



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:

Bachiller Amada Agripina Angel Villanueva (orcid.org/0000-0002-5351-0851)

ASESORES:

Mg. Miguel Angel Alcalde Alvites (orcid.org/0000-0002-8311-9917)

Mg. Danilo Américo Sánchez Coronel (orcid.org/0000-0003-0697-7683)

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

2023

DEDICATORIA

A mi familia, y en sobre manera, a mi querida hija,
fuente inconmensurable de mi amor, inspiración,
fortaleza y motivación; pilar de mi capacidad
de resiliencia en cada proyecto trazado en mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su eterno amor y
haber colmado de bendiciones mi vida.

A mis padres, por su apoyo moral,
por sus sabias orientaciones y su gran ejemplo.

Gracias por enseñarme a perseverar.

A mi amado esposo, por su incondicional soporte.

Por demostrarme que siempre está cuando más
lo necesito. En la prosperidad y en la adversidad,
sé que siempre contaré con él.

A mi amada hija, por llenar de alegría
cada minuto de mi vida. Porque mi amor por ella,
es el impulso más fuerte para alcanzar mis metas.

A mis asesores, por su tolerancia, dedicación y paciencia.

Gracias por guiar competentemente el desarrollo
del presente estudio, disipando dudas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALCALDE ALVITES MIGUEL ANGEL, 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 SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE UN CENTRO DE TERAPIA FÍSICA DE TRUJILLO, 2023", cuyo autor es ANGEL VILLANUEVA AMADA AGRIPINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, 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, 05 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALCALDE ALVITES MIGUEL ANGEL DNI: 71425569 ORCID: 0000-0002-8311-9917	Firmado electrónicamente por: MALCALDEAL el 06- 01-2024 09:29:53

Código documento Trilce: TRI - 0721712





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ANGEL VILLANUEVA AMADA AGRIPINA estudiante 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, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE UN CENTRO DE TERAPIA FÍSICA DE TRUJILLO, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
AMADA AGRIPINA ANGEL VILLANUEVA DNI: 71405375 ORCID: 0000-0002-5351-0851	Firmado electrónicamente por: AANGELAN25 el 05-01- 2024 09:41:51

Código documento Trilce: TRI - 0721714



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	
3.2. Variables y operacionalización	
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
3.5. Procedimientos	
3.6. Método de análisis de datos	
3.7. Aspectos éticos	
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N.º 1: Contrastación de hipótesis general	25
Tabla N.º 2: Contrastación de hipótesis específica 1	26
Tabla N.º 3: Contrastación de hipótesis específica 2	27
Tabla N.º 4: Contrastación de hipótesis específica 3	28
Tabla N.º 5: Contrastación de hipótesis específica 4	29
Tabla N.º 6: Contrastación de hipótesis específica 5	30
Tabla N.º 7: Perfil Sociodemográfico	31
Tabla N.º 8: Frecuencia de los niveles de IE	32
Tabla N.º 9: Frecuencia de los niveles de SL	32
Tabla N.º 10: Comparación de la variable IE y SL	33
Tabla N.º 11: Validación del instrumento para medición de la IE	79
Tabla N.º 12: Validación del instrumento para medición de la SL	79
Tabla N.º 13: Confiabilidad del instrumento de medición de la IE	82
Tabla N.º 14: Confiabilidad del instrumento de medición de la SL	84

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Pág.
Gráfico N.º 01: Diseño de estudio	17
Gráfico N.º 02: Tabulación de datos en Excel, de Análisis de Validez- Variable 1	80
Gráfico N.º 03: Tabulación de datos en Excel, de Análisis de Validez- Variable 2	81
Gráfico N.º 04: Tabulación de data y Análisis de Confiabilidad- Variable 1	85
Gráfico N.º 05: Tabulación de data y Análisis de Confiabilidad- Variable 2	85

RESUMEN

El presente estudio fue realizado en un centro de terapia física de Trujillo, durante el año 2023; con el objetivo general de determinar si existía correlación entre la inteligencia emocional (IE) y la satisfacción laboral (SL). La investigación fue de tipo básica y de nivel correlacional, asimismo, utilizó la metodología hipotética deductiva. El tamaño muestral correspondió a 104 individuos, los cuales respondieron dos cuestionarios: el EQ-i M20 para medir la IE y la versión breve de la escala de Warr, Cook y Wall, para la SL. Se verificó la validez y la confiabilidad de dichos constructos mediante juicio de expertos y el coeficiente Alfa de Cronbach (obtenido por prueba piloto en 10 individuos), respectivamente. Además, se empleó el Rho de Spearman, para la contrastación de hipótesis, con una confiabilidad del 95%. Se obtuvo un $Rho=0,709$ entre la variable IE y la SL, siendo estadísticamente significativo ($p<0.01$). Se concluyó que existía correlación positiva alta entre la IE y la SL, corroborando que a mayor IE, mayor SL. Además, se evidenció correlación positiva moderada estadísticamente significativa entre todas las dimensiones de la IE con respecto a la SL, salvo para estado de ánimo general, donde se corroboró una correlación positiva alta.

Palabras clave: Inteligencia emocional, satisfacción laboral, terapia física.

ABSTRACT

The present study was carried out in a physical therapy center in Trujillo, during the year 2023; with the general objective of determining if there was a correlation between emotional intelligence (EI) and job satisfaction (SL). The research was basic and correlational in nature, and also used the hypothetical-deductive methodology. The sample size corresponded to 104 individuals, who answered two questionnaires: the EQ-i M20 to measure EI and the brief version of the Warr, Cook and Wall scale, for SL. The validity and reliability of these constructs were verified through expert judgment and Cronbach's Alpha coefficient (obtained by pilot testing on 10 individuals), respectively. In addition, the Spearman Rho was used to test hypotheses, with a reliability of 95%. A $Rho=0.709$ was obtained between the EI variable and the SL, being statistically significant ($p<0.01$). It was concluded that there was a high positive correlation between EI and SL, corroborating that the higher the EI, the higher the SL. Furthermore, a statistically significant moderate positive correlation was evident between all dimensions of EI with respect to SL, except for general mood, where a high positive correlation was confirmed.

Keywords: Emotional intelligence, job satisfaction, physical therapy.

I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral (en adelante, "SL"), juega un importante rol en el ejercicio laboral y la atención percibida, respecto a su calidad, en los diferentes sectores laborales. Uno de los factores intrínsecos ampliamente asociados a la misma, es la inteligencia emocional (en adelante "IE"). En el sector salud, si bien es cierto, existe consenso en la asociación entre ambas variables, son pocos los estudios que determinan el grado de correlación de éstas en los subsectores de la salud con mayor índice de estrés y carga emocional, en los que, en definitiva, destaca el rubro de terapia física y rehabilitación, en cuyas áreas, se expone constantemente al personal sanitario a un mayor y prolongado contacto con el paciente, por las características propias del servicio de salud prestado. Existe, entonces, un gran reto en cuanto a la autorregulación de las emociones, necesaria para afrontar la jornada diaria de trabajo, otorgando calidad en la atención, pero sin dejar de lado, la propia satisfacción percibida por las condiciones de trabajo (Pujol, 2018; Mufti, 2022).

Los profesionales de la salud son los más expuestos a situaciones estresantes en sus jornadas laborales, reportando mayores índices de estrés e insatisfacción laboral. El reto que enfrentan a nivel emocional, es mucho mayor a causa del estrés laboral. A nivel internacional, se reportan niveles elevados de ansiedad y trastornos anímicos y del sueño, en profesionales de la salud, lo cual repercute en su intelecto afectivo y tranquilidad mental, y, por tanto, en su inteligencia emocional. Siguiendo este concepto, también se ha evidenciado que mejorando la inteligencia emocional, se obtienen cambios positivos en la salud mental, desempeño laboral y mejores interrelaciones sociales laborales (Veliz, 2018; Mesa, 2019; Aghajani, 2019; Mufti, 2022; Hameed; 2023, Hatamnejad, 2023).

En Perú, según el Ministerio de Salud, el personal que muestra mayor índice de satisfacción laboral, y por tanto, disfruta de su rutina laboral, evidencia mejores interrelaciones con sus compañeros de trabajo y jefaturas, pueden rendir mejor laboralmente, representando el activo más valioso a nivel organizacional, no sólo por su presencia, sino también, por los aportes que pueden ofrecer a su empresa. De allí que, en la actualidad, las organizaciones hayan empezado a modificar su forma de pensar y actuar frente a sus empleados, pasando de un interés netamente

instrumental a un interés personal y psicológico de sus miembros, considerando que en ellos está la llave para que su organización pueda cumplir exitosamente sus objetivos (Holguin, 2022).

Al presente, existe en nuestro país, una alta demanda evidenciada en la atención de diversos tipos de servicios médicos en todos sus niveles, frente a la baja oferta en estas prestaciones, expone al personal de salud a dos escenarios muy comunes en el día a día: el involucramiento personal con el dolor percibido por el paciente frente a una enfermedad grave; y, por otra parte, la indiferencia ante esta situación. Cada individuo responde de manera diferente, dependiendo su capacidad para poder autorregular sus emociones. De esta situación, emerge la necesidad de saber “manejarse emocionalmente”, para enfrentar no sólo la escasez de recursos, sino también, la sobrecarga laboral y las elevadas cargas emocionales asociadas (De la Cruz, 2020; Achury, 2022; Mousa, 2023; Soriano, 2023).

Un hecho relevante en nuestra realidad local, son los altos índices de incapacidad, discapacidad y minusvalía; frente a la poca oferta de personal de salud de rehabilitación, debido a que ciertas especializaciones (como la de terapia de lenguaje y terapia ocupacional), sólo son brindadas en la capital peruana (Lima). Así también, existe un marcado déficit en la cantidad de médicos especialistas en Rehabilitación, en la mayoría de Centros Hospitalarios e instituciones sanitarias públicas, en donde, a pesar de tener una capacidad resolutive II o III, respectivamente, no cuentan o cuentan tan sólo con uno de estos especialistas para cubrir toda la demanda de pacientes. Esto conlleva no sólo a demoras en la atención de los pacientes, sino también, a estrés e insatisfacción laboral secundaria a dicha sobrecarga laboral. Mientras que, a niveles superiores de IE, se reportan niveles superiores de SL percibida por los trabajadores de salud Liberteanos (Bazán, 2020).

Actualmente el tiempo de permanencia en un mismo centro laboral, en el caso del personal no médico, de terapia física y rehabilitación (en especial del personal técnico) ha sido muy cambiante y preocupantemente bajo en el sector privado. Esto, debido a la baja remuneración por los servicios prestados, generando no sólo inestabilidad e inseguridad laboral, sino elevados índices de depresión, ansiedad, y en general, inestabilidad emocional. Las repercusiones a nivel de la

satisfacción personal de este subsector de salud, impacta directamente en la SL percibida, en el ejercicio laboral, y, en consecuencia, en la atención brindada, en relación a su calidad, precisamente a dicha población altamente vulnerable (discapacitados, inválidos, etc.). Y, en consecuencia, baja productividad y rentabilidad empresarial (Bazán, 2020; Ezcurra, 2023).

Al presente, en el sector salud y más aún el rubro de terapia física, donde existe alto contacto paciente-personal de salud, es imperativo contar con habilidades psicoemocionales y conductuales, para asegurar una atención de calidad, y a la vez poder disfrutar del proceso. En este sentido, se planteó de forma general, el problema: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023? Y, de forma específica: 1) ¿Cuál es la relación entre la dimensión intrapersonal y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023?, 2) ¿Cuál es la relación entre la dimensión interpersonal y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023?, 3) ¿Cuál es la relación entre la dimensión manejo del estrés y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023?, 4) ¿Cuál es la relación entre la dimensión adaptabilidad y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023?, y 5) ¿Cuál es la relación entre la dimensión estado de ánimo general y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023?

La tesis halla justificación teórica en la medida que ésta constituye un relevante aporte al ámbito científico-académico, al reducir brechas cognitivas con los hallazgos obtenidos sobre la IE y su relación respecto a la SL en médicos y licenciados del rubro de rehabilitación; pues, a pesar que el personal de salud de estas áreas, están expuestos a un elevado componente emocional, la mayor parte de trabajos científicos publicados han sido desarrollados sobre servicios de emergencia, siendo escasos los estudios que abordan el comportamiento de estas variables en servicios de terapia física y rehabilitación. Asimismo, posee justificación práctica al buscar dar solución a la problemática laboral rutinaria que afronta el personal sanitario asistencial fisioterapéutico, mejorando sus habilidades psicoemocionales y conductuales, y por tanto, impactando positivamente en la

atención a los usuarios que asisten a un centro de terapia, respecto a la calidad de las mismas. Además, posee justificación metodológica puesto que, siendo un estudio cuantitativo, correlacional, aporta científicamente no sólo al investigar la relación entre las variables estudiadas, sino al establecer la intensidad de su relación. Así también, las encuestas que fueron utilizadas son válidas y confiables en términos estadísticos, por lo que los resultados alcanzados son de gran calidad científica, y por ende, forjarán la base para futuros estudios de mayor envergadura y magnitud metodológica.

Asimismo, el presente estudio, tuvo como objetivo general el de determinar la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023; y, de forma específica: determinar la relación de la dimensión intrapersonal y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física, determinar la relación entre la dimensión interpersonal y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física, determinar la relación entre la dimensión manejo del estrés y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física, determinar la relación entre la dimensión adaptabilidad y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física; y, determinar la relación entre la dimensión estado de ánimo general y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

En este contexto, se trazó como hipótesis general, que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023; y, de forma específica: existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física, existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física, existe relación significativa entre la dimensión manejo del estrés y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de, existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física; y, existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

La satisfacción laboral, es conceptualizada como aquella respuesta afectiva percibida por las condiciones de trabajo; ésta, resulta de la interacción de factores laborales internos y externos. La inteligencia emocional, por otra parte, es definida como aquellos rasgos emocionales y de la personalidad, que nos permiten comprender, relacionarnos y adaptarnos al entorno en que vivimos (Pujol, 2018).

En España, Pesquera (2022) realizó estudio correlacional, cuyo fin fue describir la relación existente entre IE, SL, autorregulación, autoeficacia y Síndrome de Burnout; en 75 trabajadores de distintos sectores laborales (administración, salud, hotelería, limpieza pública). Este estudio, nos muestra una perspectiva integral de la relación de las dos primeras variables antes señaladas, en el sector laboral español, en general. Se aplicó 5 cuestionarios online, entre ellos el TEIQue de Petrides para medir la IE Rasgo y la escala SPC para la SL. Como resultado, se comprobó que todas las variables globales del estudio, guardaban relación significativa entre ellas, y casi todas ellas con un error estadístico del 1%. Específicamente entre la IE y SL, se obtuvo correlación significativa con un valor de $r=0.33$, $p<0.01$.

Kaya y Megha (2022) realizaron una investigación en Punjab (La India), con el propósito de especificar el nivel de eficacia de la IE y sus cuatro dimensiones en el desempeño de trabajo entre los trabajadores de varios hospitales. En este sentido, esta investigación sobresale la importancia de la IE, no sólo en la SL sino también en el desempeño laboral. En esta investigación, para medir la IE se recurrió el instrumento MSCEIT (por sus siglas en inglés: Multifactor Emotional Intelligence Scale) creado por Salovey y Meyer; mientras que para el desempeño laboral, se emplearon varias escalas: la escala desarrollada por Podsakoff et al. (1990) para el comportamiento de ciudadanía organizacional, la escala de Spector et al. (2006) para medir la conducta laboral contraproducente y la escala de Koopsmans et al. (2013) para el desempeño de tareas y el contextual. Se comprobó que la IE influía significativamente ($p<0.05$), en el ejercicio laboral.

