psicología organizacional. Las organizaciones deben trabajar para crear entornos que fortalezcan el compromiso afectivo y normativo, minimizando la dependencia en factores de continuidad que, aunque útiles para la retención, no necesariamente promueven un desempeño excepcional.

Tipos de compromiso organizacional

Según Hernández et al. (2018) son:

Compromiso afectivo: Se puede definir como la respuesta emocional y la satisfacción que experimenta un empleado al percibir que sus exigencias y perspectivas son de agrado de la organización, lo cual genera una conexión emocional con la empresa, esta conexión hace que el personal genera una actitud de identificación, satisfacción y no movilidad en él mismo, permitiendo que ya existan elementos emocionales que van a convertirse en barrera de movimiento que tienen el personal y a la larga tendrá impacto en las acciones que se realizan en la organización como parte de sus funciones diarias.

Compromiso calculado: Como resultado del tiempo y esfuerzo invertidos por parte del individuo en su permanencia en la empresa, se genera un sentido de compromiso y vinculación que lo disuade de abandonar su trabajo, ya que perdería los beneficios y oportunidades que ha obtenido hasta el momento.

Compromiso normativo: El empleado, como respuesta a las ventajas percibidas por la institución se encuentra en la obligación de responder de manera recíproca, brindando su compromiso y esfuerzo en su desempeño laboral.

Factores que influyen en el compromiso organizacional

Según Hernández et al. (2018) son:

- a) **Comunicación:** Una comunicación efectiva entre los líderes y los empleados, con objetivos claros y compartidos, favorecerá una relación positiva, lo cual resultará en un mayor compromiso organizacional por parte de los empleados, esta misma tiene efectos en diferentes sentidos que se dan en la institución, pero además se muestra en diferentes direcciones entendiéndose que mientras más dinámicas se tome de alguna manera permitirá que los miembros elaboren mejores estrategias de afrontamiento
- b) **Motivación:** El alto compromiso organizacional se reflejará a través de la conducta de ¹ los empleados en la consecución de los propósitos y metas de la organización, uno de los comportamientos que se dan con gente altamente motivada es la rotación de la organización y la elevación de su voz, pero en un sentido contraproducente para la organización

c) La satisfacción laboral: Es fundamental para fomentar su retención en la organización, una situación de adecuada satisfacción es un elemento movilizador para entender que los trabajadores se encuentran altamente cohesionados con el propósito de la empresa.

d) La identidad: La identificación de los empleados con la organización es un factor clave para promover el compromiso organizacional y su desarrollo.

e) Trabajo en equipo: La colaboración en equipo es fundamental para alcanzar metas y objetivos, ya que implica trabajar de manera conjunta. La comunicación efectiva en el equipo tiene un impacto significativo tanto en el desempeño como en la satisfacción y progreso de los empleados, esto se torna determinante y desafiante ya que los profesionales adoptan medidas para trabajar de manera colaborativa de manera permanente y así se generan diferentes grupos de alto rendimiento a los largos del proceso de la labor en la instancia.

f) Liderazgo: El liderazgo efectivo juega un papel crucial en el logro de los objetivos de la organización, lo cual a su vez promueve un compromiso organizacional sólido, va a depender de la figura que se encuentre en el frente de los propósitos para que la gente decida si se mantiene motivado con el grupo o aguarda la mejora d instrucciones para el cambio en una organización.

Teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen

Meyer y Allen (1991) señalan que está compuesto por tres elementos. El ¹compromiso afectivo se refiere al vínculo emocional que los individuos disponen con el organismo, sintiéndose orgullosos de formar parte de ella. El compromiso de permanencia implica el reconocimiento de los costos (económicos, físicos, emocionales) y las limitadas oportunidades para adquirir una nueva ocupación en caso de abandonar la institución. Por último, el compromiso normativo se basa en la ²⁷creencia en la lealtad hacia la organización, a menudo como resultado de recibir ciertas prestaciones o beneficios, la conjunción de estos elementos hace que se permita indicar de qué manera se comporta el compromiso de los profesionales, en las labores de una labor y tarea asignada, ya que depende de la relación del vínculo que tiene para analizar la etapa o la dimensión en la que se va a intervenir de manera correcta.

El compromiso organizacional es uno de los constructos clave para entender la relación entre los empleados y las organizaciones. Meyer y Allen (1991) desarrollaron un modelo tridimensional que define el compromiso como un vínculo psicológico del empleado con la organización, diferenciándose ⁴en tres componentes principales: afectivo, de continuidad y normativo

Meyer y Allen plantean que los tres componentes no son excluyentes; un empleado puede experimentar diferentes grados de los tres tipos de compromiso al mismo tiempo. Ejemplo práctico: Un empleado puede sentir un fuerte compromiso afectivo por su satisfacción laboral, pero también un compromiso de

continuidad debido a la falta de alternativas laborales y un compromiso normativo por lealtad hacia la organización.

Medición ¹ del compromiso organizacional

Meyer y Allen desarrollaron la Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) para medir las tres dimensiones del compromiso. Este instrumento ha sido validado en diversas culturas y contextos organizacionales, mostrando que el compromiso afectivo es el componente más correlacionado con resultados positivos en las organizaciones

. Teoría del Intercambio Social y el Compromiso Organizacional

Desde la perspectiva del intercambio social, el compromiso organizacional se desarrolla cuando existe una relación recíproca entre el empleado y la empresa. Según esta teoría, los trabajadores ⁴⁷ tienden a comprometerse más con la organización cuando sienten que reciben un trato justo, apoyo emocional y oportunidades de crecimiento.

Este enfoque se basa en la idea de que los empleados, al percibir que la empresa invierte en su bienestar y desarrollo, responden con mayor lealtad y dedicación. Factores como el liderazgo transformacional, el reconocimiento laboral y la posibilidad de formación continua refuerzan esta relación de intercambio positivo.

¹⁶ Teoría de la Identidad Social y el Compromiso Organizacional

Desde la teoría de la identidad social, el compromiso organizacional se asocia con la percepción de los empleados sobre su pertenencia a un grupo o comunidad dentro del entorno laboral. Cuando los trabajadores sienten que forman parte de una organización con valores compartidos y un propósito común, su identificación con la empresa aumenta.

Esta teoría sugiere que los individuos buscan definir su identidad en función de los grupos a los que pertenecen. Por lo tanto, una cultura organizacional fuerte, con valores claros y un sentido de propósito, favorece un compromiso afectivo elevado.

¹ **Teoría de la Motivación y el Compromiso Organizacional**

También está vinculado con los modelos de motivación laboral. Teorías como la de Herzberg (1959) sobre los factores motivacionales y de higiene explican cómo el compromiso se fortalece cuando los empleados encuentran satisfacción en su trabajo.

Según esta teoría, existen dos tipos de factores que afectan el compromiso:

³²
Factores motivacionales: Incluyen el agradecimiento, el desarrollo profesional y la autonomía en el trabajo, los cuales fomentan un compromiso afectivo.

³²
Factores de higiene: Se relacionan con aspectos como el salario, las condiciones laborales y la estabilidad del empleo. Aunque su ausencia genera

insatisfacción, su ³²presencia no necesariamente incrementa el compromiso, sino que solo evita el descontento.

2.2.2 Inteligencia emocional

Bar-On (1997) hace referencia al concepto a manera ³de competencias y habilidades emocionales y sociales que influyen en la propia capacidad para favorecer el éxito para poder responder de manera directa al conjunto de sanciones y demandas que puedan darse, esto tiene relevancia para conocer los recursos que tiene la persona t que orienta y condice la forma en cómo responde de manera efectiva la persona.

García (2003) lo corrobora como el conjunto de destrezas que posibilitan el procedimiento eficaz de la información emocional y la utilización de estados o vivencias emocionales como una fuerza impulsora que potencia, aprovecha y mejora los procesos cognitivos.

El trabajo de las emociones es determinante para poder entender a estas como respuestas naturales y universales, ya que todos en un momento de su vida han logrado fomentar la expresión de sus emociones con miras a una comprensión más correcta de canalizar los estados afectivos que experimentamos

Arrabal (2018) Se refiere a la habilidad de aceptar y manejar conscientemente las emociones, reconociendo la importancia que estas tienen en todas las decisiones y acciones que realizamos a lo largo de nuestra existencia, incluso cuando nuestra conciencia no es completa. La comprensión y aceptación de las mismas es determinante, ya que estos terminan indagando en

la forma en cómo pueden expresarse de manera correcta en los diferentes niveles de aprendizaje de las personas.

Tipos de inteligencia emocional

Para Goleman (1998) comprende dos categorías de inteligencia, cada una con destrezas tangibles:

Inteligencia personal: Que se orienta y caracteriza por diferentes propiedades, que terminan siendo determinantes en como las personas llegan a desarrollar relaciones con ellas mismas, en un contexto particular de desempeño de sí mismas.

Autoconocimiento: Relata como la destreza que posee un individuo para desentrañar sus estados, gustos, fortalezas y debilidades desde su interior, permitiendo un viaje introspectivo hacia su propio ser.

Autorregulación: Tiene que ver con la capacidad para poder manejar los estados que experimenta la persona de manera interna y los impulsos que terminan acompañando este, pero además encontrar una adaptación a circunstancias cambiantes y en las que toque intervenir la presente y decisiones de la persona.

Motivación: Tendencias emocionales que orientan o promueven la consecución de objetivos, así como la predisposición individual para capitalizar las oportunidades a pesar de los obstáculos que surgen, a pesar de las adversidades que surjan, esto viene siendo sujetado por las diferentes teorías para el manejo de las acciones desarrolladas en beneficio de su personal, es así que se tienen presente el desarrollo de actividades que favorecen el cumplimiento de los objetivos.

Inteligencia interpersonal: Se refiere al método mediante el cual un individuo establece una relación con otro.

Empatía: se refiere a la habilidad y capacidad para poder captar los estados afectivos como son los sentimientos, interés o necesidades de las diferentes personas, que presentan intereses o necesidad respecto a los demás, asimismo ayudar a las personas a obtener su desarrollo e interpretar las diferentes corrientes emocionales de un grupo de relaciones de poder que se rodean.

