

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



TESIS

**“Inteligencia emocional y calidad de vida laboral de los
profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024”**

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

AUTOR: Bravo Fretel, William Yerzon

ASESOR: Fretel Quiroz, Nicolas Magno

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

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

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas, Ciencias de la salud

Sub área: Ciencias de la salud

Disciplina: Enfermería

DATOS DEL PROGRAMA:

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

Código del Programa: P03

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 44191187

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42092646

Grado/Título: Doctor en administración de la educación

Código ORCID: 0000-0002-2724-8116

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Jara Claudio, Edith Cristina	Doctor en ciencias de la educación	22419984	0000-0002-3671-3374
2	Palma Lozano, Diana Karina	Maestra en ciencias de la salud con mención en: salud pública y docencia universitaria	43211803	0000-0003-4520-7374
3	Serna Roman, Bertha	Título de segunda especialidad profesional en enfermería en pediatría	22518726	0000-0002-8897-0129



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:30 horas del día 19 del mes de noviembre del año dos mil veinticinco, en Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- | | | |
|--|---|--------------------|
| • DRA. EDITH CRISTINA JARA CLAUDIO | - | PRESIDENTE |
| • MG. DIANA KARINA PALMA LOZANO | - | SECRETARIO |
| • LIC. ENF. WILMER TEOFANES ESPEINOZA TORRES | - | VOCAL |
| • LIC. BERTHA SERNA ROMAN | - | ACCESITARIO |
| • DR. NICOLAS MAGNO FRETTEL QUIROZ | - | ASESOR |

Nombrados mediante Resolución N° 4493-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulado: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS PROFESIONALES DEL CENTRO DE SALUD AMBO 2024"; presentado por el(la) **Bachiller en Enfermería: William Yerzon BRAVO FRETTEL**, se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado Por unanimidad, con el calificativo cuantitativo de 14 y cualitativo de suficiente.

Siendo las, 17:30 horas del día 19 del mes de noviembre del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTE

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

SECRETARIO

MG. DIANA KARINA PALMA LOZANO
Cod. 0000-0003-4520-7374
DNI: 43211803

VOCAL

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



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: WILLIAM YERZON BRAVO FRETTEL, de la investigación titulada "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS PROFESIONALES DEL CENTRO DE SALUD AMBO 2024", con asesor(a) NICOLAS MAGNO FRETTEL QUIROZ, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 2659 -2024 -D-FCS-UDH del P. A. de ENFERMERÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

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

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

Huánuco, 16 de octubre de 2025



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



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

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

16%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

8%

2

dspaceapi.uai.edu.ar

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.uns.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

Submitted to Universidad Privada San Juan
Bautista

Trabajo del estudiante

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA

D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A mis padres quienes por ello soy lo que soy y su apoyo incondicional y su ayuda en los momentos difíciles. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores mis principios, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

Gracias también a mi asesor, por su apoyo brindado, sus enseñanzas y tenerme paciencia.

AGRADECIMIENTOS

Un agradecimiento profundo a las autoridades del Centro de Salud de Ambo, por las facilidades brindadas en la ejecución del estudio.

Gracias a las autoridades de la Universidad, por brindarme las facilidades en las gestiones reglamentados y necesarias para nuestra formación profesional.

Del mismo modo, mi agradecimiento especial a cada uno de los docentes quienes me brindaron sus sabios conocimientos y consejos que me condujeron del modo más adecuado en el desarrollo profesional.

A mi asesor, Dr. Nicolas Magno Fretel Quiroz, quien ha sido mi guía y desempeñado un rol importante en la mejora del trabajo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE ANEXOS.....	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I.....	13
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	15
1.3. OBJETIVOS.....	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	16
1.4.1. A NIVEL TEÓRICA.....	17
1.4.2. A NIVEL PRÁCTICA	17
1.4.3. A NIVEL SOCIAL	17
1.4.4. A NIVEL METODOLÓGICO	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL.....	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS	26

2.2.1. TEORÍA DE DANIEL GOLEMAN: SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	26
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	27
2.3.1. VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL	27
2.3.2. VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD	30
2.4. HIPÓTESIS.....	31
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	31
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS	31
2.5. VARIABLES.....	32
2.5.1. VARIABLE 1.....	32
2.5.2. VARIABLE 2.....	32
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	33
CAPITULO III	36
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION	36
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	36
3.1.1. ENFOQUE	36
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	36
3.1.3. DISEÑO	36
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	37
3.2.1. POBLACIÓN	37
3.2.2. MUESTRA Y MUESTREO	38
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	38
3.3.1. PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	38
3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS	39
3.5. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	39
CAPÍTULO IV.....	40
RESULTADOS.....	40
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	40
4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL	42
4.3. ANALISIS INFERENCIAL	45

4.4. CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN	45
CAPÍTULO V.....	47
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	47
5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS	47
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
ANEXOS.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024	40
Tabla 2. Nivel de inteligencia emocional de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024	41
Tabla 3. Calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024.....	41
Tabla 4. Calidad de vida laboral, en la dimensión apoyo directivo, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024.....	41
Tabla 5. Calidad de vida laboral, en la dimensión carga laboral, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024.....	42
Tabla 6. Calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca, de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024.	42
Tabla 7. Nivel de inteligencia emocional y Calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024.....	42
Tabla 8. Relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión apoyo directivo, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024.....	43
Tabla 9. Relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión carga laboral, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024.....	43
Tabla 10. Relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024	44

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA	60
ANEXO 2 CUESTIONARIO SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL	63
ANEXO 3 CUESTIONARIO SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.	65
ANEXO 4 CONSENTIMIENTO INFORMADO	67

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud Ambo-2024. La metodología usada fue descriptiva correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal; la muestra censal estuvo constituida por 123 profesionales de enfermería que laboran en la referida institución, a quienes se les aplicó dos escalas para medir las variables de estudio: inteligencia emocional (IE) y calidad de vida (CV). Los resultados indican que el 60,1% (75) presentan inteligencia emocional medio; el 26,8% (33) presentan inteligencia emocional alto; y el 12,1% (15) presentan inteligencia emocional bajo; respecto a la calidad de vida laboral, el 56,9% (70) manifiestan calidad de vida laboral regular; el 35,8% (44) manifiestan calidad de vida laboral alta; y el 07,3% (09) manifiestan calidad de vida laboral baja; así mismo, al analizar la relación entre las variables, del total de elementos analizados (123), 75 de ellos presentan inteligencia emocional medio, de los cuales 69 manifiestan calidad de vida laboral regular y 08 en la categoría de alta, lo que evidencia que ambas variables se relacionan. Conclusiones, respecto a la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud de Ambo; el cruce de los datos revela una relación directa y consistente, ya que, a mayor inteligencia emocional, mayor calidad de vida laboral.

Palabras clave: Inteligencia emocional, calidad de vida laboral, profesionales de la salud, centro de salud, atención primaria.

ABSTRACT

The present research work aimed to determine the relationship between emotional intelligence and the quality of work life of the professionals of the Ambo-2024 Health Center. The methodology used was descriptive correlational, non-experimental design and cross-sectional; the census sample consisted of 123 nursing professionals who work in the aforementioned institution, to whom two scales were applied to measure the study variables: emotional intelligence (EI) and quality of life (QOL). The results indicate that 60.1% (75) have medium emotional intelligence; 26.8% (33) have high emotional intelligence; and 12.1% (15) have low emotional intelligence; regarding the quality of work life, 56.9% (70) show average quality of work life; 35.8% (44) show high quality of work life; and 07.3% (09) show low quality of work life; Likewise, when analyzing the relationship between the variables, of the total elements analyzed (123), 75 of them present medium emotional intelligence, of which 69 show regular quality of work life and 08 in the high category, which shows that both variables are related. Conclusions regarding the relationship between emotional intelligence and quality of work life among professionals at the Ambo Health Center; cross-referencing the data reveals a direct and consistent relationship, with higher emotional intelligence indicating a higher quality of work life.

Key words: Emotional intelligence, quality of work life, healthcare professionals, health center, primary care.

INTRODUCCIÓN

En las dos últimas décadas la salud y el bienestar de los trabajadores sanitarios se han convertido en un tema prioritario para la agenda internacional. La Organización Mundial de la Salud (OMS) calcula que, si no se adoptan medidas contundentes, en 2030 faltarán cerca de 11 millones de profesionales de la salud, sobre todo en países de renta baja y media-baja (1). A esta escasez estructural se suma una crisis de salud mental: informes recientes de la OMS-Europa subrayan que la ansiedad, la depresión y el agotamiento profesional (burnout) están minando la retención del personal sanitario (2). Una revisión sistemática global publicada en 2024 encontró que el 43 % de los trabajadores de la salud presentan niveles altos de burnout (3). Estos hallazgos confirman que la calidad de vida laboral (CVL) de quienes sostienen los sistemas de salud está seriamente comprometida.

En el Perú, la problemática muestra particular agudeza. El Ministerio de Salud informó que solo en el primer semestre de 2024 se atendieron más de 1,3 millones de casos por trastornos mentales y problemas psicosociales en establecimientos públicos, un incremento sostenido desde la pandemia (4). Estudios locales revelan prevalencias de burnout superiores al 50 % entre médicos y enfermeras de hospitales nacionales, mientras que investigaciones recientes en la sierra norte peruana hallaron una relación inversa moderada entre inteligencia emocional (IE) y estrés laboral en personal de salud (5). Estos datos evidencian la urgencia de identificar factores protectores, como la IE, que puedan potenciar la CVL de los profesionales sanitarios.

La región Huánuco comparte este panorama. El Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Dirección Regional de Salud destaca vacíos formativos y sobrecarga asistencial en varias micro redes, incluida Ambo, lo que repercute en la satisfacción laboral (6). En el Hospital Hermilio Valdizán (Huánuco), se encontró relación directa entre riesgos laborales y CVL en 2024, y otro estudio local describió niveles elevados de burnout en personal de emergencias (7).

