



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Inteligencia emocional y compromiso organizacional de los  
trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú,  
2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Apaza Chuta, Maria Isabel ([orcid.org/0000-0002-7375-5936](https://orcid.org/0000-0002-7375-5936))

**ASESOR:**

Dr. Rios Rios, Segundo Waldemar ([orcid.org/0000-0003-1202-5523](https://orcid.org/0000-0003-1202-5523))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Dedico de manera especial a Dios, quien me da fuerzas en cada momento de mi vida para seguir y poder avanzar en todos mis proyectos; a mis padres y familia que sin su amor y apoyo esto no sería posible, los amo Wilson y Aurorita.

### **Agradecimiento**

Primeramente, doy gracias a Dios por sus bendiciones y misericordia, a mis padres y familia por sus enseñanzas y apoyo incondicional, mi esposo e hija que son el amor y motor de mi vida para seguir adelante.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

## Índice de tablas

Tabla 1 Resultados descriptivos por dimensiones de la variable inteligencia emocional	21
Tabla 2 Resultados descriptivos por dimensiones de la variable compromiso organizacional	22
Tabla 3 Contrastación de la hipótesis general	23
Tabla 4 Correlación de la hipótesis específica N°1	24
Tabla 5 Correlación de la hipótesis específica N°2	25
Tabla 6 Correlación de la hipótesis específica N°3	26
Tabla 7 Jueces expertos	48

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la salud de una Micro Red en Apurímac - Perú, 2022; la metodología utilizada fue aplicada, cuantitativa y de diseño no experimental. Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario para ambas variables, el cual fue aplicado a una muestra de 97 funcionarios públicos de la micro red. Los resultados obtenidos indicaron que la inteligencia emocional presenta una correlación significativa con el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la salud en una Micro Red. Se concluyó que la inteligencia emocional y el compromiso organizacional de los trabajadores de salud en una Micro Red presentan una correlación significativa y positiva; esto contribuye a la mejora de los servicios de salud al generar datos para analizar y elaborar estrategias para mejorar la inteligencia emocional y compromiso organizacional de los trabajadores de salud y por añadidura la mejora de la atención al usuario.

**Palabras clave:** *Inteligencia emocional, compromiso organizacional, compromiso normativo, afectivo y de continuidad.*

## Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between emotional intelligence and organizational commitment of health workers in a micro network of Apurímac – Perú, 2022. The methodology used was applied, quantitative and non-experimental in design. As a data collection instrument, the questionnaire was used for both variables, which was applied to a sample of 97 public officials of the micro network. The results obtained indicated that emotional intelligence presents a significant correlation with the affective commitment, the normative commitment and the commitment to continuity of health workers in a Micro Network. It was concluded that emotional intelligence and organizational commitment of health workers in a Micro network present a significant and positive correlation; this contributes to the improvement of health services by generating data to analyze and develop strategies to improve the emotional intelligence and organizational commitment of health workers and, in addition, the improvement of user care.

*Keywords: Emotional intelligence, organizational commitment, normative, affective and continuity.*

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial se está presentando un drástico cambio en la capacidad emocional de las personas que puede conducir a un desequilibrio psicológico, ansiedad, depresión u otras formas de capacidad emocional porque las emociones tienen una incidencia significativa en la vida. Cabe mencionar que el gestionar y mejorar los sentimientos en la vida personal y laboral es la clave del éxito personal y profesional, y en el ámbito de la salud el potencial humano debe tener una inteligencia emocional de alto nivel y responsable para poder identificarse y participar mejor en la organización; Además de todo lo anterior, la inteligencia emocional también puede aumentar la productividad organizacional porque es la capacidad de una persona para evaluar y manejar oportunamente sus propias emociones y las de los demás. Por lo tanto, las personas con inteligencia emocional alta muestran una cualidad positiva hacia la compañía, lo que afecta significativamente el compromiso organizacional (Sharfras & Vijayakumar, 2018).

En el ámbito internacional, investigaciones en Chile muestran que el potencial de las personas en el sector salud sufre dificultades en el trabajo por falta de información, lo que afecta la calidad de atención al paciente y diversas actividades laborales, y se afecta el compromiso. Asimismo, las instituciones tienen problemas de salud mental, física y conductual que reducen el potencial de las personas para ser emocionalmente inteligentes en el método de los padecimientos de los usuarios (Pérez et al., 2018). Por otro lado, en China se ha demostrado que los trabajadores de la salud tienen problemas con el bienestar personal que afectan las características cognitivas y afectivas del compromiso organizacional y, de manera similar, la inteligencia emocional interfiere con la capacidad básica de un individuo para percibir los sentimientos (Gong et al., 2020).

Sabiendo que la responsabilidad de la sección salud requiere un alto nivel de inteligencia sentimental, es importante determinar la calidad intelectual de los empleados en las organizaciones que desempeñan, pues no existe una forma correcta de entender las emociones y los sentimientos (Vasudevan & Mahadi, 2017).

En Perú, se encontró que el empleado de asistencia en los hospitales públicos carece de formación en potencial humano en relación a la integración social y falta de interés en la resolución de problemas, lo que también afecta la dimensión de implicación emocional, atención, estado de ánimo, tendencias y cambios de humor. estado de ánimo Grado de inteligencia percibido y relación entre el usuario y las emociones del asistente de salud (Camarena et al.,2022). En un establecimiento de Seguridad Social de Lima se estableció que los trabajadores de la salud se ven afectados por la incertidumbre, la inestabilidad y la precariedad laboral, lo que afecta el compromiso organizacional debido a los desafíos laborales de los nuevos tipos de mano de obra (Fabian, 2019).

Finalmente, en un establecimiento de salud privado de Lima, se presentó carencia de productos e insumos médicos, se encontraron deficiencias organizacionales que dificultaban las actividades laborales realizadas por el potencial humano de salud, poniendo en peligro el compromiso organizacional de las enfermeras. Preste atención al servicio de los empleados y los problemas de calidad con los consumidores (Contreras & Contreras, 2018)

A nivel local, los talentos de Apurímac deben ser proactivos y dinámicos para gestionar satisfactoriamente sus sentimientos, es decir, que tengan un alto grado de inteligencia sentimental y estén de acuerdo con su unidad de trabajo, siendo este estudio el primer referente local.

Por consiguiente formulará el siguiente problema principal ¿Existe relación entre inteligencia emocional y compromiso organizacional de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022?; así como los problemas específicos serán: (a) ¿Existe relación entre inteligencia emocional y compromiso afectivo de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022?; (b) ¿Existe relación entre inteligencia emocional y compromiso de continuidad de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022?; (c) ¿Existe relación entre inteligencia sentimental y responsabilidad normativo de trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022?

La razón teórica de ser de esta indagación es que contribuye a la comprensión de la razón sentimental y la responsabilidad empresarial, en este caso del sector salud en la micro red Apurímac.

Asimismo, la implicancia metodológica del trabajo ayudó a las investigaciones psicométricos, como validez y confiabilidad en función a las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional, en potencial humano de la salud.

La justificación práctica del estudio logró que se pueda realizar estudios a futuro en poblaciones similares; en un sentido práctico, este documento proporciona datos para analizar, reflexionar y desarrollar habilidades para optimizar continuamente el potencial de salud de las personas mediante la introducción de un enfoque de inteligencia sentimental en la atención médica.

De igual forma el objetivo principal del trabajo será Determinar la relación de inteligencia emocional y compromiso organizacional de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022.; los objetivos específicos serán: (a) Determinar la relación entre inteligencia emocional y compromiso afectivo de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022; (b) Determinar la relación entre inteligencia emocional y compromiso de continuidad de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022; (c) Determinar la relación entre inteligencia emocional y compromiso normativo de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022.

Por último, la hipótesis principal del estudio será existe relación significativa entre inteligencia emocional y compromiso organizacional de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022; las hipótesis específicas serán: (a) Existe relación significativa entre inteligencia emocional y compromiso afectivo de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022; (b) Existe relación significativa entre inteligencia emocional y compromiso de continuidad de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022; (c) Existe relación significativa entre inteligencia emocional y compromiso normativo de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Rocha et al. (2021) en su artículo de Brasil, detalló el siguiente propósito describir la gratitud del trabajo y la competencia sentimental de dos enfermeras y además de valorar la agrupación entre ellas. Por lo que, el tipo de metodología que se manipuló fue cuantitativo, descriptivo-correlacional, exploratorio, de corte transversal, dicho esto la muestra fue de 44 trabajadoras asistenciales y el instrumento que se empleó fue de cuestionario. Los hallazgos consistieron en establecer el grado de competencia emocional que muestran las enfermeras en el dominio de sus valores de 0,94, así como el dominio de sus emociones de 0,74 y por último en dominio de su autoconciencia de 0,88 estos hallazgos indicaron una adecuada consistencia entre las subescalas interna. Se concluyó que los empleados están medianamente satisfechos con sus actividades a ejecutar en el centro de salud, eso relacionado con las dificultades que enfrentan en función al desempeño de trabajo y el brindar atención.

Soto et al. (2020) en su artículo de España, el propósito fue explorar el impacto de los conflictos psicosociales y la inteligencia sentimental en la salud, el bienestar, el grado de burnout y la satisfacción profesional de las asistentes en el transcurso del COVID-19 en España. El uso metodológico fue transversal, de nivel correlacional, por lo que la muestra fue de 125 asistentes a quienes se aplicó un cuestionario. Los hallazgos consistieron en identificar el grado de riesgos psicológicos en la correspondencia las dimensiones de la inteligencia emocional en un 0,50, asimismo se determinaron las características de la inteligencia emocional en un 0,08 esto con respecto a apoyo social, carga de trabajo y, por otro lado, se obtuvo diversas características de la inteligencia sentimental y el predictor negativo significativo con el burnout en función de la reparación emocional de -0,02. Se concluyó que la inteligencia emocional de las asistentes se basa en particular por la dimensión de la atención emocional frente a los factores de riesgos psicológicos para con los conflictos interpersonales o la falta de justicia organizacional.

Karem, et al. (2019) en su artículo Malaysia, tuvo como propósito hallar el impacto del compromiso empresarial y la gratitud en el desarrollo del ejercicio profesional de las asistentes. Por consiguiente, el método que se utilizó fue cuantitativo donde la muestra fue de 200 asistentes, por lo que se aplicó fue de

cuestionario. Los hallazgos mostraron que existe una correspondencia entre las variables de 0,544 dando como relación positiva esto con respecto a las dimensiones del compromiso organizacional (afectiva, continua y normativa), esto indica que el desempeño laboral permite aumentar y mejora el compromiso organizacional. Dicho esto, la conclusión fue que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional juegan un papel vital el desempeño de las enfermeras a fin de aumentar sus actividades permitiéndoles obtener un buen salario, mejora en el proceso de promoción y adecuadas condiciones de trabajo.