Habilidades sociales: Capacidad para poder mantener las relaciones con otros individuos, y de esta forma se encuentran las relaciones de influencia, negociar y resolver diferentes tipos de desacuerdos, trabajar con otros para poder alcanzar las metas que en su momento tienes situaciones de crecimiento y para compartir.

Componentes y subcomponente de la inteligencia emocional y social del ICE de BarOn

Bar On (1997) mediante el inventario del cociente emocional: determino los siguientes componentes y subcomponentes:

- **Componente intrapersonal (CIA):** Los elementos fundamentales que conforman este ámbito engloban ¹⁹ la capacidad de identificar y comprender las emociones, la habilidad para comunicarse de manera efectiva, la percepción positiva de uno mismo, el logro personal y la independencia.
- ¹⁹ **Comprensión emocional de sí mismo (CM):** La competencia de ser consciente y comprender nuestros estados emocionales, discernir entre ellos y comprender sus causas subyacentes.

- **Asertividad (AS):** La destreza de comunicar ⁴ nuestros sentimientos, convicciones y pensamientos sin causar daño emocional a los demás, así como de defender nuestros derechos de forma constructiva y respetuosa.
- **Autoconcepto (AC):** Competencia de comprender, acoger y valorarse a uno mismo, reconociendo tanto nuestros atributos favorables como desfavorables, así como nuestras limitaciones y potencialidades.
- **Autorrealización (AR):** Capacidad de llevar a cabo aquello que genuinamente somos capaces de hacer, deseamos y encontramos placer en hacerlo.
- **Independencia (IN):** Es la competencia de autorregularnos, experimentar confianza en nuestros pensamientos y acciones, y tener la capacidad emocional de tomar decisiones de forma independiente.
- 1. Componente interpersonal (CIE):** Dominio que abarca ²³ la capacidad de comprender y compartir las emociones de los demás, el compromiso con el bienestar de la sociedad y el establecimiento de vínculos significativos entre las personas.
- **Empatía (EM):** La competencia de ser capaz de observar, comprender y apreciar las emociones de las personas en nuestro entorno, implica una sintonía afectiva respecto a los aspectos que expresa su interlocutor.
- ¹⁹ ➤ **Relaciones interpersonales (RI):** La habilidad de establecer y mantener relaciones equilibradas, caracterizadas por la conexión emocional y la intimidad mutua, asimismo implica una serie de mecanismos que las personas desarrollan

para argumentar habilidades en su interacción y favorecen el aprendizaje de habilidades blandas

- **Responsabilidad social (RS):** La competencia para mostrar un rol colaborativo, beneficioso y constructivo como miembro del grupo social, además es la capacidad de comprometerse en el ámbito de influencia para poder desarrollar estrategias en beneficio de los grupos en común

2. Componente de adaptabilidad (CAD): Un ámbito que integra la capacidad de evaluar la realidad, ser flexible y resolver ⁴⁵problemas.

- **Solución de problemas (SP):** Competencia de identificar y definir los problemas, así como de generar e implementar soluciones efectivas, además implica flexibilidad para poder argumentar diferentes situaciones sobre la vida entendiendo que estas habilidades van a permitir el crecimiento de la persona

- **Prueba de la realidad (PR):** La habilidad para evaluar la correspondencia entre nuestra experiencia subjetiva y la realidad objetiva, también tiene que ver con la forma en la experimentación de la persona y las habilidades para poder responder exigencia de la realidad aceptada y vivida.

- **Flexibilidad (FL):** La competencia de adaptar de manera óptima nuestros sentimientos, pensamientos y comportamientos a las circunstancias y condiciones en constante cambio.

3. Componente manejo del estrés (CME): Dominio que engloba la habilidad para manejar el estrés de manera tolerante y controlar los impulsos.

➤ **Tolerancia al estrés (TE):** Implica la competencia de manejar situaciones adversas, desafiantes y emociones intensas sin perder la calma, así como de enfrentar el estrés con una actitud positiva y constructiva, esto tiene que ver con la cantidad de recursos que pone a prueba la persona para poder mejorar aspectos relacionados a ejecución de tareas estas mismas favorecen el crecimiento de acciones personales

➤ ¹¹ **Control de impulsos (CI):** Implica la competencia de rechazar o postergar impulsos o tentaciones de actuar, así como regular nuestras emociones, tiene que ver con el reconocimiento previo y contener o analizar los mecanismos en forma de conductas para la solución de problemas.

4. **Componente del estado de ánimo en general (CAG):** persona o responsable a cargo de ver los niveles de estado que se tiene:

➤ **Felicidad (FE):** La felicidad se define como la sensación de satisfacción con nuestra vida, el disfrute tanto de nosotros mismos como de las relaciones con los demás, la capacidad de ⁵ encontrar alegría en las actividades y la expresión de emociones positivas. Se refiere a un estado de bienestar más o menos duradero que tienen las personas para poder enfrentar el favorecimiento de su vida para encontrar el camino que desarrollan con los grupos de su interés.

➤ **Optimismo (OP):** Implica mantener una perspectiva optimista hacia la vida sin dejar de ser consciente de los desafíos y las emociones negativas.

Teoría

⁴ **Modelo mixto de Reuven Bar On (1997)**

BarOn (citado por Chávez, 2020) refiere que es una amalgama de capacidades, competencias y destrezas de naturaleza no cognitiva, esenciales para afrontar de manera eficiente los desafíos y exigencias del entorno. El enfoque de BarOn establece cinco elementos fundamentales: el conocimiento de uno mismo, las habilidades para relacionarse con los demás, la capacidad para controlar el estrés, el estado emocional y la capacidad de adaptación y ajuste.

Según este modelo, la inteligencia emocional se descompone en cinco dimensiones principales, cada una con subcomponentes específicos. A continuación, se presenta una descripción actualizada y teórica de estas dimensiones, junto con una cita en formato APA séptima edición: Dimensiones del modelo de Bar-On

Intrapersonal

Incluye la capacidad de comprenderse a uno mismo y expresar los propios sentimientos de manera efectiva. Componentes clave: Autoconciencia emocional, autoestima, autoactualización, independencia y autorrealización.

Interpersonal

Refleja la habilidad para instaurar y sostener relaciones interpersonales gratificantes, así como para comprender a los demás. Componentes clave: Empatía, vínculos interpersonales y obligaciones sociales.

Compromiso Organizacional y Bienestar Laboral

El compromiso organizacional no solo impacta en el desempeño del trabajador, sino también en su bienestar psicológico. Las organizaciones que

promueven un entorno de trabajo positivo, con reconocimiento, oportunidades de crecimiento y equilibrio entre la vida laboral y personal, generan una mayor lealtad y motivación en sus empleados. Por ende, el compromiso organizacional puede ser visto como ⁴ un elemento esencial para la satisfacción laboral y la detención del talento.

Estudios recientes sugieren que los trabajadores involucrados presentan menores niveles de estrés y una mayor resiliencia ante los desafíos del entorno laboral. Además, la ³⁴ conexión emocional y el sentido de pertenencia con la organización pueden incrementar la productividad y la eficiencia en las tareas asignadas. Esto resalta la importancia de estrategias empresariales que fortalezcan la vinculación emocional de los trabajadores con su lugar de empleo.

La Inteligencia Emocional como Herramienta de Liderazgo

Un alto nivel de inteligencia emocional no solo beneficia la autorregulación y la interacción social, sino que también es un factor clave en el liderazgo efectivo. Los líderes emocionalmente inteligentes logran inspirar y motivar a sus equipos, fomentando un ambiente laboral colaborativo y reduciendo los niveles de estrés organizacional. La capacidad de empatizar con los colaboradores, gestionar conflictos de manera adecuada y mantener una comunicación asertiva son habilidades fundamentales en la gestión de equipos exitosos.

Diversos estudios han demostrado que los líderes con un alto grado de inteligencia emocional pueden mejorar significativamente la cohesión grupal y la satisfacción laboral de sus subordinados. Esto se debe a su capacidad de

manejar adecuadamente sus propias emociones, identificar las necesidades emocionales de los demás y actuar en consecuencia. En el ámbito educativo, la inteligencia emocional en la gestión de equipos docentes puede traducirse en mejores prácticas pedagógicas y una mayor motivación en el aula.

Impacto del Compromiso Organizacional en el Rendimiento Docente

En el ámbito educativo, un docente comprometido no solo cumple con sus responsabilidades, sino que también busca mejorar continuamente su práctica pedagógica, adaptándose a nuevas metodologías y estrategias. Este compromiso se traduce en una enseñanza de mayor calidad, lo que beneficia directamente a los estudiantes. Además, un ambiente institucional que valore y promueva el compromiso de los docentes puede mejorar significativamente el clima escolar y ⁴⁰ la percepción de los estudiantes sobre su aprendizaje.

Cuando un docente percibe que su labor es reconocida y que tiene oportunidades de desarrollo dentro de la institución, su nivel de compromiso organizacional aumenta. Esto ²⁴ no solo impacta en su desempeño profesional, sino también en su bienestar emocional. La seguridad laboral, el apoyo institucional y la posibilidad de participar en procesos de mejora educativa son factores clave ¹⁸ que determinan el grado de compromiso de los docentes con su institución.

⁴ Relación Entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Profesional

La inteligencia emocional también juega un papel crucial en la satisfacción laboral de los profesionales. Aquellos que logran gestionar eficazmente sus

emociones y comprender las de los demás desarrollan relaciones interpersonales más positivas, lo que impacta en su nivel de satisfacción en el trabajo. En el contexto docente, esto es especialmente relevante, ya que la labor educativa requiere un manejo constante de emociones, tanto propias como de los estudiantes.

Las instituciones educativas que promueven la inteligencia emocional en sus docentes pueden generar un entorno más armónico y productivo, lo que se refleja en un mejor desempeño y una mayor estabilidad laboral. Estrategias como capacitaciones en manejo de emociones, programas de bienestar docente y fortalecimiento del liderazgo emocional pueden marcar la diferencia en la permanencia y motivación del personal.

En los últimos años, el estudio de la inteligencia emocional (IE) ha evolucionado considerablemente, integrando enfoques neurocientíficos, modelos computacionales y aplicaciones ⁴ en diversos campos como la educación, el liderazgo y la salud mental. La creciente evidencia científica ha demostrado que ³³ el desarrollo de habilidades emocionales impacta directamente en el bienestar personal y en la productividad organizacional. A continuación, se presentan algunos de los avances más relevantes en este campo.