Kuok (2022) realizó un estudio en China, donde evaluó el agotamiento laboral, así como el compromiso, en profesionales de trabajo social. Para ello,

estudió la inteligencia emocional, la cual fue catalogada como “variable personal”, además de la SL y el compromiso afectivo como representantes de lo que denominó “variables organizacionales”. Esta investigación destaca lo importante que resulta el estudio de la IE por su impacto sobre la satisfacción laboral. El análisis de regresiones reveló que la IE predecía negativamente la despersonalización y la reducción del sentido de realización a nivel personal, y positivamente tres facetas del compromiso laboral. Además, se concluyó que para disminuir el agotamiento y aumentar el compromiso laboral entre los trabajadores sociales, es fundamental que aumenten el compromiso afectivo y la SL.

Ruzana y Suleiman (2020) realizaron un estudio transversal, en Malasia, en personal de terapia física, específicamente terapeutas ocupacionales. De ahí que la relevancia del presente estudio, esté dada por constituir un referente internacional con la misma unidad de análisis que el presente estudio. En la investigación de Ruzana y Suleiman, fueron empleadas: la escala de Wong y Law, y la SCL para medir las variables IE y SL, respectivamente. Fueron 63 terapeutas ocupacionales, los partícipes del estudio, encontrándose, una relación positiva estadísticamente significativa (valor de p menor de 0.05) entre ambas variables. Por su parte, los hallazgos también mostraron que en cuanto a la IE, su nivel afectó significativamente la SL de los terapeutas ocupacionales. Sin embargo, no existía una diferencia significativa entre terapeutas masculinos y femeninos con respecto al nivel de IE.

Vique et al. (2020), efectuaron en un establecimiento de salud de Pereira (Colombia), una investigación relevante. Ésta fue de nivel correlacional, efectuado al igual que el presente estudio, en una institución privada, cuyo fin fue el de determinar la relación entre IE y SL. Como unidad de análisis, se consignó a cada integrante del área laboral de enfermería; por ende, con respecto a este estudio, podemos hacer hincapié su importancia al permitirnos conocer el comportamiento de ambas variables en diferentes grupos poblacionales del sector salud (licenciados de enfermería y personal de terapia física y rehabilitación). Los 176 individuos, seleccionados por muestreo no probabilístico, respondieron el TMMS-24 con el fin de la medición de la variable IE, mientras que, para medir la SL, respondieron el Font-Roja. Otro hecho relevante, son los criterios de selección empleados,

considerando sólo al personal asistencial con por lo menos 6 meses de tiempo de trabajo. El rango de edad predominante con un 34.7% del total, fue el intervalo de 30-39 años; mientras que para el nivel de escolaridad una amplia mayoría (77.3%) fue de nivel técnico. Hallaron correlación de carácter significativo entre las variables. Además, con el valor de p menor a 0.01, confirmaron estadísticamente la relación positiva existente relevante entre la claridad y la reparación emocional, con respecto a la SL global ($-r= 0.24$ y $-r=0.27$, respectivamente).

A nivel del estado peruano, un estudio correlacional realizado en Lima, por Fernández (2023) para estudiar tanto la IE como la SL, fue puesto en marcha en el contexto de un grupo de centros geriátricos. Este ámbito de trabajo, al igual que las áreas de rehabilitación, constituyen entornos con alta carga emocional y estrés laboral, por lo que resulta interesante analizar el comportamiento de las variables en contextos similares en cuanto al lugar de trabajo, difiriendo en la unidad de análisis, que para este caso correspondió a cada personal de enfermería. Los 80 trabajadores que conformaron el tamaño muestral, fueron en su mayoría mujeres (80%), y el 40% de ellos, con edad comprendida en el rango de 20-29 años. Los instrumentos empleados fueron: La versión breve de SL y el EQ-Bar On versión M20, los mismos que contaron con validación científica, en este contexto en específico. Fernández, a través de la contrastación de hipótesis estadística, demostró la correlación positiva moderada (Rho igual a 0.526; con un valor p igual a 0.00) entre las variables estudiadas. Además, se concluyó que existía, en grado moderado, relación positiva entre, la SL y las dimensiones de IE: intrapersonal y estado de ánimo, con un Rho de Spearman de 0.466 y 0,423 respectivamente; mientras que, la relación fue positiva baja entre la SL global con respecto a la dimensión interpersonal (Rho igual a 0.362) y la adaptabilidad (Rho igual a 0.394). Por el contrario, se encontró un valor de Spearman de 0.035 asociado a una significancia estadística de $p=0.129$, entre la SL y la dimensión manejo del estrés, infiriendo que no había relación entre ellas. Dadas las semejanzas en cuanto al diseño metodológico, constituyó un referente apropiado para la comparación del perfil sociodemográfico y el consecuente análisis estadístico general.

En la capital peruana, se puede hacer mención a Llatas (2022), quien ejecutó una investigación correlacional con las mismas variables (IE y SL) en un Hospital

Público Limeño. Su muestra fue de 70 trabajadores, en su totalidad del sexo femenino; lo que en particular resulta relevante, dado que en el presente estudio una gran mayoría poblacional son mujeres. Así también, comparte semejanza con la presente investigación, al incorporar personal de todas las condiciones laborales (trabajadores nombrados, personal CAS, servicio por terceros); por tanto, constituye un estudio correlacional, con criterios de selección similares, resultando útil en la comparación de hallazgos. Las escalas utilizadas, a diferencia del presente estudio, fueron el TMMS-24 y la escala SPC (Palma, 2004) para medir la SL. El análisis inferencial arrojó un nivel de IE moderada en el 45.7% de los trabajadores y una SL de nivel medio en 44 enfermeras (62.9%). Finalmente, a través del coeficiente de las correlaciones de Spearman, se pudo concluir que, había en grado moderado ($Rho=0,509$), correlación positiva entre las variables analizadas, lo cual resultó estadísticamente significativo ($p<0.00$).

En Arequipa, Abarca (2021), realizó un estudio para precisar la influencia de la IE (variable 1) en la SL (variable 2), en 51 licenciadas en la carrera de enfermería (graduadas y civiles) en un Hospital Regional perteneciente a la Sanidad Policial, a quienes se les aplicó los siguientes constructos: el Overall Job Satisfaction NTP 394 (para medir la variable 1) y el TMMS-24 (para medir la variable 2). En este sentido, dicho estudio es uno de los pocos realizados en instituciones de la Sanidad Policial Peruana, y por tanto, de gran interés para comparar hallazgos tanto similares como diferentes entre dicho contexto con respecto al presente estudio. La investigación, aplicando la prueba estadística “Chi Cuadrado”, coligió que, entre las variables inicialmente mencionadas, existía relación significativa. Además, se evidenció que, de todas las enfermeras graduadas ($N=22$), la mayoría se encontraban moderadamente satisfechas ($N=14$) a nivel laboral, 9 de ellas presentaron IE adecuada y 5 de ellas poca IE; hallazgos similares a los encontrados en el grupo de enfermeras civiles ($N=29$), donde la mayoría también se ubicaron en el grupo de “moderadamente satisfechas” ($N=16$), de las cuales 14 tenían IE adecuada y 2 poca IE. Asimismo, predominó la edad comprendida entre 50-59 años, representando un 68.63% del total.

García y Palacios (2021) realizaron un estudio correlacional y transversal, para denotar la relación existente entre la SL y la IE, en una población límite de 108

licenciadas de enfermería de diferentes entidades de la Microred de Chilca-Huancayo (Perú), siendo seleccionadas 76 de ellas como muestra representativa de dicho grupo de establecimientos del Seguro Integral de Salud (SIS); siendo por este motivo relevante en cuanto permite discernir el compartimiento de las variables estudiadas en instituciones no privadas. A los participantes, se les pidió responder a los enunciados del Cuestionario de Cooper y Petrides, con la intención de hacer medición de la variable IE rasgo; mientras que, por otro lado, se aplicó la Escala SL propuesta por Dasilva para valorar la variable SL. Dentro de los hallazgos se obtuvo un valor de Pearson moderado negativo entre las variables de estudio ($r= 0,466$); lo cual indicaba, que cuando aumenta la IE, mejora la SL en las enfermeras. Además, el 31.6 % de las enfermeras reportaron una baja o muy baja IE, mientras que el 40.8% tenían baja o muy baja satisfacción laboral.

En Abancay (Perú), Salazar (2021) llevó a cabo un estudio correlacional en una institución que presta el servicio de salud perteneciente al Estado, cuyo nivel de atención es primaria, para denotar la influencia estadística de la IE sobre la SL en trabajadores de diferentes grupos profesionales del sector sanitario, entre ellos, químicos, médicos, farmacéuticos, personal de enfermería, odontología y obstetricia, y personal técnico en general; siendo por este motivo, de gran interés, al otorgar una visión del comportamiento de estas variables en el sector salud peruano, en general. Para ello, aplicó el Inventario de IE de Bar-On versión ICE (a diferencia del presente estudio, donde se aplicó la versión M20, del constructo en mención para medir la IE), a un grupo de 90 trabajadores de salud, encontrando un Rho de 0.576, lo cual implicó una moderada correlación entre las variables antes señaladas. Se utilizó la escala SL-SPC para medir la SL (Palma, 2004). Tras el análisis estadístico, se encontró un Rho igual a 0.576 ($p=000$), indicativo de correlación moderada; por lo que se llegó a la conclusión que a mayor grado de IE, se presentaban mayores niveles de SL. Al analizar la correlación específica de cada dimensión de la IE con respecto a la SL global, se encontró correlación moderada en el caso del componente intrapersonal, manejo de factores estresantes y el estado anímico, con un Rho = 0.590, Rho = 0.610 y Rho = 0.506, respectivamente y un $p=0.000$ para todos los casos; mientras que, se halló una correlación baja en el caso de la dimensión interpersonal y adaptabilidad, con un Rho= 0.333 ($p=0.001$) y Rho=0.376 ($p=0.000$), respectivamente.

Cruzalegui (2021) efectuó un estudio en una Clínica de Lima (Perú), para demostrar el nivel de correlación estadística existente para la IE y la SL. Esta investigación es relevante en tanto su ejecución se realizó en el ámbito privado, a diferencia de la mayoría de estudios nacionales e internacionales, los cuales se enfocan en el sector público. Fueron incluidos 80 trabajadores de salud, como muestra del estudio. Las escalas empleadas fueron: El S20/23 (Meliá y Peiró, 1998), para la SL y para IE, la Escala TMM-24. Los hallazgos obtenidos fueron: género masculino (43,8%) y femenino (56,3%), con predominio del rango de edad de 31-35 años (31,3%). Encontraron correlación directa (Sig.=0.000; Rho= 0.431) entre ambas variables. Además, se halló que la satisfacción laboral se correlacionaba con los componentes percibir, comprender y regular de la IE. Se concluyó que, la SL de los trabajadores se mantendrá elevada, si se mantiene, también elevada, la IE en estos individuos.

Ito y Elias (2022) efectuaron un estudio para instaurar la correlación para la variable SL y la IE en un CEBE (Centro de Educación Básica Especial) de Lima Metropolitana (Perú), incluyendo no sólo a terapeutas físicos, terapeutas de lenguaje y terapeutas ocupacionales, sino también al personal de secretaría, auxiliares, asistentes sociales, docentes, psicólogos, directivos, y personal de apoyo y asesoramiento (SAANEE). Este es el único estudio realizado en un CEBE de nuestra capital, que destaca no sólo por estar realizado en un área estrechamente vinculada al rubro de terapia física y rehabilitación, sino también, por analizar una muestra considerable de individuos, en comparación con la mayoría de estudios a nivel nacional, tal es así que se estudiaron a un total de 204 personas. Siendo también relevante por tener dentro de sus criterios de selección a personal tanto contratado como nombrado, los cuales representaron el 61.8% y 38.2% respectivamente de la muestra. Los constructos utilizados para medir la IE y la SL, aplicados virtualmente mediante Google Forms, fueron: la escala de Wong-Law, y, además, la adaptación peruana de la escala de Warr, Cook y Wall. Entre los hallazgos obtenidos, destacó que un 77% fueron mujeres; la edad predominante fue el rango de 21-62 años, 41% eran docentes, 61.77% personal contratado; un 50.98% presentó un nivel medio de IE y un 47.55% presentó una satisfacción laboral de nivel medio. Finalmente, se llegó a establecer que existía correlación

positiva moderada (valor de Pearson igual a 0.471; $p < 0.01$) y directamente proporcional entre las variables estudiadas.

Bazán (2020) realizó una investigación aplicada, correlacional, cuantitativa, transversal para identificar la relación que devenía entre IE y SL en 105 médicos asistenciales de una institución sanitaria pública de Pacasmayo, provincia de la Libertad (Perú). Este estudio no sólo comparte similitud por ser a nivel local, sino por el diseño metodológico y el constructo empleado para apreciar la variable IE. De tal forma que, se aplicó el cuestionario EQi-YV (versión para jóvenes), para medir la IE, mientras que para SL fue utilizada la Escala SL-SPC. Se halló un Rho igual a 0.506, el cual indicaba la correlación moderada positiva, estadísticamente significativa para ambas variables entre ellas. Al analizar en detalle las dimensiones de la IE, se obtuvo: correlación moderada entre las dimensiones adaptabilidad (Rho igual a 0.464), manejo de Estrés (Rho igual a 0.519), habilidades Interpersonales (Rho igual a 0.415) y habilidades Intrapersonales (Rho igual a 0.482), con la SL; lo cual indicaba que los trabajadores que participaron en dicho estudio, presentaban un buen nivel de autoestima, tolerancia, flexibilidad, comunicación, autocomprensión, y trabajo en equipo, lo cual influía positivamente en una mayor satisfacción laboral percibida por ellos. Por el contrario, con un valor Rho de 0.375, se evidenció una relación estadística baja entre la SL y la dimensión Impresión Positiva.

A través de los años, diversos autores han estudiado la inteligencia emocional. Inicialmente este término fue introducido por Salovey y Mayer en el 1990, el cual fue modificado posteriormente en 1997 y luego en el 2000 por los mismos autores, quienes la delimitaron como aquella capacidad inherente de comprender, asimilar, regular y percibir emociones internas y externas. Mientras que, en 1995, Goleman, en su libro "The Emotionally Intelligent Workplace", habla ampliamente de este concepto, obteniendo gran acogida. A pesar de ello, no es el progenitor de este término. Goleman precisa a la IE como la solvencia para el reconocimiento de sentimientos propios y externos, así como, para poder motivarnos y relacionarnos de forma adecuada con los demás. Por su parte, Bar-On, en el año 1997, amplía el concepto hacia el ámbito social; y la define como aquel conjunto de rasgos emocionales y de la personalidad que nos permiten

comprender y relacionarnos emocionalmente; pero que su a vez, nos permite adaptarnos al entorno (Coronado, 2023).