Por lo que, se presenta este informe de investigación con el fin de aportar

al cumulo de conocimientos científicos sobre inteligencia emocional y calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud de Ambo, el cual está organizado en cinco capítulos:

En el primer capítulo comprende la descripción del problema, formulación del problema general y específicos, objetivo general y específicos, Justificación del estudio a nivel teórica, práctica y metodológica, limitaciones y viabilidad.

En el segundo capítulo, se detalla analíticamente el marco teórico comprendido por los antecedentes que respaldan la investigación del contexto internacional, contexto nacional y contexto local, así como las bases teóricas, hipótesis general y específicas finalmente la operacionalización de la variable.

En el tercer capítulo, se considera los aspectos relacionados a la metodología del proceso de investigación comprendida por el tipo, enfoque, nivel, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los aspectos éticos.

En el capítulo cuatro, se realizó la presentación de los resultados descriptivos y los resultados de la contrastación hipótesis sometido al estadístico de prueba elegido para el estudio.

En la parte final del informe se considera la discusión de los resultados contrastando los resultados, así mismo se evidencia las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Los profesionales de la salud, dedicados a cuidar y proteger a sus pacientes, se enfrentan a una carga laboral considerable que puede generar un alto nivel de estrés. Este estrés crónico no solo afecta su bienestar emocional, sino que también puede tener consecuencias negativas en su salud física. Los problemas de salud mental, como el Burnout y la ansiedad, son cada vez más frecuentes en este sector. Además, el estrés laboral puede llevar a cometer errores en la administración de medicamentos, dificultar las relaciones interpersonales con compañeros y superiores, y generar insatisfacción en la vida personal (1).

La sobrecarga de trabajo y las demandas emocionales de la profesión pueden llevar a los profesionales a descuidar su propia salud y bienestar, lo que a su vez puede afectar su capacidad para brindar una atención de calidad a sus pacientes. Es fundamental reconocer y abordar el estrés laboral en el sector salud para garantizar tanto el bienestar de los profesionales como la seguridad de los pacientes (3).

García S., (4) plantea que una persona alcanza una alta calidad de vida laboral cuando logra conciliar las exigencias de un trabajo estimulante y desafiante con sus necesidades personales y familiares. Este equilibrio se logra cuando el individuo percibe que tiene las herramientas y capacidades necesarias para afrontar las demandas laborales sin sacrificar su bienestar general. De esta manera, se promueve un desarrollo integral tanto en el ámbito profesional como en la vida personal.

Goleman D., (5) nos invita a reflexionar sobre la importancia de reconocer y gestionar nuestras emociones para alcanzar el bienestar y el éxito en nuestras vidas. Esta idea, inicialmente centrada en el desarrollo personal, ha sido adaptada al ámbito organizacional por diversos autores.

La inteligencia emocional, al permitirnos comprender y manejar nuestras emociones, se convierte en una herramienta valiosa para desarrollar nuestras capacidades laborales, mejorar nuestras relaciones interpersonales y alcanzar un mayor rendimiento en nuestro trabajo (5).

La inteligencia emocional, tal como la conciben va más allá de la simple capacidad de reconocer las emociones. Implica un conjunto de habilidades que permiten a los individuos utilizar sus emociones de manera constructiva para alcanzar sus objetivos y mejorar sus relaciones interpersonales. En el ámbito laboral, la IE se manifiesta en la capacidad de motivarse a uno mismo y a los demás, de resolver conflictos de manera efectiva y de construir relaciones basadas en la confianza y el respeto (6).

A pesar de la creciente importancia que se le atribuye a la inteligencia emocional en el ámbito laboral, existe una notable escasez de investigaciones que exploren su impacto en el sector de la salud. Los estudios existentes se han centrado en analizar casos específicos, pero falta una visión más amplia que abarque a toda la organización. Los resultados de una investigación exhaustiva en este campo podrían ser de gran utilidad para diseñar programas de capacitación y desarrollo profesional que permitan a los trabajadores mejorar sus habilidades emocionales y, en consecuencia, su calidad de vida laboral (7).

Por este motivo es que esta investigación se propone conocer la relación existente entre la Inteligencia Emocional y su Calidad de Vida entre los profesionales del Centro de Salud de Ambo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación que existe entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud de Ambo - 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuáles son las características sociodemográficas de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024?

¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024?

¿Cuál es la calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024?

¿Cuál es la calidad de vida laboral, en la dimensión apoyo directivo, de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024?

¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión apoyo directivo, de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024?

¿Cuál es la calidad de vida laboral, en la dimensión carga laboral, de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024?

¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión carga laboral, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024?

¿Cuál es la calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca, de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024?

¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca, de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE 1: Describir las características sociodemográficas de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024

OE 2: Valorar el nivel de inteligencia emocional de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024

OE 3: Evaluar la calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024

OE 4: Evaluar la calidad de vida laboral, en la dimensión apoyo directivo, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024

OE 5: Establecer la relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión apoyo directivo, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024

OE 6: Evaluar la calidad de vida laboral, en la dimensión carga laboral, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024

OE 7: Establecer la relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión carga laboral, de los profesionales del Centro de Salud de Ambo - 2024

OE 8: Evaluar la calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca, de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024.

OE 9: Establecer la relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La presente investigación se justifica ante la necesidad de comprender cómo la inteligencia emocional impacta en la calidad de vida laboral de los profesionales que laboran en el Centro de Salud Ambo. Dada la rápida evolución tecnológica y la creciente competitividad laboral, es crucial

adaptarse a estos cambios, y el manejo de las emociones se rige como una habilidad esencial para los profesionales del centro salud Ambo, quienes se enfrentan a situaciones altamente estresantes.

1.4.1. A NIVEL TEÓRICA

Esta investigación se centra en explorar la relación entre la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud Ambo.

Esta investigación representa un primer paso crucial hacia una comprensión más general de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Los datos obtenidos nos permitirán desarrollar modelos teóricos más sólidos y generar hipótesis que puedan ser probadas en estudios futuros a mayor escala.

1.4.2. A NIVEL PRÁCTICA

Los hallazgos de esta investigación permitirán que los trabajadores de salud pongan en práctica los conocimientos adquiridos sobre inteligencia emocional, mejorando así su capacidad para planificar, organizar y dirigir las actividades del centro. Esto, a su vez, fortalecerá el trabajo en equipo y fomentará el crecimiento profesional individual.

Implementar programas de formación que aborden la inteligencia emocional en el ámbito laboral permitirá demostrar de manera tangible los beneficios que esta habilidad aporta al desempeño de los empleados. Los resultados obtenidos servirán como evidencia de la rentabilidad de estas iniciativas para la organización.

1.4.3. A NIVEL SOCIAL

Los resultados de este estudio podrían revolucionar la forma en que concebimos la educación, especialmente en el ámbito de la salud. Al demostrar la importancia de la inteligencia emocional (IE) y su capacidad para desarrollarse a través de la experiencia, se abre la puerta a la creación de programas de capacitación más efectivos y personalizados.

Estos programas deberían centrarse en el desarrollo de competencias emocionales específicas y utilizar metodologías prácticas que permitan a los profesionales aplicar los conocimientos adquiridos en su trabajo diario.

1.4.4. A NIVEL METODOLÓGICO

En lo que respecta a nivel metodológico el estudio se justifica porque se tendrán en cuenta las técnicas cuantitativas en la medición de las variables de estudio aplicando instrumentos válidos y confiables que garantizaron una adecuada evaluación no solo de la inteligencia emocional sino también en la calidad de vida laboral.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Una de las principales limitaciones de esta investigación fue la conciliación de las agendas de los participantes y del investigador para llevar a cabo la encuesta. Esta restricción temporal limitó la posibilidad de realizar una recolección de datos más exhaustiva, lo que podría haber profundizado nuestra comprensión de las variables en estudio.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación es factible gracias a una cuidadosa planificación y a la disponibilidad de recursos. La investigadora ha asignado el tiempo necesario para llevar a cabo el estudio de manera eficiente, siguiendo un cronograma detallado. Además, los recursos financieros requeridos serán cubiertos por la propia investigadora, garantizando así la sostenibilidad del proyecto. Esta combinación de factores asegura que la investigación se desarrolle de forma óptima y en el plazo establecido.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

En Australia, 2022, Autores como Ciarrochi J, Chan A.Y y Caputi P.A. (8) evaluaron la IE a través de instrumento Multi-Factor de Escala de Inteligencia Emocional (MEIS). En dicho estudio se realizó en estudiantes universitarios de Australia. Su objetivo fue evaluar el estado de ánimo de los estudiantes y su influencia en los juicios sociales. Los resultados arrojados obtenidos fueron que las mujeres obtienen mayores porcentajes de IE que los hombres y que la inteligencia emocional estaba relacionada con la capacidad de manejar sus estados de ánimo pero no con la capacidad de prevenir la influencia de los estados emocionales de los demás hacia ellos mismos.

Aporte del estudio a la presente investigación:

Los fundamentos teóricos del presente estudio fueron utilizados para orientar a centrar los conceptos de la inteligencia emocional y las dimensiones autorregulación, manejo del ánimo, y para explicar variaciones en la calidad de vida laboral del personal sanitario.

En España, 2021, Sánchez R, Álvarez R, Lorenzo S., (9) realizaron una investigación sobre la Calidad de Vida de los trabajadores de Atención Primaria del Área 10 de Madrid; encuestaron a 419 profesionales de atención primaria mediante el CVP- 35, además de considerar variables demográficas y laborales; los autores pudieron detectar que la percepción de la CVP es significativamente peor entre el personal médico que en el resto de los profesionales, no encontrando diferencias al analizarlo con el resto de las variables. Concluyen que los trabajadores presentan un nivel medio de CVP aunque la valoración entre los médicos es baja por la excesiva carga de trabajo y pocos

recursos aportados por la organización.

Aporte del estudio a la presente investigación:

La información fue utilizada para orientar la identificación de las dimensiones e indicadores que se incluyó en el instrumento de medición de la variable calidad de vida laboral.