Cao et al. (2019) en su trabajo en China, tuvo como objetivo explorar las analogías entre la vocación, el compromiso organizacional y laboral. Por consiguiente, la metodología fue transversal, de nivel correlacional, asimismo la muestra fue de 320 enfermeras a quienes se usó el instrumento de cuestionario. Los hallazgos mostraron que el compromiso organizacional de las enfermeras juega un efecto parcial entre la vocación y el compromiso laboral de  $\beta = 0.603$  a  $0.333$ ,  $P < 0.01$ , esto se debe a la vocación como el compromiso organizacional que presentaron los enfermeros frente al auxilio de los bienes de salud en el establecimiento lo que genera un ingreso en la predicción del compromiso laboral. Se concluyó que los enfermeros presentaron un nivel medio con respecto al compromiso laboral, mientras que un nivel alto en cuanto al compromiso organizacional y la vocación frente al desarrollo de las actividades.

Molero et al. (2019) en su trabajo en España, tuvo como objetivo describir las relaciones de la autoeficacia y la inteligencia sentimental con el estrés percibido en una muestra de profesionales de enfermería. Por lo que, el tipo de estudio fue correlacional, asimismo la muestra fue de 1777 enfermeras a quienes se empleó un cuestionario. Los hallazgos indicaron que los especialistas manejaron el estrés, estado de ánimo, adaptabilidad, habilidades intrapersonales y autoeficacia en un 22,7%, mientras que un 38,6% en función a los componentes anteriores y las habilidades interpersonales frente al manejo de sus emociones. Por conclusión, se obtuvo que existe una reciprocidad negativa entre las variables esto se debe a la autoeficacia y los componentes del estrés que perciben el personal en la realización de sus acciones.

A nivel nacional, Zapata (2021) en su trabajo de Arequipa, tuvo como propósito identificar los efectos de la inteligencia sentimental y la responsabilidad empresarial del personal de la sección de servicio de salud en Arequipa, 2020. Por consiguiente, el método fue de tipo observacional, transversal y de diseño no experimental con alcance correlacional, asimismo la muestra fue de 56 especialistas del área de pediatría y el instrumento que se empleó fue cuestionario. Los hallazgos consistieron en establecer el grado de la inteligencia emocional que presentan los especialistas con 78,57% promedio, 14,29% debajo del promedio y 7,14% encima del promedio, mientras que el nivel que se obtuvo en la evaluación del compromiso organizacional fue de 50% promedio, 42,86% alto, 7,14% bajo. Finalmente, los hallazgos determinaron que existen una alta influencia entre las variables esto se debe a los conocimientos y capacidades que ejecutaron los especialistas para el desempeño de sus acciones en correspondencia con el servicio de salud a la comunidad.

Torres et al. (2021) en su artículo de Pucallpa, presentó el propósito analizar la correlación entre la razón sentimental y beneficio profesional de los empleados de la sección de salud de un establecimiento en Pucallpa. En cuanto a la metodología que se empleó fue de tipo descriptiva, corte transversal, por lo que la muestra fue de 125 especialistas y el instrumento que se utilizó fue de cuestionario. Los hallazgos mostraron que los especialistas mostraron un nivel de inteligencia emocional de 67,2% medio, 28% alto, 4,8% bajo; mientras que los resultados que se obtuvieron en la variable de desempeño fueron de 70,4% bueno, 19,2% excelente, 10,4% deficiente esto se debe a una deficiente del desempeño por parte de los especialistas. Dicho esto, en conclusión, se sostuvo una correspondencia entre las variables de 0,01, además de que existe una baja influencia del desenvolvimiento por los especialistas para la ejecución de las actividades en función al servicio de salud.

Mamani (2021) en su investigación en Ocobamba, consideró el objetivo identificar la correspondencia que existe entre la razón sentimental y las relaciones interpersonales en los empleados del sector de salud en Ocobamba, 2020. Por lo que, la metodología fue de tipo no experimental, nivel correlacional, siendo la muestra de 58 empleados a quienes se aplicó un cuestionario. Los hallazgos expusieron que los empleados presentaron un nivel en la inteligencia

emocional de 86,7% alta, 12% promedio, 1,2% baja; esto se debe a la ausencia de la pesquisa para la ejecución de los trabajos en el servicio de salud. Dicho esto, la conclusión fue que existe una analogía moderada de 0,561 entre las variables, esto se debe a que los empleados presentan un adecuado modo adaptativo e inteligente en las demostraciones de las emociones.

León (2021) en su trabajo tuvo como propósito identificar el grado de responsabilidad empresarial y el beneficio laboral en los especialistas de un establecimiento de salud en Jaén. Asimismo, la metodología que se empleó fue de tipo básica, de nivel descriptiva correlacional, diseño no experimental, por lo que la muestra fue de 50 empleados a quienes se aplicó un cuestionario. Los hallazgos mostraron que existe una correspondencia las variables de 0,998, por consiguiente, el grado de compromiso institucional fue de 46% medio, 28% bajo, 26% alto, esto se debe a una baja participación y lealtad por los empleados en la realización de las actividades organizacionales. Los hallazgos permitieron concluir que ante un bajo compromiso organizacional por parte de los empleados a la organización genera una deficiencia en el auxilio de los servicios de salud.

Vértiz (2020) en su investigación consideró el siguiente objetivo establecer la analogía entre el síndrome de burnout y responsabilidad empresarial en especialistas de una compañía de salud de Callao. En cuanto a la metodología que se utilizó fue de método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, de tipo básica y diseño no experimental con alcance correlacional, asimismo la muestra fue de 145 empleados, por lo que se utilizó el instrumento de cuestionario. Los resultados arrojaron que los empleados presentaron un nivel de compromiso organizacional 20% bajo sin burnout, mientras que con burnout 2,1%, por otro lado, el nivel las dimensiones fueron de 22,8% bajo en el compromiso afectivo, 15,9% bajo en el compromiso normativo y 14,5% en el compromiso continuidad. Se concluyó que existe una correspondencia entre las variables de 0,159, es decir una relación fuerte y perfecta, lo que indica que existe un alto agotamiento emocional por los empleados lo que afecta el compromiso organizacional de esto al ejecutar sus actividades organizacionales.

**Variable X=Inteligencia emocional:** Según la teoría de las inteligencias múltiples, la inteligencia es el uso de un talento que ayuda a resolver el conflicto

sobre la satisfacción del usuario y la necesidad de cumplir con los productos y servicios ofrecidos por los rasgos de carácter y cultura; tenemos diversas inteligencias descritas por los autores, como la razón lingüística, la comprensión musical, la razón espacial, la comprensión cinestésico-física, la razón interpersonal, la comprensión natural, la razón espiritual, la razón existencial y la razón lógica-matemática. (Gardner, 1983). La teoría de esta variable triádica define la estructura interna o conciencia interna que tienen las personas cuando realizan pensamientos positivos o negativos que permiten el proceso de implementación para resolver problemas utilizando aspectos técnicos, procedimentales, culturales, tecnológicos y soluciones sociales. (Sternberg, 1985).

Por consiguiente, se menciona el modelo de habilidad de Mayer, siendo un modelo más comúnmente aceptado. Mayer y Salovey sugirieron que la inteligencia sentimental es una habilidad cognitiva separada pero también asociada con la inteligencia general. Específicamente, consta de cuatro dimensiones de habilidades: percibir emociones; proporcionar la experiencia con la emoción; penetración de los sentimientos; y dirección de sentimientos. Estas habilidades están ordenadas jerárquicamente de modo que la emoción perceptual tiene un papel clave para describir el conocimiento, la dptacion de los sentimientos y el manejo de las emociones (Drigas y Papoutsis, 2019).

La razón sentimental es la capacidad de influir y manipular los recursos humanos para el mejoramiento de la organización, así como expresar emociones a través de las labores de los honorarios de la asociación (Henry, 2017). Asimismo, se mencionó que la inteligencia emocional reside en reconocer sentimientos y emociones relacionadas con el perfeccionamiento de las relaciones interpersonales en el compromiso del equipo y acciones profesionales (Sierra & Diaz, 2020). La inteligencia emocional se establece por el desarrollo de las habilidades de evaluación, expresión de las emociones y la precisión de los sentimientos, que se relaciona con la capacidad del sujeto a fin de expresar emociones de forma natural, también incluye las habilidades cognitivas, es decir, la inteligencia interna, que necesita ser desarrollado (Kotsou et al.,2019), también se describen los métodos de inteligencia emocional, que incluyen las destrezas y habilidades mentales que desarrollan los empleados en respuesta a las

emociones, el uso del pensamiento y que también tienen como objetivo revelar destrezas cognitivas, rasgos de personalidad, destrezas socioemocionales y elementos motivacionales (Gomez et al., 2018).

En ese sentido, se tomó a Kotsou et al. (2019) quien proporciona la teoría de la inteligencia emocional en función a las dificultades que presenta el trabajo.

Dimensión X1, La valoración y expresión de los propios sentimientos, expresados como expresión de un comportamiento adecuado en relación con situaciones problemáticas o escenarios de crisis, también se basa en la conciliación del empleado en el progreso natural con los recuerdos sentimentales (Kaya et al., 2018), por otro lado, la percepción se refiere a la capacidad de apreciar y mostrar los sentimientos convenientemente (Miao et al.,2017), asimismo la capacidad de los sujetos permite adecuar las emociones de forma natural y concreta, ante esto se tiene en cuenta el nivel de comprensión de las emociones pro parte de los empleados, para ello se miden las emociones mediante los problemas cotidianas y situaciones que pueden presentarse en las situaciones de la vida laboral y personal (Pekaar et al.,2017); se consideró como relativo la enunciación de (Pekaar et al.,2017) por su aproximación con este trabajo con la dimensión X1

Dimensión X2, evaluación y expresión de los sentimientos en terceros, es el conocimiento de formular los sentimientos en un ambiente y entorno social, organizacional, ya sea familiar, laboral (Kaya et al .,2018), asimismo se refiere a la comprensión del estado emocional que emplean los sujetos en el contexto social (Miao et al.,2017), también mencionan que comprende el deseo de la persona de descubrir y relacionarse con naturalidad con los sentimientos de los demás a su alrededor, también incluye el desarrollo de las destrezas de sensibilidad, bienestar, sentimientos ante los eventos sociales o personales (Pekaar et al., 2017); por consiguiente se consideró el concepto de (Pekaar et al., 2017) para explicar sobre la dimensión X2.

Dimensión X3, ordenación de los propios sentimientos, conceptualizada como el conocimiento de regular las emociones, asimismo se confiere al medir e

integrar las expresiones humanas en los contextos sociales (Kaya et al., 2018), diversos especialistas describieron que es la capacidad que ayuda a normalizar los sentimientos de los sujetos a través de sucesos o experiencia personal y profesional (Miao et al., 2017), también se considera como la identificación de procesos internos y externos que dependen del seguimiento, modificación y composición de las emociones ante los factores y elementos que permiten este desarrollo, y es precisamente la restricción y regulación de las emociones otorgadas por las decisiones lo que lleva a las personas a una situación positiva. estado. situaciones reales o negativas (Pekaar et al., 2017). En ese sentido para definir la dimensión X3 se consideró el aporte del especialista de (Pekaar et al., 2017).