Inteligencia Emocional y Neurociencia

Los avances en neurociencia han permitido comprender mejor los mecanismos cerebrales involucrados en la inteligencia emocional. Estudios

recientes han identificado que estructuras ²³ como la amígdala, la corteza prefrontal y el sistema límbico desempeñan un papel crucial en la regulación emocional.

La amígdala actúa como un centro de respuesta rápida ante estímulos emocionales, influyendo en la toma de decisiones bajo presión. La corteza prefrontal regula la impulsividad y permite el control consciente de las emociones, favoreciendo la toma de decisiones racionales. La conectividad entre el sistema límbico y la corteza prefrontal se asocia con una mayor capacidad de autorregulación emocional y empatía. Los estudios con neuroimagen han demostrado que la práctica constante de estrategias como la meditación, la respiración controlada y la reestructuración cognitiva pueden fortalecer las conexiones neuronales responsables del manejo emocional.

Aplicación de la Inteligencia Artificial en la Gestión de Emociones

Con el auge de la inteligencia artificial (IA), se han desarrollado sistemas capaces de reconocer y responder a emociones humanas. Estos avances han permitido la creación de herramientas como:

Asistentes virtuales con reconocimiento emocional, que utilizan análisis de voz y expresiones faciales para adaptar su respuesta según el estado emocional del usuario.

Modelos de aprendizaje automático, que identifican patrones emocionales en el lenguaje escrito y hablado, facilitando la personalización en la educación y la atención psicológica.

Sistemas de monitoreo emocional en entornos laborales, que evalúan el clima organizacional y sugieren estrategias ⁴ para mejorar el bienestar de los empleados.

El uso de IA en la inteligencia emocional plantea desafíos éticos, como la privacidad y la autenticidad de las interacciones, pero su potencial para mejorar la gestión emocional en diferentes ámbitos es prometedor.

Inteligencia Emocional y Educación Socioemocional

El desarrollo de habilidades emocionales ha cobrado gran relevancia en la educación. En los últimos años, diversas instituciones han implementado programas de aprendizaje socioemocional (SEL, por sus siglas en inglés) para fortalecer la inteligencia emocional en niños y adolescentes.

Estos programas incluyen:

Ejercicios de regulación emocional, que enseñan a los estudiantes a identificar, comprender y gestionar sus emociones de manera saludable.

Técnicas de resolución de conflictos, promoviendo la empatía y la comunicación efectiva en entornos escolares. Entrenamiento en mindfulness, para mejorar la concentración, la resiliencia y la reducción del estrés académico.

Estudios han demostrado que los programas de SEL no solo mejoran el bienestar emocional, sino que también aumentan el rendimiento académico y reducen los comportamientos disruptivos en el aula.

Gestión Emocional en Ambientes de Alta Exigencia

El manejo de emociones en situaciones de alto estrés ha sido un área clave de estudio. Investigaciones recientes han identificado estrategias efectivas para fortalecer la resiliencia emocional en profesiones de alta exigencia, como la docencia, la medicina y la seguridad pública.

Algunas estrategias destacadas incluyen:

Reestructuración cognitiva, que permite reinterpretar situaciones estresantes de manera más positiva y adaptativa.

Técnicas de biofeedback, que ayudan a controlar respuestas fisiológicas como la frecuencia cardíaca y la respiración en momentos de tensión.

Prácticas de inteligencia emocional en liderazgo, donde se enfatiza la importancia de la empatía, la escucha activa y la regulación emocional en la toma de decisiones.

2.3. Definiciones conceptuales de términos básicos

- **Compromiso afectivo:** Se refiere a la conexión emocional existente entre el empleado y la institución en la que trabaja. Este vínculo se hace evidente cuando se satisfacen sus necesidades y expectativas, lo que a su vez genera un sentimiento de orgullo hacia la organización. El empleado se identifica con los valores y todo lo relacionado con la institución (Meyer y Allen, 1991).
- **Compromiso de continuidad:** Se trata de una evaluación que considera la inversión de tiempo y esfuerzo de una persona. Se mencionan tanto los costos financieros como las ganancias asociadas. También se analizan los posibles

aspectos negativos que un trabajador puede enfrentar al retirarse, los cuales podrían ir en su contra (Meyer y Allen, 1991).

- **Compromiso normativo:** Se trata de la convicción de lealtad que un individuo debe tener hacia la organización a la que pertenece. Esta lealtad desempeña un papel crucial y está respaldada por un sentido moral de reciprocidad en términos de remuneración por servicios prestados, así como por el respaldo económico para estudios o capacitaciones. Existe una relación de reciprocidad entre el empleado y la institución basada en estos aspectos (Meyer y Allen, 1991).
- **Componente intrapersonal:** Se trata de alguien que posee una comprensión clara de sus puntos fuertes y áreas de mejora personales, y que establece objetivos a lo largo de su vida. Esta persona muestra un elevado nivel de control interno, demostrando fortaleza mental y equilibrio emocional. Además, su capacidad de comunicación genera confianza en los demás (Bar-On y Handley, 2003).
- **Componente interpersonal:** Estas personas demuestran una notable capacidad de adaptación y no encuentran dificultades al interactuar con otros individuos, lo que les permite establecer relaciones positivas con los demás. Gracias a esto, son responsables y logran ganarse la confianza de su familia, compañeros y amigos. Además, destacan por su empatía, su compromiso con la responsabilidad social y su habilidad para cultivar relaciones interpersonales satisfactorias (Bar-On y Handley, 2003).
- **Componente adaptabilidad:** Estas personas tienen la capacidad de afrontar los cambios que se presentan en su entorno. Son flexibles y capaces de adaptarse

a las circunstancias que surgen, ofreciendo soluciones efectivas (Bar-On y Handley, 2003).

- **Componente manejo de tensión:** Se refiere a la habilidad de manejar el estrés de manera efectiva y controlar los impulsos que surgen en situaciones de presión (Bar-On y Handley, 2003).
- **Componente del estado de ánimo en general:** Esto se refleja en la perspectiva general de satisfacción y forma de ver la vida. Un alto nivel en esta escala indica una actitud positiva que puede fortalecer tanto a uno mismo como a las personas que nos rodean (Bar-On y Handley, 2003).

2.4. Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General:

Ha: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco – 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco – 2023.

1.3.2 Hipótesis Específicas:

Ha1: El nivel de compromiso organizacional de los docentes del nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes, Huánuco – 2023 es alto.

H01: El nivel de compromiso organizacional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes, Huánuco – 2023 no es alto.

Ha2: El nivel de inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes, Huánuco – 2023 es desarrollado.

H02: El nivel de inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes, Huánuco – 2023 no es desarrollado.

Ha3: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco – 2023.

Ho3: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco – 2023.

Ha4: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco – 2023.

Ho4: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco – 2023.

Ha5: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativa y la inteligencia emocional de los docentes de

nivel secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco – 2023.

Ho5: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco – 2023.

2.5. Variables

Variables 1: Compromiso organizacional.

Variables 2: Inteligencia emocional.

2.6. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	INSTRUMENTOS
Compromiso organizacional	Se refiere a compromiso organizacional como la característica que permite que los 123 res se involucren con la institución a la que pertenecen, lo cual resulta en una eficiencia y desempeño que les permite realizar un buen trabajo. (Chiavenato, 2008)	Sera evaluado por medio de las respuestas de los docentes a las preguntas del cuestionario del compromiso organizacional	▪ Compromiso afectivo ▪ Compromiso de continuidad ▪ Compromiso normativo	Respuestas a los ítems del Compromiso organizacional	Alto Medio Bajo	1 Cuestionario de Compromiso organizacional Mayer y Allen
	Es la característica atribuible al conjunto de características y competencias emocionales que permiten la influencia en la 123 ha capacidad para poder tener éxito en hacer frente a las demandas y presiones. (Bar-On, 1997)	Sera evaluado por medio de las respuestas en las alternativas que llegan a marcar los 123 ítems del Cuestionario de Inteligencia emocional del BarOn (I-CE -NA)	4 ▪ Componente intrapersonal ▪ Componente interpersonal ▪ Componente adaptabilidad de manejo de tensión ▪ Componente del estado de ánimo en general	Respuestas a 123 preguntas del inventario de inteligencia emocional del BarOn (I-CE -NA)	Deficiente Por desarrollar Desarrollo	5 inventario de inteligencia emocional de BarOn (I-CE -NA)

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación desarrollada se ha concebido desde una postura positivista, por tanto, es verificable, comprobable y medido de manera objetiva respetando los parámetros de la investigación científica, para ello es que se considera desde la postura cuantitativa, y es del tipo básica; siendo así se menciona que los procedimientos que norman el estudio facilitan el entendimiento de elementos que llegan a ser medidos por procedimientos estadísticos y estos mediante inferencias facilitan su comprensión a nivel del compromiso organizacional y también d⁸ la inteligencia emocional de los docentes de la I.E. Nuestra señora de las Mercedes

3.1.1. Enfoque

El estudio estuvo enmarcado dentro del enfoque cuantitativo, por lo tanto, el estudio se centró en el análisis e interpretación de datos cuantitativos, números, indicadores y estadísticas asociadas con el objetivo de la investigación, por lo tanto, se basa en formular cuestiones específicas sobre el cómo y cuándo ocurre el fenómeno investigado, lo que permite al investigador recolectar información con respaldo numérico para su análisis racional y objetivo. Por lo tanto, el propósito de este modelo consiste en interpretar la realidad mediante el uso de instrumentos medibles y objetivos, o sea, cuantificables. Su uso es muy común en las ciencias experimentales, como la física, química y biología, donde se apoya en el método hipotético-deductivo, y se basa en la recolección de datos,

el contraste de hipótesis y teorías, y ⁷ el uso de técnicas estadísticas para analizar e interpretar los resultados obtenidos. Además, este modelo es aplicado en las ciencias sociales, como la psicología, economía y sociología, entre otras. Donde se utiliza el enfoque con la finalidad de recolectar datos numéricos y realizar análisis objetivos y generalizables de los fenómenos sociales, que se respaldan en la utilización de técnicas estadísticas (Pimienta y De la Orden, 2017).