En Ecuador, 2024, Velasco-Herrera P, Lima-Rojas D (10) realizaron un estudio titulado Relación entre la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en una empresa productiva de Pelileo. El objetivo fue determinar la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en trabajadores usando el Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) y el cuestionario CVP-35. Encontraron que los trabajadores presentaban niveles adecuados de inteligencia emocional y niveles regulares de calidad de vida profesional; además, hallaron correlaciones positivas y significativas entre algunas dimensiones de la IE (atención, claridad, reparación) y dimensiones de la calidad de vida laboral (por ejemplo, apoyo directivo, motivación intrínseca)

Aporte del estudio a la presente investigación:

La información fue utilizada para la conceptualización y la identificación de las dimensiones e indicadores que se incluyó en el instrumento de medición de la variable inteligencia emocional.

En España ,2021, Liébana C., et al. (11), Propusieron describir y analizar las asociaciones que existen entre la inteligencia emocional y el vínculo laboral en 150 personas del Centro San Camilo, Centro Asistencial y Centro de Humanización de la Salud. Utilizaron para ello un cuestionario sociodemográfico que debían completar con su: edad, sexo y profesión. Para la evaluación usaron la Escala de Inteligencia Emocional (EIE-33) compuesta por 33 ítems que evalúa la comprensión de un individuo la posibilidad de poder identificar, entender, aprovechar y regular las emociones en sí mismos y en los demás, otra escala utilizada fue de Inteligencia Emocional (EIE-25) compuesta por 5 escalas

en la que cada dimensión evalúa la teoría propuesta por Goleman (conciencia emocional, control emocional, empatía, motivación, habilidades sociales) luego se utilizó el Cuestionario de inteligencia emocional Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) compuesto por 24 ítems que corresponden a las sub dimensiones atención a los sentimientos, claridad emocional y reparación de las emociones y por último se utilizó el Questionnaire Utrecht Work Engagement Scale (UWES) el cual evalúa tres dimensiones (absorción, dedicación y vigor). La metodología utilizada fue de tipo cuantitativa no experimental con un diseño descriptivo transversal. Se encontró una asociación existente entre la inteligencia emocional y el vínculo laboral. Así la inteligencia emocional entendida como la capacidad para adquirir habilidades o competencias para la adaptación sobre las demandas profesionales, refuerza un estado mental positivo relacionado con el trabajo, y ello se asocia con la calidad asistencial y en la salud de la población atendida.

Aporte del estudio a la presente investigación:

La información fue utilizada para la conceptualización y la identificación de las dimensiones e indicadores que se incluyó en el instrumento de medición, así como la discusión de los resultados obtenidos sobre la variable inteligencia emocional.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

En Lima – Perú, 2023, Vilca J. (12), profundizó en las condiciones laborales del personal de salud en una institución pública de Lima. A través de un cuestionario detallado, aplicado a 84 trabajadores, se reveló un panorama mixto. Por un lado, el estudio evidenció una notable dificultad de los empleados para equilibrar su vida laboral con su tiempo libre. Esto sugiere la necesidad de implementar estrategias que permitan a los trabajadores desconectar y disfrutar de actividades fuera del ámbito laboral. Por otro lado, aunque con margen de mejora, se observó un avance en cuanto al apoyo que la institución brinda a sus colaboradores. Estos resultados abren una puerta a futuras investigaciones que

exploren en detalle las causas de estas discrepancias y las posibles soluciones para optimizar la calidad de vida laboral en este sector.

Aporte del estudio a la presente investigación:

Los hallazgos y la información publicada en este antecedente fue utilizada para la discusión de los resultados de la tabla 3 y 4 respecto a las dimensiones de la variable inteligencia emocional.

En Lima – Perú, 2022, Carrasco J. (13) llevó a cabo un estudio en Lima con el objetivo de comprender mejor la relación entre la inteligencia emocional y la autoeficacia en pacientes ambulatorios. A través de un diseño descriptivo correlacional y la aplicación de instrumentos validados, se encontró que, si bien existe una asociación entre ambas variables, esta es relativamente baja. Además, el estudio reveló que el género y el nivel educativo son factores que pueden influir en la inteligencia emocional. Estos hallazgos contribuyen a ampliar el conocimiento sobre los determinantes de la inteligencia emocional en poblaciones clínicas y tienen implicaciones importantes para el diseño de intervenciones psicológicas destinadas a mejorar el bienestar emocional de los pacientes.

Aporte del estudio a la presente investigación:

Los hallazgos y la información publicada en este antecedente fue utilizada para la conceptualización y la identificación de las dimensiones e indicadores que se incluyó en el instrumento de medición de la variable inteligencia emocional.

En Lima- Perú, 2024, Marquina RJ. (14) tiene importantes implicaciones para la gestión del personal en el sector salud. Los hallazgos obtenidos sugieren que la inteligencia emocional es un factor clave que influye en la calidad de vida y el desempeño laboral de los profesionales de la salud. Al identificar una relación significativa entre un bajo manejo emocional y dificultades en el trabajo, el estudio resalta la necesidad de implementar programas de desarrollo de competencias

emocionales dirigidos a los trabajadores de este sector. Estas intervenciones podrían incluir talleres de mind fulness, entrenamiento en habilidades de comunicación asertiva y coaching emocional, con el objetivo de fortalecer la capacidad de los profesionales para gestionar sus emociones de manera más efectiva y enfrentar los desafíos laborales de forma proactiva. Además, los resultados de este estudio subrayan la importancia de crear entornos de trabajo que promuevan el bienestar emocional de los empleados, fomentando una cultura organizacional que valore la empatía, la colaboración y el apoyo mutuo.

Aporte del estudio a la presente investigación:

Los hallazgos y la información publicada en este antecedente fue utilizada para la discusión de los resultados de la tabla 4 respecto a las dimensiones de la variable inteligencia emocional.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

En Huánuco, 2020, Cruz J (15), realizó la investigación: Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari. Proponiéndose establecer la relación que se produce entre la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería de esta institución hospitalaria; su investigación fue de tipo analítica correlacional efectuada en una población muestral de 44 enfermeras evaluadas categóricamente con una escala de inteligencia emocional y un cuestionario de satisfacción laboral; cuyo procesamiento de resultados evidenció que 93,2% tuvieron una adecuada inteligencia emocional, 4,5% mostró una inteligencia emocional alta y 2,3% presentaron una baja inteligencia emocional; al evaluar la satisfacción laboral, 95,5% tuvo satisfacción moderada, 2,3% estuvieron satisfechos y la misma proporción se percibieron insatisfechos laboralmente; su procesamiento de resultados arrojó como conclusión de estudio que la inteligencia emocional influye de manera significativa en la satisfacción laboral del personal de Enfermería.

Aporte del estudio a la presente investigación:

Los hallazgos y la información publicada en este antecedente fue utilizada para la discusión de los resultados de la tabla 4 respecto a las dimensiones de la variable inteligencia emocional.

En la región Huánuco, 2020, Mendoza L. (16), realizó la investigación: Inteligencia emocional de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari – II E; proponiéndose identificar el nivel de inteligencia emocional de los profesionales nombrados de esta entidad hospitalaria. Realizando un estudio cuantitativo, no experimental, de nivel y diseño descriptivo simple en 43 trabajadores nombrados que respondieron las preguntas formuladas en un inventario de inteligencia emocional; reflejando sus reportes que 53,0% de trabajadores mostraron una inteligencia emocional desarrollada, 35,0% presentó una buena inteligencia emocional y 12,0% tuvo una inteligencia emocional por mejorar; en cuanto a las dimensiones, 49,0% tuvo estado de ánimo muy desarrollado; 51,0% presentó un manejo de estrés muy desarrollado, 53,0% tuvo un componente interpersonal muy desarrollado; concluyendo que los trabajadores nombrados de la entidad hospitalaria en estudio mostró una inteligencia emocional muy desarrollada.

Aporte del estudio a la presente investigación:

Los hallazgos y la información publicada en este antecedente fue utilizada para la discusión de los resultados de la tabla 2 respecto los niveles de la variable inteligencia emocional.

En Huánuco, 2021, Cruz T, (17), en su investigación titulada: Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Amarilis – Huánuco 2018; tuvo como objetivo relacionar la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Se llevó a cabo un estudio correlacional con 44 enfermeros del hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco-Amarilis

2018. En la recolección de datos se utilizaron una guía de entrevista, un cuestionario de inteligencia emocional y una escala de satisfacción laboral. Para el análisis inferencial de los resultados se utilizó la prueba de correlaciones de Spearman. En los resultados encontró que el 75,3% (33 enfermeros) presentaron nivel adecuada de inteligencia emocional y 93,2% (41 enfermeros) percibieron sentimiento de satisfacción moderada. Por otro lado, la inteligencia emocional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, con $p=0,000$. Asimismo, la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la inteligencia emocional en la dimensión atención emocional ($p=0,000$), claridad emocional ($p=0,000$) y reparación de las emociones ($p=0,041$). Concluyendo que existe relación entre la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital materno infantil Carlos Ferrari Huánuco-Amarilis.

Aporte del estudio a la presente investigación:

La información fue utilizada para la conceptualización y la identificación de las dimensiones e indicadores que se incluyó en el instrumento de medición de la variable inteligencia emocional.

En la región Huánuco, 2022, Fabian G, (18), realizó un estudio sobre: Potencial humano y rendimiento laboral de los colaboradores de tragamonedas La torre de babel en la ciudad de Huánuco de la Universidad de Huánuco. Llegó a las siguientes conclusiones: Se les asignó encuestas a los colaboradores para conocer un poco más como manejan el potencial humano en la organización y como está el rendimiento de cada uno de ellos. La selección del personal, la capacitación y la compensación y remuneración es importante para cualquiera entidad ya sea público o privada, para un buen manejo eficiente. Existe relación con la variable independiente (Potencial Humano) y dependiente (Rendimiento Laboral) debido que ambas variables son muy importantes en la empresa. En el trabajo se ha obtenido los resultados favorables con las respectivas variables de la investigación por la cual es mutua para ambas variables; el potencial

humano y el rendimiento laboral, que será útil para la empresa hacia los clientes. La rentabilidad y desarrollo de cada entidad depende siempre de potencial humano y rendimiento laboral que las conforme.