Dimensión X4, uso de la emoción, consta de la expresión de las emociones, procesamiento fisiológicos y psicológicos que componen la conducta de los sujetos en relación a los escenarios positivos o negativos, según el argumento social en el que se encuentren involucradas (Kaya et al., 2018), en ese sentido, diversos especialistas sugieren que la actitud se establece como la derivación de la razón sentimental que mide la salud general, calidad de vida, además del coeficiente de relación mejorar la presentación (Miao et al., 2017), también la definen como la función de comunicar, expresar y adaptarse a las emociones que las personas consideran naturales según su contexto social y asociadas a experiencias negativas y positivas que permiten el desarrollo de emociones favorables socialmente compatibles (Pekaar et al., 2017). Dentro de este aspecto se consideró la conceptualización de (Pekaar et al., 2017) que mide la dimensión X4.

**Variable Y=Compromiso organizacional:** La teoría laboral de la posmodernidad sostiene que la posmodernidad consta de la implementación de los métodos culturales que permiten una correspondencia entre la economía y la filosofía. También incluye la formulación de ideas con respecto a la globalización tecnológica y los nuevos procedimientos, para ello, se describe las fases nuevas de la tecnología e información generación a fin de establecer nuevos cambios en función a la cultura, la ideología y los sistemas de valores en las instituciones que

provocan un cambio social profundo. Dentro de este caso, se relaciona la oposición de la organización en el desenvolvimiento del proceso de motivación, así como en el proceso tecnológico en cuanto a la percepción de sentimientos y emociones. Y cuando llega a su clímax, muestra que el personal de la compañía tiene avaricia, escasez y problemas personales y no pueden responder al ritmo de las necesidades de cada recurso humano. Cabe mencionar que esta particularidad se basa en la implementación del método en el mandato del personal (Maison, 2013).

Teoría de la felicidad y gratitud profesional; se basa en el nivel de felicidad del empleado antes de realizar la actividad laboral y la motivación que la compañía establece al empleado para maximizar el desarrollo de la acción laboral. En este punto, los planes de personal, las responsabilidades y la productividad pueden mejorar el desempeño organizacional (Maison, 2013).

La teoría de la responsabilidad empresarial, es un término moral que define la semejanza de la empresa-trabajador antes de que se forme una idea y luego termine su duración, propone tres dimensiones, un continuo, a saber, orientación basada en costos y necesidades orientadas al deseo y al afecto, normativa, obligaciones o responsabilidad moral y emocional (Meyer y Allen, 1991).

Por otro lado, se ha explicado una estructura conceptual para la variable compromiso organizacional, que caracteriza la relación de coexistencia entre la unidad estructural y sus empleados, lo que permite crear suficiente estabilidad y duración del trabajo en la compañía, así como el crear una mayor responsabilidad para los empleados. Para mejores ganancias a largo plazo (Coronado et al., 2020), es uno de los factores que permiten que la honestidad del analista y su correspondencia con la compañía, sea determinada por las particularidades personales y la experiencia laboral inicial. (Fuentes et al., 2020), el compromiso organizacional se logra desarrollando los indicadores que ayudan a incrementar la empleabilidad de los sujetos antes del desarrollo operativo, también optimizando los cambios funcionales para optimizar la producción y la rendición de cuentas de la asociación (Berberoglu, 2018)

Diversos especialistas señalaron que se trata de un conjunto de emociones positivas que ayudan a las personas a tomar el control total de las funciones que desempeñan en la organización, y también depende del deseo de los empleados

al desempeñar plenamente estas funciones o acciones laborales (Indarti et al., 2017), es el cumplimiento de la responsabilidad de RRHH con la compañía, la cual corresponde al establecimiento y cumplimiento de las metas institucionales a largo plazo, en ese sentido se relación las metas personales antes que los resultados profesionales y familiares, asimismo el compromiso está relacionado con el yo profesional y la satisfacción con la fuerza laboral, seguridad, mejora del desempeño, esto lleva a la aceptación y la lealtad que dependan de la situación, nivel de compromiso, los empleados son quienes determinan su continuidad en la organización y los beneficios que brinda la organización a estos (Allen & Meyer, 2019). Dicho esto, para determinar las dimensiones que involucran a la variable de compromiso organizacional se consideró a (Allen & Meyer, 2019).

Dimensión Y1, compromiso afectivo, implica la conexión emocional de un sujeto con la entidad y también depende del cumplimiento de la persona con su propio desempeño (Verduzco et al., 2018), es el expresión de las emociones que abarca a los empleados en el desarrollo de la responsabilidad de la organización, que les conllevan a realizar una carga profesional, social y personal plena (Cohen, 2017), también manifestaron que es una conexión emocional que los asociados forman en una compañía esto al identificarse con el alineamiento de valores y metas que los sujetos quieren construir, además de un alto grado de percepción, caracterización y progreso de la compañía. Acciones que brindan oportunidades de éxito competitivo y motivación suficiente por parte de la compañía para lograr resultados favorables (Guzmán et al., 2020). En ese sentido, se consideró la conceptualización de (Guzmán et al., 2020) quienes describen la dimensión Y1.

Dimensión Y2, compromiso de continuidad, es un factor de lealtad que se manifiesta en el deseo del individuo de integrarse y permanecer integrado en la empresa. Sin embargo, este deseo puede comenzar con la percepción de falta de alternativas, lo que vincula la responsabilidad actitudinal con el tipo de persistencia (Dahmardeh & Nastiezaie, 2019); diferentes especialistas narraron que los colaboradores conocían los costos de dejar la empresa para poder seguir trabajando cuando se enfrentaron a la necesidad de producir el producto (Verduzco et al., 2018); es la percepción de los empleados sobre la necesidad del

consumidor de cambiar la relación de la compañía con los usuarios y empleados. Esto se ve reforzado por el costo de los servicios y productos, esto ante la elección de la atención médica. Y trato del beneficio de los pacientes relacionado con la experiencia emocional del personal en el perfeccionamiento de responsabilidades (Guzmán et al., 2020). En ese sentido, para describir la dimensión Y2 se detalló la definición de (Guzmán et al., 2020), la cual ayudó a la conceptualización de dicha dimensión.

Dimensión Y3, compromiso normativo, según el autor, esto está relacionado con la percepción de mejora del servicio por parte del sujeto, así como con el compromiso del empleado en el ambiente de trabajo y el entorno social. (Verduzco et al., 2018), dado que es relevante y correcto, surge un sentido de lealtad cuando los empleados se establecen en la compañía (Cohen, 2017), también sugieren que se relaciona con el carácter moral de los empleados en sus instituciones, lo que afecta su compromiso de permanencia y el crecimiento del capital logrado. Esto resulta en una acción competente de acuerdo con las normas institucionales, sin motivación (Guzmán et al., 2020). Dicho lo anterior, se detalló la conceptualización de (Guzmán et al., 2020) con respecto a la dimensión Y3.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

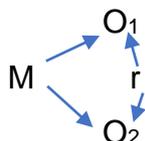
La actual indagación fue de tipo aplicada, por lo que su objetivo es establecer, utilizando los conocimientos científicos, los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) con los que se puede hacer frente a una demanda conocida y concreta. (CONCYTEC, 2018).

El enfoque fue cuantitativo, esto se describe por la objetividad de los hallazgos tomados en el estudio, y también consiste en el estudio de hipótesis según el tipo de muestra involucrada y la precisión de los sujetos que prosiguen en la publicación (Hernández et al., 2014).

Asimismo, el estudio se basó en un diseño no experimental, ocurre cuando el investigador no puede controlar, manipular o cambiar las personas, sino que se basa en el análisis o la investigación para determinar las conclusiones por lo que las variables se mantienen constantes. Por consiguiente, el método fue descriptivo correlacional, dicha información busca la descripción de los objetivos y la relación de las variables (Hernández et al., 2014).

Ante esto el presente estudio se basó en la correlación que existe entre la variable 1 y 2.

El esquema es:



Dónde:

M: Muestra

O1: Observación de la variable 1: Inteligencia Emocional

R: Relación entre las variables

O2: Observación de la variable 2: Compromiso organizacional

#### 3.2 Variables y operacionalización

**V1: Inteligencia Emocional**, variable cuantitativa independiente

##### Definición conceptual

Se refiere al desarrollo de las destrezas de evaluación, expresión de emociones y precisión emocional, que se relacionan con la capacidad de los

dependientes para expresar los sentimientos de manera natural, e incluye también la capacidad cognitiva, que es la inteligencia interna que los empleados necesitan para desarrollar y comprender a otras personas cara a cara, emergencias, motivaciones y necesidades (Kotsou et al, 2019).

### **Definición operacional**

La inteligencia emocional se midió mediante el cuestionario de Wong-Law, que constaba de 16 ítems en 4 dimensiones con 4 ítems en cada tipo, y la calificación varió de 16 a 80 puntos: nivel bajo (16-36), medio (37-57) y alto (58-80); esto permitió medir los aspectos de los sentimientos propios y de los demás, regular los sentimientos y mejorar el rendimiento.

### **Indicadores**

X1: Apreciar y formular nuestros sentimientos, nos hacemos conscientes de nosotros mismos

X2: Apreciar y expresar los sentimientos de los otros se considera asertividad y autocontrol.

X3: Para modificar nuestros sentimientos, tenemos autoconciencia.

X4: El uso de las emociones para mejorar el desempeño se considera emoción, empatía y automotivación.

### **Escala de medición**

Totalmente en desacuerdo = 1

En desacuerdo = 2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3

De acuerdo = 4

Totalmente de acuerdo = 5

## **V2: Compromiso organizacional**, variable cuantitativa dependiente

### **Definición conceptual**

Es el cumplimiento de las responsabilidades del RRHH con la empresa y también cumple con el establecimiento de las metas institucionales a largo plazo relacionadas con las metas que los sujetos en el desempeño profesional y personal, es decir, el compromiso se correlaciona con la satisfacción laboral con

la fuerza de trabajo, mejorando la seguridad y el desempeño (Allen & Meyer, 2019).

### **Definición operacional**

El compromiso organizacional se mide a través del cuestionario de Allen-Meier donde se formularon 9 ítems en 3 dimensiones con calificaciones de 09-36 puntos, derivados: bajo (09-17), medio (18-26) y alto (27-36); medir escenarios de la responsabilidad cordial, preceptivo y de persistencia.

### **Indicadores**

Y1: Compromiso afectivo, se basa en el sentido de persistencia a través del ambiente laboral, conexión emocional y solidaridad con los temas organizacionales.

Y2: Compromiso de continuidad, dado el esfuerzo, el tiempo y el trabajo dedicados a la organización, las dificultades para encontrar un nuevo empleo y la necesidad de contar con una fuente de ingresos fiable, se tuvo en cuenta el deseo de permanencia.

Y3: Compromiso normativo, se tuvieron en cuenta los indicadores de la obligación de permanecer en la institución, la obligación para con los empleados y el sentimiento de gratificación contra la institución debido a las ventajas.