3.1.2. Alcance o nivel

El estudio tuvo un alcance descriptivo, que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) lo definen como el nivel que busca especificar las características, propiedades, y perfiles de las variables de estudio.

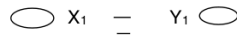
El estudio va a permitir conocer la forma en cómo se encuentra vinculado el compromiso organizacional y la inteligencia emocional que se dan entre los docentes de la I.E. evaluada. Además, se tuvo un alcance correlacional, ya que planteo como objetivo de comprender como dos elementos se relacionan y afectan mutuamente en un contexto específico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), en términos prácticos se va conocer a nivel estadístico los vínculos que llegan a unir a las variables de estudio, pero asimismo estos al no ser transformativos se orientan desde una visión de medición inmediata y sincrónica de las variables, más bien se aleja de los procedimientos que medición en diferentes momentos de los elementos de estudio.

² 3.1.3. Diseño

El camino desarrollado en la presente investigación fue no experimental, transeccional y correlacional-causal. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) lo

definen como un estudio que va permitir especificar la relación que existe entre las variables, sin intentar atribuirle causalidad, en un tiempo único y sin manipular ninguna de las variables.

Esquema



X₁: ¹ Variable 1 Compromiso organizacional

Y₁: Variable 2 Inteligencia emocional

1: Tiempo desarrollado para la aplicación de los instrumentos de estudio:

¹ La relación entre el Compromiso Organizacional y la Inteligencia Emocional.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Según Hernández Sampieri y Mendoza (2018) es conjunto del total de unidades de estudio que cumplen con las especificaciones definidas con anterioridad. Por lo tanto, el presente estudio de investigación fue constituida por 31 docentes de las docentes de nivel ² secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco – 2023, quienes han cumplido de manera detallada con los requisitos previamente usados para elegir los participantes idóneos del estudio, estas características inherentes de los participantes del estudio permiten que la medición de las variables tome relevancia porque son los participantes directos del estudio quienes brindan elementos y características directamente a ser medidas.

Criterios de inclusión

- Docentes de los 5 grados de educación secundaria
- Docentes con contrato CAS y/o nombramiento y por último cualquier condición contractual al momento de la evaluación. 2023
- Docentes de ambos turnos (mañana y tarde)
- Docentes que brinden sus consentimientos de manera voluntaria para participar en el estudio.

Criterios de exclusión

- Docentes que no firmen el consentimiento informado.
- Docentes contratados por tercero o que no tengan vínculo laboral
- Docentes que no terminen de desarrollar las encuestas de manera voluntaria
- Docentes que se retiran del colegio en la mitad del ciclo académico previsto

3.2.2. Muestra

⁴⁶ La muestra según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), se define como ⁵ una porción representativa de la población y tiene como objetivo primordial reflejar ⁴ de manera concisa a toda la población. Por lo tanto, resulta esencial que los resultados resultantes de la investigación, puedan abarcar a toda la población, cabe indicar que va dependió de las propiedades directas del grupo evaluado e involucramiento y que cumplió con los requisitos para el participar en el estudio.

Muestreo censal

Para Zarcovich (2005) este tipo de muestreo está referido cuando se toma a la población en su totalidad, ya que la cantidad de la unidad de estudio es mínimo o limitado. En consecuencia, el estudio tomó el 100% de la población.

Los elementos que disponen que en el presente estudio se desarrolle este tipo de estudio facilita la intervención y elección con participación voluntaria de cada uno de los interesados, de esta manera, el muestro censal va permiten obtener información determinante y directa en el proceso de evaluación de las variables,

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

⁴⁶ Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la técnica de la encuesta nos ayuda a recolectar información desde la fuente principal, mediante la aplicación de cuestionarios.

3.3.1. Instrumentos:

A. ⁵⁰ Ficha técnica del instrumento de la variable 1: Compromiso organizacional

Nombre original: Cuestionario de compromiso organizacional

Autores: Mayer y Allen

Procedencia: Estados Unidos

Ítems: 18

Administración: Individual

Duración: aproximadamente de 15 min.

Población: de 18 años a más.

⁴
Escala de medición: Escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

Finalidad: Evaluación del tipo de compromiso organizacional.

Dimensiones:

- ⁴
• Compromiso afectivo (consta de 6 preguntas)
- Compromiso de continuidad (consta de 6 preguntas)
- Compromiso normativo (consta de 6 preguntas)

Baremos:

- Bajo (17 - 41)
- Medio (42 - 66)
- Alto (67 - 91)

⁴
B. Ficha técnica del instrumento de la variable 2: Inteligencia emocional

Nombre Original: EQ-ICE BarOn Emocional ¹ Quotient Inventory

Autores: Reuven Bar - On

Procedencia: Canadá ciudad de Toronto

Adaptación al Perú: Nelly Ugarriza Chávez

Ítems: 133

Administración: Individual y grupal

Duración: Sin límite de tiempo, aproximadamente de 30 a 40 minutos.

Población: Sujetos de 16 a más, con nivel lector del 6to grado de Primaria.

Escala de medición: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Finalidad: Evaluación de la Inteligencia Emocional.

Dimensiones:

a) Componente Intrapersonal (CIA)

Indicadores: Conocimiento emocional de sí mismo (CM), Asertividad (AS), Autoconcepto (AC), Autorrealización (AR), Independencia (IN).

b) Componente intrapersonal (CIE)

Indicadores: Empatía (EM), Relaciones interpersonales (RI), Responsabilidad Social (RS).

c) Componente adaptabilidad (CAD)

Indicadores: Solución de problemas (SP), Prueba de realidad (PR), Flexibilidad (FL).

d) Componente manejo de tensión (CMT)

Indicadores: Tolerancia al estrés (TE), Control de impulsos (CI)

e) componente del estado de ánimo en general (CAG)

Indicadores: Felicidad (FE), Optimismo (OP)

Baremos:

- Por mejorar: 25-85
- Bueno: 86-115
- Desarrollado: 116-145

C. Validez y confiabilidad de los instrumentos

➤ Validez y confiabilidad del Cuestionario Compromiso de Organizacional de Meyer y Allen

En el contexto regional el instrumento fue validado por Hurtado (2021), obtenido la validez mediante el criterio de 5 jueces, encontrando un valor de 0.9 de Alfa de Cronbach; por otra parte, la confiabilidad se obtuvo mediante el análisis con el coeficiente KR-20 y se obtuvo un valor de 0.9; lo que nos indica que el instrumento es altamente válido y confiable para su aplicación.

Validez y confiabilidad de cuestionario EQ-ICE BarOn Emotional Quotient Inventory

Ugarriza (2021) realizó la validez de constructo mediante el análisis de correlaciones, las cuales resultaron ser moderadas, con un coeficiente de correlación que oscila entre 0.30 y 0.70; estos hallazgos indican que los subcomponentes de instrumento están relacionados de manera razonable con otras pruebas, pero mantienen una distinción clara.

Para el estudio se realizará la validación de instrumento, la validez mediante el juicio de expertos y el cálculo del V de Aiken, en tanto la fiabilidad se establecerá mediante la aplicación de una prueba piloto a un tercio de la población y se calcula mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Para el análisis de los datos recolectados se tomó en cuenta las técnicas estadísticas, para las cuales se hizo uso de dos programas el SPSS y el Microsoft Excel, considerando siempre las dimensiones de las variables. Se procedió a realizar la prueba de normalidad, donde si encontraron resultados que nos arrojan una distribución normal, se procedió a hacer el análisis mediante el coeficiente de correlación de Pearson, por otro lado, si la distribución hubiera sido atípica se hará uso del coeficiente de Rho de Spearman. De los cuales se obtuvieron datos descriptivos e inferenciales, que fueron plasmados en tablas y figuras, en medidas de frecuencia y porcentajes.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

3.7. Estadísticos descriptivos

Tabla 2.

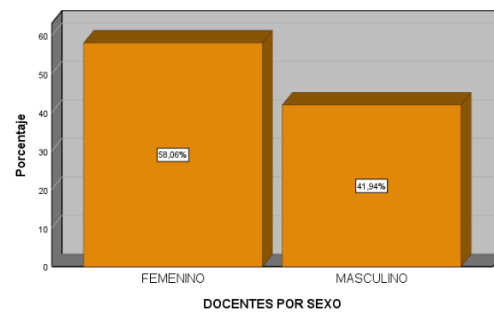
Docentes de la I.E.P. Nuestra señora de las Mercedes por sexo.

		F	%	% válido	% acumulado
	MASCULINO	13	41,9	41,9	41,9
Válido	FEMENINO	18	58,1	58,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 1.

Docentes de la I.E.P. Nuestra señora de las Mercedes por sexo.



INTERPRETACIÓN:

Del análisis de la tabla 2 y figura1, podemos observar que la distribución de docentes de la institución educativa Nuestra Señora de las Mercedes por sexo se da que el 58.1% son del sexo femenino, y por otro lado, el 41.9% representan el sexo masculino.

Tabla 3.

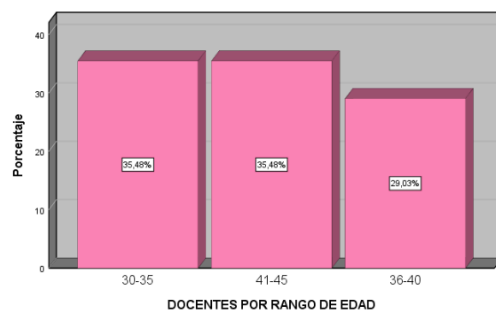
9
Docentes de la I.E.P. Nuestra Señora de las Mercedes por rango de edad.

	F	%	% válido	% acumulado
Válido 30-35	11	35,5	35,5	35,5
41-45	11	35,5	35,5	71,0
36-40	9	29,0	29,0	100,0
5 Total	31	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 2.

9
Docentes de la I.E. Nuestra Señora de las Mercedes por rango de edad.



INTERPRETACION:

39
3
Del análisis de la tabla 3 y figura 2, podemos observar el rango de edad de los docentes de la institución educativa Publica Nuestra Señora de las Mercedes, el 35,5% tienen entre 30-35 años, 35,5% tienen entre los 41-45 años y el 29,0% tienen entre los 36-40 años, aquí se puede encontrar de manera clara la distribución de frecuencias preponderantes respecto a la cantidad de docentes que laboran en la I.E.P

Tabla 4.