Aporte del estudio a la presente investigación:

La información fue utilizada para la conceptualización y la identificación de las dimensiones e indicadores que se incluyó en el instrumento de medición de la variable calidad de vida laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. TEORÍA DE DANIEL GOLEMAN: SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

La publicación de Emotional Intelligence de Goleman D., (5) significa una difusión sin precedentes de un concepto que hasta entonces había pasado desapercibido. Este libro se convierte en un best seller en muchos idiomas. A partir de mediados de los noventa, la inteligencia emocional es un tema de interés general por parte de la sociedad, de tal forma que empiezan a aparecer artículos (primero en revistas de divulgación y después en las científicas) y libros sobre el tema. La inteligencia emocional consiste en:

1) Conocer las propias emociones: El principio de Sócrates concómete a ti mismo se refiere a esta pieza clave de la inteligencia emocional: tener conciencia de las propias emociones; reconocer un sentimiento en el momento en que ocurre. Una incapacidad en este sentido nos deja a merced de las emociones incontroladas (5).

2) Manejar las emociones: La habilidad para manejar los propios sentimientos a fin de que se expresen de forma apropiada se fundamenta en la toma de conciencia de las propias emociones. La habilidad para suavizar expresiones de ira, furia o irritabilidad es fundamental en las relaciones interpersonales (5).

3) Motivarse a sí mismo: Una emoción tiende a impulsar hacia una

acción. Por eso, emoción y motivación están íntimamente interrelacionados. Encaminar las emociones, y la motivación consecuente, hacia el logro de objetivos es esencial para prestar atención, automotivarse, manejarse y realizar actividades creativas. El autocontrol emocional conlleva a demorar gratificaciones y dominar la impulsividad, lo cual suele estar presente en el logro de muchos objetivos. Las personas que poseen estas habilidades tienden a ser más productivas y efectivas en las actividades que emprenden (5).

4) Reconocer las emociones de los demás: Un don de gentes fundamental es la empatía, la cual se basa en el conocimiento de las propias emociones. La empatía es la base del altruismo. Las personas empáticas sintonizan mejor con las sutiles señales que indican lo que los demás necesitan o desean. Esto las hace apropiadas para las profesiones de la ayuda y servicios en sentido amplio (profesores, orientadores, pedagogos, psicólogos, psicopedagogos, médicos, abogados, expertos en ventas, etc.) (5).

5) Establecer relaciones: El arte de establecer buenas relaciones con los demás es, en gran medida, la habilidad de manejar las emociones de los demás. La competencia social y las habilidades que conlleva, son la base del liderazgo, popularidad y eficiencia interpersonal. Las personas que dominan estas habilidades sociales son capaces de interactuar de forma suave y efectiva con los demás (5).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL

Definición

El concepto de Inteligencia Emocional aparece por primera vez desarrollado en un artículo publicado por Salovey P., y Mayer JD. (19). A partir de sus desarrollos se han realizado numerosos estudios para comprender el propio concepto que retoma cinco años después el psicólogo y periodista Goleman D., (5) donde publica su libro de

Inteligencia Emocional, en la que desarrolla la necesidad de establecer una nueva visión en la que los aspectos sobre la inteligencia vayan más allá de los aspectos cognitivos e intelectuales. En este sentido, Goleman D (5) afirma que existen habilidades más importantes que la inteligencia académica a la hora de alcanzar un mayor bienestar laboral, académico, social y personal.

La Inteligencia Emocional (IE) de acuerdo a Mayer JD. y Salovey P., (19) la consideran como: *La habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual.*

Se completa esta definición en Mayer JP, y Salovey P. (20) entendiendo a la Inteligencia emocional como la capacidad de procesar la información que nos brinda una emoción. Esto permite denominar a un sujeto emocionalmente inteligente al ser capaz de clasificar e identificar las causas para elaborar estrategias y manejar los estados emocionales.

Este concepto de IE se desarrolla mayormente en dos modelos: el mixto y el modelo de habilidades basado en el procesamiento de la información (20).

El modelo mixto incluye rasgos estables de personalidad, competencias socioemocionales, aspectos motivacionales y habilidades cognitivas (Bar-On, Boyatzis, Goleman y Rhee), estos modelos evalúan rasgos de la personalidad y determinadas habilidades de regulación de emociones como destrezas, objetivos, competencias y disposiciones afectivas (20).

El modelo de habilidades comprende a la inteligencia emocional, como la capacidad para razonar sobre las emociones y emplear ese conocimiento para mejorar y guiar el pensamiento, lo que le otorga al sujeto la facilidad de resolver problemas sociales y adaptarse

eficazmente al medio (19); así se establece la capacidad para diferenciar las emociones personales y poder llevar a cabo la toma de decisiones identificando tanto las emociones negativas como positivas ya sean propias o la de los demás. Estos modelos forman parte del procesamiento de la información del cerebro dentro del contexto emocional y el estudio de las capacidades relacionadas con dicho procesamiento, Fragoso R., (21). Dos de los modelos más representativos son el de Mayer, Salovey y Caruso (20) y el de Extremera N, y Fernández P. (22). Siendo este último el que se utiliza para de este trabajo.

Dimensiones

a) Intrapersonal

Concretamente, la inteligencia intrapersonal hace referencia a la capacidad y grado de conocimiento propio, así como a la habilidad para percibir y formar una imagen individual verídica, lo más objetiva posible y ajustada a la realidad. Esta inteligencia implica la conciencia y conocimiento de las propias intenciones, motivaciones, deseos, estados de ánimo, emociones, capacidades (23).

b) Interpersonal:

De acuerdo a Gardner, la inteligencia interpersonal está dada por la capacidad de descubrir e interpretar los deseos y las intenciones de los demás. Se trata, por lo tanto, de una habilidad vinculada a la empatía. A través de su inteligencia interpersonal, el ser humano elige a sus amigos y a sus parejas, por ejemplo. El nivel de inteligencia interpersonal también es determinante a la hora de establecer relaciones interpersonales y, como consecuencia, de obtener éxito en cualquier ámbito social (23).

c) Adaptabilidad

La adaptabilidad del ser humano se vincula a su habilidad para desenvolverse con éxito en distintos ámbitos y esferas. Se trata de la

flexibilidad evidenciada por el sujeto que resulta capaz de responder bien a las modificaciones y alteraciones. Suele considerarse que la adaptabilidad depende de los recursos psicológicos del individuo. Solo alguien emocionalmente inteligente y con apertura mental tiene tolerancia al cambio y capacidad para manejar la ambigüedad (23).

d) Manejo de estrés

El manejo del estrés consiste en realizar cambios en su vida si se encuentra en una situación estresante constante, previniendo el estrés practicando el autocuidado y la relajación y manejando su respuesta a situaciones estresantes cuando ocurren (23).

2.3.2. VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD

La Organización Mundial de la Salud, relata que existen variables influyentes en la salud mental de los trabajadores. En las que menciona las prácticas ineficientes de comunicación y gestión, la participación limitada en la toma de decisiones, los horarios de trabajo prolongados, y la falta de cohesión en los equipos. Dentro de los entornos laborales en los que se deben tomar decisiones rápidas y vitales, como en el caso del personal en intervenciones primarias, también presentan causas de estrés relacionado con el trabajo y otros problemas conexos de salud mental (24).

Dimensiones

a) Carga de trabajo

La carga de trabajo es el grupo de requerimientos físicos y psicológicos a los que está sometido un trabajador en su jornada laboral. Aunque en los inicios de las relaciones laborales solo se hacía referencia al esfuerzo físico, ahora también se tiene en cuenta el esfuerzo mental, que incide directamente en el rendimiento del trabajador (25).

b) motivación intrínseca

La motivación intrínseca tiene su origen dentro del individuo, y está dirigida por las necesidades de exploración, experimentación, curiosidad y manipulación, las cuales se consideran conductas motivadoras en sí mismas. Dicho de otro modo, la motivación intrínseca es el tipo de motivación que es autoadministrado, y que predispone al individuo a esforzarse por aproximarse a la consecución de una meta (26).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024.

Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional y calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

Ha1: Existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión apoyo directivo, de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024

Ho1: No existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión apoyo directivo, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024

Ha2: Existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión carga laboral, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024

Ho2: No existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión carga laboral, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024

Ha3: Existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024

Ho3: No existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Inteligencia emocional

2.5.2. VARIABLE 2

Calidad de vida laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	TIPO DE VARIABLE	VALORES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL								
Inteligencia emocional	Capacidad de comprender a los demás; que los motiva, como operan, como relacionarse adecuadamente.	Conjunto de conocimientos que se van a poner en práctica en los profesionales de la salud.	Intrapersonal	Cualitativa	- Alta - Media - Baja	. Conocimiento de sí mismo . Asertividad . Autoconcepto . Autorrealización . Independencia.	Ordinal	Escala de medición de la variable inteligencia emocional
			Interpersonal	Cualitativa	- Alta - Media - Baja	. Empatía . Relaciones interpersonales . Responsabilidad social	Ordinal	
			Adaptabilidad	Cualitativa	- Alta - Media - Baja	. Solución de problemas. . Prueba de la realidad. . Flexibilidad	Ordinal	
			Manejo de estrés	Cualitativa	- Alta - Media	. Tolerancia al estrés.	Ordinal	