### **Escala de medición**

Totalmente en desacuerdo = 1

En desacuerdo = 2

De acuerdo = 3

Totalmente de acuerdo = 4

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población**

La población es un grupo predeterminado, restringido y alcanzable de argumentos que consistió en una característica de la opción de modelos que efectúen con un conjunto de razonamientos establecidos (Arias et al.,2016); en este trabajo fueron 129 trabajadores de la salud.

### **Criterios de inclusión:**

- Personal de la micro red elegida.
- Expertos, competentes en salud y trabajador de apoyo (cocina, lavado, conductores de asistencia).

### **Criterios de exclusión:**

- Potencial personal de salud que no acepte participar en la pesquisa.
- Trabajadores de fiestas o venias.

### **3.3.2 Muestra**

La muestra fue compuesta por la formula finita, siendo 97 profesionales.

Fórmula:

$$n = \frac{N * (Z^2 * p * q)}{((Z^2 * p * q) + e^2 * (N-1))}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población

Z = valor crítico de la distribución normal estándar para el nivel de confianza deseado (sugerencia del 95%)

p = proporción estimada de la población con una característica específica (en este caso 5% o 0.5)

q = 1-p

e = margen de error deseado (en términos de proporción)

### **3.3.3 Muestreo**

Con respecto a los anterior, el tipo de muestreo fue probabilístico simple, según diversos especialistas describieron que la clase o características de la localidad (Sánchez et al., 2018).

### **3.3.4 Participantes**

Recursos humanos de la salud de una micro red de Apurímac.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se empleó como técnica la encuesta encaminada a un componente de la investigación y el cuestionario como instrumento herramienta. En la elección de los antecedentes es solicitado un compromiso sintetizado a fin de alcanzar una pesquisa que efectúe un fin (Hernández et al., 2014).

#### **3.4.1 Técnicas**

La técnica que se utilizó fue la encuesta.

#### **3.4.2 Instrumentos**

El instrumento fue el cuestionario de 25 ítems, el cual fue validado por el juicio de expertos.

**Ficha técnica de instrumento 1:** Consta de 16 preguntas

Nombre: Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law.

Autor: (Wong & Law, 2002)

Procedencia: Hong Kong – China

Adaptación peruana: (Aldave, 2020)

Dimensiones: Estimar y formular nuestros sentimientos, apreciar y formular nuestros sentimientos, nos hacemos conscientes de nosotros mismos, Para modificar nuestros sentimientos, tenemos autoconciencia, el uso de las emociones para mejorar el desempeño se considera emoción, empatía y automotivación.

Baremos: Bajo 16 a 36 puntos; promedio 37 a 57 puntos, Alto 58 a 80 puntos.

**Ficha técnica de instrumento 2:** Consta de 9 preguntas

Nombre: Encuesta de medición de Compromiso Organizacional

Autor: (Meyer & Allen, 1997)

Procedencia: Estados Unidos

Adaptación peruana: (Valverde, 2017)

Dimensiones: Responsabilidad sistemático, cordial y de persistencia

Baremos: Bajo 9 a 17 puntos, medio 18 a 26 puntos, alto 27 a 36 puntos.

### **3.4.3 Validez y confiabilidad**

#### **Validez**

Dichos instrumentos son tomados por diversos autores como (Aldave, 2020) y (Valverde, 2017) quienes determinaron las variables y las dimensiones que se emplearon en el estudio, en ese sentido la validación de los instrumentos se dio por medio del juicio de expertos.

#### **Confiabilidad**

Por otro lado, la confiabilidad que se obtuvo de las variables fue a través del procedimiento de alfa de Cronbach. En ese sentido, la escala de razón sentimental fue hecha por (Wong & Law, 2002) por medio del instrumento de (Aldave, 2020) donde la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach fue de 0.85.

Asimismo, para la escala de cálculo de la responsabilidad organizacional, se formuló por (Meyer & Allen, 1997); dicha herramienta fue detallado por (Valverde, 2017) donde la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach fue de 0.9.

Se ejecutó una prueba piloto a 21 especialistas de la salud utilizando el cuestionario de razón sentimental y responsabilidad empresarial donde se formularon 25 ítems basados en los expertos descritos anteriormente, por lo que, el hallazgo que se obtuvo en la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach = 0,915 y validado por 3 expertos en la materia.

### **3.5 Procedimientos**

Para la recolección de datos, se ejecutaron mediante los documentos direccionales para conseguir el permiso para efectuar la indagación, seguido de la coordinación del cronograma durante un tiempo prudente para la función de pesquisa de los datos y la ejecución de la herramienta de razón sentimental y responsabilidad empresarial a los especialistas asistenciales elegibles utilizando los componentes de inserción de los seleccionados en la Micro Red de Salud. Durante la evaluación se proporcionaron los conocimientos necesarios para indicar que se pueden consultar en caso de duda al momento de manipular las balanzas.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para realizar este estudio, primero se estableció una base de datos de Excel para su procesamiento con el programa estadístico SPSS versión 25.

Se utilizaron distribuciones de frecuencia para el análisis descriptivo y el alfa de Cronbach para la implicancia inferencial. El nivel de confianza se monopolizó el estadístico Rho de Spearman para calcular la confiabilidad del instrumento y el supuesto de contracción.

### **3.7 Aspectos éticos**

El principio de autonomía, se garantiza por la individualidad y el anonimato de los encuestados.

El principio de eficacia se refiere a la destreza de las personas para el desarrollo y obtención de los resultados de forma oportuna y adecuada para lo cual es importante la información.

Observar el código de ética para investigadores de la U.C.V., respetar la originalidad y propiedad de los especialistas, y citarlos adecuadamente en las normas APA.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

***Resultados descriptivos por dimensiones de la variable inteligencia emocional***

	X1=Valorar Expresar Nuestras Emociones		X2=Valorar expresar las emociones de el demás		X3=Regular emociones propias		X4=Usar las emociones para fortalecer el desempeño		Variable X	
Valores	frecuencia %		Frecuencia %		Frecuencia %		Frecuencia %		Frecuencia %	
1=Bajo	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
2=Promedio	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2
3=Alto	95	98	93	96	94	97	92	95	95	98
<b>TOTALES</b>	<b>97</b>	<b>100</b>	<b>97</b>	<b>100</b>	<b>97</b>	<b>100</b>	<b>97</b>	<b>100</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

**Análisis:** En la dimensión X1, el 98% de los participantes evaluó y expresó sus sentimientos en un grado alto, mientras que solo el 2% evaluó y expresó sus emociones en un nivel medio; En la dimensión X2, el 96% mostró respeto y consideración por los sentimientos de los demás. La valoración se encuentra en un grado alto, el 3% se encuentra en un nivel medio y el 1% se encuentra en un nivel bajo, en la dimensión X3, el 97% de los participantes dijeron que tiene la capacidad de regular sus sentimientos en un alto nivel, y el 3% están en un grado medio; en la dimensión X4 en la dimensión el 95% de los participantes emplearon las emociones para mejorar el desempeño de alto nivel, el 4% se encontraba en un nivel medio y el 1% en un bajo nivel.

**Tabla 2****Resultados descriptivos por dimensiones de la variable compromiso organizacional**

Valores	Y1=Afectivo		Y2=Continuidad		Y3=Normativo		Variable Y	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1=Bajo	2	2	4	4	2	2	0	0
2=Medio	32	33	72	74	28	29	52	54
3=Alto	63	65	21	22	67	69	45	46
TOTALES	97	100	97	100	97	100	97	100

**Análisis:** En la dimensión Y1, el 65% de los participantes indicó que tiene un alto nivel de compromiso emocional, el 33% medio y el 2% bajo; En la dimensión Y2 el 74% de los participantes indicaron que tiene un nivel medio de compromiso con la continuidad, el 22% en un alto nivel, el 4% en un bajo nivel, en la dimensión Y3 el 69% de los participantes indicó que tiene un alto nivel, 29% en un medio nivel y 2% en un bajo nivel.

**Tabla 3*****Contrastación de la hipótesis general***

HG. Existe relación entre inteligencia emocional y compromiso organizacional de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022.

			Inteligencia Emocional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,378**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Compromiso organizacional	N	97	97
		Coefficiente de correlación	,378**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

**Análisis:** La significancia bilateral  $P_{\text{Valor}} = 0,000 < 0,05$ , indicando que se admite la hipótesis general, indicando que la razón sentimental está directa y significativamente relacionada con el compromiso organizacional del recurso humano de salud en la micro red; porque el coeficiente de reciprocidad Rho de Spearman = 0,378, lo que indica que, a mayor razón sentimental de los empleados, mayor es su responsabilidad con la empresa.

**Tabla 4****Correlación de la hipótesis específica N°1**

H1. Existe relación significativa entre inteligencia emocional y compromiso afectivo de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022.

			Inteligencia Emocional	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,214*
		N	97	97
	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,214*	1000
		N	97	97

**Análisis:** Nivel de significación bilateral PValor = 0,035 < 0,05, lo que indica que se acepta la hipótesis específica 1, que sugiere que la inteligencia sentimental están claramente coherente con la responsabilidad afectivo de los profesionales de la salud en la micro red; dado que el Coeficiente de Reciprocidad Rho de Spearman = 0.214, se puede concluir que con la Mejora, la responsabilidad emocional de los especialistas aumentará positivamente, lo cual está directamente relacionado, y el grado es relativamente bajo.

**Tabla 5**

***Correlación de la hipótesis específica N°2***

H2. Existe relación significativa entre inteligencia emocional y compromiso de Continuidad de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022.

			Inteligencia Emocional	Compromiso continuidad
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,358**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Compromiso continuidad	N	97	97
		Coefficiente de correlación	,358**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

**Análisis:** Un nivel de significancia bilateral  $PV= 0,000 < 0,05$ , indica que se acepta la hipótesis específica 2, por lo que se sugiere que la razón sentimental es directa y significativamente relacionada con la responsabilidad de continuidad de los profesionales de la salud. Dado que el coeficiente de reciprocidad Rho de Spearman = 0,358, cuanto mayor sea la razón sentimental del empleado, mayor será su responsabilidad de continuidad significativo mayor.

**Tabla 6****Correlación de la hipótesis específica N°3**

H3. Existe relación significativa entre inteligencia emocional y compromiso normativo de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022.

			Inteligencia Emocional	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,191
		N	97	,031 97
	Compromiso Normativo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,191	1000
		N	,031 97	. 97

**Análisis:** La significancia bilateral PValor = 0,031 < 0,05, lo que indica que se acepta la hipótesis específica 3, indicando que la inteligencia emocional es significativamente relacionada con la responsabilidad normativo de los profesionales de la salud en la micro red; porque el coeficiente de reciprocidad Rho de Spearman= 0,191 indica que como EQ del personal de la micro red, su responsabilidad normativa aumenta elocuentemente, de forma directa y en menor medida.