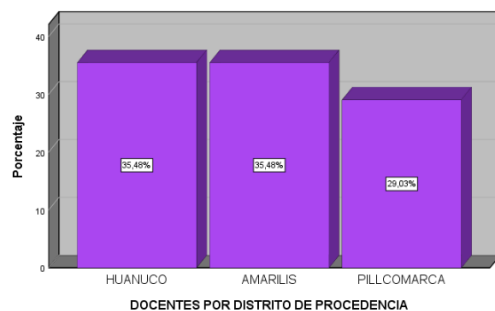
Docentes de la I.E. Nuestra Señora de las Mercedes por procedencia.

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	Huánuco	11	35,5	35,5	35,5
	Amarilis	11	35,5	35,5	71,0
	Pillco Marca	9	29,0	29,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 3.

Docentes de la I.E. Nuestra Señora de las Mercedes por procedencia.



INTERPRETACION:

En base a la tabla 4 y figura 3, podemos observar que según la procedencia de los docentes de la institución educativa Nuestra Señora de las Mercedes el 35,5% pertenece al distrito de Huánuco, el 35,5 pertenecen al distrito de Amarilis y el 29,0% pertenece al distrito de Pillco Marca.

Tabla 5.

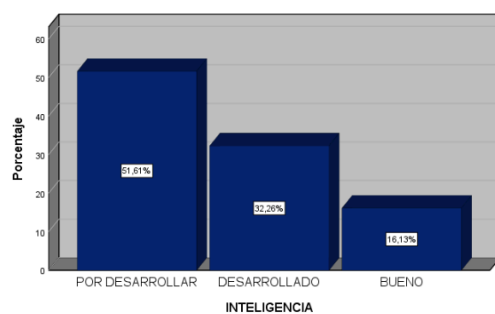
Docentes de la I.E. Nuestra Señora de las Mercedes por inteligencia emocional.

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	POR DESARROLLAR	16	51,6	51,6	51,6
	DESARROLLADO	10	32,3	32,3	83,9
	BUENO	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 4.

Docentes de la I.E. Nuestra Señora de las Mercedes por inteligencia.



INTERPRETACION:

Del análisis de la tabla 5 y figura 4, podemos observar que la inteligencia emocional de los docentes de la Institución Educativa Pública Nuestra Señora de las Mercedes el 51,6% está por desarrollar, el 32,3% se encuentra desarrollado y el 16,1% tiene buena inteligencia.

Tabla 6.

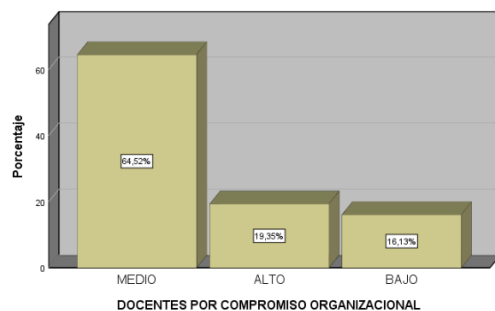
9

Docentes de la I.E. Nuestra Señora de las Mercedes por compromiso organizacional

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	MEDIO	20	64,5	64,5	64,5
	ALTO	6	19,4	19,4	83,9
	BAJO	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 5.



INTERPRETACION:

28

De acuerdo a la tabla 6 y figura 5, podemos observar el compromiso de los docentes que laboran en la institución educativa pública Nuestra Señora de las Mercedes, el 64.5% tienen compromiso medio, el 19.4% tienen compromiso alto y el 16,1% tienen compromiso bajo.

3.6. Estadística inferencial

⁴
Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPROMISO GLOBAL	,096	31	,0200 [*]	,969	31	0,49
IEGLOBAL	,121	31	,0200 [*]	,925	31	0,32

⁴²
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Después de analizar los datos obtenido y debido a la cantidad de personas evaluadas es menor de 50, se tuvo en consideración la prueba del Shapiro – Wilk, es así que se puede ver que las variables de acuerdo a la prueba de normalidad se han obtenido en ambos casos el P valor para compromiso organizacional es valor de 0,49 para el ¹compromiso organizacional y de 0,32 para la ²inteligencia emocional, es decir que los datos tienen una distribución normal y se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson

3.7. ³Contrastación de hipótesis

Ha: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la inteligencia emocional de los docentes del nivel secundario ³de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes – ²Huánuco-2023.

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la inteligencia emocional de los docentes ⁶de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes – Huánuco 2023.

Tabla 7.

¹ **Análisis de correlación entre el compromiso organizacional y la inteligencia emocional**

		Compromiso	
		organizacional	Inteligencia emocional
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	1	,019
	Sig. (bilateral)		,919
	N	31	31
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	,019	1
	Sig. (bilateral)	,919	
	N	31	31

En el análisis de la tabla 7, se ha podido ver en el análisis del nivel de correlación del estadígrafo de Pearson, que el p valor es de 0,919, lo que viene a ser mayor al 0.05, entendiéndose esto se puede afirmar que no existe correlación entre el compromiso organizacional y la inteligencia emocional en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes en Huánuco - 2023, por tanto, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis que contradice, es decir no existe relación significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco –2023.

Ha1: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco - 2023.

Ho1: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes Huánuco –2023.

Tabla 8.

¹ *Análisis de correlación entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo*

		Inteligencia emocional ¹⁵	Compromiso afectivo
Inteligencia Emocional	Correlación de Pearson	1	-,212
	Sig. (bilateral)		,252
	N	31	31
Compromiso afectivo	Correlación de Pearson	-,212	1
	Sig. (bilateral)	,252	
	N	31	31

En el análisis de ¹¹ la tabla 8, se ha podido ver en el análisis de correlación con el estadígrafo de Pearson, que el p valor es de 0,252, lo que viene a ser mayor al 0.05, entendiendo esto se puede afirmar que no existe correlación ⁸ entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo en los docentes de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes en Huánuco 2023, es decir se acepta la ²⁴ hipótesis nula la investigación, por tanto, se puede revisar que no se encuentra una relación significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo ¹⁸ y la inteligencia emocional de los docentes del nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes - Huánuco, ² Huánuco - 2023.

Ha2: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. ⁶ Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco - 2023.

Ho2: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y la inteligencia emocional docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes, Huánuco – 2023.

Tabla 9.

Análisis de correlación entre la inteligencia emocional y el compromiso de continuidad

		Inteligencia Emocional	Compromiso de continuidad
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,155
	Sig. (Bilateral)		,404
	N	31	31
Compromiso de continuidad	Correlación de Pearson	,155	1
	Sig. (bilateral)	,404	
	N	31	31

En el análisis de la tabla 9, se ha podido ver en el análisis de correlación en el estadígrafo de Pearson, que el p valor es de 0,404 lo que viene a ser mayor al 0.05, entendiendo esto se puede afirmar que no existe correlación entre la inteligencia emocional y el compromiso de continuidad en los docentes de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes en Huánuco 2023, es decir se acepta la hipótesis nula no existe relación significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y la inteligencia emocional docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes Huánuco – 2023.

Ha3: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo y la inteligencia emocional de docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco - 2023.

Ho3: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativa y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes, Huánuco – 2023.

Tabla 10.

Análisis de correlación entre compromiso normativo e inteligencia emocional

		Inteligencia Emocional	Compromiso normativo
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,064
	Sig. (bilateral)		,731
	N	31	31
Compromiso normativo	Correlación de Pearson	,064	1
	Sig. (bilateral)	,731	
	N	31	31

De acuerdo a la tabla 10, se ha podido ver en el análisis de correlación que ha pasado el estadígrafo de Pearson, que el p valor es de 0,731 lo que viene a ser mayor al 0.05, entendiendo esto se puede afirmar que no existe correlación entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo en los docentes de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes en Huánuco 2023, es decir que no acepta la hipótesis d investigación y se acepta la hipótesis nula, no existe relación significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativa y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco – 2023.

CAPITULO V.

3.8. Discusión

En los resultados podemos apreciar que la plana docente de la I.E.E Nuestra Señora de las Mercedes está compuesta principalmente por mujeres (58.1%) y que la distribución por rango de edad se concentra en los rangos de 30-35 años (35.5%) y 41-45 años (35.5%). Adicionalmente, se observa que la mayoría de los docentes tienen estudios de maestría (51.6%), seguidos por los que tienen estudios de licenciatura (41.9%) y un pequeño porcentaje con estudios de doctorado (6.5%). Respecto a su procedencia, encontramos el mismo porcentaje entre el distrito de Huánuco y Amarilis con 35,5% y una minoría en Pillco Marca (29,0%).

Respecto al análisis del compromiso organizacional y la inteligencia emocional hemos encontrado que el p valor es de 0,919, además de eso, de esta forma en contraste con los resultados de Piloso (2020) que ha realizado un estudio similar en Galápagos Chile quien ha trabajado con profesionales del sector público, ha podido verificar que si encuentra aspectos de correlación entre ambas variables, se ha obtenido un nivel de significancia del 0,000; esto asimismo no coincide con nuestros resultados, ya que él menciona que existe correlación positiva directa en el compromiso organizacional y la inteligencia emocional; sumado a ello Leal (2023) en su estudio de las mismas variables con una población superior a 300, en Ecuador desarrollado en entornos de MYPE ha podido abstraer de manera coincidente aspectos de relación entre ambas variables.

Definimos que los individuos emocionalmente inteligentes suelen tener una mejor comprensión de sí mismas y de los demás, esto nos favorece para facilitar el desarrollo de un compromiso afectivo más fuerte con la organización. Por lo contrario, algunas dimensiones del compromiso organizacional, como el compromiso de continuidad, pueden estar más influenciadas por factores

externos a la inteligencia emocional, como las oportunidades laborales y las alternativas disponibles.

En vista de todo se puede analizar que no existe correlación debido a la cantidad de la población estudiada, además que podemos ver que la inteligencia emocional se refiere a como las personas gestionan sus afectos, mientras tanto el compromiso organizacional es una respuesta que tienen los profesores sobre los esfuerzos para retribuir las acciones que hacen dentro del trabajo.