Calidad de vida laboral	La calidad de vida se evidencia cuando forma parte de la vida cotidiana de la forma de ser de los hábitos incluso los del trabajo	Son conjuntos de comportamientos que se pueden desarrollar en las personas que se van a manifestar	Carga de trabajo	Cualitativa	• Nada • Algo • Bastante • mucho	. Estrés . Relaciones conflictivas . percepción de la cantidad y calidad de trabajo . disponibilidad de tiempo	Ordinal	Escala de la variable calidad de vida laboral
Calidad de vida laboral	La calidad de vida se evidencia cuando forma parte de la vida cotidiana de la forma de ser de los hábitos incluso los del trabajo	Son conjuntos de comportamientos que se pueden desarrollar en las personas que se van a manifestar	Carga de trabajo	Cualitativa	• Nada • Algo • Bastante • mucho	. satisfacción en las actividades laborales . confianza	Ordinal	Escala de la variable calidad de vida laboral
Calidad de vida laboral	La calidad de vida se evidencia cuando forma parte de la vida cotidiana de la forma de ser de los hábitos incluso los del trabajo	Son conjuntos de comportamientos que se pueden desarrollar en las personas que se van a manifestar	Carga de trabajo	Cualitativa	• Nada • Algo • Bastante • mucho	. Satisfacción remunerativa . Reconocimiento . Comunicación efectiva . Estimulo directivo	Ordinal	Escala de la variable calidad de vida laboral
Calidad de vida laboral	La calidad de vida se evidencia cuando forma parte de la vida cotidiana de la forma de ser de los hábitos incluso los del trabajo	Son conjuntos de comportamientos que se pueden desarrollar en las personas que se van a manifestar	Carga de trabajo	Cualitativa	• Alta • Media • Baja	. Felicidad. . Optimismo	Ordinal	Escala de la variable calidad de vida laboral
Calidad de vida laboral	La calidad de vida se evidencia cuando forma parte de la vida cotidiana de la forma de ser de los hábitos incluso los del trabajo	Son conjuntos de comportamientos que se pueden desarrollar en las personas que se van a manifestar	Carga de trabajo	Cualitativa	• Baja	. Control de los impulsos.	Ordinal	Escala de la variable calidad de vida laboral

						. Autoestima . pro actividad . Apoyo familiar		
Características sociodemográficas	Atributos de un grupo de personas que describen su composición social y demográfica	Se determinará a través de preguntas realizadas en un cuestionario	No aplica	Categorico	Edad en números Masculino / femenino - Médico - Enfermero - Obstetriz - Psicólogo - Odontólogo - Técnico enfermero - Técnico laboratorista	• Edad • Género • Profesión	Nominal	Cuestionario

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

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

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque fue cuantitativo, debido a que se tuvo en cuenta procedimientos estadísticos para el análisis de los resultados la estadística y prueba de hipótesis.

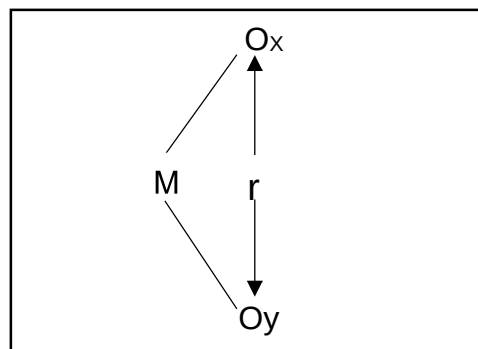
3.1.2. ALCANCÉ O NIVEL

El presente estudio respondió al nivel relacional porque fue orientado a identificar la relación entre las variables desde un punto de vista estadístico entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral.

3.1.3. DISEÑO

El diseño que se utilizó en la presente investigación fue no experimental, ya que las variables fueron medidas en su contexto natural, sin intervención intensional.

El esquema fue:



Dónde:

- M= Profesionales que laboran en el Centro de Salud, Ambo
- r: Correlación de variables
- OX: Variable Inteligencia emocional
- OY: Variable calidad de vida laboral

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población estuvo conformada por 125 profesionales que laboraban en el Centro de Salud Ambo durante las fechas programadas para la ejecución del estudio.

La muestra estuvo conformada por el total de elementos de la población

➤ Criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión: se incluyó en el estudio a:

- Profesionales que laboraban en el Centro de Salud de Ambo y aceptaron voluntariamente ser parte del estudio
- Profesionales administrativos como profesionales de salud que laboraban en el Centro de Salud de Ambo.
- Profesionales de enfermería que tenían más de 3 meses laborando en el servicio de emergencia.

Criterios de exclusión: se excluirán del estudio

- Se excluyó a 2 personas de salud que tenían licencia por vacaciones durante las semanas de recolección de datos.
- Personal de salud que fueron destacados a otros establecimientos de salud.

➤ Ubicación de la población en espacio y tiempo

El estudio se llevó a cabo en el Centro de Salud Ambo, ubicado en el distrito de Ambo, provincia de Ambo y departamento de Huánuco, la

duración del estudio estuvo comprendido entre el junio a agosto del año 2024.

3.2.2. MUESTRA Y MUESTREO

Unidad de análisis: Cada personal de salud.

Unidad de muestreo: fue igual que la unidad de análisis.

Marco muestral: Estuvo conformada por una lista nominal alcanzada por el responsable de personal del Centro de Salud de Ambo.

Tamaño de muestra: No fue necesario el cálculo de muestra, debido a que se consideró a toda la población.

Tipo de muestreo: No se utilizó ningún tipo muestreo.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se aplicó fue la encuesta con dos instrumentos que fueron cuestionarios para cada variable. El primer instrumento fue el Inventario de inteligencia emocional (I- CE) siendo el autor Reuven Bar-On- de Toronto- Canadá, cuya adaptación fue realizada en Perú por Ugarriza, con una confiabilidad de 0.88 considerado alto para los parámetros (Ugarriza,2001).

El segundo instrumento es la Escala de calidad de vida profesional (CVP- 35) fue creado por García Salvador en Catalán, utilizándose la versión en castellano validada y adaptada por Cabezas (2000) y Grimaldo (2010) en Lima, con una validez de contenido y alta confiabilidad de 0.90 a 0.95 (Grimaldo, 2010).

3.3.1. PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Se solicitó permiso para la aplicación de los instrumentos al área de docencia e investigación del Centro de Salud de Ambo, adjuntando una copia del proyecto de investigación y una carta de presentación del Programa Académico Profesional de Enfermería. Una vez aceptados los documentos y con el permiso respectivo, se aplicó los instrumentos de

forma presencial a los profesionales que laboraban en la institución; considerando los turnos de todos los participantes del presente año, entregándoles el consentimiento informado y los cuestionarios, los cuales fueron aceptados y llenados siguiendo las instrucciones que se les indicó, para luego ser procesados estadísticamente.

3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

Los datos recolectados fueron procesados en Excel y el programa estadístico SPSS v27; determinando la relación que existe entre la inteligencia emocional y calidad de vida laboral de los profesionales. Para el análisis inferencial se utilizó la prueba de correlación de Tau b de Kendall con un nivel de significancia estadística de 0.05 ($p < 0.05$), ya para presentar los resultados se formuló tablas y gráficos estadísticos.

3.5. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para el cumplimiento de estas consideraciones se elaboró un consentimiento informado firmado por los participantes dejando evidencia escrita de su participación voluntaria para la recolección de datos.

Asimismo, en la ejecución del estudio se aplicaron los principios bioéticos de beneficencia, porque se buscó promover el bienestar integral del personal de salud del Centro de Salud de Ambo, también se respetó el principio de no maleficencia, porque no se causó ningún daño físico o moral de los participantes; autonomía, porque se respetó el derecho del personal de salud de decidir si aceptaban o no participar de la investigación; y de justicia, porque se brindó un trato igualitario a todo el personal de salud que participaron en este estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024

Características sociodemográficas	fi	%
Grupo etario		
20 a 30 años	17	13,8
31 a 40 años	34	27,6
41 a más años	72	58,6
Total	123	100,0
Género		
Masculino	45	36,6
Femenino	78	63,4
Total	123	100,0
Profesión		
Médico	10	8,1
Enfermero	41	33,3
Obstetra	26	21,1
Psicólogo	04	3,3
Odontólogo	06	4,8
Técnico enfermero	32	26,1
Técnico laboratorista	04	3,3
Total	123	100,0

Fuente. cuestionario aplicado a los profesionales del Centro de Salud de Ambo - 2024

Del total de elementos analizados (123); el 58,6% (72) tienen de 41 1 más años, el 27,6% (34) tienen entre 31 a 40 años y el 13,8% (17) tienen 20 a 30 años; respecto al género el 63,4% (78) son del género femenino y el 36,6% (45) son del género masculino; en cuanto a la profesión el 33,3% (41) son enfermeros, el 26,1% (32) son técnico enfermero; el 21,1% (26) son obstetras; el 8,1% (10) son médico; el 4,6% (06) son odontólogos; y el 3,3% (04) son psicólogos y el mismo porcentaje son técnico laboratorista.

Tabla 2. Nivel de inteligencia emocional de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024

Nivel de inteligencia emocional	Fi	%
Alto	33	26,8
Medio	75	60,1
Bajo	15	12,1
Total	123	100,0

Fuente. cuestionario aplicado a los profesionales del Centro de Salud de Ambo - 2024

Del total de elementos analizados (123); el 60,1% (75) presentan inteligencia emocional medio; el 26,8% (33) presentan inteligencia emocional alto; y el 12,1% (15) presentan inteligencia emocional bajo.

Tabla 3. Calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024

Calidad de vida laboral	Fi	%
Alta	44	35,8
Regular	70	56,9
Baja	09	07,3
Total	123	100,0

Fuente. cuestionario aplicado a los profesionales del Centro de Salud de Ambo - 2024

Del total de elementos analizados (123); el 56,9% (70) manifiestan calidad de vida laboral regular; el 35,8% (44) manifiestan calidad de vida laboral alta; y el 07,3% (09) manifiestan calidad de vida laboral baja.

Tabla 4. Calidad de vida laboral, en la dimensión apoyo directivo, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024

Calidad de vida laboral, dimensión apoyo directivo	Fi	%
Alta	38	30,9
Regular	72	58,5
Baja	13	10,6
Total	123	100,0

Fuente. cuestionario aplicado a los profesionales del Centro de Salud de Ambo - 2024

Del total de elementos analizados (123); el 58,5% (72) manifiestan calidad de vida laboral regular; el 30,9% (38) manifiestan calidad de vida laboral alta; y el 10,6% (13) manifiestan calidad de vida laboral baja.