## V. DISCUSIÓN

Siendo el propósito general se planteó mostrar la correspondencia que existe entre la razón sentimental con la responsabilidad empresarial de los especialistas de la salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022, ya que la inteligencia sentimental se refiere a la mejora de las pericias para estimar y formular las emociones y sentimientos con la precisión de la sexualidad, relacionada con la capacidad de los sujetos para expresar de forma natural sus sentimientos, incluye también las destrezas cognitivas, la inteligencia interior que desarrollan los empleados, las motivaciones y necesidades apremiantes de otras personas (Kotsou et al, 2019). En el complemento de investigación del potencial humano de micro red, el 98 % de los participantes valoró y expresó sus propias emociones definido como la capacidad de los sujetos permite adecuar las emociones de forma natural y concreta, ante esto se tiene en cuenta el nivel de comprensión de las emociones pro parte de los empleados, para ello se miden las emociones mediante los problemas cotidianas y situaciones que pueden presentarse en las situaciones de la vida laboral y personal (Pekaar et al.,2017), el 96 % expresó respeto y valoró mucho las emociones de los demás, se mencionó que comprende el deseo de la persona de descubrir y relacionarse con naturalidad con los sentimientos de los demás a su alrededor, también incluye el desarrollo de las destrezas de sensibilidad, bienestar, sentimientos ante los eventos sociales o personales (Pekaar et al., 2017) el 97 % indicó que tenía la capacidad de regular sus propias emociones considerado como la identificación de procesos internos y externos que dependen del seguimiento, modificación y composición de las emociones ante los factores y elementos que permiten este desarrollo, y es precisamente la restricción y regulación de las emociones otorgadas por las decisiones lo que lleva a las personas a una situación positiva. estado. situaciones reales o negativas (Pekaar et al., 2017) y el 95 % de los participantes indicaron que utilizan las emociones en un nivel alto para mejorar su desempeño definido como la función de comunicar, expresar y adaptarse a las emociones que las personas consideran naturales según su contexto social y asociadas a experiencias negativas y positivas que permiten el desarrollo de emociones favorables socialmente compatibles (Pekaar et al., 2017); mientras

que la variable X capturó al 98% de los encuestados con inteligencia emocional alta; mientras que el compromiso empresarial se definió como el recurso humano cumple con la responsabilidad con la empresa, pero también cumple con el alcance de las metas institucionales relacionadas con las metas personales frente a los resultados profesionales y familiares. Por lo tanto, el compromiso se asocia con la satisfacción laboral en la mejora de la potencia profesional, la seguridad y el ejercicio (Allen & Meyer, 2019), en el prototipo de las microredes del Estudio de Potencial Humano, el 65 % de los participantes informó niveles altos de compromiso afectivo, manifestado como una conexión emocional que los asociados forman en una compañía esto al identificarse con el alineamiento de valores y metas que los sujetos quieren construir, además de un alto grado de percepción, caracterización y progreso de la compañía estas acciones brindan oportunidades de éxito competitivo y motivación suficiente por parte de la compañía para lograr resultados favorables (Guzmán et al., 2020), el 74 % informó un compromiso de continuidad medio sugieren que se relaciona con el carácter moral de los empleados en sus instituciones, lo que afecta su compromiso de permanencia y el crecimiento del capital logrado. Esto resulta en una acción competente de acuerdo con las normas institucionales, sin motivación (Guzmán et al., 2020) y el 69 % informó niveles altos de compromiso normativo esto se ve reforzado por el costo de los servicios y productos, esto ante la elección de la atención médica y trato del beneficio de los pacientes relacionado con la experiencia emocional del personal en el perfeccionamiento de responsabilidades (Guzmán et al., 2020) y como inconstante Y, el 54% de los participantes tiene un grado de responsabilidad empresarial medio, continuado de un nivel alto con un 46%.

Contrariamente a las suposiciones comunes, la inconstante de inteligencia sentimental se encontró efectivamente relacionada con la responsabilidad empresarial de los profesionales de salud de la microred, contrariamente a la indagación de Zapata (2021) detalló que la prueba Rho de Spearman con una significación de 0,001 y un coeficiente de analogía de 0,421 identificó una correspondencia positiva moderada entre la responsabilidad empresarial y la inteligencia sentimental entre los especialistas de la salud que atienden pediatría en el establecimiento según Escobedo. Asimismo, León (2021) determinó una

correlación de 0,998, lo que indica una correspondencia entre el compromiso empresarial y el rendimiento profesional; estos estudios de países encontraron efectos directos entre las variables discutidas anteriormente. Por otro lado, el trabajo de Karem et al. (2019) describió que el resultado fue un coeficiente de 0,544, que identifica una correspondencia positiva entre el compromiso empresarial y la complacencia profesional, lo que sustenta el desempeño de los socios. Los estudios anteriores nos permitieron confirmar que en esta investigación se logró una correlación directa entre las variables.

Para el acatamiento del objetivo general, se discurrió la teoría de la responsabilidad de (Meyer & Allen, 1991) teniendo en cuenta las actitudes laborales que se forman en el proceso de trabajo, se forman las relaciones personales y la identificación con la empresa, a partir de la vinculación de los empleados con la organización y la teoría de las razones múltiples (Gardner, 1983) detalló que la razón se describe como la ejecución de capacidades que permiten la resolución de conflictos sobre el agrado y las insuficiencias del cliente de acuerdo con los bienes y servicios ofrecidos a través de los atributos y la cultura.

Esta comparación de los resultados sugiere que el compromiso empresarial de los especialistas de la salud implica la formulación de ideas creadas en entornos extremadamente complejos y dinámicos como el de la salud, por lo que se cumple con los requisitos para el personal médico.

Acorde al primer propósito específico, establecido en mostrar la correspondencia que existe entre la razón sentimental con la responsabilidad afectivo de los especialistas de la salud de una Micro Red en Apurímac - Perú, 2022, permitió determinar los hallazgos con respecto a las variables relacionadas de forma positiva con los profesionales del establecimiento de salud de una Micro Red, dicho resultado contrapuesto con la indagación de Mamami (2021) quien determinó que la razón sentimental se relaciona con las relaciones interpersonales, pues la correlación que se obtuvo fue moderada (0.561), lo cual confirmó dicha asociación. Este estudio encuentra que existe una baja correspondencia positiva y significativa entre la razón sentimental y la responsabilidad afectivo de los empleados de la micro red.

Por otro lado, se detalló la teoría de la felicidad y gratitud laboral de (Maison, 2013), está diseñado de acuerdo al nivel de felicidad de los trabajadores ante la ejecución de acciones profesionales basado en la responsabilidad, productividad y mejora de resultados. Esto cumple con el primer propósito específico ya que proporciona una evidencia sobre la inteligencia sentimental está relacionada con el compromiso sentimental basado en el bienestar personal. Estos hallazgos, revelan que la analogía entre el trabajador médico y los usuarios puede ser de mayor calidad con una alta inteligencia emocional, lo que conduce a las interacciones entre los profesionales médicos que conducen a un mayor optimismo y sensibilidad a los sentimientos de los usuarios.

Respecto al segundo propósito específico, planteado como manifestar la analogía existente entre la razón sentimental y la responsabilidad de continuidad de los especialistas de la salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022, con respecto al hallazgo que se obtuvo sobre la razón sentimental fue de forma positiva asimismo se vinculó con la responsabilidad de continuidad de los empleados de salud de una Micro Red, contrapuesto con el estudio de Rocha et al. (2021), cuyo propósito fue determinar y valorar la gratitud laboral y capacidad sentimental de enfermeros en Brasil con puntajes de competencia emocional de 0,88 para autoconciencia, 0,74 para manejo de emociones, 0,80 para automotivación, 0,85 para empatía y 0,88 para manejo de emociones grupales. Se concluyó que los enfermeros tenían dificultad en el desempeño de sus actividades y menor dominio de la escala de competencia emocional, y no se encontró analogía entre la satisfacción del trabajo y la competencia emocional, también se explicó la pesquisa de Vértiz (2020) donde llegó a la deducción de que la variable compromiso organizacional y el síndrome de burnout están relacionados (0.159) la relación es fuerte y perfecta. Estas consecuencias confirman que la relación es positiva de bajo nivel entre la inteligencia sentimental de los empleados de microredes y el compromiso de permanencia. Sin embargo, Molero et al. (2019) el propósito de su estudio en España fue establecer la analogía entre la autoeficacia y la razón sentimental, la cual mostró un EQ bajo de 38,6, y concluyó que las acciones que toman los empleados inciden en el desarrollo del estrés funcional en su trabajo, lo que repercute en su desempeño de la inteligencia para mejorar la actuación, así mismo Cao et al. (2019) en China

su estudio se basó en asociar una relación entre la responsabilidad empresarial y del trabajo, para lo cual se consiguió como resultado un nivel medio respecto al compromiso laboral y de nivel alto sobre el compromiso organizacional. Dicho esto, la responsabilidad empresarial tiene una correspondencia positiva entre la vocación y el compromiso laboral.

Dichos hallazgos logrados mencionaron que la teoría triárquica de la razón de (Sternberg, 1985) enfatiza que la conciencia interna de los sujetos permite implementar ideas positivas o negativas, permitiendo que las situaciones técnicas, procedimientos, pedagógicos, científicos y sociales aborden los desafíos que resiste la ejecución de la proposición. En este sentido, se afirma que la inteligencia emocional está relacionada con la responsabilidad de permanencia porque es encargo del colaborador conectarse con su inteligencia generando pensamientos negativos o positivos.

Con base a los resultados del estudio y los antecedentes comparativos, se concluye que quienes se dedican a trabajar en el campo de la salud aportan un poco más porque están motivados o tienen una alta inteligencia emocional y valoran más los temas tratados.

De acuerdo al tercer propósito específico propuesto como mostrar la analogía existente entre la razón sentimental y la responsabilidad normativo de los especialistas de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022; los resultados mostraron que la razón sentimental se relacionó significativamente con la responsabilidad normativo de los especialistas de la salud en las micro redes, contrastado con la indagación de Soto et al. (2021) quien reveló que la razón sentimental y los riesgos psicosociales se asocian de forma positiva, asimismo, León (2021) determinó como resultado que los empleados de un establecimiento de salud presentaron fue de 46% medio, obteniéndose una analogía entre las inconstantes de estudio. Ante esta conclusión se obtuvo que una reciprocidad entre las variables, por lo que al presentarse poco compromiso organizacional los colaboradores generarán poca prestación a los servicios de salud. Los estudios presentados corroboran la analogía entre la razón sentimental y la responsabilidad normativo de los empleados de la Micro Red.

Con respecto a la teoría la responsabilidad empresarial de (Meyer & Allen, 1991), describen que los colaboradores crean analogías del pensamiento

organizacional, además de considerar la teoría de la posmodernidad del trabajo, que muestra que la posmodernidad establece la implementación de los procesos culturales que permiten la creación de condiciones económicas y filosóficas por lo que son relacionadas entre sí. También incluye la generación de ideas como parte de la globalización tecnológica y los nuevos procedimientos, y la describe como una fase de nuevas tecnologías e información generacional para generar cambios fundamentales en la cultura, la ideología y los sistemas de valores en las instituciones que provocan un cambio social profundo. Por eso, se señaló que no hay compañía feliz. En este caso se relaciona con la implicación de la compañía en el adelanto del proceso de motivación, así como del sentido del proceso tecnológico, la percepción de las emociones. Después de todo, la muestra que los sujetos en la organización tienen avaricia, carencia y problemas personales, al no poder responder al ritmo de las necesidades de cada personal. Así, el resultado del tercer propósito específico donde el compromiso normativo de los empleados está determinado por diversas acciones para crear conocimiento basado en la inteligencia emocional (Maison, 2013) ya que implica la continuación de la obligación moral de reciprocidad con referencia a las relaciones mutuas de los empleados y la empresa se basan en la lealtad y la responsabilidad.