La IE, es considerada un componente importante dentro de las capacidades del propio individuo, que impactan en el desarrollo personal y profesional, y por tanto, en el éxito organizacional. En este sentido, ha cobrado un gran interés en su estudio en todos los sectores laborales. El sector de salud, no se encuentra exento de ello; más aún en áreas donde existe mayor contacto del profesional con el paciente (Karimi, 2021; Hwang, 2022; Coronado, 2023; Mufti, 2022; Sharma, 2023).

Un hecho a destacar, que exagera el interés en su estudio, son los estragos aún evidenciables, que ha dejado consigo a nivel psicosocial y emocional, la pandemia por coronavirus tipo 2, desde el 2019, cuando fue reportado el brote inicial en oriente. Desde entonces, el impacto no sólo se ha evidenciado a nivel físico sino en el bienestar mental de todos los individuos; y de forma muy especial, en el personal de salud (elementos de primera línea), mismos que vivieron de forma más cercana el impacto negativo sobre su estado emocional, condicionando aumentos en sus niveles de estrés, ansiedad, depresión, preocupación y miedo. Lamentablemente, pocas habían sido desde entonces, las políticas en salud tendientes a mejorar la integridad mental de este sector laboral, de tal manera que, en muchas ocasiones, no lograban tener el suficiente autocontrol y gestión de sus emociones para hacer frente a la alta carga emocional de los pacientes, generando repercusión negativa en la población infectada por coronavirus, quienes llegaban, de forma masiva, a los diversos establecimientos de salud a nivel mundial, en busca no sólo de bienestar físico sino emocional. Y, es comprensible, cómo este déficit en la autorregulación de las emociones e insatisfacción personal influyó disminuyendo los niveles de satisfacción laboral (Alonazi, 2020; Eguchi, 2021; Lee, 2022; Coronado, 2023; Ezcurra, 2023).

Indudablemente, los conceptos previamente mencionados han sido incorporados en la creación de marcos teóricos, como el tipo de regulación emocional de Salovey y Mayer o el modelo teórico de competencias emocionales de Goleman. Sin embargo, para el propósito de esta investigación, se ha seleccionado el enfoque de Bar-On, creador del modelo de "Inteligencia emocional-social", por ser un modelo híbrido que se percibe como más exhaustivo y completo

al abordar esta variable compleja. Este modelo, propuesto por Bar-On, se distingue por sus 5 dimensiones fundamentales, cada una ofreciendo una perspectiva única sobre la inteligencia emocional. La primera dimensión, conocida como inteligencia intrapersonal, se concentra en la autoconciencia de lo emotivo y la aptitud de percibir y comprender las propias emociones. La segunda, IE interpersonal, se enfoca en la pericia para entender y responder apropiadamente a las emociones de los demás. La tercera dimensión, manejo de factores estresantes, alude a la aptitud para manejar situaciones emocionalmente desafiantes y mantener la calma bajo presión. La cuarta dimensión, adaptabilidad, implica la habilidad para ajustarse y adaptarse a diferentes situaciones emocionales y sociales. Por último, la quinta dimensión, estado de ánimo general, abarca la capacidad para mantener un equilibrio emocional general y tener una perspectiva positiva de la vida. Estas dimensiones, al integrarse, proporcionan una comprensión completa y detallada de la IE en el contexto de esta investigación (Coronado, 2023).

Por otra parte, para evaluar la primera variable IE, se han desarrollado a lo largo de los años, diferentes constructos involucrados en su medición; la mayoría de ellos, basados en los modelos teóricos antes descritos. En este sentido, una revisión científica sistemática realizada recientemente por Moreyra y Olivas, reportó que los instrumentos más aplicados en la población adulta y a su vez más recomendables, en gran medida, por tener mayor nivel de validez, confiabilidad y equidad, fueron: el “Trait Meta-Mood Scale” (TMSS), con base en el modelo de regulación emocional de Salovey, en 1995; el “WLEIS”, basado en el modelo de Wong y Law, y desarrollado en el 2002; y el “Emotional Quotient Inventory” (EQ-i), con base en el modelo teórico de Bar-On (Moreyra y Olivas, 2023).

Para el presente estudio, se utilizó como referente el EQ-i de Bar-On, siguiendo el concepto y tipo epistemológico de este mismo autor, lo que nos permitirá abordar de forma más precisa, los aspectos afectivos y sociales de la inteligencia emocional. Este cuestionario consta de 5 componentes que corresponden a las 5 dimensiones del mismo autor: intrapersonal, interpersonal, fase de ánimo general, nivel de adaptabilidad y control del estrés. Este inventario incluye competencias emocionales y sociales, y no sólo arroja una estimación de la IE, sino también del perfil social. En su versión original cuenta con 133 ítems. Dada

amplitud en el tiempo que tomaba para su aplicación, en los últimos años han sido elaboradas versiones mucho más prácticas como la EQ-i M20, con 20 ítems, la cual cuenta con buen nivel de confiabilidad y validez según diversos estudios psicométricos de gran rigor científico (Moreyra y Olivas, 2023).

Por otra parte, en cuanto a segunda variable SL, la definición clásica fue proporcionada por Locke, quien en 1969, la catalogó como una etapa emocional placentera o positiva que deviene de la evaluación o experiencia laboral. Posteriormente, se puede destacar una revisión amplia de la epistemología realizada por Pujol et al., en el 2018, donde se hace mención a Fisher, quien en el 2005 la define de forma concisa y símil, como la contestación emocional o afectiva al trabajo como un indiviso. Por su parte, autores como Weis, en el 2002, la definen como el juicio valorativo negativo o positivo, que efectúa el trabajador acerca de su contexto laboral; mientras que Fritzsche y Parrish, en el 2005, como el grado en que el trabajador, le gusta su labor (Pujol, 2018; Ezcurra, 2023).

Durante los últimos años, destaca, Herzberg, quien, en el 2020, la precisa como la consecuencia de la interacción social de 2 componentes: Factores de motivación y factores de mantenimiento, englobados como factores laborales intrínsecos y extrínsecos, respectivamente. Este autor, amplía el conocimiento epistemológico, desarrollando desde 1967, su propio modelo teórico, al que denomina teoría bifactorial de Herzberg, donde conceptualiza estas 2 dimensiones de la SL. En este modelo se postula que estas 2 dimensiones corresponden a 2 grupos de necesidades: 1) Necesidades higiénicas, relacionadas al ambiente físico y psicológico, es decir, factores externos o extrínsecos, tales como: la compensación, el entorno o condiciones de trabajo, y la seguridad; las mismas que evitarían la “insatisfacción laboral”, pero que, por su alto grado de subjetividad y variabilidad entre cada individuo, no serían responsables directas de generar satisfacción en el trabajo. 2) Necesidades de motivación, relacionadas a condiciones del propio trabajo, en otras palabras, constituyen factores internos o intrínsecos de cada individuo, y, por tanto, responsables directos de la percepción de disfrute o goce laboral, tales como: el sentido y reconocimiento del logro, la responsabilidad, y las oportunidades para que cada trabajador alcance su desarrollo personal. Ambos factores, tanto extrínsecos como intrínsecos,

desempeñan un papel crucial en la retención del personal, el compromiso con el trabajo y la calidad de la vigilancia al paciente. De ahí que, actualmente, la satisfacción laboral, sea abordada como un concepto complejo y multifacético que no sólo involucra actitudes y sentimientos del propio individuo, sino que valora las condiciones de trabajo y las recompensas asociadas, que promueven la retención del personal, el desempeño y la productividad (Pujol, 2018; Gulsen, 2020; Yasin, 2020; Scanlan, 2021; Soriano, 2023; Sypniewska, 2023).

En cuanto a los instrumentos de medición de la variable SL, desarrolladas a partir del modelo bifactorial de Herzberg, se pueden destacar: el cuestionario de Evaluación de Satisfacción Laboral (Job Satisfaction Survey o “JSS”), el índice de Satisfacción en el Trabajo de Minnesota (Minnesota Satisfaction Questionnaire o “MSQ”) y la Escala de SL de Warr, Cook y Wall, en su versión breve (Pujol, 2018).

En esta tesis, se empleó esta última escala, ya que incorpora conceptos de la Teoría Bifactorial, propuesta por Herzberg (1967), así como de otras teorías relacionadas; por tanto, captura una visión más holística de la satisfacción laboral. Cuenta con una adaptación a Perú, realizada por Alicia Boluarte y César Merino, en el 2015. Además, aplica una escala que va del 1 (que representa a “insatisfecho”) al 5 (que representa a “satisfecho”), para cada uno de los 10 ítems que lo conforman: 5 para la dimensión intrínseca y 5 para la dimensión extrínseca (Pujol, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue de tipología básica, en tanto se llevó a cabo estudios teóricos, análisis detallados y exploraciones de relaciones causales entre la IE y la SL, con el fin de ampliar el conocimiento en estos campos, sin necesariamente implicar intervenciones prácticas inmediatas. En este sentido, este tipo de investigación sienta las bases para futuros estudios aplicados y contribuye al entendimiento general de cómo la IE y la SL se entrelazan en contextos profesionales específicos, como los acontecidos en centros de terapia física (Hernández y Mendoza, 2018).

Por otra parte, fue de nivel correlacional, en la medida que se buscó establecer relaciones y patrones entre las variables antes especificadas, sin manipular ninguna de ellas. Al no introducir cambios controlados en las variables, el estudio se enfocó en comprender cómo están naturalmente relacionadas en el entorno de terapia física y rehabilitación. En este sentido, no se trató de describir a las variables, sino, a sus relaciones (Hernández y Mendoza, 2018).

Con relación al enfoque científico, la investigación fue cuantitativa, considerando las mediciones, estudio de respuestas recolectadas en los cuestionarios y el posterior tratamiento estadístico y comprobación de hipótesis realizada de acuerdo a las preguntas formuladas y los objetivos del estudio; además, se buscó la precisión en cuanto a la obtención de datos numéricos y hallazgos estadísticos; lo cual, permitió contrastar de forma objetiva, la hipótesis planteada (Hernández y Mendoza, 2018).

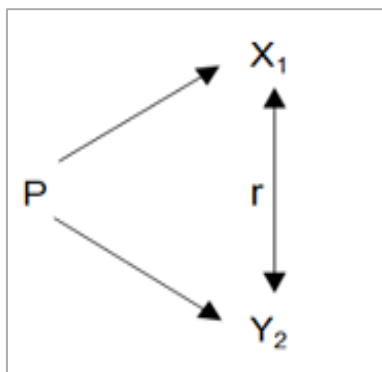
Además, el enfoque de este estudio tuvo sus bases en la aplicación del método hipotético deductivo, por medio del cual, se formuló la hipótesis (general y específicas) iniciales, basadas en teorías existentes u observaciones previas; para posteriormente, a través de métodos de análisis de datos, determinar si son verdaderas o falsas, confirmando o refutando dichas hipótesis, y permitiendo establecer deducciones lógicas y conclusiones basadas en la evidencia obtenida (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

La tipología del diseño de investigación fue no experimental, en razón a que no hubo manipulación de las variables; lo cual lo distingue claramente de los diseños experimentales y cuasiexperimentales. Además, fue de modelo transversal en relación a que la medición se realizó en un momento dado en el tiempo (durante el año 2023); y de alcance correlacional, ya que se determinó el nivel de relación que había entre la variable IE y SL, en un contexto en particular: área de terapia física y rehabilitación de una institución sanitaria particular de Trujillo (Hernández y Mendoza, 2018).

Gráfica N° 01:

Diseño del estudio



Donde:

P= Muestra (104 individuos)

X₁ = Variable 1 (IE)

Y₂ = Variable 2 (SL)

r = Correlación entre X₁ y Y₂

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. VARIABLE 1: Inteligencia Emocional

Tipología de Variable: Categórica, por cuanto señalan cualidades, que se pueden clasificar en diferentes categorías o grupos. Estas categorías no tienen un orden inherente y no se pueden medir con precisión en términos de magnitud numérica. La inteligencia emocional, se enmarca en categorías o niveles específicos de habilidades emocionales y no se mide en una escala numérica continua. Así también, es ordinal pues tiene jerarquía, utilizándose la escala de Likert, con valores del 1 (que representa a “nunca me pasa”) al 4 (que representa a “siempre me pasa”) (Hernández y Mendoza, 2018).

Definición conceptual: Según Bar On (1997), está conformado por características de la personalidad y del perfil emocional, que interactúan en el sujeto para comprender y relacionarse emocionalmente; así como, para afrontar situaciones y asegurar su adaptación al entorno (Fernández, 2023).

Definición operacional: Conjunto de rasgos emocionales y de la personalidad que nos permiten comprender, relacionarnos y adaptarnos al entorno; para cuya valoración se empleará la escala EQ-i M20 de Bar-On, desarrollada en 1997.

- **Instrumento de Medición:** EQ-i M20.
- **Modelo teórico:** Modelo de inteligencia emocional-social.
- **Dimensiones del estudio (05):** Manejo de factores estresantes, estado anímico, adaptabilidad y dimensiones intra e interpersonal.
- **Indicadores:** Manejo del estrés, adaptabilidad, estado anímico general, inteligencia intra e interpersonal.

3.2.2. VARIABLE 2: Satisfacción Laboral

Tipología de Variable: Categórica por cuanto señala cualidades, asimismo, se puede clasificar en diferentes categorías o grupos. Estas categorías carecen de orden inherente y no se pueden medir con precisión en términos de magnitud numérica. La satisfacción laboral, se enmarca en categorías o niveles específicos, clasificada como alta, media o baja; siendo por esta razón, también considerada como variable ordinal (Hernández y Mendoza, 2018).

Definición operacional: Según Herzberg (2020), es el juicio valorativo que tiene el trabajador con respecto a su trabajo como un todo, el cual resulta de la interacción de factores laborales intrínsecos (de motivación) y extrínsecos (de mantenimiento) (De la Cruz, 2020).

Definición operacional: Juicio valorativo negativo o positivo, que el trabajador realiza acerca de su situación laboral, el cual resulta de la interacción de

factores laborales intrínsecos y extrínsecos; para cuya valoración se empleará la escala de Warr, Cook y Wall desarrollada en 1979.

- **Instrumento de Medición:** Escala SL de Warr, Cook y Wall.
- **Modelo teórico:** La escala antes mencionada, incorpora conceptos de la Teoría Bifactorial, propuesta por Herzberg (1967), así como de otras teorías, para capturar una visión más completa de la satisfacción laboral.

Dimensiones del estudio (02): Factores extrínsecos y factores intrínsecos.

Indicadores: Condiciones físicas, superiores, uso de capacidades, libertad de método, reconocimiento, ascenso, sugerencias atendidas, compañeros, relación superior-subordinados, responsabilidades asignadas

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población diana o universo

Total de trabajadores de un Centro de Terapia Física de Trujillo, que laboraron durante el año 2023. Para el presente estudio, correspondió a 146 personas.

3.3.2. Población de estudio

Trabajadores de un Centro de Terapia Física de Trujillo, que laboraron durante el año 2023, y reúnen los criterios de selección. En este caso, lo constituyeron 142 individuos.

Criterios de inclusión

- Personal no médico del centro de terapia física, involucrado en la atención directa del paciente: internos, bachilleres, técnicos y licenciados en tecnología médica (fisioterapeutas).