En cuanto al análisis ¹ de la inteligencia emocional y el compromiso afectivo hemos encontrado que el p valor es de 0,252, además de eso, en contraste con Leal (2023) en su estudio de las mismas variables con una población superior a 300, en Ecuador desarrollando ²² la Escala de TMMS-24 y Escala de Compromiso en el obteniendo un resultado favorable lo que fortalece la evidencia de esta relación. Además de eso ³⁷ Benavides (2020) llevo un estudio con el fin de conocer la correlación que existe entre el capital psicológico y compromiso organizacional de los trabajadores de una ONG, teniendo una muestra de 40 trabajadores donde se encontró que una correlación positiva directa baja de las variables con índice de 0.34, lo que nos indica que un estado psicológico positivo de los trabajadores influye en el fortalecimiento del compromiso organizacional.

Nuestros hallazgos develan una asociación ²⁶ positiva y estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo de los empleados. Esto respalda la idea de que las habilidades emocionales pueden fomentar un ¹ vínculo emocional y apego de los empleados con la organización.

¹ Las diferencias en los resultados pueden deberse a factores como el contexto, las características de ¹¹ la muestra o los instrumentos de medición utilizados, lo que limita la comparabilidad de los estudios.

En vista de todo se puede analizar que no existe correlación debido a la cantidad de la población estudiada y ⁴ que existen diferentes factores involucrados, y con respecto a la relación refiere que, a mayores niveles de inteligencia emocional,

los trabajadores suelen desarrollar un mayor compromiso afectivo o emocional con la organización.

Respecto al análisis de la inteligencia emocional y el compromiso de continuidad hemos encontrado que el p valor es de 0,404, además de eso, Meyer y Allen(1991) que ha realizado un estudio similar que obtuvo un resultado de alta correlación (0,63) lo cual pone en duda su diferenciación el, 40% de la varianza de una dimensión es explicada por la otra, refiere que el compromiso de permanencia implica el reconocimiento de los costos (económicos, físicos, emocionales) y las limitadas oportunidades de encontrar otro empleo en caso de renunciar a la organización.

Nuestros resultados indican que la inteligencia emocional no se relaciona de manera significativa con el compromiso de continuidad. Esto sugiere que factores diferentes a las habilidades emocionales, como las oportunidades laborales y las alternativas disponibles, pueden ser más determinantes para este tipo de compromiso.

La falta de relación encontrada en algunos casos indica que existen otros elementos, además podría de la inteligencia emocional, que influyen más significativamente en los diferentes tipos de compromiso organizacional.

Este resultado no es estadísticamente significativo, lo que sugiere que no existe correlación entre la inteligencia emocional y el compromiso de continuidad de los empleados con la organización.

En cuanto al análisis de la inteligencia emocional y el compromiso normativo hemos encontrado que el p valor es de 0,731, además de eso, Hurtado J. (2021) realizó un estudio similar en Huánuco, donde los hallazgos evidencian que el 50.7% de los participantes se encuentran en nivel alto del compromiso organizacional de la misma manera que un buen desempeño laboral. Además, al analizar las dimensiones se encontró que el 49.3% de los participantes con un compromiso afectivo y un 49.3% con un compromiso normativo también exhibieron un buen desempeño laboral. Por otro lado, Hernández et al. (2018)

hace mención que el empleado, como respuesta a las ventajas percibidas por parte del organismo, se encuentra en la obligación de responder de manera recíproca, brindando su compromiso y esfuerzo en su desempeño laboral. Por último, Meyer y Allen (1991) refiere que el compromiso normativo se basa en la creencia en la lealtad hacia la organización, a menudo como resultado de recibir ciertas prestaciones o beneficios.

Los hallazgos muestran ¹⁷ que la inteligencia emocional tampoco se asocia de manera significativa con el compromiso normativo de los empleados. Esto implica que factores relacionados con las obligaciones y lealtad percibidas hacia la organización podrían estar más influenciados por otros elementos, como la socialización y las normas organizacionales

Al igual que, en el caso anterior, este resultado no es estadísticamente significativo, ¹⁷ lo que indica que la inteligencia emocional no se asocia de manera directa con el compromiso normativo de los empleados. Es importante destacar que la relación entre la inteligencia emocional y los diferentes tipos de compromiso organizacional puede verse influenciado por variables intermedias o moderadoras.

3.9. Conclusiones

La plana docente de la I.E.E Nuestra Señora de las Mercedes se caracteriza por tener una mayor proporción de mujeres (58.1%) en comparación con hombres (41.9%), por otro lado, la mayoría de los docentes se ubican en los rangos de edad de 30-35 años (35.5%) y 41-45 años (35.5%), lo que sugiere una planta docente con experiencia y trayectoria diversa, asimismo estos indicadores refieren que el nivel que predomina entre los docentes son los que se encuentran nombrados,

En cuanto al nivel de estudios, más de la mitad de los docentes (51.6%) cuentan con estudios de maestría, lo cual denota un alto nivel de formación académica, respecto a su procedencia encontramos el mismo porcentaje entre el distrito de Huánuco y Amarilis con 35,5% y una minoría en Pillco Marca (29,0%), lo cual puede ser factor de inconvenientes con el tema de movilización

En el análisis de correlación global se ha podido ver que los niveles de compromiso organizacional que tienen los docentes y los niveles de inteligencia emocional entre los docentes ambas variables no se encuentran con relación significativa esto tiene que verse con los datos obtenidos de 0,919 de P valor que es superior al 0.05 indicando la ausencia de relación entre ambas

En el análisis de correlación global se ha podido ver que los niveles ¹⁸ de compromiso organizacional en la dimensión afectiva y los niveles de inteligencia emocional entre los docentes en ambas variables no se encuentran relación significativa, esto tiene que verse con los datos ³⁰ obtenidos de 0,252 de P valor que es superior al 0.05 indicando la ausencia de ¹⁸ relación entre ambas variables

En el análisis de correlación global se ha podido ver que los niveles ¹⁸ de compromiso organizacional en la dimensión normativa que tienen los docentes y los niveles de inteligencia emocional entre los docentes ambas variables no se encuentran con relación significativa esto tiene que verse con los datos obtenidos

de 0,731 de P valor que es superior al 0.05 indicando la ausencia de relación entre ambas variables

En el análisis de correlación global se ha podido ver que los niveles de compromiso organizacional en la dimensión continuidad que tienen los docentes y los niveles de inteligencia emocional entre los docentes ambas variables no se encuentran con relación significativa esto tiene que verse con los datos obtenidos de 0,404 de P valor que es superior al 0.05 indicando la ausencia de relación entre ambas variables

4. RECOMENDACIONES

-Para los estudiantes de psicología que se encuentran motivador por incentivar el análisis de estos temas, Llevar a cabo estudios inferenciales que permitan explorar las relaciones entre variables como sexo, edad, nivel de estudios y desempeño docente, con el fin de identificar fortalezas, oportunidades de desarrollo profesional y áreas de mejora.

-Para la universidad de la región Huánuco y las oportunidades para incentivar mecanismos de investigación en la región Huánuco, Implementar estrategias de desarrollo profesional docente que fomenten la equidad de género y la atracción de perfiles docentes con altos niveles de formación académica.

Para las autoridades locales que promueven y expresan compromiso con el desarrollo regional para los datos de crecimiento social, diseñar e implementar mecanismos de evaluación y seguimiento del desempeño docente que consideren las particularidades de los diferentes rangos de edad y perfiles de formación, con el objetivo de brindar un acompañamiento y apoyo diferenciado.

Para la comunidad investigativa de la provincia de Huánuco, tener una información específica de la procedencia y el recorrido que hacen los docentes para concretar sus labores dentro de la institución educativa, pero además favorecer los mecanismos para el crecimiento de la organización.

Para los docentes de la institución educativa y directivos del entorno permitir espacios de crecimiento para el desarrollo ⁴⁰ de las organizaciones, y los miembros de la comunidad educativa, para así favorecer el alineamiento de competencias profesionales que deben tener los docentes a cargo de asignatura, pero además deben promover espacios de aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad educativa.

CAPÍTULO V: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bar-On, R y Handley, R. (2003). The Bar-On EQ-360. Multy-Health Systems.
- BarOn, R. (1997). Development of the BarOn EQ-I: A measure of emotional and social intelligence. 105th Annual Convention of the American Psychological Association in Chicago.
- Bar-on, R. (1997). The Emotional Quotient Inventory (EQ-I): a test of emotional intelligence. Multi-Health Systems, Inc.
- Benavides, D. (2020). *Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la ONG. Compassion International extensión Cayambe-Ecuador*. [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Archivo digital. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/24210/1/UCE-FCP-BENAVIDES%20DIEGO.pdf>
- Carrasco, B. (2020). La inteligencia emocional en los empleos del futuro. <https://singularity-experts.com/blog/la-inteligencia-emocional-en-los-empleos-del-futuro>
- Chaguay, R. A. (2022). *Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de una zona rural y una zona urbana, Ecuador 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo Digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89061/Chaguay_NRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, M. L. (2020). *La Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa de nivel secundario Túpac Amaru de Villa María del Triunfo*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Educación]. Archivo digital. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4671/TM%20CE-Ev%20C536%202020%20->

[%20Chavez%20Ventocilla%20Maria%20Luisa%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. McGraw Hill.

Chunga, T. O. (2021). *Inteligencia emocional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rimac, 2021. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]*. Archivo Digital.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69101/Chunga DTO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz, P., Viena, R. y Malaver, L. (2019). *Nivel de compromiso organizacional Docente de una investigación educativa pública del distrito de Pajarillo Provincia de Mariscal Cáceres, Región San Martín* [Tesis de pregrado, Universidad Marcelino Champagnat]. Archivo digital.
<https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/3059>

Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146.
<https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>

Gallardo, K. (2019). *Inteligencia emocional y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui- El Porvenir 2019*. [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37859/gallardo_pk.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, M. (2003). Inteligencia emocional: estudiando otras perspectivas. UMBRAL. Revista de educación, cultura y sociedad (4), pp. 143-148.
https://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbral/v03_n04/a19.pdf

Goleman, D. (1998). *La inteligencia emocional en la empresa*. B Argentina, S.A.