Dados los resultados contrarios, este compromiso normativo se refiere al apego del trabajador de la salud a la micro red, que se basa en un sentido de lealtad y un sentido de obligación de existir en la empresa, por lo tanto, se identificar y controlar su compañía en función a los sentimientos propios y ajenos.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Se adquirió una correlación directa entre la variable de razón sentimental y la responsabilidad empresarial de los empleados de salud de la micro red, lo que afirma que los empleados con mayor inteligencia emocional aumentarán su responsabilidad con la empresa, creando así un vínculo con el trabajo de la micro red. El trabajo del potencial humano es armónico, leal y asegura la continuidad en el procesamiento de obtención de los propósitos institucionales.
- Segunda** : Se encontró una analogía directa y significativa entre la razón sentimental y la responsabilidad emocional de los empleados de la salud en las microrredes, lo que lleva a concluir que el compromiso emocional este asociado con la identificación de una persona con las metas y los valores aumentando significativamente la inteligencia emocional es mayor en la institución trabajadora, resultando en un trabajo armonioso y feliz para el recurso humano.
- Tercero** : Se dio una correspondencia directa y significativa entre la razón sentimental y la responsabilidad de continuidad identificado en la compañía a través de sus proyectos y el éxito, se determinó que a mayor razón sentimental de los colaboradores mayor es su compromiso de continuidad en la materia de higiene ocupacional de los empleados de micro red. Los empleados están más comprometidos y quieren un empleo a largo plazo, lo que reduce el número de despidos, lo que garantizará la continuidad del proceso con empleados experimentados y comprometidos.
- Cuarto** : Se obtiene una analogía directa y reveladora entre la inteligencia sentimental y la responsabilidad normativo con los empleados en micro red, encontrando que el personal tiene una mayor inteligencia emocional, su compromiso normativo aumenta significativamente con respecto a la obligación moral de reciprocidad.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Se recomienda a las instituciones investigadas que incluyan la planificación de seminarios de manejo de emociones, manejo del estrés y manejo de la ira en sus programas anuales de capacitación, lo que optimizará la inteligencia emocional y, por lo tanto, aumentará la participación de los empleados individuales en la micro red, lo que se espera, entre otras cosas, además de la dirección de la empresa hacia sus objetivos. Asimismo, la evaluación periódica de las variables del estudio es una prioridad para conseguir los datos más renovados sobre razón sentimental y la responsabilidad empresarial y desarrollar habilidades de mejora.
- Segunda** : Se recomienda a los responsables de la gestión de funciones del personal de la micro red Apurímac que incluyan en sus planes la acción de agencia actividades de promoción de la salud mental y las relaciones, como repartición de hermandades, torneos deportivos para lograr mejores resultados laborales y buena personalidad. y buenas relaciones. relaciones institucionales.
- Tercera** : Se recomienda que los responsables de recursos humanos en sus planes den prioridad a los incentivos en micro redes, para que tengamos cartas y decisiones de felicitación sobre el potencial del recurso humano para la continuidad de sus funciones, por una fuerza laboral con experiencia y competencia. Los recursos serán preservados. para alcanzar las metas y objetivos institucionales.
- Cuarta** : Se recomienda a los gerentes de Micro Redes que incluyan evaluaciones psicológicas en su proceso de reclutamiento para garantizar que los asociados puedan manejar con éxito sus emociones y, por lo tanto, aumentar la producción de sus oficios.

## REFERENCIAS

- Aldave, T. (2020). *Propiedades psicométricas de la escala de inteligencia emocional de Wong y Law en colaboradores de una empresa de Trujillo, 2019*. Trujillo: Repositorio Universidad César Vallejo instrumento de medición empleado en tesis. [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_798c0fc2d181cff9708be98d647ece70](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_798c0fc2d181cff9708be98d647ece70)
- Allen, N., & Meyer, J. (2019). The Impact of Organizational Trust on Organizational Commitment Through the Mediating Variable of Organizational Participation. *Management Researches*, 12(44), 155-180. [https://jmr.usb.ac.ir/article\\_5043\\_en.html?lang=fa](https://jmr.usb.ac.ir/article_5043_en.html?lang=fa)
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 201- 206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 18(1), 1-9. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Camarena, L., Camarena, M., Fernandez, W., Gonzales, S., & Cardenas, M. (2022). Tipo de familia e inteligencia emocional en enfermeros de un hospital público de Perú. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, 11(1), 1-20. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2393-66062022000101205&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2393-66062022000101205&script=sci_arttext)
- Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M., & Liu, Y. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International journal of nursing sciences*, 6(3), 309-314. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352013218306501>

- Cohen, A. (2017). Organizational Commitment and Turnover: A Meta-Analysis. *Academy of management journal.*, 36(5), 1-20. Repositorio Universidad César Vallejo: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256650>
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT.* concytec.gob.pe: [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Contreras, I., & Contreras, F. (2018). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 11(2), 22-31. <https://pdfs.semanticscholar.org/6b32/ce08026a379e5b6240885186fb466890b5bd.pdf>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*.(60). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661>
- Dahmardeh, M., & Nastiezaie, N. (2019). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee's Organizational Commitment. *Management Researches*, 12(44), 155-180. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3333078](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3333078)
- Fabian, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de salud*, 18(37), 1-20. [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20\(2019-II\)/54561490012/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20(2019-II)/54561490012/)
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind. The Theory of Multiple Intelligences.* Nueva York: Basic Books. <https://www.jstor.org/stable/3332707>
- Gomez, R., Gutierrez, M., Cabello, R., Megias, A., & Fernandez, P. (2018). The Relationship Between the Three Models of Emotional Intelligence and Psychopathy: A Systematic Review. *Fronteras en psiquiatría*, 307, 1-20. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsy.2018.00307/full>

- Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan, X., & Luo, Z. (2020). Psychological Empowerment and Work Engagement as Mediating Roles Between Trait Emotional Intelligence and Job Satisfaction. *Fronteras en Psicología*, 11, 1-20. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00232/full>
- Guzmán, G. V., Dávila, A., & Carrillo, A. (2020). Compromiso organizacional. *Conciencia Tecnológica*, 60(6), 1-20. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661>
- Henry, D. (2017). Emotional intelligence. *AJN The American Journal of Nursing*, 117(10), 1-13. [https://journals.lww.com/ajnonline/FullText/2017/10000/Emotional\\_Intelligence.5.aspx](https://journals.lww.com/ajnonline/FullText/2017/10000/Emotional_Intelligence.5.aspx)
- Indarti, S., Fernandes, A., & Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1-30. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMD-11-2016-0250/full/html>
- Karem, M., Mahmood, Y., Jameel, A., & Ahmad, A. (2019). The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance. *Journal of Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 2395-6518. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3494179](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3494179)
- Kaya, H., Şenyuva, E., & Bodur, G. (2018). The relationship between critical thinking and emotional intelligence in nursing students: A longitudinal study. *Nurse education today*, 68, 26-32. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0260691718302168>
- Kotsou, I., Mikolajczak, M., Heeren, A., Grégoire, J., & Leys, C. (2019). Improving Emotional Intelligence: A Systematic Review of Existing Work and Future Challenges. *Emotion Review*, 11(2), 151-165. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1754073917735902>
- León, D. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén*. Chiclayo:

- Maison, P. (2013). *El trabajo en la posmodernidad Reflexiones y propuestas sobre las relaciones humanas en tiempos de la Generación Y*. Argentina: Ediciones Granica SA.  
[https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=TZ9fAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT57&dq=El+trabajo+en+la+posmodernidad+Reflexiones+y+propuestas+sobre+las+relaciones+humanas+en+tiempos+de+la+Generaci%C3%B3n+Y&ots=tdzMoJ5fiB&sig=ImIH2SykSRW8klklOus3w\\_9CsCQ#v=onepage&q](https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=TZ9fAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT57&dq=El+trabajo+en+la+posmodernidad+Reflexiones+y+propuestas+sobre+las+relaciones+humanas+en+tiempos+de+la+Generaci%C3%B3n+Y&ots=tdzMoJ5fiB&sig=ImIH2SykSRW8klklOus3w_9CsCQ#v=onepage&q)
- Mamani, N. (2021). *Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en los trabajadores de salud de la Microred Ocobamba, 2020*. Lima: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57175>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence?. En P. Salovey y D. Sluyter (EDS), *Emotional development and emotional intelligence: Implication for educators*. *New York: Basic books*, 3- 31.
- Merino, C., Lunahuaná, M., & Kumar, R. (2016). VALIDACIÓN ESTRUCTURAL DEL WONG-LAW EMOTIONAL INTELLIGENCE SCALE (WLEIS): ESTUDIO PRELIMINAR EN ADULTOS. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 22 (1), 103- 110.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272016000100009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272016000100009)
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and workplace: Theory, research and application*. United States: Sage publications.

<https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=WPQoCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP10&dq=Commitment+in+the+workplace:+Theory,+research+and+workplace:+Theory,+research+and+application&ots=XePnXBdVaz&sig=9hNrSbi7kv6b-Vy6-j5TI4Cuv1U#v=onepage&q=Commitment%20in%20the%20>

- Miao, C., Humphrey, R., & Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *90*(2), 177-202. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/joop.12167>
- Milhem, M., Muda, H., & Ahmed, K. (2019). The effect of perceived transformational leadership style on employee engagement: The mediating effect of leader's emotional intelligence. *Fundamentos de Gestión*, *11*(1), 33-42. <https://www.econstor.eu/handle/10419/236980>
- Molero, M., Pérez, M., Oropesa, N., Simón, M., & Gázquez, J. (2019). Self-efficacy and emotional intelligence as predictors of perceived stress in nursing professionals. *Medicina*, *55*(6), 1-14. <https://www.mdpi.com/1648-9144/55/6/237>
- Pekaar, K., van der Linden, D., Bakker, A., & Born, M. (2017). Emotional intelligence and job performance: The role of enactment and focus on others' emotions. *Human Performance*, *30*(2-3), 185- 211. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08959285.2017.1332630>
- Pérez, M., Molero, M., Gázquez, J., & Oropesa, N. (2018). The Role of Emotional Intelligence in Engagement in Nurses. *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública*, *15*(9), 1-13. <https://www.mdpi.com/1660-4601/15/9/1915>
- Rocha, I., Barroso, C., & Carvalho, A. (2021). Satisfação profissional e competência emocional dos enfermeiros em serviços de internamento. *Millenium - Journal of Education, Technologies, and Health*, *16*(2), 103-110. *Millenium - Journal of Education, Technologies, and Health*: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/38029>

- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Inteligencia Emocional. Imaginación, Conocimiento y. *Basic Books*, 185- 215.
- Sanchez, G. (diciembre de 2019). Inteligencia emocional y compromiso organizacional en la Institución Educativa 2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2019. Lima, Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45989>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística . En H. Sánchez Carlessi, C. Reyes Romero, & K. Mejía Sáenz, *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (págs. 1-146). Lima: Bussiness Support Aneth S.R.L. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Sharfras, M., & Vijayakumar, M. (2018). Emotional intelligence: A review of emotional intelligence effect on organizatinal commitment, job stisfaction and job stress. *International Journal of Advanced Scientific*, 5(6), 1-7.  
[https://www.researchgate.net/profile/M-Vijayakumar-2/publication/326504632\\_Emotional\\_Intelligence\\_A\\_Review\\_of\\_Emotional\\_Intelligence\\_Effect\\_on\\_Organizational\\_Commitment\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Job\\_Stress/links/5b558f0aa6fdcc8dae3c2715/Emotional-Intelligence-](https://www.researchgate.net/profile/M-Vijayakumar-2/publication/326504632_Emotional_Intelligence_A_Review_of_Emotional_Intelligence_Effect_on_Organizational_Commitment_Job_Satisfaction_and_Job_Stress/links/5b558f0aa6fdcc8dae3c2715/Emotional-Intelligence-)
- Sierra, S., & Diaz, C. (2020). Inteligencia emocional y práctica clínica en tiempos de pandemia. *Ces Medicina*, 34, 59- 68.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-87052020000400059](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-87052020000400059)
- Soto, A., Giménez, M., & Prado, V. (2020). Effect of Emotional Intelligence and Psychosocial Risks on Burnout, Job Satisfaction, and Nurses' Health during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1-14. PubMed.gov: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/21/7998>
- Sternberg, R. (1985). *Beyond IQ: A triarchic theory of human intelligence*. Cambridge: Cambridge University Press.  
<https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=jmM7AAAAIAAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=Beyond+IQ:+A+triarchic+theory+of+human+intelligence&ot>

s=aswB7fstsz&sig=cAzL2AOtvTfNNeQz59sA3yGuXlw#v=onepage&q=Beyond%20IQ%3A%20A%20triarchic%20theory%20of%20human%20intelligence

- Torres, A., Coral, M., Fretel, N., & Ramírez, I. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *Vive Revista de Salud*, 4(10), 64- 71. scielo.org: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2664-32432021000100064&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2664-32432021000100064&script=sci_arttext)
- Tovar, E. (2020). *Inteligencia emocional y compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa Particular del distrito de Comas*. Lima: Repositorio UCV. Repositorio UCV: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52562>
- Valverde, N. (2017). *Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017*. Lima: Repositorio Universidad César Vallejo. Repositorio Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8863>
- Valverde, N. (2017). *Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017*. Lima: Universidad César Vallejo- instrumento de medición empleado en tesis.
- Vasudevan, H., & Mahadi, N. (2017). Emotional Intelligence, Commitment and Climate in Organizations: Bridging Contribution and Practical Implication. *Review of Integrative Business and Economics Research.*, 6(1). [http://sibresearch.org/uploads/3/4/0/9/34097180/riber\\_6-s1\\_sp\\_m17-84\\_202-216.pdf](http://sibresearch.org/uploads/3/4/0/9/34097180/riber_6-s1_sp_m17-84_202-216.pdf)
- Verduzco, R., Hernández, C., Gracia, K., & Ávila, E. (2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. *Cultura Científica y Tecnológica*, 66(15), 20-28. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2802>
- Vértiz, J. (2020). *Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en los trabajadores de una Microred de Salud del Callao, año 2019*. Lima:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42835>

Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*, 243- 274.

Wong, C., & Law, K. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243- 274.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984302000991>

Zapata, E. (2021). *Influencia de la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en los profesionales de la salud del servicio de pediatría del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo de la Red Asistencial Arequipa EsSalud 2020*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.  
Repositorio Universidad Nacional de San Agustín:  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12583>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DE UNA MICRO RED DE APURÍMAC – PERÚ, 2022								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Inteligencia emocional					
¿Existe relación entre inteligencia emocional y compromiso organizacional de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022?	Determinar la relación entre inteligencia emocional y compromiso organizacional de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022.	Existe relación entre inteligencia emocional y compromiso organizacional de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			X1: Valorar y expresar nuestras emociones.	Autoconocimiento	1, 2, 3, 4	1 totalmente en desacuerdo 2 en desacuerdo 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 de acuerdo 5 totalmente de acuerdo	4- 20 puntos	Bajo 16- 36 Promedio 37- 57 Alto 58- 80
			X2: Valorar y expresar las emociones de los demás.	Determinación Autocontrol	5, 6, 7, 8			
			X3: Regular las emociones propias.	Auto percepción	9, 10, 11, 12			
X4: Usar las emociones para fortalecer el desempeño	Estado de ánimo Empatía Automotivación	13, 14, 15, 16						
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 1/Independiente: Compromiso organizacional					
1. ¿Existe relación entre inteligencia emocional y compromiso afectivo de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022?	Determinar la relación entre inteligencia emocional y compromiso afectivo de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022.	Existe relación significativa entre inteligencia emocional y compromiso afectivo de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Y1: Afectivo	- Sentimiento de permanencia a causa del ambiente del trabajo - Vinculación afectiva con la organización -Solidaridad con los problemas de la organización.	17,18 y 19	1 totalmente de acuerdo 2 de acuerdo 3 en desacuerdo 4 totalmente en desacuerdo	3- 12 puntos	Bajo 9- 17 Medio 18- 26 Alto 27- 36
			Y2: Continuidad	Deseo de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización. -Dificultad para conseguir un nuevo empleo. - Necesidad de poseer una fuente de Ingreso estable	20, 21 y 22			
Y3: Normativo	-Sentimiento de obligación de permanencia en la organización -Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización. - Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios	23, 24 y 25						
2. ¿Existe relación entre inteligencia emocional y compromiso de continuidad de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022?	Determinar la relación entre inteligencia emocional y compromiso de continuidad de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022.	Existe relación significativa entre inteligencia emocional y compromiso de continuidad de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022.						
3. ¿Existe relación entre inteligencia emocional y compromiso normativo de trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022?	Determinar la relación entre inteligencia emocional y compromiso normativo de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022.	Existe relación significativa entre inteligencia emocional y compromiso normativo de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022.						
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:			Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Método: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental Correlacional- transversal		Población: 129 Muestra: 97	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario			Descriptiva: Distribución de frecuencias Inferencial: Estadígrafo Alfa de Cronbach y Coeficiente de correlación Rho de Spearman		

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variabes de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 X: Inteligencia Emocional	Es la mejora de las destrezas a fin de valorar y expresar las emociones y la precisión de las emociones, esto se une con la capacidad de las personas para mostrar sus sentimientos de forma natural, asimismo comprende la capacidad cognitiva, es decir la inteligencia interna a desarrollar por el personal y comprende los propósitos motivacionales y necesidades de los demás individuos frente a una situación de emergencia (Kotsou et al, 2019).	Capacidad del personal de salud de expresar emociones y entender las emociones de los pacientes de la Micro Red. Se utilizó el cuestionario Escala de Inteligencia Emocional de (Wong-Law) que mide la inteligencia emocional en 4 dimensiones relacionados con las emociones propias, de los demás, regular las emociones y fortalecer el desempeño.	X1: Valorar y expresar nuestras emociones	Autoconocimiento	Totalmente en desacuerdo=1
X2: Valorar y expresar las emociones de los demás			Determinación	En desacuerdo=2	
X3: Regular las emociones propias			Autocontrol	Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3	
X4: Usar las emociones para fortalecer el desempeño			Estado de ánimo Empatía Automotivación	De acuerdo=4 Totalmente de acuerdo=5	
Variable 2 Y: Compromiso Organizacional	El compromiso organizacional, es la ejecución de la responsabilidad del recurso humano hacia la organización, asimismo corresponde al alcance de los objetivos institucionales relacionados con los objetivos del personal frente a los logros profesionales y familiar a establecer en un largo tiempo, es por ello que el compromiso se vincula con la complacencia profesional en mejoras de la fuerza laboral, seguridad y desempeño (Allen & Meyer, 2019).	Logro de objetivos institucionales basados en el cumplimiento de responsabilidad es. El compromiso organizacional fue medido con un cuestionario modificado de Allen y Meyer, llamado encuesta de medición de compromiso organizacional que consta de 3 dimensiones con 9 preguntas; mide aspectos de compromiso afectivo, normativo y de continuidad.	Y1: Compromiso afectivo	Identificación Internalización	Totalmente en desacuerdo=1
Y2: Compromiso de Continuidad			Falta de alternativas Inversión del cambio	En desacuerdo=2	
Y3: Compromiso normativo			Gratitud Obligación moral	De acuerdo=3 Totalmente de acuerdo=4	

### Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

#### Escala de Inteligencia Emocional y Compromiso organizacional

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

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones, sentimientos y percepciones. Lea atentamente cada frase y señale con una "x" su grado de acuerdo con cada una de las afirmaciones. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

Instrumento validado por juicio de expertos, tomado de la investigación de (Aldave, 2020)						
	1= Totalmente en desacuerdo. 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo.4= De acuerdo. 5=Totalmente en desacuerdo					
<b>X: ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>		5	4	3	2	1
<b>X1: Valorar y expresar nuestras emociones</b>						
1	¿Normalmente soy muy consciente de por qué tengo unos sentimientos u otros?					
2	¿Comprendo bien mis propios sentimientos?					
3	Ciertamente, ¿entiendo bien mis emociones y lo que siento?					
4	¿Siempre sé si estoy o no estoy contento?					
<b>X2: Valorar y expresar las emociones de los demás</b>						
5	¿Siempre reconozco las emociones de mis amigos por la manera en que se comportan?					
6	¿Soy un(a) buen(a) observador(a) de las emociones de los demás?					
7	¿Soy sensible a las emociones y sentimientos de los demás?					
8	¿Comprendo bastante bien las emociones de las personas de mi alrededor?					
<b>X3: Regular las emociones propias.</b>						
9	¿Habitualmente me fijo objetivos y luego intento hacer lo mejor que puedo para lograrlos?					
10	¿Siempre me digo a mí mismo(a) que soy una persona competente?					
11	¿Me resulta fácil motivarme a mí mismo(a) para hacer las cosas?					
12	¿Siempre me animo a mí mismo(a) intentar hacer las cosas lo mejor que puedo?					
<b>X4: Usar las emociones para fortalecer el desempeño.</b>						
13	¿Soy capaz de controlar mi temperamento y manejar las dificultades razonadamente?					
14	¿Controlo bastante bien mis propias emociones?					
15	¿Siempre puedo calmarme con rapidez cuando estoy muy enfadado?					
16	¿Tengo un buen dominio de mis propias emociones?					
Instrumento validado por juicio de expertos modificado de la investigación de (Valverde, 2017)						
	1= Totalmente en desacuerdo. 2= En desacuerdo. 3= De acuerdo. 4= Totalmente de acuerdo					
<b>Y: ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>		1	2	3	4	
<b>Y1: Compromiso afectivo</b>						
17	¿Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización?					
18	¿Esta organización significa mucho para mí?					
19	¿Me siento parte de mi organización?					
<b>Y2: Compromiso de continuidad</b>						
20	¿Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo?					
21	Si renunciara a esta organización, ¿pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor?					
22	¿Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara?					
<b>Y3: Compromiso normativo</b>						
23	Aunque fuera ventajoso para mí, ¿no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora?					
24	¿Esta organización merece mi lealtad?					
25	¿Le debo muchísimo a mi organización?					