- Personal médico involucrado en la atención directa del paciente: médicos residentes y médicos especialistas (en medicina física y rehabilitación; y especialidades afines que prescriben terapia física: traumatología, reumatología, neurología, neurocirugía).
- Personal contratado bajo modalidad a plazo fijo (registrado en planilla del centro de terapia física).
- Personal que brindó atenciones modalidad de servicios por terceros.
- Personal que aceptó formar parte del estudio, de forma voluntaria.

Criterios de exclusión

- Personal que no brindó atenciones en terapia física y rehabilitación, al momento de ejecución del estudio; por despido, renuncia o no renovación de contrato.
- Gerentes y miembros socios del centro de terapia física.
- Personal de recepción y/o asistentes de secretariado.
- Directivos del centro de terapia física, durante el año 2023.
- Personal de soporte técnico de equipos biomédicos.
- Trabajadores de limpieza y mantenimiento.

3.3.3. Muestra:

Estuvo constituida por 104 trabajadores. La determinación del tamaño muestral fue dada en función a la aplicación de la fórmula estadística para muestras finitas (Anexo N° 04)

- **Unidad de análisis**

Cada trabajador del Centro de Terapia Física de Trujillo que pertenece a la población estudiada.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:

3.4.1. Unidad de muestreo

Correspondió a cada una de las encuestas, realizadas a los trabajadores de un Centro de Terapia Física de Trujillo, perteneciente a la población estudiada.

3.4.2. Técnica y tipo de muestreo

Probabilístico, aleatorio simple, mismo que fue aplicado con la finalidad de representar a un subgrupo de los 104 individuos de la población de estudio. Por medio de este tipo de muestreo, todos ellos tuvieron la misma probabilidad estadística de ser estudiados (Hernández, 2018).

3.4.3. Instrumentos de recolección de datos:

La data fue recopilada a partir de la resolución por parte de la muestra, de 2 encuestas (1 para cada variable del estudio). Los datos de las mismas, fueron trasladados a una hoja de trabajo de Excel versión 2018 donde fueron procesados y se realizó el correspondiente análisis estadístico. Los cuestionarios realizados fueron los siguientes:

EQ-i M20 de Bar On: El EQ-i para evaluar la IE, se fundamenta en la Teoría de Bar On, (variable 1 para el presente estudio). En la versión M20, adaptada por Domínguez y Carreño (2017), se evalúan 20 ítems en total (4 por cada dimensión evaluada: adaptabilidad, inteligencia intrapersonal, manejo del estrés, ánimo general e inteligencia interpersonal), y en cada uno de ellos, se puede optar por valores del 1 (que representa a “nunca me pasa”) al 4 (que representa a “siempre me pasa”), es decir, según escala tipo Likert, conforme al Anexo N° 05.

Versión breve de Escala de Satisfacción Laboral: Misma que fue desarrollada por Warr, Cook y Wall. Esta escala se fundamenta en la Teoría Bifactorial, propuesta por Herzberg (1967), para medir la SL (variable 2). En su versión breve, en español, adaptada por Boluarte y Merino (2015), consta de 10 ítems (5 por cada dimensión evaluada: factores intrínsecos y factores extrínsecos),

y en cada uno de ellos, se puede optar por valores que van del 1 (que representa a “insatisfecho”) al 5 (que representa a “satisfecho”), es decir, según escala tipo Likert, conforme al Anexo N° 06.

3.4.4. Validación y confiabilidad:

Se aplicó el método Juicio de expertos (Anexo N° 10), para verificar la validez de cada instrumento: La versión M20 del EQ-I de Bar On y la escala SL de Warr, Cook y Wall, en su versión breve. Cada juez, otorgó una calificación del 1 al 4, para calificar “claridad”, así como, “relevancia” y “coherencia” en cada uno de los ítems de los cuestionarios en mención. Dicha puntuación, fue analizada por coeficiente V de Aiken, para determinar su nivel de validez. Este coeficiente puede asumir valores del 0 al 1, representando un nivel de validez alto, si el puntaje es mayor a 0.8, y óptimo si es igual a 1 (Robles, 2018).

Los resultados de la validez de estos constructos se detallan en Anexo N° 10. Además, en cuanto a la confiabilidad en términos estadísticos, se recurrió al “coeficiente Alfa de Cronbach”, como indicador estadístico de la consistencia interna en cada uno de los mencionados instrumentos, siendo un valor de 0.7 a 0.9 representativo de buena consistencia interna. Para ello, se aplicó una prueba piloto en 10 individuos (Toro et. al, 2022)

3.5. Procedimientos

El procedimiento ejecutado constó de las etapas que a continuación se detallan: 1) Se realizó una cuidadosa selección de los constructos para la medición de las variables, verificando su fiabilidad y validez, 2) Se buscó la autorización de la gerente del centro de terapia física para la ejecución del presente estudio, respetando los protocolos y principios éticos necesarios en la investigación 3) Una vez obtenida la autorización, se aplicó las encuestas seleccionadas en los sujetos que reunieron los criterios de selección establecidos previamente, 4) La información fue meticulosamente recopilada, tabulada y procesada a través del software estadístico “Statistical Product and Service Solutions” versión 27 (SPSS V29), 5) Los resultados fueron presentados haciendo uso de gráficas y tablas de distribución

de frecuencias, para una adecuada comprensión y análisis de patrones y tendencias, 6) Se usó la estadística inferencial para llegar a conclusiones significativas basadas en los datos recopilados, obteniendo inferencias válidas y generalizables sobre la correlación existente entre las variable IE y SL, en el contexto específico de terapia física y rehabilitación, en un centro de terapia del norte peruano.

3.6. Métodos de análisis de datos:

Estadística descriptiva:

Se utilizaron diversas pruebas estadísticas, tales como: media, mediana, desviación estándar y distribución de frecuencia, para analizar estadísticamente los datos de manera detallada y presentar los resultados de forma clara, concisa y significativa.

Estadística inferencial:

En el software estadístico SPSS v29, se procedió a ingresar la data obtenida, y se prosiguió con el procesamiento y tabulación de la misma. Y, dado que ésta, no presentó una distribución normal (Sig <0.01 para la variable 1 y Sig = 0.030 para la variable 2, según P. Kolmogov-Smirnov), conforme se puede corroborar en el Anexo N° 13, se procedió acto seguido a aplicar, el Coeficiente de Spearman (cuya abreviatura convencional es “Rho” de Spearman, para distinguirlo de otras pruebas estadísticas como la de Pearson), para de esta forma, realizar la respectiva contrastación de hipótesis, con una confiabilidad del 95%. Donde un valor de significancia estadística (Sig.) $p < 0.05$, involucró excluir la hipótesis nula (H_0). Cabe resaltar que, los resultados del Rho de Spearman, pueden asumir valores entre -1 a +1; cuyos rangos e interpretación respectiva se detallan en Anexo N° 14 (Schober, 2018).

3.7. Aspectos éticos:

El marco de la tesis sobre la IE y SL, se llevó a cabo un riguroso cumplimiento de la normativa establecida en el “Código de ética”, del Colegio Médico del Perú, específicamente de los artículos N° 63, 89, 90 y 95. Estos preceptos éticos

esenciales se tradujeron en la preservación de la confidencialidad, garantizando de manera absoluta el respeto al derecho al anonimato y a la privacidad de los partícipes comprendidos en el estudio, en su totalidad.

Además de adherirse a las normativas del Colegio Médico del Perú, esta investigación también se ajustó a las disposiciones establecidas en la Ley N°26842, conocida como “Ley General de Salud” del Estado Peruano. Esta ley establece los estándares científicos que deben guiar cualquier tipo de investigación. Igualmente, se contó con el respaldo de una institución confiable, y se garantizó el uso de metodología científica, para llevar a cabo esta investigación de manera sólida y fiable, asegurando la validez y coherencia del estudio.

Asimismo, por medio del consentimiento informado, se puso en conocimiento a los participantes del estudio, el respeto de los preceptos éticos que rigen toda investigación científica en el sector salud: 1) principio de autonomía, por medio del cual cada participante pudo decidir formar parte o no del estudio; 2) principio de no maleficencia, al no existir daño en la salud o integridad física; 3) principio de beneficencia, aportando beneficio a la salud pública con los hallazgos encontrados; y 4) principio de equidad, garantizando el trato igualitario y la no discriminación.

Así también, se ejecutó la normativa estipulada en la resolución N° 470-022 y la reglamentación de títulos y grados de la Universidad César Vallejo, que establecen recomendaciones necesarias para elaborar toda tesis, tomando en cuenta el marco reglamentario de la séptima edición APA en el uso de la bibliografía consultada. Finalmente, se aplicó el programa Turnitin en la corroboración de la originalidad y validación del informe final de la investigación; para en última instancia, dar paso a publicar dichos hallazgos a la comunidad científica, a través del repositorio institucional universitario.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Inferencial

4.1.1. Contrastación de la hipótesis general

H_0 = No existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

H_1 = Existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

En este estudio, los datos concernientes a las variables, no presentaron una distribución normal (Ver anexo N° 13), por tanto, se empleó el Rho de Spearman, con una confiabilidad del 95%. Donde un valor de significancia menor al 0.05, implicó rechazar la H_0 .

En la tabla N° 01, el nivel de significancia estadística encontrado fue <0.05 , lo cual implicó rechazar la H_0 . Por tanto, se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación entre la IE y la SL en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

Por otra parte, se obtuvo un Rho de 0.709, representando una correlación positiva alta, es decir, que a mayor nivel de IE, es mayor el nivel de SL en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

Tabla N° 1

Comprobación estadística de la hipótesis general

	Rho de Spearman	Satisfacción Laboral
	Coef. de correlación	.709**
Inteligencia Emocional	Sig. (bilateral)	<.001
	N	104

** . La correlación presenta significancia en el nivel 0,01 (bilat.).

4.1.2. Contrastación de hipótesis específica 1

H0= No existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

H1= Existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

En la tabla N° 02, el nivel de significancia estadística encontrado fue <0.05 , lo cual implicó rechazar la H_0 . Por tanto, se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación entre la dimensión intrapersonal y la SL en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

Por otra parte, el valor obtenido en el Rho de Spearman correspondió a 0.431, representando una correlación positiva y a su vez, moderada, entre la dimensión intrapersonal y la variable SL, lo cual fue estadísticamente significativo, con $p < 0.01$.

Tabla N° 2

Comprobación estadística de la hipótesis específica 1

	Rho de Spearman	Satisfacción Laboral
	Coef. de correlación	.431**
Dimensión intrapersonal	Sig. (bilateral)	<.001
	N	104

** . La correlación presenta significancia en el nivel 0,01 (bilat.).

4.1.3. Contrastación de hipótesis específica 2

H0= No existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

H1= Existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

En la tabla N° 03, el nivel de significancia estadística encontrado fue <0.05 , lo cual implicó rechazar la H_0 . Por tanto, se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación entre la dimensión interpersonal y la SL en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

Por otra parte, el valor del Rho de Spearman fue de 0.629, representando una correlación positiva, y a su vez, moderada, entre la dimensión interpersonal y la variable SL, lo cual fue estadísticamente significativo, con $p<0.01$.

Tabla N° 3

Comprobación estadística de la hipótesis específica 2

	Rho de Spearman	Satisfacción Laboral
	Coef. de correlación	.629**
Dimensión interpersonal	Sig. (bilateral)	<.001
	N	104

** . La correlación presenta significancia en el nivel 0,01 (bilat.).

4.1.4. Contrastación de hipótesis específica 3

H0= No existe relación significativa entre la dimensión manejo del estrés y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

H1= Existe relación significativa entre la dimensión manejo del estrés y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

En la tabla N° 04, el nivel de significancia estadística encontrado fue <0.05 , lo cual implicó rechazar la H_0 . Por tanto, se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación entre la dimensión manejo del estrés y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

Por otra parte, el valor del Rho de Spearman fue de 0.596, representando una correlación positiva, y a su vez, moderada, entre la dimensión manejo del estrés y la variable SL, lo cual fue estadísticamente significativo, con $p<0.01$.

Tabla N° 4

Comprobación estadística de la hipótesis específica 3

	Rho de Spearman	Satisfacción Laboral
Dimensión	Coef. de correlación	.596**
manejo del	Sig. (bilateral)	<.001
estrés	N	104

** . La correlación presenta significancia en el nivel 0,01 (bilat.).

4.1.5. Contratación de hipótesis específica 4

H0= No existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

H1= Existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

En la tabla N° 05, el nivel de significancia estadística encontrado fue <0.05 , lo cual implicó rechazar la H_0 . Por tanto, se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación entre la dimensión adaptabilidad y la SL en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

Por otra parte, el valor del Rho de Spearman fue de 0.625, representando una correlación positiva, y a su vez, moderada, entre la dimensión adaptabilidad y la variable SL, lo cual fue estadísticamente significativo, con $p<0.01$.

Tabla N° 5

Comprobación estadística de la hipótesis específica 4

	Rho de Spearman	Satisfacción Laboral
	Coef. de correlación	.625**
Dimensión adaptabilidad	Sig. (bilateral)	<.001
	N	104

** . La correlación presenta significancia en el nivel 0,01 (bilat.).

4.1.6. Contrastación de hipótesis específica 5

H0= No existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

H1= Existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

En la tabla N° 06, el nivel de significancia estadística encontrado fue <0.05 , lo cual implicó rechazar la H_0 . Por tanto, se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación entre la dimensión estado de ánimo general y la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.

Por otra parte, el valor del Rho de Spearman fue de 0.797, representando una correlación positiva, y a su vez, alta, entre la dimensión estado de ánimo general y la variable SL, lo cual fue estadísticamente significativo, con $p<0.01$.

Tabla N° 6

Comprobación estadística de la hipótesis específica 5

	Rho de Spearman	Satisfacción Laboral
Dimensión estado de ánimo general	Coef. de correlación	.797**
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	104

** . La correlación presenta significancia en el nivel 0,01 (bilat.).

4.2. Análisis descriptivo

En la tabla N° 07, se presentaron las características del perfil sociodemográfico del personal del centro de terapia física. En cuanto a la edad, predominó el rango de 30-39 años con un 67%. En función al género, destacó el sexo femenino con un 83% Mientras que, en cuanto a la profesión, destacó el personal técnico con un 44%, del total.

Tabla N° 7:

Perfil Sociodemográfico

	RANGO	FRECUENCIA (N°)	PORCENTAJE (%)
EDAD	20-29 años	30	28.8
	30-39 años	67	64.4
	40-49 años	6	5.8
	50-59 años	1	1.0
	Total	104	100
SEXO	Femenino	83	79.8
	Masculino	21	20.2
	Total	104	100
OCUPACIÓN	Médico	25	24.0
	Licenciadas	29	27.9
	Técnicas	44	42.3
	Estudiantes	6	5.8
	Total	104	100

En la tabla N° 08, se pudo observar que en cuanto a los niveles de IE, destacó el nivel medio, con un 67.3% de los casos, seguido del nivel alto, con un 28.9% del total. Se evidenció un marcado predominio de los niveles alto y medio de inteligencia emocional, representando en conjunto, una frecuencia del 96.2%.

Tabla N° 8:

Frecuencia de los niveles de IE en el personal de terapia física.