- Hernández, B. E., Ruiz, A. M., Ramírez, V., Sandoval, S. J., & Méndez, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional, RIDE. Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo Educativo, 8(16), 820-846. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100820
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, T. C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Huaynate, E. (2019). *Relación del compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017*. [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Archivo digital. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3392975>
- Hurtado, D. y Jaimes, M. (2022). *La Inteligencia Emocional y el Compromiso Organizacional en la fuerza de venta de la banca múltiple, en Lima Metropolitana, 2021*. [Tesis de pregrado Universidad de Ciencias Aplicadas]. Archivo Digital. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667026/Hurtado_MD.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Hurtado, J. (2021). *Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco MARCA Huánuco, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Archivo digital. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3393760>
- Leal, M. (2023). Inteligencia emocional y compromiso laboral en las MiPymes de Ecuador. *Ciencias Administrativas*, 21, 8-23. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/cadmin/n21/2314-3738-cadmin-21-8.pdf>

- Meyer, J., Allen, N. (1991): *A Three-Component Conceptualization of organizational Commitment. Human Resource Management Review.*, Vol.1, N° 1, pág. 61-89.
- Piloso, J. (2020). *Incidencia de la inteligencia emocional en el compromiso organizacional de los empleados del sector público, cantón Santa Cruz provincia de Galapagos*. [Tesis de pregrado, Universidad de las Fuerzas Armadas]. Archivo digital. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/22653/1/T-ESPE-043935.pdf>
- Pimienta, J. y De la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación*. Tercera edición. Pearson.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., y Boulian, R. (1974). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Ramírez, A. (2021). *El compromiso organizacional y la calidad de atención en el servicio de emergencia del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco - periodo 2019*. [Tesis de postgrado, Universidad de Huánuco]. Archivo digital. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3031065>
- Ramírez, P. (2022). *Inteligencia emocional aplicada al trabajo*. [tesis de posgrado, Universidad Internacional de Andalucía]. Archivo digital. https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/6521/1204_Ram%c3%a9ez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ríos, M., Pérez, L., & Ferrer, J. (2015). Impacto de las variables moderadoras en las dimensiones del compromiso organizacional. *Teoría y Praxis*, 11(1), 37-58.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (13ªEd.). Pearson Educación.

Serna, A.G.(2019) *El marco del buen desempeño docente y la inteligencia emocional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundaria de la UGEL Huánuco, 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Archivo digital. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5321/Rosendo%20Leoncio%20SERNA%20ROMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ugarriza, N. (2001). La Evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima metropolitana. *Revista Persona, 4*, 129-160.

Zarcovich, (2005). *Metodología de la investigación*. Mc Graw-Hill.

Ordoñez Quispe, E. W. (2018). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de secundaria del Alto y Bajo Tulumayo Provincia de Concepción*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Archivo digital. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5418/T010_19960873_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y



TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE NIVEL SECUNDARIO DE LA I.E.E. NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, HUÁNUCO – 2023.

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES- DIMENSIONES	MARCO METODOLÓGICO	POBLACIÓN MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
GENERAL ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la inteligencia emocional de los docentes de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes Huánuco - 2023?	GENERAL Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la inteligencia emocional de los docentes del Nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes Huánuco, Huánuco - 2023	GENERAL H_a: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes - Huánuco - 2023 H_b: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E. Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco – 2023	VARIABLE 1: Compromiso organizacional DIMENSIONES S: • Compromiso afectivo • Compromiso de continuidad • Compromiso normativo	NIVEL: Descriptiva y correlacional. TIPO: Básica MÉTODO Pertenece al método deductivo. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No N: No experimental, transversal y correlacional.	POBLACIÓN : 31 docentes de nivel secundario de una institución educativa pública de Huánuco- 2023. MUESTREO: Censal MUESTRA: 31 docentes del nivel secundario de una institución pública de Huánuco- 2023.	TÉCNICAS: La encuesta La psicometría INSTRUMENTO S: • Cuestionario de compromiso organizacional de Myer Y Allen. Niveles: Bajo (17 - 41) Medio (42 - 66) Alto (67 - 91) Ítems: 18 INSTRUMENTO S: Inventario de inteligencia emocional de BARON de BARN (I-CE - NA) Niveles: Por mejorar: 25- 85 Bueno. 86-115
ESPECÍFICOS ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes - Huánuco?	ESPECÍFICOS Identificar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes Huánuco 2023	ESPECÍFICOS H_{a1}: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes - 2023	VARIABLE 2: Inteligencia emocional DIMENSIONES S: • Componente intrapersonal CIA • Componente interpersonal CIE • Componente adaptabilidad d CAD	NIVEL: Descriptiva y correlacional. TIPO: Básica MÉTODO Pertenece al método deductivo. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No N: No experimental, transversal y correlacional.	POBLACIÓN : 31 docentes de nivel secundario de una institución educativa pública de Huánuco- 2023. MUESTREO: Censal MUESTRA: 31 docentes del nivel secundario de una institución pública de Huánuco- 2023.	TÉCNICAS: La encuesta La psicometría INSTRUMENTO S: • Cuestionario de compromiso organizacional de Myer Y Allen. Niveles: Bajo (17 - 41) Medio (42 - 66) Alto (67 - 91) Ítems: 18 INSTRUMENTO S: Inventario de inteligencia emocional de BARON de BARN (I-CE - NA) Niveles: Por mejorar: 25- 85 Bueno. 86-115
ESPECÍFICOS ¿Cuál es el nivel de la inteligencia emocional de los docentes de la I.E. Nuestra señora	ESPECÍFICOS Identificar el nivel de la inteligencia emocional de los docentes de la I.E. Nuestra señora	ESPECÍFICOS H_a: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes, Huánuco - 2023	VARIABLE 2: Inteligencia emocional DIMENSIONES S: • Componente intrapersonal CIA • Componente interpersonal CIE • Componente adaptabilidad d CAD	NIVEL: Descriptiva y correlacional. TIPO: Básica MÉTODO Pertenece al método deductivo. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No N: No experimental, transversal y correlacional.	POBLACIÓN : 31 docentes de nivel secundario de una institución educativa pública de Huánuco- 2023. MUESTREO: Censal MUESTRA: 31 docentes del nivel secundario de una institución pública de Huánuco- 2023.	TÉCNICAS: La encuesta La psicometría INSTRUMENTO S: • Cuestionario de compromiso organizacional de Myer Y Allen. Niveles: Bajo (17 - 41) Medio (42 - 66) Alto (67 - 91) Ítems: 18 INSTRUMENTO S: Inventario de inteligencia emocional de BARON de BARN (I-CE - NA) Niveles: Por mejorar: 25- 85 Bueno. 86-115

Las Mercedes Huánuco - 2023? ¿Cuáles la relación entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora I.E.E. Mercedes Huánuco - 2023? ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora I.E.E. Mercedes Huánuco - 2023? ¿Cuáles la relación entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora I.E.E. Mercedes Huánuco - 2023?	Las Mercedes Huánuco - 2023 Identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y su inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora I.E.E. Mercedes Huánuco 2023. Identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora I.E.E. Mercedes Huánuco - 2023 Identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora I.E.E. Mercedes Huánuco - 2023 Identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora I.E.E. Mercedes Huánuco - 2023	Ha2: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora I.E.E. Mercedes, Huánuco 2023 Ha3: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión de inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora I.E.E. Mercedes Huánuco 2023	Mercedes, Huánuco 2023 H₂: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad y la inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes Huánuco 2023 H₃: No Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y su dimensión de inteligencia emocional de los docentes de nivel secundario de la I.E.E. Nuestra señora de las Mercedes Huánuco 2023	- Componente de manejo de la tensión CMT - Componente de estado de ánimo - Componente del estado de ánimo en general CAG Variable sociodemográfica: - Edad - Grado - Sección - Sexo	Desarrollado: 116-145 Ítems: 133
---	--	---	---	--	--

2

de los docentes de la
I.E.E. Nuestra señora
de las Mercedes
Huánuco – 2023

del secundario de la
I.E.E. Nuestra señora
de las Mercedes —
Huánuco 2023

--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 02. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Compromiso organizacional	Chiavenato (2008) el compromiso organizacional se define como la variable que permite que los trabajadores se involucren con su organización, lo cual resulta en una eficiencia y desempeño que les permite realizar un buen trabajo	Fue evaluado por medio de las respuestas de los docentes a las preguntas del cuestionario de compromiso organizacional.	- Compromiso afectivo - Compromiso de continuidad - Compromiso normativo	Respuestas a los ítems del Compromiso organizacional	Cuestionario de Compromiso organizacional Mayer y Allen
	Bar-On (1993) define el concepto como competencias y habilidades emocionales y sociales que influyen en la propia capacidad para tener éxito en hacer frente a las demandas y presiones.	fue evaluado por medio de las respuestas de los docentes a las preguntas del cuestionario de Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn (I-CE -NA)	- Componente intrapersonal - Componente interpersonal - Componente de adaptabilidad - Componente de manejo de tensión - Componente del estado de ánimo en general	Respuestas a los ítems del inventario de inteligencia emocional de BarOn (I-CE -NA)	Inventario de inteligencia emocional de BarOn (I-CE -NA)

ANEXO 03. INSTRUMENTO 1
Cuestionarios

CUESTIONARIO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL - CO

Instrucciones

A continuación, Vas a encontrar proposiciones respecto a aspectos relacionados con el compromiso organizacional, cada una de ellas tienen 5 opciones para que se pueda responder de acuerdo a lo que se describa mejores desde su punto de vista, debes leer con detenimiento cada proposición y marcar con un aspa (X) sola una de la alternativa, la que mejor se refleje desde tu punto de vista, no existen respuestas buenas ni malas.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

	Compromiso Afectivo	1	2	3	4	5
1	Esta institución tiene un gran significado para mi					
2	Me siento como parte de una familia en esta institución					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución					
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas					
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella					
6	Sería muy feliz pasado el resto de mi vida organizacional en esta institución.					
	Compromiso de continuidad					

7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque no podrá igualar el sueldo y las prestaciones que tengo					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta institución es porque afuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí					
10	Ahora sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo					
11	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución.					
12	En la situación actual quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo					
	Compromiso normativo					
13	Una de las principales razones por las que continuo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.					

15	M sentiría culpable si dejase ahora mi institución considerada lo todo lo que me ha dado.					
16	Ahora mismo nos abandonaría mi institución porque me siento obligado con toda su gente					
17	Esta institución se merece mi lealtad					
18	Creo que le debo mucho a esta institución.					