## Anexo 4. Validación de instrumentos



### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Apellidos y nombres del experto Teófilo Cáceres Herrera

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Los ítems están formulados con un lenguaje apropiado y sin redundancia.					98 %
2. ACTUALIDAD	El instrumento tiene vigencia en el campo de la ciencia, tecnología acorde a la variable: trata de personas.					100 %
3. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento demuestran orden lógico respecto a la variable: trata de personas.					98 %
4. SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento comprenden los aspectos de cantidad, calidad respecto a la variable y dimensiones.					95 %
5. INTENCIONALIDAD	Es coherente con el tipo de investigación y los aspectos del estudio.					100 %
6. CONSISTENCIA	La información que se recoja con la utilización del instrumento, permitirá analizar el motivo de la investigación.					100 %
7. COHERENCIA	Los ítems del instrumento reflejan la relación de los indicadores de cada variable: trata de personas.					98 %
8. METODOLOGIA	La técnica y el instrumento responde al propósito de estudio de la investigación.					100 %
9. CONVENIENCIA	Los ítems generan nuevas pautas en la investigación.					98 %
10. OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permiten recoger información de la variable articulación interinstitucional en todas sus dimensiones.					95 %
SUB TOTAL						
TOTAL						982 %

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 196.4

VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

Apurímac  
Lugar y fecha: Junio de 2022.

.....  
Mg. ....  
DNI: 31031533

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Apellidos y nombres del experto *Salas : Yalli Elvio*

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Los ítems están formulados con un lenguaje apropiado y sin redundancia.					98%
2. ACTUALIDAD	El instrumento tiene vigencia en el campo de la ciencia, tecnología acorde a la variable: trata de personas.					100%
3. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento demuestran orden lógico respecto a la variable: trata de personas.					100%
4. SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento comprenden los aspectos de cantidad, calidad respecto a la variable y dimensiones.					90%
5. INTENCIONALIDAD	Es coherente con el tipo de investigación y los aspectos del estudio.					98%
6. CONSISTENCIA	La información que se recoja con la utilización del instrumento, permitirá analizar el motivo de la investigación.					98%
7. COHERENCIA	Los ítems del instrumento reflejan la relación de los indicadores de cada variable: trata de personas.					98%
8. METODOLOGIA	La técnica y el instrumento responde al propósito de estudio de la investigación.					100%
9. CONVENIENCIA	Los ítems generan nuevas pautas en la investigación.					95%
10. OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permiten recoger información de la variable articulación interinstitucional en todas sus dimensiones.					95%
SUB TOTAL						
TOTAL						97.2%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 194.4

VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

Lugar y fecha: Junio de 2022

*Mg. Elvio Salas Yalli*  
C.E.P. N° 54985

Mg. ....

DNI: 42494210

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Apellidos y nombres del experto **AGUILAR : CAHUANA GILMER**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Los ítems están formulados con un lenguaje apropiado y sin redundancia.					95%
2. ACTUALIDAD	El instrumento tiene vigencia en el campo de la ciencia, tecnología acorde a la variable: trata de personas.					99%
3. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento demuestran orden lógico respecto a la variable: trata de personas.					99%
4. SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento comprenden los aspectos de cantidad, calidad respecto a la variable y dimensiones.					95%
5. INTENCIONALIDAD	Es coherente con el tipo de investigación y los aspectos del estudio.					99%
6. CONSISTENCIA	La información que se recoja con la utilización del instrumento, permitirá analizar el motivo de la investigación.					99%
7. COHERENCIA	Los ítems del instrumento reflejan la relación de los indicadores de cada variable: trata de personas.					95%
8. METODOLOGIA	La técnica y el instrumento responde al propósito de estudio de la investigación.					99%
9. CONVENIENCIA	Los ítems generan nuevas pautas en la investigación.					95%
10. OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permiten recoger información de la variable articulación interinstitucional en todas sus dimensiones.					95%
SUB TOTAL						
TOTAL						970

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 194

VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE ✓

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE ✓

Lugar y fecha: Apurímac, Tarma de 2022.

HOSPITAL LABANCAY  
  
 May. Gilmer Aguilar Cahua  
 ENFERMERO  
 N.º REG. D.º 000000  
 DNI: 41803310

**Tabla 7**

---

Apellidos y nombres del juez validador	
1	Mg. Cáceres Llerena Teófilo
2	Mg. Salas Yalli Elvio
3	Mg. Aguilar Cahuana Bilmir

---

***Jueces expertos***

## Anexo 5. Base de datos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	2	2	3	4
2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
4	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	1	4	3	4	2	3	4	3	4
6	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	1	3	2	3	3	2	4
8	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	3	3	2
9	2	5	5	4	2	2	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	2	2	2	4	4
10	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	2	2	4	4	2	2	3	2	3
11	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	2	2	2	3	3	4
13	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4
14	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	1	1	4	3	1	2	2	4	4
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3
16	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	2	3	3	2	2
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2
18	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	2	3	3	4	4
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4
21	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	2	3	3	4	4
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	2	3	3	4	4
24	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	2	1	3	3	4	3	4
25	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	1	1	3	3	3
26	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	2	2	1	2	3	3	2
27	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	2	3	4	3	3
28	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	3	1	1	2	3	2
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	3	4	4	1	3	1	3	4
30	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	1	3	4	1	1	2	2	2	2
31	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	3	3	4	4	4
33	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	4
34	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	2	4	4	2	1	2	3	3
35	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	1	3	4	3	2	2	1	3	3
36	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	1	3	3	2	2	3	3	4
37	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	4	1	3	2	3	4
38	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	2	3	1	3	3	2
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2
40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	2	3	3	3	2	3
41	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	3	2	2	3	2	4
42	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	1	3	4	1	1	2	2	3	2
43	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	1	3	1	2	2
44	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3
45	4	5	3	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	3	3	3	2	3	3	1	1
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3
47	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	3	1	4	2	2	2	3	3
48	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	2	3	4	3	2	3	2	3	3
50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	3	1	3

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
51	5	5	5	5	2	2	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	2	3	4	3	2	2	2	3	4
52	4	1	4	2	3	4	4	4	1	4	3	3	3	1	4	5	1	4	2	1	3	2	3	4	4
53	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	1
54	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	2	3	3	4	1	1	1	2	4
55	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3
56	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	2	3	4	4
57	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3
58	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	5	4	5	1	1	3	3	2	1	3	3	4
59	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	2	3	3	2	2	2	2	2
60	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3
61	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
62	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	4
63	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	3	4	2
64	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
65	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3
66	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	4
67	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	1	2	2	2	3	4	3
68	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	1	1	2	4	3
69	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2
70	5	5	5	5	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3
72	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
73	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3
74	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	1	1	3	4	4
75	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	3	3	4	2	2	2	3	4
76	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4
77	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
78	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4
79	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4
80	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4
81	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4
82	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4
83	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4
84	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
85	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4
86	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4
87	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
88	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4
89	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
90	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4
91	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4
92	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4
93	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4
94	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
95	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4
96	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4
97	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4

## Anexo 6. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 08 de junio de 2022

**Carta P. 0727-2022-UCV-EPG-SP**

Dr.  
ROLANDO MEDINA MEDINA  
DIRECTOR  
MICRO RED- HOSPITAL TAMBOBAMBA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **APAZA CHUTA MARIA ISABEL**; identificado(a) con DNI/CE N° 41313696 y código de matrícula N° 7002543084; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DE UNA MICRO RED, APURIMAC 2022"**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo



*Dr. Rolando Medina Medina*  
MEDICO CIRUJANO  
CMP. 38843  
DIRECTOR

## “AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Tambobamba, 30 de mayo del 2022

Señor:

**M.C. ROLANDO MEDINA MEDINA**

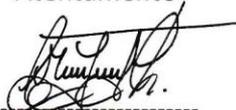
**DIRECTOR DE LA MICRO RED- HOSPITAL TAMBOBAMBA**

**ASUNTO: Solicito autorización para ejecución de proyecto de investigación**

Previo un cordial saludo, tengo a bien dirigirme a Ud. Para hacer de su conocimiento que vengo llevando una Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, por lo que solicito se sirva darme la autorización correspondiente para poder ejecutar el proyecto de investigación titulado: “Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional de los trabajadores de salud de una micro red, Apurímac 2022”, en este caso trabajadores de la micro red Tambobamba.

Agradeciendo anticipadamente por su gentil aceptación y pronta respuesta, aprovechando la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente



María Isabel Apaza Chuta  
D.N.I. N° 41313696

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC	
MICRORED HOSPITAL TAMBOBAMBA	
MESA DE AYUDA	
CLIENTE:	675
FOLIO:	01
FECHA:	31/05/22
HORA:	8:5 AM



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC  
UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD COTABAMBAS  
Micro Red Tambobamba- Hospital Tambobamba  
“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA”



Tambobamba, 31 de mayo del 2022

Señora:

Lic. Enf. María Isabel Apaza Chuta

Presente.-

Mediante la presente carta hago respuesta a su solicitud de ejecución de proyecto de investigación titulado: “Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional de los trabajadores de salud de una micro red, Apurímac 2022”, a realizarse en la micro red Tambobamba, siendo aceptado dicha ejecución; esperando los resultados y propuestas de mejora en bien de la micro red Tambobamba y la población usuaria de nuestro ámbito.

Atentamente

  
RED DE SALUD COTABAMBAS  
HOSPITAL - TAMBOBAMBA  
-----  
Dr. Rolando Medina Medina  
MÉDICO CIRUJANO  
C.M.P. 30943  
DIRECTOR

## Anexo 07. Prueba de normalidad

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,530	97	,000
Valorar y expresar nuestras emociones	,522	97	,000
Valorar y expresar emociones de los demás.	,522	97	,000
Regular las emociones propias	,540	97	,000
Usar las emociones para fortalecer el desempeño.	,532	97	,000
Compromiso organizacional	,540	97	,000
C. afectivo	,473	97	,000
C. normativo	,396	97	,000
C. de continuidad	,438	97	,000

## Anexo 08. Análisis de fiabilidad del instrumento

### Fiabilidad

#### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	97	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	97	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	25



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SEGUNDO WALDEMAR RIOS RIOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y compromiso organizacional de los trabajadores de salud de una Micro Red en Apurímac – Perú, 2022.", cuyo autor es APAZA CHUTA MARIA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SEGUNDO WALDEMAR RIOS RIOS <b>DNI:</b> 06799562 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1202-5523	Firmado electrónicamente por: SWRIOSR el 11-08- 2022 10:50:30

Código documento Trilce: TRI - 0388626