	Niveles	Frecuencia (N°)	Porcentaje (%)
Inteligencia emocional	Alto (<28 puntos)	30	28.9
	Medio (28-54 puntos)	70	67.3
	Bajo (>54 puntos)	4	3.8
	Total	104	100

En la tabla N° 09, se pudo observar que en cuanto a los niveles de SL, destacó el nivel medio, con un 70.2% de los casos, seguido del nivel alto con un 26.9% del total. Se evidenció un marcado predominio de los niveles alto y medio de satisfacción laboral, representando en conjunto, una frecuencia del 97.1%.

Tabla N° 9:

Frecuencia de los niveles de SL en el personal de terapia física.

	Niveles	Frecuencia (N°)	Porcentaje (%)
Satisfacción laboral	Alto (<28 puntos)	28	26.9
	Medio (28-54 puntos)	73	70.2
	Bajo (>54 puntos)	3	2.9
	Total	104	100

En la tabla N° 10 se evidenció la relación entre IE y SL. El 83.3% del personal con IE alta, presentaron un nivel alto de SL. Así también, el 75% del personal con IE baja, presentaron niveles bajos de SL. Además, en el personal con IE moderada, destacó que un 95.7% de ellos obtuvo un nivel medio de SL.

Tabla N° 10:

Comparación de la variable IE y SL.

		Inteligencia Emocional				
		Niveles	Alto	Medio	Bajo	Total
Satisfacción Laboral	Alto (<28 puntos)		25 (83.3%)	3 (4.3%)	0 (0%)	28 (100%)
	Medio (28-54 puntos)		5 (16.7%)	67 (95.7%)	1 (25%)	73 (100%)
	Bajo (>54 puntos)		0 (0%)	0 (%)	3 (75%)	3 (100%)
	Total		30 (100%)	70 (100%)	4 (100%)	100%

V. DISCUSIÓN

Por medio de esta investigación, se dilucidó el comportamiento estadístico de la IE (variable 1) en la SL (variable 2) en el contexto específico de terapia física y rehabilitación, teniendo como objetivo general el determinar si existía correlación entre ambas variables, en un centro de terapia física de Trujillo, durante el año en 2023.

En este sentido, se procedió a utilizar el Rho de Spearman, para el respectivo análisis inferencial, obteniendo un valor correspondiente a 0.709, en la contrastación de la hipótesis general (Tabla N° 01), reflejando una correlación positiva, de alto grado; es decir, que a más altos niveles de IE, se registran más altos niveles de SL. Estos datos coinciden con la mayoría de estudios efectuados en Perú así como fuera de nuestro territorio nacional, en cuanto a la dirección de la relación estadística; es decir, existe una marcada mayoría de investigadores que corrobora una correlación positiva entre ambas variables tales como Llatas (2022), Fernández (2023), Bazán (2020) y Salazar (2021) quienes empleando la misma prueba estadística, evidenciaron los siguientes valores: Rho equivalente al 0.509, 0.526, 0.506 y 0.576, respectivamente, con nivel de significancia menor al 0.05 en todos ellos. Sin embargo, el grado de relación informado en todos aquellos casos fue moderado, mientras que el encontrado en este estudio, fue de grado alto. Esto se podría explicar por diversas razones: en primer lugar, el número de individuos, dado que se manejó una muestra más grande (104 individuos) comparado a la mayoría de estudios, que emplearon un tamaño muestral entre 50 a 90; en segundo y tercer lugar, las características propias de la muestra y el contexto del estudio, dado que no sólo hay un claro predominio del sexo femenino propio de la “feminización” de este rubro sanitario, sino por ser estar inmersos dentro del sector privado y en un entorno donde se suelen asociar niveles más elevados de estrés y mayores demandas de autorregulación emocional en la rutinaria laboral del personal de terapia física y rehabilitación, donde existe contacto directo habitual y constante con los pacientes (Shannon et al., 2019).

Al evaluar específicamente dimensión intrapersonal y su grado de correlación con respecto la variable SL (Tabla N° 02), se determinó que ésta era positiva y de intensidad moderada ($Rho=0.431$; $p<0.01$), lo que coincide con los

resultados de Fernández (2023), quien evidencia un valor $Rho=0.466$ ($p<0.05$); así como lo expuesto por Bazán (2020) y Salazar (2021), quienes hallaron un valor de Spearman de 0.482 y 0.590, respectivamente. Esto podría ser explicado porque la dimensión intrapersonal, se encuentra estrechamente vinculada a diversos mecanismos de respuesta o autorregulación del propio individuo, para poder afrontar las demandas emocionales que requieren los entornos de alta carga emocional, tales como: servicios de emergencia, unidad de cuidados intensivos e intermedios, áreas de enfermería, unidades geriátricas, ambientes de fisioterapia y rehabilitación; y de manera enfatizada, en el personal asistencial activo, con mayor cantidad acumulada de años de servicio en sus respectivos establecimientos de salud, tiempo en el cual, la propia necesidad de su entorno, incentiva el desarrollo de ciertas habilidades de autorregulación emocionales y conductuales. Siguiendo esta premisa, resulta congruente que los autores en mención reporten una correlación positiva y a su vez moderada, considerando que los trabajadores que formaron parte de tu muestra estadística, contaron con amplia experiencia laboral y años de servicio prestado, siendo, en su mayoría, personal nombrado y/o en planilla (Aghajani, 2019; Mufti, 2022; Hameed; 2023, Hatamnejad, 2023).

Al analizar específicamente la dimensión interpersonal y su grado de correlación con respecto a la variable SL (Tabla N° 03), se obtuvo una correlación positiva y a su vez moderada ($Rho=0.629$; $p<0.01$), lo que se corresponde con los resultados encontrados por Salazar (2021), quien evidencia un valor $Rho=0.333$ ($p<0.05$); así como lo expuesto por Bazán (2020), quien halló un $Rho=0.415$ ($p<0.05$) al relacionar ambas variables; pero difiere de lo informado por Fernández (2023), quien evidencia un grado de correlación bajo entre ambas (Rho igual a 0.362 y nivel de significancia inferior a 0.05). Esta dimensión de la inteligencia emocional, en específico, se encuentra intrínsecamente vinculada a factores sociales, como el grado en que se resuelven los conflictos internos, la colaboración, respaldo y/o soporte laboral, el confort y la calidad de las interrelaciones con los congéneres laborales; en otras palabras, tiene estrecha asociación al clima organizacional, por lo cual, sería un elemento clave a considerar en la explicación de los resultados reportados por los investigadores antes mencionados. Y, como es bien sabido, tanto el clima organizacional como el estilo de liderazgo impartido, varían

significativamente en cada establecimiento de salud, independientemente de si pertenece al sector privado, público o a la Sanidad (De la Cruz, 2020).

Al analizar específicamente la variable satisfacción SL y su grado de correlación con respecto al manejo del estrés (Tabla N° 04), se constató que ésta, era positiva y a su vez moderada, lo cual fue estadísticamente significativo ($p < 0.01$), con un valor Rho equivalente a 0.596, lo que coincide con los hallazgos evidenciados por Salazar (2021), quien evidencia un valor Rho=0.620 ($p < 0.05$); así como lo expuesto por Bazán (2020), quien halló un Rho=0.519 ($p < 0.05$) al relacionar ambas variables; pero difiere de lo informado por Fernández 2023), quien no encontró correlación entre esta dimensión de la inteligencia emocional y la SL (Rho igual a 0.035, y nivel de significancia estadística de 0.129). En la investigación realizada por Fernández, en centros geriátricos, se evidencia un marcado predominio (con una frecuencia del 40%) de trabajadores con edades comprendidas entre 20-29 años, en otras palabras, personal joven, lo cual, está vinculado con bajos niveles de habilidades de respuesta a entornos de alta carga emocional, dados los pocos años de experiencia en el tratamiento fisioterapéutico y rehabilitador de este tipo pacientes, lo cual explicaría los resultados contradictorios de este autor, con respecto a los hallazgos de Salazar, Bazán y el presente estudio. Otro factor a tener en cuenta, es el tipo de prioridades personales y profesionales, puesto que el personal catalogado como “joven”, suele experimentar mayores niveles de estrés, dado los índices elevados de inestabilidad laboral registrados en este grupo etéreo, realidad característica del sistema de salud peruano, lo cual genera incertidumbre en sus planes profesionales futuros; en tanto que, el personal de mayor experiencia laboral o estable, suele tener responsabilidades establecidas y menor incertidumbre económica, por tanto, dicha seguridad en el trabajo reduce los niveles de estrés a los que típicamente están sometidos y deviene en un mejor desenvolvimiento y afrontamiento de circunstancias estresantes (De la Cruz, 2020).

En función a la correlación específica entre adaptabilidad y la variable SL (tabla N° 05), se corroboró que ésta fue positiva y a su vez de grado moderado (con un valor de Spearman equivalente a 0.625 y una significancia estadística menor de 0.01), lo que coincide con los resultados informador por Salazar (2021), quien

evidencia un valor $Rho=0.376$ ($p<0.05$); así como lo expuesto por Bazán (2020), quien halló un $Rho=0.464$ ($p<0.05$) al relacionar ambas variables; pero difiere de lo informado por Fernández 2023), quien evidencia un grado de correlación bajo entre esta dimensión y la SL (Rho igual a 0.394 y valor “p” menor de 0.05). En este caso, de forma muy similar a lo fundamentado en el párrafo previo, el predominio de edades jóvenes y en consecuencia, poca experiencia laboral y mecanismos de respuesta adaptativa, resulta un factor determinante al momento de correlacionar ambas variables (De la Cruz, 2020).

Así también, en cuanto al estado anímico y la variable SL (tabla N° 06) se halló una correlación positiva y al mismo tiempo, de alto grado ($Rho=0.797$; $p<0.01$), hallazgos similares a los reportados por Fernández (2023), quien evidencia un valor $Rho=0.423$ ($p<0.05$); así como lo expuesto por Bazán (2020) y Salazar (2021), quienes hallaron un valor de Spearman de 0.519 y 0.506, respectivamente. Estos resultados indicarían que de los cinco componentes de la variable IE, el estado anímico, resulta de crucial relevancia en la respuesta afectiva de los trabajadores de fisioterapia y rehabilitación, y del personal de salud, en general, con respecto a su ambiente de trabajo, lo cual, resulta coherente si consideramos que aquellos trabajadores que experimentan un estado de ánimo positivo, perciben su entorno laboral de manera más positiva, evidenciando mayores niveles de satisfacción laboral. Siguiendo esta premisa, se puede hacer hincapié en que en el estudio de Fernández, la labilidad emocional es un factor determinante, considerando que se evidencia un marcado predominio (alrededor del 40%) de trabajadores con edades comprendidas entre 20-29 años, quienes, experimentan con mayor frecuencia estados emotivo intensos y rápidos, lo cual es explicado por características psicobiológicas propias de su juventud, tales como menor desarrollo de áreas corticales prefrontales asociadas con la autorregulación emocional, cambios hormonales más intensos que generan desequilibrios emocionales intermitentes y/o episódicos (más aún cuando la mayoría de estudios reportan gran prevalencia del género femenino, por la ya mencionada “feminización” de este rubro del sector salud), presiones del entorno social y expectativas tanto externas como internas que pueden promover el estrés y la ansiedad, déficit en la familiarización de estrategias efectivas para regular sus emociones por falta de experiencia, bajo desarrollo socioemocional y pobres, e inclusive hasta paupérrimas, habilidades de

afrontamiento en un entorno altamente demandante como el de los ambientes de fisioterapia y rehabilitación, en los cuales se han llevado a cabo los estudios antes relatados (Hatamnejad, 2023).

Por otra parte, se evidenció cierta tendencia en cuanto al análisis descriptivo. En este sentido, con respecto a la edad (tabla N° 07), predominó (con un 67% de casos) el rango comprendido de 30-39 años, hallazgos similares a los reportados por Cruzalegui (2021), quien informó un predominio de edades comprendidas entre 31 a 35 años, con una frecuencia del 31.3%. Según lo establecido por el Instituto de Estadística Peruano (INEI), el rango de edad predominante cuando se hace alusión a la “población Liberteña en edad de trabajar”, reportado durante el 2017, fue de 25-59 años. De ahí que la mayoría de estudios a nivel nacional, reporten mayor predominio de edades comprendidas en ese rango de edad; más aún, tomando en cuenta que para el sector privado, juega un rol importante ciertas ventajas inherentes de contratar a personal más joven, tales como: 1) mayor vitalidad, la cual resulta beneficiosa en un entorno donde se requiere actividad física y atención constante a los pacientes, 2) flexibilidad y disponibilidad, pues los profesionales jóvenes son más flexibles y se muestran más dispuestos a trabajar horas adicionales, así como a asumir nuevas responsabilidades, y 3) menor costo laboral, pues los empleados más jóvenes tienen salarios iniciales más bajos en comparación con los profesionales con más experiencia. Esto puede ser un factor clave en la decisión de contratar personal joven, especialmente en entornos empresariales orientados a la eficiencia y la rentabilidad (INEI, 2017).

En cuanto al sexo (tabla N° 07), un marcado porcentaje (83%) correspondió al sexo femenino, lo que coincide con la mayoría de estudios realizados en poblaciones similares (personal de terapia física y rehabilitación), reportados en la literatura nacional e internacional, tales como Ruzana y Suleiman (2020) quienes reportaron un 63.5% de predominio del sexo femenino, Fernández (2023) quien informó un 80% y Cruzalegui (2021), un 56.3%. Lo que podría ser explicado porque tradicionalmente, el sector fisioterapéutico, se encuentra dominado por el sexo femenino; es decir, es concordante con la “feminización” de este rubro específico del sector salud. Esta tendencia también es evidenciada en el personal médico y no médico, de otros sectores, como las áreas de enfermería, centros de atención

al paciente geriátrico, departamentos de especialidades de Emergencia, donde el contacto paciente-profesional, no sólo es alta, sino, que viene condicionado por una carga biopsicoemocional bastante marcada. (Shannon et al., 2019).

En cuanto a la ocupación (tabla N° 07), destacó el personal técnico (con estudios profesionales de 3 años) con un 44% del total, lo que coincide con lo reportado por Fernández (2023), quien evidenció una cifra mayoritaria correspondiente al 73.8%, marcando gran diferencia con respecto al personal licenciado (con estudios universitarios de 5 años). Estos hallazgos se correlacionan con lo reportado por el INEI; entidad que informó que durante el año 2018, los individuos de 17 años a más, que cursaron carreras no universitarias (no médicas) relacionadas a Ciencias de la Salud, representaron el 15.6%, frente a un 1.6% que cursaron carreras universitarias (no médicas) del sector salud en nuestro país. Ello podría explicar, el gran predominio del personal técnico sobre el personal licenciado en terapia física y rehabilitación (INEI, 2018).