Tabla 5. Calidad de vida laboral, en la dimensión carga laboral, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024

Calidad de vida laboral, dimensión carga laboral	Fi	%
Alta	35	28,5
Regular	77	62,6
Baja	11	08,9
Total	123	100,0

Fuente. cuestionario aplicado a los profesionales del Centro de Salud de Ambo - 2024

Del total de elementos analizados (123); el 62,6% (77) manifiestan calidad de vida laboral regular; el 28,5% (35) manifiestan calidad de vida laboral alta; y el 08,9% (11) manifiestan calidad de vida laboral baja.

Tabla 6. Calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca, de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024.

Calidad de vida laboral, dimensión motivación intrínseca	Fi	%
Alta	38	30,9
Regular	73	59,3
Baja	12	09,8
Total	123	100,0

Fuente. cuestionario aplicado a los profesionales del Centro de Salud de Ambo - 2024

Del total de elementos analizados (123); el 59,3% (73) manifiestan calidad de vida laboral regular; el 30,9% (38) manifiestan calidad de vida laboral alta; y el 09,8% (12) manifiestan calidad de vida laboral baja.

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

Tabla 7. Nivel de inteligencia emocional y Calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024

Calidad de vida laboral	Inteligencia emocional			Total
	Alto	Medio	Bajo	
Alta	33	08	00	41
Regular	00	69	03	70
Baja	00	00	12	12
Total	33	75	15	123

Fuente. Tabla 2 * tabla 3.

Se puede evidenciar, en sus datos más relevantes, que del total de elementos analizados (123), 75 de ellos presenta inteligencia emocional medio, de los cuales 69 manifiestan calidad de vida laboral regular y 08 en la categoría de alta; asimismo, 33 de ellos presentan inteligencia emocional alto y calidad de vida laboral alta; y 15 presentan inteligencia emocional bajo de los cuales 12 manifiestan calidad de vida laboral baja y 03 en la categoría de regular.

Tabla 8. Relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión apoyo directivo, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024

Calidad de vida laboral, dimensión apoyo directivo	Inteligencia emocional			Total
	Alto	Medio	Bajo	
Alta	33	05	00	38
Regular	00	70	02	72
Baja	00	00	13	13
Total	33	75	15	123

Fuente. Tabla 2 * tabla 4.

Se puede evidenciar, en sus datos más relevantes, que del total de elementos analizados (123), 75 de ellos presenta inteligencia emocional medio, de los cuales 70 manifiestan calidad de vida laboral en la dimensión apoyo directivo fue regular y 05 en la categoría de alta; asimismo, 33 de ellos presentan inteligencia emocional alto y calidad de vida laboral en la dimensión apoyo directivo fue alta; y 15 presentan inteligencia emocional bajo de los cuales 13 manifiestan calidad de vida laboral en la dimensión apoyo directivo fue baja y 03 en la categoría de regular.

Tabla 9. Relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión carga laboral, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024

Calidad de vida laboral, carga laboral	Inteligencia emocional			Total
	Alto	Medio	Bajo	
Alta	33	02	00	35
Regular	00	73	04	77
Baja	00	00	11	11
Total	33	75	15	123

Fuente. Tabla 2 * tabla 5.

Se puede evidenciar, en sus datos más relevantes, que del total de elementos analizados (123), 75 de ellos presenta inteligencia emocional medio, de los cuales 73 manifiestan calidad de vida laboral regular y 02 en la categoría de alta; asimismo, 33 de ellos presentan inteligencia emocional alto y calidad de vida laboral alta; y 15 presentan inteligencia emocional bajo de los cuales 11 manifiestan calidad de vida laboral baja y 04 en la categoría de regular.

Tabla 10. Relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024

Calidad de vida laboral, motivación intrínseca	Inteligencia emocional			Total
	Alto	Medio	Bajo	
Alta	33	05	00	38
Regular	00	70	03	73
Baja	00	00	12	12
Total	33	75	15	123

Fuente. Tabla 2 * tabla 6.

Se puede evidenciar, en sus datos más relevantes, que del total de elementos analizados (123), 75 de ellos presenta inteligencia emocional medio, de los cuales 70 manifiestan calidad de vida laboral regular y 05 en la categoría de alta; asimismo, 33 de ellos presentan inteligencia emocional alto y calidad de vida laboral alta; y 15 presentan inteligencia emocional bajo de los cuales 12 manifiestan calidad de vida laboral baja y 03 en la categoría de regular.

4.3. ANALISIS INFERENCIAL

Con la finalidad de demostrar la relación que existe entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud de Ambo - 2024. Se aplicó la prueba estadística Tau b de Kendall. Para lo cual se ha adoptado el ritual de significancia estadística propuesta por Supo José, quién en análisis clínicos epidemiológicos propone los siguientes pasos:

Primero : Planteamiento de la hipótesis

Segundo : Establecer el nivel de significancia

Tercero : Seleccionar el estadístico de prueba

Cuarto : Lectura del P- valor

Quinto : Toma de decisiones – Interpretación

4.4. CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN

Paso 1: Formulación de hipótesis de investigación:

Ha: Existe relación entre nivel de inteligencia emocional y calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024.

Ho: Existe relación entre nivel de inteligencia emocional y calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024.

Paso 2: Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia para contrastar esta hipótesis de investigación es $\alpha = 5\%$ ($\alpha = 0,05$)

Paso 3: Elección del estadístico de prueba

Prueba de correlación Tau b de Kendall, por ser amabas variables de tipo categórico y escala de medición ordinal.

Paso 4: Lectura del p- valor

Valor de $p = 0,002$

Paso 5: Toma de decisiones – Interpretación

Con un error del 0,002 se confirma que el nivel de inteligencia emocional se relaciona con la calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024.

Interpretación:

El nivel de inteligencia emocional si tiene relación ($p=0,002$) con la calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud Ambo; por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS

En la tabla 2, de acuerdo a la distribución de niveles de Inteligencia Emocional en la muestra de 123 profesionales del Centro de Salud Ambo el 60,1% presenta IE media, el 26,8 % presenta IE alta, y el 12,1 % IE baja.

Resultado similar a lo publicado por Mendoza L., en el Hospital Carlos Showing Ferrari, Huánuco; quien realizó un estudio de diseño descriptivo, con 43 trabajadores nombrados, cuyo resultado fue que el 53 % IE desarrollada (equivalente a nivel medio), 35 % IE buena (nivel alto) y 12 % IE por mejorar (nivel bajo).

Pero distinto a lo publicado por Cruz J., en el Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco, donde realizó un estudio de diseño: correlacional, con 44 enfermeras, y obtuvo como resultados: 93,2 % IE adecuada (asociada a nivel medio), 4,5 % IE alta y 2,3 % IE baja.

En la tabla 3, el 56,9% (70) manifiestan calidad de vida laboral regular; el 35,8% (44) manifiestan calidad de vida laboral alta; y el 07,3% (09) manifiestan calidad de vida laboral baja; resultado similar al estudio de Sánchez R., Álvarez R. y Lorenzo S, quien realizó un estudio con 419 profesionales de atención primaria. Al aplicar el cuestionario CVP-35, los autores comprobaron que la mayoría percibía una calidad de vida profesional media, mientras que solo una fracción menor se ubicó en niveles altos o bajos; el personal médico, sometido a mayor sobrecarga, tendía a calificar su situación como baja. Esta distribución, dominada por la franja intermedia, se asemeja al patrón observado en Ambo (56,9 % regular; 35,8 % alta; 7,3 % baja).

También fue similar a lo publicado por Vilca J., quien analizó a 84 trabajadores de un hospital público limeño y describió un panorama mixto: las dificultades para conciliar la vida personal con la laboral y el escaso tiempo libre se traducían en percepciones que oscilaban entre regular y baja, pese a ciertos

avances en apoyo institucional. Comparado con Ambo, donde la insatisfacción se restringe al 7,3 %, el escenario limeño muestra una proporción mayor de calidad de vida laboral deficiente, probablemente influida por la intensidad asistencial de la capital.

Sin embargo, fue distinto a lo publicado por Sánchez LP y Rodríguez ME, quienes evaluaron al personal quirúrgico del Hospital Hermilio Valdizán y constataron un deterioro sostenido de la calidad de vida laboral vinculado a riesgos físicos y psicosociales; los autores registran porcentajes notablemente más altos de percepción baja que los vistos en el Centro de Salud de Ambo. Este contraste sugiere que la carga técnica y emocional del ambiente quirúrgico agrava la experiencia laboral aun dentro de la misma región.

En la tabla 4, del total de elementos analizados (123), 75 de ellos presenta inteligencia emocional medio, de los cuales 69 manifiestan calidad de vida laboral regular y 08 en la categoría de alta; asimismo, 33 de ellos presentan inteligencia emocional alto y calidad de vida laboral alta; y 15 presentan inteligencia emocional bajo de los cuales 12 manifiestan calidad de vida laboral baja y 03 en la categoría de regular; resultados similar a lo publicado por Liébana et al. Quienes describieron que los trabajadores del Centro San Camilo con puntajes elevados de IE manifestaban un vínculo laboral más vigoroso, entendido como mayor absorción y dedicación al trabajo, mientras que los de baja IE presentaban menor compromiso y bienestar. La coincidencia con los hallazgos de Ambo es clara: la categoría superior de IE se alinea con la experiencia laboral más satisfactoria.

Resultados también similares a lo encontrado por Marquina RJ., quien halló que el personal de cuatro hospitales públicos con manejo emocional deficiente notificaba más dificultades en el trabajo y menor calidad de vida; inversamente, quienes puntuaban alto en IE mostraban indicadores favorables de CVL. El gradiente positivo relatado por Marquina reproduce la progresión IE alta → CVL alta, IE baja → CVL baja que acaba de evidenciarse en Ambo.

Sin embargo, los resultados son distintos a los hallazgos de Cruz J.,

quien encontró que, aun con un 93 % de enfermeras clasificadas con IE adecuada, la satisfacción laboral predominante solo alcanzaba un nivel moderado (95 %) y no alto; es decir, el incremento de IE no se tradujo automáticamente en CVL alta, a diferencia de la concordancia perfecta observada entre IE alta y CVL alta en Ambo.