ANEXO 04. INSTRUMENTO 2

Evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE)

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: _____
Ocupación: _____ Especialidad: _____ Fecha: _____

Inventario de inteligencia emocional (BarOn)

Introducción

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

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

Instrucciones

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

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo, pero, por favor, trabaja con rapidez y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.
2. Es duro para mí disfrutar de la vida.
3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.
4. Sé como enfrentar los problemas más desagradables.
5. Me agradan las personas que conozco.
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).
9. Reconozco con facilidad mis emociones.
10. Soy incapaz de demostrar afecto.
11. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.
12. Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.
13. Tengo problemas para controlarme cuando me enoja.
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.

15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.
16. Me gusta ayudar a la gente.
17. Me es difícil sonreír.
18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.
19. Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.
20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.
21. Realmente no sé para que soy bueno(a).
22. No soy capaz de expresar mis ideas.
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.
24. No tengo confianza en mí mismo(a).
25. Creo que he perdido la cabeza.
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.
28. En general, me resulta difícil adaptarme.
29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.
33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.
34. Pienso bien de las personas.
35. Me es difícil entender cómo me siento.
36. He logrado muy poco en los últimos años.
37. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.
38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.
39. Me resulta fácil hacer amigos(as).
40. Me tengo mucho respeto.
41. Hago cosas muy raras.
42. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.
47. Estoy contento(a) con mi vida.
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).
49. No puedo soportar el estrés.
50. En mi vida no hago nada malo.
51. No disfruto lo que hago.
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.
53. La gente no comprende mi manera de pensar.
54. Generalmente espero lo mejor.
55. Mis amigos me confían sus intimidades.
56. No me siento bien conmigo mismo(a).
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.
60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.

Evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE)

61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.
62. Soy una persona divertida.
63. Soy consciente de cómo me siento.
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.
65. Nada me perturba.
66. No me entusiasman mucho mis intereses.
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo.
68. Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.
69. Me es difícil llevarme con los demás.
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.
71. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.
72. Me importa lo que puede sucederle a los demás.
73. Soy impaciente.
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.
77. Me deprimó.
78. Sé como mantener la calma en situaciones difíciles.
79. Nunca he mentado.
80. En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.
82. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.
85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.
86. Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.
90. Soy capaz de respetar a los demás.
91. No estoy muy contento(a) con mi vida.
92. Prefiero seguir a otros a ser líder.
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.
94. Nunca he violado la ley.
95. Disfruto de las cosas que me interesan.
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.
97. Tiendo a exagerar.
98. Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.
99. Mantengo buenas relaciones con los demás.
100. Estoy contento(a) con mi cuerpo.
101. Soy una persona muy extraña.
102. Soy impulsivo(a).
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.
104. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.
105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.
106. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.

107. Tengo tendencia a depender de otros.
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.
109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.
116. Me es difícil describir lo que siento.
117. Tengo mal carácter.
118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.
120. Me gusta divertirme.
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.
122. Me pongo ansioso(a).
123. No tengo días malos.
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.
127. Me es difícil ser realista.
128. No mantengo relación con mis amistades.
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.
131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.

Registro Fotográfico

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación "Compromiso organizacional e inteligencia emocional en docentes de secundaria de una institución educativa emblemática de Huánuco - 2023" conducido por Milý Dennis Alomia Dextre estudiante de la Universidad de Huánuco.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar los cuestionarios, que será de manera anónimo y le tomará aproximadamente 15 o 20 minutos en resolver cada cuestionario. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

Desde ya le agradecemos su participación.

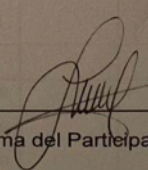
Yo Jilver Morales Estela con número de DNI 22505247

Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de que los objetivos de este estudio.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o responsables de la investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para ello, puedo contactar al teléfono anteriormente mencionado.

Huánuco, 14 de Octubre del 2023


Firma del Participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación "Compromiso organizacional e inteligencia emocional en docentes de secundaria de una institución educativa emblemática de Huánuco - 2023" conducido por Mily Dennis Alomia Dextre estudiante de la Universidad de Huánuco.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar los cuestionarios, que será de manera anónimo y le tomará aproximadamente 15 o 20 minutos en resolver cada cuestionario. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

Desde ya le agradecemos su participación.

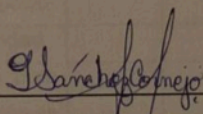
Yo Gudelia Sánchez Cornejo con número de DNI _____.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de que los objetivos de este estudio.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o responsables de la investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para ello, puedo contactar al teléfono anteriormente mencionado.

Huánuco, 14 de Octubre del 2023



Firma del Participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación "Compromiso organizacional e inteligencia emocional en docentes de secundaria de una institución educativa emblemática de Huánuco - 2023" conducido por Mily Dennis Alomia Dextre estudiante de la Universidad de Huánuco.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar los cuestionarios, que será de manera anónimo y le tomará aproximadamente 15 o 20 minutos en resolver cada cuestionario. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

Desde ya le agradecemos su participación.

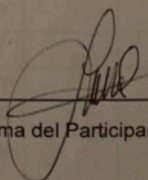
Yo Jilver Morales Estela con número de DNI 22505247

Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de que los objetivos de este estudio.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o responsables de la investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para ello, puedo contactar al teléfono anteriormente mencionado.

Huánuco, 14 de Octubre del 2023


Firma del Participante









Facultad de Ciencias de la Salud
Programa Académico Profesional de Psicología

"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Huánuco, 27 de noviembre de 2023

OFICIO N° 1464-2023-C.A. PA-PSIC-FCS-UDH-HCO

Señora : Dra. Lourdes Eva Cecilio Córdova
Directora de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora
de las Mercedes
Huánuco.

Asunto : Autorización para Aplicar un instrumento

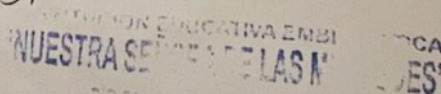
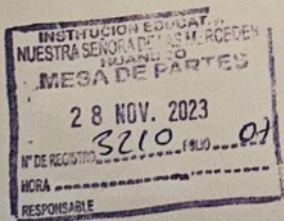
Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacerle llegar un saludo cordial en nombre del Programa Académico de Psicología de la UDH.

El presente tiene la finalidad de solicitar brinde su apoyo al Bachiller MILY DENNIS ALOMIA DEXTRE, para la ejecución de su tesis titulado "COMPROMISO ORGANIZACIONAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA I.E.E. "NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES", HUÁNUCO - 2023", cuya población son los docentes de dicha institución.

En ese contexto, estamos agradecidos por las facilidades que brinde a nuestra estudiante en beneficio de su formación como futuros psicólogos. No sin antes referir nuestra reciprocidad cuando su institución lo requiera.

Es propicia la oportunidad, para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente;



10 de 11
preparar en opción de
Ejercer - Tutoría
para opción de



PERU

Ministerio
de Educación

Gobierno Regional
Huánuco

Directorato Regional
de Educación
Huánuco

CGEL
HUÁNUCO

14.6
Módulo General
de la Maestría
en la Gestión
Educativa

"Año de la Unidad, La Paz y el desarrollo"

CONSTANCIA DE CULMINACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES" DE HUÁNUCO, QUE AL FINAL SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, ALOMIA DEXTRE Mily Dennis, solicito constancia de culminación del proyecto de investigación titulado "COMPROMISO ORGANIZACIONAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA I.E.E. NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES HUÁNUCO 2023" dirigido por la bachiller Mily Dennis Alomia Dextre a partir del 22 de noviembre al 22 de diciembre del año 2023.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 22 de diciembre del 2023.



[Firma]
Dra. Lourdes E. Cecilia Córdova
C.I.P. 12744323
DIRECTORA

LECC/Dir.
SCA/sec

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Enterprise-Escuela de Educacion Superior Pedagogica Marcos Duran Martel- Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%
9	eldiferente10.blogspot.com	

Fuente de Internet

<1 %

10

repositorio.urp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

12

Submitted to uncedu

Trabajo del estudiante

<1 %

13

Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru

Trabajo del estudiante

<1 %

14

Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE

Trabajo del estudiante

<1 %

15

Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion

Trabajo del estudiante

<1 %

16

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

17

Submitted to American Public University System

Trabajo del estudiante

<1 %

18

repositorio.uncp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

19

dspace.palermo.edu

Fuente de Internet

<1 %

20

renati.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

21

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

22

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

23

Submitted to Universidad Internacional de la Rioja

Trabajo del estudiante

<1 %

24

ciencialatina.org

Fuente de Internet

<1 %

25

repositorio.ulasalle.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

26

core.ac.uk

Fuente de Internet

<1 %

27

Submitted to unsaac

Trabajo del estudiante

<1 %

28

Submitted to CSU Northridge

Trabajo del estudiante

<1 %

29

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

30

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

31

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1 %

32

Perez, Lizzette. "Revitalización de la cultura empresarial: Exploración de las estrategias de "low-cost" y su implicación en factores de higiene y factores motivacionales para la permanencia en el empleo en escenarios "post-crisis"", Universidad Ana G MÃ©ndez - Gurabo, 2025

Publicación

<1 %

33

gredos.usal.es

Fuente de Internet

<1 %

34

del Moral del Moral, Maggie. "La inteligencia emocional, el liderazgo Transformacional y su impacto en el desempeño del equipo: el rol mediador del compromiso organizacional, la Resiliencia y la satisfacción laboral del equipo", Universidad Ana G Méndez - Gurabo, 2024

Publicación

<1 %

35

roderic.uv.es

Fuente de Internet

<1 %

36

Submitted to Mondragon Unibertsitatea

Trabajo del estudiante

<1 %

37	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
38	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	revistas.ucv.es Fuente de Internet	<1 %
41	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
42	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
44	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
45	bibliotecadigital.udea.edu.co Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

48

Submitted to ITESM: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey

Trabajo del estudiante

<1 %

49

Submitted to Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Trabajo del estudiante

<1 %

50

Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista

Trabajo del estudiante

Excluír citas

Apagado

Exclude assignment
template

Activo

Excluír bibliografía

Activo

Excluír coincidencias

< 15 words