En lo que concierne a la variable IE (Tabla N° 08), se constató que el nivel con mayor predominio fue el medio, con un 67.3% de los casos, lo que es concordante con lo reportado por Llatas (2022), Fernández (2023) e Ito y Elias (2022), quienes informaron un 45.7% de IE moderada, 65% de nivel medio de IE y 50.98% de nivel medio de IE, respectivamente. Dichos autores, estudiaron las mismas variables, en grupos específicos del sector salud de la capital peruana. Por una parte, Llatas realizó su estudio en enfermeras de un Hospital Pediátrico, y en el caso de los otros autores antes mencionados, en áreas relacionadas al sector de rehabilitación: residencias geriátricas en el caso de Fernández, y un CEBE, en el caso de Ito y Elias, lo cual podría explicar los hallazgos similares encontrados, puesto que el personal de salud del rubro de rehabilitación, se expone como parte de su actividad laboral rutinaria, a un mayor y prolongado contacto con el paciente, por las características propias del servicio de salud prestado, aumentando los índices de estrés y carga emocional, frente a lo cual se activan mecanismos de respuesta en el individuo, permitiendo su adaptación a un entorno que demanda constantemente mayores niveles de empatía y manejo del estrés, y más aún, en el sector privado, donde una clave para el crecimiento organizacional es la calidad del servicio de salud prestado (Soriano, 2023; Al Oweidat, 2023).

En función a la variable 2 (tabla N° 09), se corroboró una marcada prevalencia del nivel medio de SL, con un 70.2% de los casos, lo que coincide con lo reportado por Llatas (2022), quien reportó que un 62.8% de los individuos se encontraban medianamente satisfechos. Mientras que en el caso de Llatas, el nivel medio evidenciado podría estar asociado a la mayor implementación en cuanto a infraestructura y recursos humanos propio de hospitales nivel III; en el caso del presente estudio, los hallazgos encontrados, estarían relacionados con el grado de formalización de toda empresa del sector privado. En esta perspectiva, el centro de terapia física donde se realizó el presente estudio, se encuentra categorizado y cumple con los estándares exigidos por la Gobierno de Salud Liberteño, para tal fin. Ello implica que la infraestructura e implementación con la que se cuenta, está acorde a lo establecido por nuestros entes sanitarios para brindar una buena calidad en la atención. Y, siendo éstos, parte de los componentes extrínsecos de la SL, explicaría el por qué, un marcado porcentaje de los trabajadores del centro de terapia física, hayan reportado niveles moderados de la misma. Sin embargo, los niveles de satisfacción laboral reportados fueron moderados y no altos, lo que implicaría que existen otros factores (como los intrínsecos) que también podrían estar ejerciendo cierta influencia (Chang, 2021; Soriano, 2023).

Finalmente, en cuanto a la relación entre la SL y la IE (tabla N° 10), el 83.3% del personal con inteligencia emocional alta, presentaron un nivel alto de SL, el 75% del personal con IE baja, presentaron niveles bajos de satisfacción laboral, y el 95.7% del personal con IE moderada, mostraron un nivel medio de SL. En este sentido, se demuestra la correlación con tendencia positiva entre ambas variables: al aumentar la IE, aumenta la SL, y viceversa. Estos hallazgos son similares a los encontrados por Ito y Elias (2022) quienes evidenciaron una correlación positiva directamente proporcional entre la IE y la SL. De ahí, que sea imperativo la necesidad de políticas hospitalarias y reformas en los planes intergubernamentales sanitarios, que se centren no sólo en la eficiencia técnica sino también en el desarrollo de habilidades emocionales y comunicativas; pues, se reafirma la relación positiva directa, en el entorno sanitario estudiado (Gong, 2020; Li, 2021).

VI. CONCLUSIONES:

Primera. Existe correlación positiva alta ($Rho=0.709$), estadísticamente significativa entre la IE y la SL. Se comprobó que a mayores niveles de IE se presentan mayores niveles de SL, y viceversa; existiendo una fuerte y consistente relación entre ambas.

Segunda. Existe correlación positiva moderada, estadísticamente significativa entre la dimensión intrapersonal y la variable SL. Se demostró que a medida que la dimensión intrapersonal aumenta, la SL también tiende a aumentar, y viceversa; con una fuerza de relación moderada.

Tercera. Existe correlación positiva moderada estadísticamente significativa entre la dimensión interpersonal y la variable SL. Se demostró que a medida que la dimensión interpersonal aumenta, la SL también tiende a aumentar, y viceversa; con una fuerza de relación moderada.

Cuarta. Existe correlación positiva moderada estadísticamente significativa entre la dimensión manejo del estrés y la variable SL. Se demostró que a medida que la dimensión manejo del estrés aumenta, la SL también tiende a aumentar, y viceversa; con una fuerza de relación moderada.

Quinta. Existe correlación positiva moderada estadísticamente significativa entre la dimensión adaptabilidad y la variable SL. Se demostró que a medida que la dimensión adaptabilidad aumenta, la SL también tiende a aumentar, y viceversa; con una fuerza de relación moderada.

Sexta. Existe correlación positiva alta estadísticamente significativa entre la dimensión estado de ánimo general y la variable satisfacción laboral. Se demostró que a medida que la dimensión estado de ánimo general aumenta, la SL también tiende a aumentar, y viceversa; con una fuerza de relación consistente y fuerte.

VII. RECOMENDACIONES:

Primera. A los directivos y jefaturas de los centros de terapia física, realizar programas educativos (cursos, talleres, capacitaciones, etc.) donde se promuevan estrategias para fortalecer los niveles de IE en todo el personal fisioterapéutico; con la finalidad de aumentar los niveles de esta variable, con énfasis en las dimensiones intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés y adaptabilidad.

Segunda. A las autoridades universitarias, incluir cursos y temarios asociados a estrategias para mejorar los niveles de IE, como parte de sus programas de formación de pre y post grado, para mejorar habilidades blandas y aptitudes personales de todo profesional del sector salud.

Tercera. A los diferentes colegios profesionales, fomentar programas de mejora continua que aborden factores biopsicosociales asociados a la calidad de la atención en salud, tales como la inteligencia emocional, y similares, de tal forma que se mejore la interacción profesional-paciente en la actividad laboral rutinaria.

Cuarta. A las autoridades sanitarias nacionales, realizar estudios que identifiquen los niveles de IE y SL según niveles de atención, grupo profesional y ámbito laboral, identificando aquellos donde existan mayores deficiencias. De esta forma, determinar los sectores sanitarios que ameritan mayor redistribución de recursos logísticos y tecnológicos, con fines de capacitación; así como promover modificaciones favorables en los diferentes planes estratégicos y políticas sanitarias nacionales e internacionales

Quinta. A la comunidad científica, incidir en la realización de estudios correlacionales de mayor envergadura, así como estudios de mayor nivel de evidencia científica, que evalúen el comportamiento de ambas variables en diferentes contextos dentro del sector salud; así como, promover la aplicación de constructos validados y confiables, que permitan reafirmar o refutar los hallazgos del presente estudio, y/o estandarizar conceptos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, Y. M., Apaza, Y. T., Carillo, G.G., y Espinoza, T. M. (2021). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa*. Revista Cubana de Enfermería. Editorial Ciencias Médicas. 37(1):3531
- Achury, D.M., et al. (2022). *Professional profile and work conditions of nurses working in intensive care units: a multicentre study*. J Clin Nurs. 31:1697-1708. <https://doi.org/10.1111/JOCN.16026>
- Aghajani, A., et al. (2019). *Emotional intelligence skills: is nurses' stress and professional competence related to their emotional intelligence training? A quasi experimental study*. J Adv Med Educ Prof. 7:138–43. <https://doi.org/10.30476/JAMP.2019.74922>
- Al Oweidat, I., Shosha, G. A., Baker, T. A, and Nashwan, A. J. (2023). *The relationship between emotional intelligence and organizational commitment among nurses working in governmental hospitals in Jordan*. BMC Nurs. 22:195. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01361-2>
- Alonazi, W. B. (2020). *The impact of emotional intelligence on job performance during COVID-19 crisis: A cross-sectional analysis*. Psychol Res Behav. 13:749–57. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S263656>
- Bazán, D. R. (2020). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de un establecimiento público de Pacasmayo, 2020*. [Tesis para optar el grado profesional de licenciada en Psicología]. Universidad César Vallejo.
- Chang, Y. C., Yeh, T. F., Lai, I.J., and Yang, C. C. (2021). *Job competency and intention to stay among nursing assistants: the mediating effects of intrinsic and extrinsic job satisfaction*. Int J Environ Res Public Health. 18:6436. <https://doi.org/10.3390/ijerph18126436>
- Coronado, I. et al. (2023). *Inteligencia emocional: Un estudio del TEIQue-SF aplicado a líderes potenciales en el ámbito universitario*. Revista de Estudios Andaluces. (45): 8-22. <https://dx.doi.org/10.12795/rea.2023.i45.01>
- Cruzalegui, P., Cochán, S., Alomia, D., y Geraldo, L. (2021). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal asistencial de la Clínica San Juan de Dios*.

- Revista Científica Pakamuros, 9 (4): 96 - 107.
<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i4.240>
- De la Cruz, A. C. (2020). *Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios*. Revista UNIMAR. 38(2):63-92.
<https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>
- Eguchi, H., et al. (2021). *Effect of Anxiety About COVID-19 Infection in the Workplace on the Association Between Job Demands and Psychological Distress*. Frontiers in Public Health, 9: 1-18.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.722071>
- Ezcurra, G. A., et al. (2023). *Job satisfaction of public workers in northern peru during the covid-19 pandemic*. Journal of Law and Sustainable Development. 11(1), 1-15. <https://doi.org/10.37497/sdgs.v11i1.269>
- Fernández, G. (2023). *Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima, 2022*. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Universidad César Vallejo.
- García, F. M., Palacios, R. (2021). *Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral En Enfermeras De La Microred De Salud Chilca - Huancayo*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería]. Universidad Peruana Los Andes.
- Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan, X., and Luo, Z. (2020). *Psychological empowerment and work engagement as mediating roles between trait emotional intelligence and job satisfaction*. Front Psychol. (2020) 11:1–7.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00232>
- Gulsen, M., and Ozmen, D. (2020). *The relationship between emotional labour and job satisfaction in nursing*. Int Nurs Rev. 67:145–54.
<https://doi.org/10.1111/inr.12559>
- Hameed, M, et al. (2023). *The Relationship of Perceived Stress, Emotional Intelligence and Resilience with Subjective Well Being among Nurses*. Journal of Management Practices, Humanities and Social Sciences. (7)4: 1-9. <https://doi.org/10.33152/jmphss-7.4.1>

- Hatamnejad, M., et al. (2023). *Emotional intelligence and happiness in clinical medical students: A cross-sectional multicenter study*. Health Science Reports. 6(12): 1-13. <https://doi.org/10.1002/hsr2.1745>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. México.
- Holguien, Y. (2022). *Trabajo en equipo y clima organizacional en el Servicio de Nefrología de un hospital asociación público privado, nivel III – 2019*. [Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Gerencia de Servicios de Salud]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Hwang, W.J., and Park, E.H. (2022). *Developing a structural equation model from Grandey's emotional regulation model to measure nurses' emotional labor, job satisfaction, and job performance*. Appl Nurs Res. (2022) 64:151557. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151557>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Perú: Indicadores de Educación por Departamentos, 2008-2018*. 121-130. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1680/cap05.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento, 2007-2017*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/libro.pdf
- Ito Chura, L., Elias Mantilla, J. (s.f.). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de centros de educación especial de Lima*. Universidad San Martín de Porres, Lima.
- Karimi, L., et al. (2021). *Emotional intelligence: predictor of employees' wellbeing, quality of patient care, and psychological empowerment*. BMC Psychol. 9:1–7. <https://doi.org/10.1186/S40359-021-00593-8/TABLES/2>
- Kaya, P. y Mhega M. (2020). *The Relationship Between Emotional Intelligence And Job Performance: A Study Of Hospitals Employees*. International Journal Of Scientific & Technology Research. 9 (1): 1040-1044. <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i47/103064>
- Kuok, A. C. H. (2022). *Emotional intelligence, work satisfaction, and affective commitment: An occupational health study of social workers*. Journal of Work

- and Organizational Psychology, 38(3), 223-230.
<https://doi.org/10.5093/jwop2022a14>
- Lee, T. and Wei, H. (2022). *Public servants job satisfaction during the time of covid-19 in maldives. Tianjin Daxue Xuebao/ Journal of Tianjin University Science and Technology*. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/GNBPS>
- Li, X., et al. (2021). *Relationship between Emotional intelligence and job well-being in Chinese clinical nurses: multiple mediating effects of empathy and communication satisfaction*. BMC Nurs. 20:144.
<https://doi.org/10.1186/s12912-021-00658-4>
- Llatas, H. (2022). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los licenciados de enfermería del Servicio de Pediatría de un Hospital Público Lima-2022*. [Tesis para optar el grado académico de Licenciada en Enfermería]. Universidad Privada Norbert Wiener.
- Makowicz, D., et al. (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on job satisfaction among professionally active nurses in five European countries. *Frontiers in Public Health*, 10: 1-13.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1006049>.
- Mesa, N. (2019). *Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería*. *Revista de Enfermería ENE*. 13(3): 1-26.
- Moreyra, M., y Olivas, L. (2023). *Inteligencia emocional en población adulta: medición y correlatos, una revisión sistemática*. *PsiqueMag: Revista Científica Digital de Psicología*. 12 (2): 79-98.
<https://doi.org/10.18050/psiquemag.v12i2.2199>
- Mousa, M., Arslan, A., Abdelgaffar, H., Seclen, J. P., and De la Gala, B. R. D. (2023). *Extreme work environment and career commitment of nurses: empirical evidence from Egypt and Peru*. *Int J Organ Anal*.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2022-3400>
- Ochante, A. (2022). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022*. [Trabajo académico para optar el título de especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres]. Universidad Norbert Wiener.