Del mismo modo, son distintos a lo encontrado por Cruz T., quien reportó que en el 75% la IE es adecuada pero 93% de satisfacción moderada; la relación fue estadísticamente significativa, aunque menos marcada: altos valores de IE no garantizaban la categoría superior de CVL, sino más bien una posición intermedia. Este contraste sugiere que factores contextuales — por ejemplo, la organización del servicio hospitalario— pueden amortiguar la influencia directa de la IE sobre el bienestar laboral.

CONCLUSIONES

1. OE 1: Describir las características sociodemográficas de los profesionales del Centro de Salud Ambo - 2024: Los hallazgos muestran un grupo experimentado, mayoritariamente femenina y centrada en profesionales de enfermería, lo que significa que es una fuerza laboral consolidada pero próxima al fin de su vida laboral útil.
2. OE 2: Valorar el nivel de inteligencia emocional de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024: Predomina un nivel medio de inteligencia emocional, seis de cada diez profesionales se ubican en esta categoría, aunque la mayoría posee competencias emocionales aceptables, existe margen significativo que requiere elevarlo hacia niveles óptimos.
3. OE 3: Evaluar la calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024: Más de la mitad de los profesionales percibe su calidad de vida laboral como regular, mientras que poco más de un tercio la considera alta y solo una minoría la califica como baja. Este panorama indica condiciones aceptables pero no óptimas.
4. Objetivo general: Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024: Respecto a la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud de Ambo; el cruce de los datos revela una relación directa y consistente, ya que, a mayor inteligencia emocional, mayor calidad de vida laboral.
5. OE 4: Evaluar la calidad de vida laboral, en la dimensión apoyo directivo, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024: La mayoría del personal (casi seis de cada diez) percibe una calidad de vida laboral, en la dimensión apoyo directivo, como regular, mientras que aproximadamente un tercio la valora como alta y uno de cada diez la considera baja.
6. OE 5: Establecer la relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión apoyo directivo, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024: En cuanto a la relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión apoyo directivo, se obtuvo que la inteligencia emocional es alta en el (33/123) de los cuales

el 100 % percibe apoyo directivo alto, por lo que, se concluye que, a mayor inteligencia emocional, mayor es la percepción de respaldo por parte de la jefatura.

7. OE 6: Evaluar la calidad de vida laboral, en la dimensión carga laboral, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024: La calidad de vida laboral, en la dimensión carga laboral, en casi dos tercios del personal califican su calidad de vida laboral como regular, menos de un tercio la valora alta y apenas uno de cada once la percibe baja, lo que indica condiciones aceptables, pero lejos de óptimas.
8. OE 7: Establecer la relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión carga laboral, de los profesionales del Centro de Salud de Ambo – 2024: Sobre la relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión carga laboral, los resultados refuerzan los fundamentos que la calidad de vida laboral aumenta conforme mejora la inteligencia emocional, lo que opera como un predictor robusto del bienestar laboral.
9. OE 8: Evaluar la calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024: Respecto a la calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca, la mayoría del personal (59%) percibe su calidad de vida laboral como regular, con tendencia a alta, esto indica que se tiene un entorno de trabajo funcional pero todavía perfectible.
10. OE 9: Establecer la relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca, de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024: Sobre la relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, en la dimensión motivación

intrínseca, se mantiene nítidamente lineal: el 100% de quienes exhiben IE alta (33/123) disfrutan de CVL alta; en el grupo con IE media (75/123) predomina la CVL regular (93%) y apenas un 7% alcanza CVL alta; en cambio, los individuos con IE baja (15/123) se concentran mayoritariamente en CVL baja (80%).

11. El estudio demuestra que la **inteligencia emocional es un determinante clave de la calidad de vida laboral** en los profesionales del Centro de Salud Ambo. Los hallazgos indican que fortalecer las habilidades emocionales podría contribuir significativamente a mejorar el apoyo directivo, reducir la percepción de carga laboral y aumentar la motivación intrínseca, promoviendo así un entorno laboral más saludable, funcional y satisfactorio.
12. La calidad de vida laboral se ubica predominantemente en un nivel regular (56,9%), mientras que un 35,8% reporta un nivel alto, y solo un 7,3% un nivel bajo. Estos hallazgos muestran que, aunque existen condiciones aceptables, todavía se identifican factores que limitan el pleno bienestar laboral, lo que requiere intervenciones institucionales específicas para optimizar el entorno de trabajo.

RECOMENDACIONES

➤ **A las autoridades del Centro de Salud de Ambo:**

- Elaborar y desarrollar un programa que conduzca a fortalecer la inteligencia emocional (IE) del personal.
- Diseñar e implementar un programa con talleres periódicos de manejo de emociones, comunicación asertiva y resiliencia, adaptados a cada categoría profesional.
- Incorporar la inteligencia emocional en los programas de inducción y en la educación continua, con evaluaciones pre y pos capacitación para medir avances, acciones que permitirá fortalecer la política pública de salud mental instaurado por el MINSA.
- Establecer espacios de coaching o mentoría entre profesionales con inteligencia emocional alta y colegas que presentan niveles medios o bajo, fomentando el aprendizaje entre pares.
- También es necesario optimizar la calidad de vida laboral, por lo que se debe revisar las cargas de trabajo y los turnos para disminuir la percepción de CVL regular; priorizar esquemas flexibles y redistribución equitativa de tareas.
- Crear sistemas de reconocimiento visibles que refuercen logros clínicos y conductas colaborativas, así como establecer canales formales y seguros para que el personal exprese necesidades o sugerencias, asegurando respuestas rápidas y transparentes.
- Crear ambientes laborales seguros y saludables
- Garantizar condiciones físicas adecuadas: iluminación, ventilación, ergonomía y equipos de protección.

- Realizar inspecciones periódicas y monitoreo de riesgos laborales.
- Implementar programas de promoción de la salud
- Actividades de bienestar: pausas activas, rutinas de estiramiento, campañas de alimentación saludable.
- Jornadas de salud mental: charlas, atención psicológica y recursos para el manejo del estrés.
- **Equilibrio entre vida personal y trabajo**
- Establecer políticas de horarios flexibles cuando sea posible.
- Evitar sobrecarga laboral y promover la desconexión digital fuera del horario de trabajo.
- **Fortalecer la comunicación organizacional**
- Crear canales transparentes para expresar inquietudes, sugerencias o reportar situaciones de riesgo psicosocial.
- Capacitar a líderes en comunicación efectiva y gestión emocional.
- **Clima laboral positivo**
- Fomentar relaciones de respeto, inclusión y colaboración.
- Reconocer el buen desempeño y promover una cultura de apoyo mutuo.
- **Gestión del riesgo psicosocial**
- Aplicar evaluaciones periódicas de factores psicosociales.
- Desarrollar intervenciones enfocadas en reducir estrés, burnout y carga emocional

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. World Health Organization. Health workforce [Internet]. Geneva: WHO; 2024 [citado 1 jul 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/health-topics/health-workforce>
2. World Health Organization Regional Office for Europe. Why are so many health and care workers suffering poor mental health and what can be done about it? [Internet]. Copenhagen: WHO/Europe; 2024.
3. Hu M, Zhang Y, Wang M, et al. Global prevalence and associated factors of burnout among health-care workers: systematic review and meta-analysis, 2019-2023. *Healthcare (Basel)*. 2024;12(4):2220.
4. Ministerio de Salud del Perú. Más de 1 300 000 casos atendidos por trastornos de salud mental y problemas psicosociales [Internet]. Lima: MINSA; 2024.
5. Tejada KV. Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud en un Centro de Salud San Ignacio 2024 [tesis]. Trujillo: Univ. César Vallejo; 2024.
6. Dirección Regional de Salud Huánuco. Plan de Desarrollo de las Personas 2024. Huánuco: DIRESA; 2024.
7. Sánchez LP, Rodríguez ME. Riesgos laborales y calidad de vida en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco, 2024 [tesis]. Huánuco: Univ. Nacional Hermilio Valdizán; 2024.
8. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav*. 1981;2(2):99–113. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030020205>
9. Shanafelt TD, Noseworthy JH. Executive leadership and physician well-being: Nine organizational strategies to promote engagement and reduce burnout. *Mayo Clin Proc*. 2017;92(1):129–46.
10. Ruiz Moral R, Perula de Torres LA, Pérula de Torres A. Estrés laboral y salud en profesionales sanitarios. *Med Fam Andal*. 2021;22(1):15–22.
11. García S. Calidad de vida laboral: Un enfoque desde la conciliación

- trabajo-familia. *Rev Psicol Trab Organ*. 2020;36(2):135–42.
12. Goleman D. *Inteligencia emocional*. Barcelona: Editorial Kairós; 1996.
 13. Mayer JD, Salovey P, Caruso DR. Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychol Inq*. 2004;15(3):197–215.
 14. Fernández EG, Martín MD. Inteligencia emocional en el ámbito laboral: aplicaciones y perspectivas. *Rev Psicol Trab Organ*. 2015;31(2):89–95.
 15. Ciarrochi J, Chan AY, Caputi P. A critical evaluation of the emotional intelligence construct. *Personality and Individual Differences*. 2000;28(3):539–561. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/257045173_A_critical_evaluation_of_the_emotional_intelligence_construct_Personality_and_Individual_Differences_2000_28_539-561
 16. Sánchez R, Álvarez R, Lorenzo S. Calidad de vida profesional de los trabajadores de Atención Primaria del Área 10 de Madrid. *Medifam*. 2003;13(4):291–6. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?lng=es&nrm=iso&pid=S1131-57682003000400009&script=sci_arttext
 17. Vásquez F. Inteligencia emocional en alumnos, docentes y personal administrativo de una universidad privada de Barranquilla. *Psicogente*. 2008;11(20):164–81. Disponible en: <https://doi.org/10.17081/psico.11.20.2698>
 18. Liébana C, Fernández M.E, Bermejo J, Carabias R, Rodríguez A, Villaceros M. Inteligencia emocional y vínculo laboral en trabajadores del Centro San Camilo. *Gerokomos*. 2012;23(2):63–8. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1134-928X2012000200004&script=sci_arttext
 19. Vilca J. *Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, Lima 2018*. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14509>
 20. Carrasco JD. *Relación entre inteligencia emocional, autoeficacia general*

- y variables sociodemográficas en pacientes ambulatorios del servicio de psicología de una clínica de Lima Metropolitana* [tesis]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/984>
21. Marquina RJ. Inteligencia emocional y calidad de vida en personal de salud de cuatro hospitales del sector público de Lima. *Rev Peru Obstet Ginecol.* 2014;10(2):1–7. Disponible en: <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/rpoe/article/view/719>
 22. Cruz J. *Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Centro de Salud Carlos Showing Ferrari, Huánuco-2014* [tesis]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2016. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13080/1844>
 23. Mendoza L. *Inteligencia emocional de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari - II E, Huánuco, 2018* [tesis]. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2020. Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6498324>
 24. Cruz T. *Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco 2018* [tesis]. Lima: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13080/1844>
 25. Fabián G. *Potencial humano y rendimiento laboral de los colaboradores de tragamonedas La Torre de Babel en la ciudad de Huánuco* [tesis]. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2020. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/9882>
 26. Salovey P, Mayer JD. Emotional intelligence. *Imagin Cogn Pers.* 1990;9(3):185–211. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
 27. Mayer JD, Salovey P. What is emotional intelligence? En: Salovey P, Sluyter DJ, editores. *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators*. Nueva York: Basic Books; 1997. p. 3–31. Disponible en: https://scholars.unh.edu/psych_facpub/422/

28. Fragoso R. Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*. 2015;6(16):110–125. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.rides.2015.02.001>
29. Extremera N, Fernández P. Emotional intelligence and emotional reactivity and recovery in laboratory context. *Psicothema*. 2006;18(Extra 1):72–78. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4679138>
30. Gardner H. *Estructuras de la mente: la teoría de las inteligencias múltiples*. México: Fondo de Cultura Económica; 1994.
31. OMS. La salud mental en el trabajo. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2024. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
32. García O, Del Hoyo MA. La carga mental de trabajo. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; 2004. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/carga-mental-de-trabajo-2004>
33. Cherry K. Intrinsic Motivation: How Internal Rewards Drive Behavior. *Verywell Mind*. 2022. Disponible en: <https://www.verywellmind.com/what-is-intrinsic-motivation-2795385>

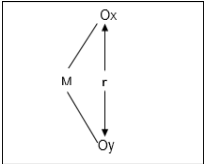
COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Bravo W. Inteligencia emocional y calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud Ambo – 2024 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2025 [Consultado]. Disponible en: <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS CENTRAL DE INVESTIGACION	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA Y INSTRUMENTOS
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO DENERAL	Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud, Ambo, 2024	Variable 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL Destrezas y habilidades para comprender y entenderlas emociones propias y de los demás para afrontar los desafíos de la vida.	Dimensiones: Dimensión Intra personal Dimensión interpersonal Dimensión adaptabilidad. Dimensión de manejodel estrés Dimensión estado de ánimo	- Comprensión de sí mismo - Asertividad. Auto concepto. - Autorrealización - Independencia - Empatía - Relaciones interpersonales - Responsabilidad social. - Solución de problemas - Prueba de la realidad - Flexibilidad Tolerancia al estrés - Control de los impulsos	Tipo de investigación: Cuantitativo- correlacional Diseño de investigación  M= Profesionales que laboran en el Centro de Salud de Ambo - 2024?.

					- Felicidad - Optimismo.	
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS CENTRAL DE INVESTIGACION	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA Y INSTRUMENTOS
PROBLEMA ESPECIFICO ¿Cómo identificamos la inteligencia emocional de los profesionales del Centro de Salud de Ambo - 2024?	OBJETIVO ESPECIFICO Identificar la inteligencia emocional de los profesionales del Centro de Salud de Ambo - 2024.	Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la calidad devida laboral de los profesionales del Centro de Salud, Ambo – 2024	Variable 2: CALIDAD DE VIDALABORAL Percepción que tiene el profesional del centro de salud de Ambo	Dimensión de apoyodirectivo Dimensión de cargas LABORAL Dimensión de motivación intrínseca	Satisfacción remunerativa Reconocimiento Comunicación efectiva Estimulo directivo. Estrés Relaciones conflictivas. Percepción de la cantidad y calidad del trabajo Disponibilidad de tiempo. Satisfacción en las	r: Correlación de variables Ox: Variable Inteligencia emocional Oy: Variable calidad devida laboral. Población: 125 profesional LABORAL Muestra: Toda la población Técnicas: Encuesta Instrumentos: Inventario de coeficiente emocional (I- CE) Calidad de vida

identificamos la calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud de Ambo - 2024?	Identificar la calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud de Ambo - 2024.	actividades laborales. Confianza Autoestima Pro actividad. Autoevaluación de sus capacidades.	profesionalCVP-35
--	---	---	-------------------

ANEXO 2

CUESTIONARIO SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

A continuación, encontraremos algunas afirmaciones sobre nuestra inteligencia Emocional, que son nuestras emociones y sentimientos. La información que brinde será anónima y confidencial. Señale con un círculo la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. Los resultados no tendrán ninguna influencia en su función. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

DATOS GENERALES:

Edad: Género: M () F ()

Profesión:

Médico () Enfermero () Obstetra () Psicólogo ()

Odontólogo () Técnico enfermero () Técnico laboratorista ()

1	2	3	4	5
Nada de Acuerdo	Algo de Acuerdo	Bastante de Acuerdo	Muy de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

1.	Presto mucha atención a los sentimientos.	1	2	3	4	5
2.	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	1	2	3	4	5
3.	Normalmente dedico tiempo para pensar en mis emociones.	1	2	3	4	5
4.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estados de ánimo.	1	2	3	4	5
5.	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	1	2	3	4	5
6.	Pienso en mi estado de ánimo constante.	1	2	3	4	5
7.	A menudo pienso en mis sentimientos.	1	2	3	4	5
8.	Presto mucha atención a como me siento.	1	2	3	4	5
9.	Tengo claro mis sentimientos.	1	2	3	4	5
10.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
11.	Casi siempre se cómo me siento.	1	2	3	4	5
12.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5
13.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	1	2	3	4	5
14.	Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5

15.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	1	2	3	4	5
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5
18.	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19.	Cuando estoy triste pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20.	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.	1	2	3	4	5
21.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	1	2	3	4	5
22.	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5

ANEXO 3

CUESTIONARIO SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Marque una sola respuesta y en la escala del 1 al 10 la que mejor corresponda a su calidad de vida laboral. Para mejorar la claridad de su respuesta, se dividieron los valores como sigue. NADA: valores 1 y 2; ALGO: valores 3, 4 y 5; BASTANTE: valores 6, 7 y 8; MUCHO: valores 9 y 10.

	PREGUNTA	NADA		ALGO			BASTANTE			MUCHO	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Cantidad de trabajo que tengo.										
2	Satisfacción con el tipo de trabajo.										
3	Satisfacción con el sueldo.										
4	Posibilidad de promoción.										
5	Reconocimiento de mi esfuerzo.										
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo										
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo										
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo										
9	Motivación (ganas de esforzarme).										
10	Apoyo de mis jefes.										
11	Apoyo de mis compañeros.										
12	Apoyo de mi familia.										
13	Ganas de ser creativo.										
14	Posibilidad de ser creativo.										
15	Desconecto al acabar la jornada laboral.										
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo.										
17	Conflictos con otras personas de mi trabajo.										
18	Falta de tiempo para mi vida personal.										
19	Incomodidad física en el trabajo.										
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.										
21	Carga de responsabilidad.										
22	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida en mi puesto										
23	Tengo autonomía y libertad de decisión.										
24	Interrupciones molestas.										
25	Estrés (esfuerzo emocional).										
26	Capacitación necesaria para hacer mi										

	trabajo.												
27.	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.												
28.	Variedad en mi trabajo.												
29.	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.												
30.	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.												
31.	Lo que tengo que hacer queda claro.												
32.	Me siento orgulloso de mi trabajo.												

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Título del proyecto.**

Inteligencia Emocional y Calidad de Vida Laboral de los Profesionales del Centro de Salud Ambo, 2024.

- **Responsable de la investigación.**

William Yerzon Bravo Fretel; alumno del Programa Académico de Enfermería de la Universidad de Huánuco, celular: 949284852.

- **Propósito del estudio.**

El propósito de este estudio es establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral de los profesionales del centro de salud Ambo, 2024.

- **Participación**

Profesionales del centro de salud Ambo

- **Procedimientos**

Se le aplicará el cuestionario sobre conocimiento de inteligencia emocional y calidad de vida laboral.

- **Riesgos / incomodidades**

Usted no tendrá ninguna consecuencia desfavorable, ni tendrá que realizar ningún gasto durante su participación en la recolección de datos.

- **Beneficios**

Usted al participar en esta investigación será beneficiario al obtener información sobre como se esta manejando la salud en el profesional del centro de salud Ambo,2024.

- **Alternativas**

Su participación en este estudio es voluntaria, puede decidir en participar o abandonar en el momento que considere pertinente, sin que afecte su integridad física o moral, ni los beneficios al que tiene derecho durante la recolección de datos.

- **Compensación**

No recibirá ningún pago ni retribución por participar durante la recolección de datos de la presente investigación.

- **Confidencialidad de la información**

La información que usted brinde será confidencial, no se publicará la identidad de los participantes, garantizándose el anonimato de la información proporcionada y se almacenará en los archivos del repositorio de la Universidad de Huánuco.

- **Problemas o preguntas**

Usted puede comunicarse al celular: 949284852.

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en este estudio de investigación: he leído la información proporcionada y he tenido la oportunidad de aclarar mis dudas e inquietudes respecto al estudio.

Por tanto, consiento participar voluntariamente en este estudio y comprendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la aplicación de los instrumentos sin que ello me afecte de ninguna manera.

- **Nombres y firmas del participante o responsable legal**

Firma del profesional de salud

N° de DNI:

Nombres y Apellidos.....

Firma del investigador:

N° de DNI: 44191187

Huánuco, a losdías del mes de del
2024.