- Pesquera, S. (2022). *La inteligencia emocional: su relación con la satisfacción laboral y el estrés laboral*. [Trabajo de fin de grado, en relaciones laborales y recursos humanos]. Universidad de Valladolid.
- Pujol, J., y Dabos, G.E. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*. Revista Estudios Gerenciales. 34(146):3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Robles, B. (2018). *Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken*. Revista Pueblo Continente. 29(1): 193-197.
- Ruzana, R. y Suleiman, M. (2020). *Emotional intelligence and job satisfaction among occupational therapists in Malaysia*. Health Scope. 3(2): 69-77
- Salazar, Y. (2021). *Inteligencia emocional en la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Bellavista - Abancay, 2020*. Universidad César Vallejo. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Universidad César Vallejo.
- Scanlan, L. M., Devine, S. G., Watkins, D. L. (2021). *Job satisfaction of mental healthcare workers in multidisciplinary teams*. J Ment Health. 30: 80-7. <https://doi.org/10.1080/09638237.2019.1644489>
- Shannon, G., et al. (2019). *Feminisation of the health workforce and wage conditions of health professions: an exploratory analysis*. Hum Resour Health. 17(1):72. doi: 10.1186/s12960-019-0406-0.
- Sharma, D. K., Dangi, P., Sharma, M. K., Patidar, J., Kumar, T. and Vats, M. *Emotional intelligence and job satisfaction among staff nurses: a crosssectional study*. International Journal of Research in Medical Sciences. 11(12):4409-4415. <https://dx.doi.org/10.18203/2320-6012.ijrms20233708>
- Shober, P., Boer, C and Schwarte L. (2018). *Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation*. Anesthesia & Analgesia. 30 (30): 1-6. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Sypniewska, B., Baran, M., and Kłos, M. (2023). *Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of polish employees*. Int Entrep Manag J. (2023) 19:1069–100. <https://doi.org/doi: 10.1007/S11365-023-00834-9>
- Soriano, I., Cajachagua, M., and Morales, W. C. (2023). *Emotional intelligence as a predictor of job satisfaction: the mediating role of conflict management in*

nurses. Front Public Health 11: 1-10.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1249020>

- Toro, R., Peña, M., Avendaño, B., Mejía, S. y Bernal, A. (2022). Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica. RIDEP.* 63 (2): 17-30 .
<https://doi.org/10.21865/RIDEP63.2.02>
- Veliz, A., Dorner, A., Soto, A., Reyes, J., y Contreras, F. U. (2018). *Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile.* *Revista MediSur.* 16(2): 260-264.
- Vique, M. L., Betancur, S. N., Quiroz, E., y Castaño, E. J. (2020). *Organizaciones saludables: Un aporte desde la psicología y la comunicación. Capítulo 3: Inteligencia emocional y satisfacción laboral: un análisis en el personal de enfermería.* Editorial Universidad Católica de Pereira. Edición 1.
<https://doi.org/10.31908/eucp.13.c97>
- Yasin, Y. M., Kerr, M. S., Wong, C. A., and Belanger, C. H. (2020). *Factors affecting nurses' job satisfaction in rural and urban acute care settings: a PRISMA systematic review.* *J Adv Nurs.* 76:963–79. <https://doi.org/10.1111/jan.14293>

ANEXO 01:

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Según Bar On (1997), es el conjunto de rasgos emocionales y de la personalidad que nos permiten comprender, relacionarnos y adaptarnos al entorno (Coronado, 2023).	La valoración de la inteligencia emocional estará dada por la aplicación del cuestionario EQ-i-M20, adaptada a Perú por Domínguez y Carreño (2017). Dicho cuestionario, está conformado por 20 ítems y 5 dimensiones.	Intrapersonal	Intrapersonal	3, 7, 10, 16	Ordinal, tipo Likert; la cual supone 4 posibilidades: -Nunca me pasa -A veces me pasa -Casi siempre me pasa -Siempre me pasa.
		Interpersonal	Interpersonal	1, 5, 13, 19	
		Manejo del estrés	Manejo del estrés	2, 8, 12, 18	
		Adaptabilidad	Adaptabilidad	6, 9, 11, 14	
		Estado de ánimo general	Estado de ánimo general	4, 15, 17, 20	

ANEXO 02:

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Según Herzberg (2020), es el juicio valorativo que el empleado percibe de su trabajo como un todo, el cual resulta de la interacción de factores laborales intrínsecos (de motivación) y extrínsecos (de mantenimiento) (Pujol, 2028).	La valoración de la satisfacción estará dada por la aplicación de la versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, adaptado a Perú por Boluarte y Merino (2015). Dicho cuestionario, está conformado por 10 ítems, y emplea una escala de medición tipo Likert.	Factor intrínseco	Libertad de método.	2	Ordinal, tipo Likert, la cual supone 4 posibilidades: -Insatisfecho -Moderadamente insatisfecho -Ni satisfecho ni insatisfecho -Moderadamente satisfecho
			Reconocimiento.	4	
			Responsabilidades asignadas.	6	
			Uso de capacidades	8	
			Ascenso.	10	
		Factor extrínseco	Sugerencias atendidas.	1	
			Condiciones físicas.	3	
			Compañeros.	5	
			Superiores.	7	
			Relación superior - subordinados.	9	

ANEXO 03:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Inteligencia emocional en la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo, 2023																																			
AUTORA: Angel Villanueva, Amada Agripina (ORCID: 0000-0002-5351-0851)																																			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en el personal de Salud de un centro de terapia física de Trujillo, 2023?</p> <p>Problemas específicos: 1) ¿Qué relación existe entre la dimensión intrapersonal y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro de terapia física de Trujillo, 2023? 2) ¿Qué relación existe entre la dimensión interpersonal y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro de terapia física de Trujillo, 2023? 3) ¿Qué relación existe entre la dimensión manejo del estrés y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro de terapia física de Trujillo, 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en el personal de Salud de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre la dimensión intrapersonal y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro de terapia física de Trujillo, 2023. 2) Determinar la relación entre la dimensión interpersonal y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro de terapia física de Trujillo, 2023. 3) Determinar la relación entre la dimensión manejo del estrés y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en el personal de Salud de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: 1) Existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro de terapia física de Trujillo, 2023. 2) Existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro de terapia física de Trujillo, 2023. 3) Existe relación significativa entre la dimensión manejo del estrés y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro de terapia física de Trujillo, 2023.</p>	<p>Variable Independiente: Inteligencia Emocional Instrumento de medición: EQ-i-M20, adaptada a Perú por Domínguez y Carreño (2017), y validada por Fernández (2023).</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Intrapersonal</td> <td>1. Intrapersonal</td> <td>3, 7, 10, 16</td> <td rowspan="5">Bajo: 1-27 Medio: 28-54 Alto: 55-80</td> </tr> <tr> <td>2. Interpersonal</td> <td>2. Interpersonal</td> <td>1, 5, 13, 19</td> </tr> <tr> <td>3. Manejo del estrés</td> <td>3. Manejo del estrés</td> <td>2, 8, 12, 18</td> </tr> <tr> <td>4. Adaptabilidad</td> <td>4. Adaptabilidad</td> <td>6, 9, 11, 14</td> </tr> <tr> <td>5. Estado de Ánimo en general</td> <td>5. Estado de Ánimo en general</td> <td>4, 15, 17, 20</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rangos	1. Intrapersonal	1. Intrapersonal	3, 7, 10, 16	Bajo: 1-27 Medio: 28-54 Alto: 55-80	2. Interpersonal	2. Interpersonal	1, 5, 13, 19	3. Manejo del estrés	3. Manejo del estrés	2, 8, 12, 18	4. Adaptabilidad	4. Adaptabilidad	6, 9, 11, 14	5. Estado de Ánimo en general	5. Estado de Ánimo en general	4, 15, 17, 20												
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rangos																													
			1. Intrapersonal	1. Intrapersonal	3, 7, 10, 16	Bajo: 1-27 Medio: 28-54 Alto: 55-80																													
			2. Interpersonal	2. Interpersonal	1, 5, 13, 19																														
			3. Manejo del estrés	3. Manejo del estrés	2, 8, 12, 18																														
			4. Adaptabilidad	4. Adaptabilidad	6, 9, 11, 14																														
			5. Estado de Ánimo en general	5. Estado de Ánimo en general	4, 15, 17, 20																														
						<p>Variable Dependiente: Satisfacción laboral Instrumento de medición: Versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, adaptado a Perú por Boluarte y Merino (2015), y validada por Fernández (2023).</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Factor intrínseco</td> <td>Libertad de método.</td> <td>2</td> <td rowspan="2">Bajo: 1-17 puntos</td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento.</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidades asignadas.</td> <td>6</td> <td rowspan="2">Medio: 18-34 puntos</td> </tr> <tr> <td>Uso de capacidades</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Factor extrínseco</td> <td>Ascenso.</td> <td>10</td> <td rowspan="4">Alto: 35-50 puntos</td> </tr> <tr> <td>Sugerencias atendidas.</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Condiciones físicas.</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Compañeros.</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Superiores.</td> <td>7</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rangos	Factor intrínseco	Libertad de método.	2	Bajo: 1-17 puntos	Reconocimiento.	4	Responsabilidades asignadas.	6	Medio: 18-34 puntos	Uso de capacidades	8	Factor extrínseco	Ascenso.	10	Alto: 35-50 puntos	Sugerencias atendidas.	1	Condiciones físicas.	3	Compañeros.	5		Superiores.	7	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rangos																													
			Factor intrínseco	Libertad de método.	2	Bajo: 1-17 puntos																													
				Reconocimiento.	4																														
				Responsabilidades asignadas.	6	Medio: 18-34 puntos																													
Uso de capacidades	8																																		
Factor extrínseco	Ascenso.	10	Alto: 35-50 puntos																																
	Sugerencias atendidas.	1																																	
	Condiciones físicas.	3																																	
	Compañeros.	5																																	
	Superiores.	7																																	

ANEXO 04: Cálculo de la muestra

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

$$n = \frac{(142) \cdot (1.962)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}{(0.05)^2 \cdot (142-1) + (1.962)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}$$

$$n = \frac{142 \cdot 3.849444 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.0025 \cdot 141) + (3.849444 \cdot 0.5 \cdot 0.5)}$$

$$n = \frac{136.655262}{0.3525 + 0.962361}$$

$$n = \frac{38.49444}{1.314861}$$

$$n = 103.9313372$$

$$n = 104$$

Donde:

- N= población de estudio = 142 personas
- Z= parámetro estadístico fijado por un nivel de confianza del 95% = 1.962
- p= probabilidad de éxito (50%) = 0.5
- q= probabilidad de fracaso (50%) = 0.5
- e= error máximo permisible (5%)= 0.05
- n= tamaño muestral calculado = 104 personas

ANEXO 05: Instrumento para medir la variable 1

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Emotional Quotient Inventory versión M20

INSTRUCCIONES: Lea todos los enunciados, detenidamente. Marque la casilla que mejor represente la frecuencia con la que acontece cada uno de ellos. No hay respuestas buenas ni erróneas, por lo cual se le pide que sea sincero. Si se equivoca, no pasa nada. Está permitido tachar o borrar.

Enunciados	Nunca me pasa	A veces me pasa	Casi siempre me pasa	Siempre me pasa
1. Entiendo cómo se sienten las otras personas				
2. Me resulta difícil controlar mi ira (cólera)				
3. Me resulta fácil decir cómo me siento				
4. Me siento seguro de mí mismo				
5. Sé cómo se sienten las otras personas				
6. Es fácil para mí entender cosas nuevas				
7. Puedo hablar con facilidad acerca de mis sentimientos				
8. Tengo mal genio				
9. Ante preguntas difíciles, puedo dar buenas respuestas				
10. Puedo describir mis sentimientos con facilidad				
11. Cuando quiero puedo encontrar muchas formas de contestar a una pregunta difícil				
12. Me enojo con facilidad				
13. Me gusta hacer cosas para ayudar a los demás				
14. Puedo resolver problemas de diferentes maneras				
15. Me siento bien conmigo mismo				
16. Es fácil para mí decir lo que siento				
17. Soy feliz con el tipo de persona que soy				
18. Cuando me enojo, actúo sin pensar				
19. Sé cuándo la gente está enojada, incluso cuando no dice nada				
20. Me gusta cómo me veo				

ANEXO 06: Instrumento para medir la variable 2

SATISFACCIÓN LABORAL

Versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall

Instrucciones: Según cómo Ud. se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito laboral, se presentan varias alternativas entre las que Ud. se ubicará, escribiendo una "X", en aquella casilla que mejor exprese su parecer con respecto a cada enunciado.

ÍTEMS	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo					
2. Libertada para elegir su propio método de trabajo					
3. Reconocimiento que obtienes por el trabajo eficiente					
4. Sus compañeros de trabajo					
5. Su superior inmediato					
6. Responsabilidad que se le ha asignado					
7. La posibilidad de usar sus capacidades					
8. Relación entre dirección y trabajadores					
9. Sus posibilidades de promocionar					
10. Atención que se les presta a las sugerencias que hace					

ANEXO N° 07:

Ficha técnica - variable 1

FICHA TÉCNICA	
Nombre del instrumento:	<i>Bar On Emotional Quotient Inventory- versión M20</i>
Autor(a) y año:	Bar On (1997).
Adaptado por:	Domínguez y Carreño (2017)
Lugar:	Perú.
Objetivo:	Evaluar el nivel de la Inteligencia Emocional
Público objetivo:	Adolescentes y adultos.
Tiempo:	10 minutos aprox.
Validado por:	Juicio de expertos
Análisis de Confiabilidad:	Instrumento confiable por Alfa de Cronbach: 0,941 (alta consistencia interna)

Ficha técnica - variable 2

FICHA TÉCNICA	
Nombre del instrumento:	<i>Versión breve de la escala de la Satisfacción Laboral</i>
Autor(a) y año:	Warr, Cook y Wall (1979).
Adaptado por:	Boluarte y Merino (2015)
Lugar:	Perú
Objetivo:	Evaluar la percepción de la Satisfacción Laboral
Público objetivo:	Adultos
Tiempo:	10 minutos aprox.
Validado por:	Juicio de expertos
Análisis de Confiabilidad:	Instrumento confiable por Alfa de Cronbach: 0,897 (alta consistencia interna)

ANEXO N° 08:

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "EQ-I Bar On Emotional Quotient Inventory". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer clínico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Blanca Rosa Serrano García	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EsSalud - Servicio Med. Física y Rehabilitación	
Institución donde labora:	EsSalud	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Si	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Bar On Emotional Quotient Inventory. (EQ-i M20)
Autor y año:	Bar On (1997).
Adaptado por:	Domínguez y Carreño (2017)
Procedencia:	Perú.
Administración:	En formato físico
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y adultos.
Tiempo de aplicación:	10 minutos aprox.
Significación:	Contiene 20 ítems, agrupados en 5 dimensiones: adaptabilidad, inteligencia intrapersonal, manejo del estrés, ánimo general e inteligencia interpersonal. Cada ítem considera 4 respuestas posibles, según escala tipo Likert: Nunca me pasa, A veces me pasa, Casi siempre me pasa, Siempre me pasa. Objetivo: Evaluar el nivel de inteligencia emocional

3. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala(dimensiones)	Definición
Inteligencia Emocional	Inteligencia interpersonal	Habilidad para entender y responder adecuadamente a las emociones de los demás.
	Inteligencia intrapersonal	Se centra en la autoconciencia emocional y la capacidad de comprender las propias emociones

	Manejo del estrés,	Capacidad para manejar situaciones emocionalmente desafiantes y mantener la calma bajo presión
	Adaptabilidad	Habilidad para ajustarse y adaptarse a diferentes situaciones emocionales y sociales
	Estado de ánimo general	Abarca la capacidad para mantener un equilibrio emocional general y tener una perspectiva positiva de la vida.

4. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación a usted le presento el cuestionario "Emotional Quotient Inventory", elaborado por Bar On en el año 1997. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Emotional Quotient Inventory"

- **Primera dimensión: INTRAPERSONAL**
- Objetivos de la dimensión: Medir la capacidad de conocer y comprender sentimientos propios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Intrapersonal	1. Me resulta fácil decir cómo me siento	4	4	4	-
	2. Puedo hablar con facilidad acerca de mis sentimientos	4	4	4	-
	3. Puedo describir mis sentimientos con facilidad.	4	4	4	-
	4. Es fácil para mí decir lo que siento	4	4	4	-

- **Segunda dimensión: INTRAPERSONAL**
- Objetivos de la dimensión: Medir la capacidad de conocer y comprender los sentimientos de otras personas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Interpersonal	5. Entiendo cómo se sienten las otras personas.	4	4	4	-
	6. Sé cómo se sienten las otras personas	4	4	4	-
	7. Me gusta hacer cosas para ayudar a los demás.	4	4	4	-
	8. Sé cuándo la gente está enojada, incluso cuando no dice nada.	4	4	4	-

- **Tercera dimensión: MANEJO DEL ESTRÉS**
- Objetivos de la dimensión: Capacidad para manejar situaciones emocionalmente desafiantes y mantener la calma bajo presión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Manejo del estrés	9. Me resulta difícil controlar mi ira (cólera).	4	4	4	-
	10. Tengo mal genio.	4	4	4	-
	11. Me enojo con facilidad.	4	4	4	-
	12. Cuando me enojo, actúo sin pensar.	3	4	4	-

- **Cuarta dimensión: ADAPTABILIDAD**

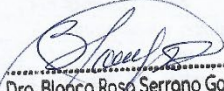
- Objetivos de la dimensión: Medir la habilidad para ajustarse y adaptarse a diferentes situaciones emocionales y sociales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adaptabilidad	13. Es fácil para mí entender cosas nuevas.	4	4	4	-
	14. Ante preguntas difíciles, puedo dar buenas respuestas	4	4	4	-
	15. Cuando quiero puedo encontrar muchas formas de contestar a una pregunta difícil	4	4	4	-
	16. Puedo resolver problemas de diferentes maneras	4	4	4	-

- **Quinta dimensión: ESTADO DE ÁNIMO GENERAL**

- Objetivos de la dimensión: Medir la capacidad para mantener un equilibrio emocional general y tener una perspectiva positiva de la vida.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estado de ánimo general	17. Me siento seguro de mí mismo	4	4	4	-
	18. Me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	-
	19. Soy feliz con el tipo de persona que soy.	4	4	4	-
	20. Me gusta cómo me veo en general.	4	4	4	-


 Dra. Blanca Rosa Serrano García
 MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN
 FISIOTERAPEUTA
 RNE 59196
 41730958

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Versión breve de la escala de la Satisfacción Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer clínico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Blanca Rosa Serrano Gómez	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Servicios Med. Psícs y Rehabilitad.	
Institución donde labora:	Escuela	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Si	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Versión breve de la escala de la Satisfacción Laboral
Autor y año:	Warr, Cook y Wall (1979).
Adaptado por:	Boluarte y Merino (2015)
Procedencia:	Perú.
Administración:	En formato físico
Ámbito de aplicación:	Adultos.
Tiempo de aplicación:	10 minutos aprox.
Significación:	Contiene 10 ítems, agrupados en 2 dimensiones: factores intrínsecos y factores extrínsecos. Cada ítem considera 5 respuestas posibles, según escala tipo Likert: Insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, moderadamente satisfecho y satisfecho. Objetivo: Evaluar la percepción de la Satisfacción Laboral

3. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala(dimensiones)	Definición
Satisfacción Laboral	Factor intrínseco	Factores intralaborales como el sentido y reconocimiento del logro, la responsabilidad, y las oportunidades de crecimiento y desarrollo personal.

	Factor extrínseco	Factores extralaborales como la compensación, el entorno o condiciones de trabajo, y la seguridad.
--	-------------------	--

4. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Versión breve de la escala de la Satisfacción Laboral", elaborado por Warr, Cook y Wall en 1979. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Versión breve de la escala de la Satisfacción laboral"

- **Primera dimensión: FACTORES INTRÍNSECOS**
- **Objetivos de la dimensión: Medir cómo se siente el trabajador con respecto a factores laborales internos**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Factores intrínsecos	2. Libertad para elegir su propio método de trabajo	4	4	4	-
	4. Sus compañeros de trabajo	4	4	4	-
	6. Responsabilidad que se le ha asignado	4	4	4	-
	8. Relación entre dirección y trabajadores	3	4	4	-
	10. Atención que se le presta a las sugerencias que hace	4	4	4	-

- **Segunda dimensión: FACTORES EXTRÍNSECOS**
- **Objetivos de la dimensión: Medir cómo se siente el trabajador con respecto a factores laborales externos**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Factores extrínsecos	1. Condiciones físicas del trabajo	4	4	4	-
	3. Reconocimiento que obtienes por el trabajo eficiente	4	4	4	-
	5. Su superior inmediato	4	4	4	-
	7. La posibilidad de usar sus capacidades	4	4	4	-
	9. Sus posibilidades de promocionar	4	4	4	-


 Dra. Blanca Rosa Serrano García
 MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN
 CMP 49469

Firma de Evaluador

DNI 41730938

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "EQ-I Bar On Emotional Quotient Inventory". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer clínico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Cynthia Rosa Huerta Pablar</i>	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (<input checked="" type="checkbox"/>)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Neurología - ESSalud</i>	
Institución donde labora:	<i>Hospital Alta Complejidad</i>	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica:		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	<i>Bar On Emotional Quotient Inventory. (EQ-i M20)</i>
Autor y año:	<i>Bar On (1997).</i>
Adaptado por:	<i>Domínguez y Carreño (2017)</i>
Procedencia:	<i>Perú.</i>
Administración:	<i>En formato físico</i>
Ámbito de aplicación:	<i>Adolescentes y adultos.</i>
Tiempo de aplicación:	<i>10 minutos aprox.</i>
Significación:	<p>Contiene 20 ítems, agrupados en 5 dimensiones: adaptabilidad, inteligencia intrapersonal, manejo del estrés, ánimo general e inteligencia interpersonal. Cada ítem considera 4 respuestas posibles, según escala tipo Likert: Nunca me pasa, A veces me pasa, Casi siempre me pasa, Siempre me pasa.</p> <p>Objetivo: Evaluar el nivel de inteligencia emocional</p>

3. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala(dimensiones)	Definición
Inteligencia Emocional	Inteligencia interpersonal	Habilidad para entender y responder adecuadamente a las emociones de los demás.
	Inteligencia intrapersonal	Se centra en la autoconciencia emocional y la capacidad de comprender las propias emociones

	Manejo del estrés,	Capacidad para manejar situaciones emocionalmente desafiantes y mantener la calma bajo presión
	Adaptabilidad	Habilidad para ajustarse y adaptarse a diferentes situaciones emocionales y sociales
	Estado de ánimo general	Abarca la capacidad para mantener un equilibrio emocional general y tener una perspectiva positiva de la vida.

4. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación a usted le presento el cuestionario "Emotional Quotient Inventory", elaborado por Bar On en el año 1997. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Emotional Quotient Inventory"

- **Primera dimensión: INTRAPERSONAL**
- Objetivos de la dimensión: Medir la capacidad de conocer y comprender sentimientos propios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intrapersonal	1. Me resulta fácil decir cómo me siento	4	4	4	-
	2. Puedo hablar con facilidad acerca de mis sentimientos	4	4	4	-
	3. Puedo describir mis sentimientos con facilidad.	4	4	4	-
	4. Es fácil para mí decir lo que siento	4	4	4	-

- **Segunda dimensión: INTRAPERSONAL**
- Objetivos de la dimensión: Medir la capacidad de conocer y comprender los sentimientos de otras personas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interpersonal	5. Entiendo cómo se sienten las otras personas.	4	4	4	-
	6. Sé cómo se sienten las otras personas	4	4	4	-
	7. Me gusta hacer cosas para ayudar a los demás.	4	4	4	-
	8. Sé cuándo la gente está enojada, incluso cuando no dice nada.	4	4	4	-

- **Tercera dimensión: MANEJO DEL ESTRÉS**
- Objetivos de la dimensión: Capacidad para manejar situaciones emocionalmente desafiantes y mantener la calma bajo presión.


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo del estrés	9. Me resulta difícil controlar mi ira (cólera).	4	4	4	-
	10. Tengo mal genio.	3	4	4	-
	11. Me enojo con facilidad.	4	4	4	-
	12. Cuando me enojo, actúo sin pensar.	4	4	4	-

- **Cuarta dimensión: ADAPTABILIDAD**
- Objetivos de la dimensión: Medir la habilidad para ajustarse y adaptarse a diferentes situaciones emocionales y sociales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adaptabilidad	13. Es fácil para mí entender cosas nuevas.	4	4	4	-
	14. Ante preguntas difíciles, puedo dar buenas respuestas	4	4	4	-
	15. Cuando quiero puedo encontrar muchas formas de contestar a una pregunta difícil	4	4	4	-
	16. Puedo resolver problemas de diferentes maneras	3	4	4	-

- **Quinta dimensión: ESTADO DE ÁNIMO GENERAL**
- Objetivos de la dimensión: Medir la capacidad para mantener un equilibrio emocional general y tener una perspectiva positiva de la vida.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estado de ánimo general	17. Me siento seguro de mí mismo	4	4	4	-
	18. Me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	-
	19. Soy feliz con el tipo de persona que soy.	4	4	4	-
	20. Me gusta cómo me veo en general.	4	3	3	-


 URSULA ROSA HUERTA ROBLES
 MÉDICO NEUROLOGA
 CMP: 69091 - RNE: 40060

Firma del evaluador
 DNI 46099884

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Versión breve de la escala de la Satisfacción Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer clínico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Cristina Rosalva Rosales	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Neurología - ES Salud	
Institución donde labora:	Hospital Alta Complejidad	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()
	Experiencia en Investigación Psicométrica: -	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Versión breve de la escala de la Satisfacción Laboral
Autor y año:	Warr, Cook y Wall (1979).
Adaptado por:	Boluarte y Merino (2015)
Procedencia:	Perú.
Administración:	En formato físico
Ámbito de aplicación:	Adultos.
Tiempo de aplicación:	10 minutos aprox.
Significación:	Contiene 10 ítems, agrupados en 2 dimensiones: factores intrínsecos y factores extrínsecos. Cada ítem considera 5 respuestas posibles, según escala tipo Likert: Insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, moderadamente satisfecho y satisfecho. Objetivo: Evaluar la percepción de la Satisfacción Laboral

3. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala(dimensiones)	Definición
Satisfacción Laboral	Factor intrínseco	Factores intralaborales como el sentido y reconocimiento del logro, la responsabilidad, y las oportunidades de crecimiento y desarrollo personal.

	Factor extrínseco	Factores extralaborales como la compensación, el entorno o condiciones de trabajo, y la seguridad.
--	-------------------	--

4. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Versión breve de la escala de la Satisfacción Laboral", elaborado por Warr, Cook y Wall en 1979. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel


Dimensiones del instrumento: "Versión breve de la escala de la Satisfacción laboral"

- **Primera dimensión: FACTORES INTRÍNSECOS**
- Objetivos de la dimensión: Medir cómo se siente el trabajador con respecto a factores laborales internos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Factores intrínsecos	2. Libertad para elegir su propio método de trabajo	4	4	4	-
	4. Sus compañeros de trabajo	4	4	4	-
	6. Responsabilidad que se le ha asignado	4	4	4	-
	8. Relación entre dirección y trabajadores	4	4	4	-
	10. Atención que se le presta a las sugerencias que hace	4	4	4	-

- **Segunda dimensión: FACTORES EXTRÍNSECOS**
- Objetivos de la dimensión: Medir cómo se siente el trabajador con respecto a factores laborales externos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Factores extrínsecos	1. Condiciones físicas del trabajo	4	4	4	-
	3. Reconocimiento que obtienes por el trabajo eficiente	4	4	4	-
	5. Su superior inmediato	4	4	4	-
	7. La posibilidad de usar sus capacidades	3	4	4	-
	9. Sus posibilidades de promocionar	4	4	4	-


 URSULA ROSA HUERTA ROBLES
 MÉDICO NEURÓLOGA
 CMP: 69091 - RNE: 40080

Firma del evaluador
 DNI 46099884

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "EQ-I Bar On Emotional Quotient Inventory". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer clínico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mareyke Natividad Medina Huayta	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Educativa ()	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Servicio de Pediatría / Comité Formocostenopúrico RALL Docente Universitario	
Institución donde labora:	Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta / Universidad Nacional de Trujillo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Evaluación Psicométrica en adolorantes	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Bar On Emotional Quotient Inventory. (EQ-i M20)
Autor y año:	Bar On (1997).
Adaptado por:	Domínguez y Carreño (2017)
Procedencia:	Perú.
Administración:	En formato físico
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y adultos.
Tiempo de aplicación:	10 minutos aprox.
Significación:	Contiene 20 ítems, agrupados en 5 dimensiones: adaptabilidad, inteligencia intrapersonal, manejo del estrés, ánimo general e inteligencia interpersonal. Cada ítem considera 4 respuestas posibles, según escala tipo Likert: Nunca me pasa, A veces me pasa, Casi siempre me pasa, Siempre me pasa. Objetivo: Evaluar el nivel de inteligencia emocional

3. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala(dimensiones)	Definición
Inteligencia Emocional	Inteligencia interpersonal	Habilidad para entender y responder adecuadamente a las emociones de los demás.
	Inteligencia intrapersonal	Se centra en la autoconciencia emocional y la capacidad de comprender las propias emociones

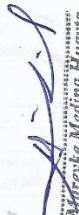

Mareyke Medina Huayta
 MÉDICO PEDIATRA
 C.M.P. 46180 R.N.E. 26829

	Manejo del estrés,	Capacidad para manejar situaciones emocionalmente desafiantes y mantener la calma bajo presión
	Adaptabilidad	Habilidad para ajustarse y adaptarse a diferentes situaciones emocionales y sociales
	Estado de ánimo general	Abarca la capacidad para mantener un equilibrio emocional general y tener una perspectiva positiva de la vida.

4. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación a usted le presento el cuestionario "Emotional Quotient Inventory", elaborado por Bar On en el año 1997. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.


Marceyke Medina Huayta
 MEDICO PEDIATRA
 C.M.P. 46180 R.N.E. 26629

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Emotional Quotient Inventory"

- **Primera dimensión: INTRAPERSONAL**
- Objetivos de la dimensión: Medir la capacidad de conocer y comprender sentimientos propios.


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Intrapersonal	1. Me resulta fácil decir cómo me siento	4	4	4	Ninguna
	2. Puedo hablar con facilidad acerca de mis sentimientos	4	4	4	Ninguna
	3. Puedo describir mis sentimientos con facilidad.	4	4	4	Ninguna
	4. Es fácil para mí decir lo que siento	4	4	4	Ninguna

- **Segunda dimensión: INTRAPERSONAL**
- Objetivos de la dimensión: Medir la capacidad de conocer y comprender los sentimientos de otras personas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Interpersonal	5. Entiendo cómo se sienten las otras personas.	4	4	4	Ninguna
	6. Sé cómo se sienten las otras personas	3	4	4	Muchos lectores tienen dificultades para diferenciar "Entiendo" de "Sé"
	7. Me gusta hacer cosas para ayudar a los demás.	4	4	4	Ninguna
	8. Sé cuándo la gente está enojada, incluso cuando no dice nada.	3	4	4	El término "Sé" no es claro para algunos lectores

- **Tercera dimensión: MANEJO DEL ESTRÉS**
- Objetivos de la dimensión: Capacidad para manejar situaciones emocionalmente desafiantes y mantener la calma bajo presión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Manejo del estrés	9. Me resulta difícil controlar mi ira (cólera).	4	4	4	Ninguna
	10. Tengo mal genio.	4	4	4	Ninguna
	11. Me enojo con facilidad.	4	4	4	Ninguna
	12. Cuando me enojo, actúo sin pensar.	4	4	4	"actúo sin pensar" es muy general


 Marjke Medina Huayta
 MÉDICO PEDIATRA
 CNP-46190 RNE-28629


- **Cuarta dimensión: ADAPTABILIDAD**

- Objetivos de la dimensión: Medir la habilidad para ajustarse y adaptarse a diferentes situaciones emocionales y sociales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Adaptabilidad	13. Es fácil para mí entender cosas nuevas.	4	4	4	Ninguna
	14. Ante preguntas difíciles, puedo dar buenas respuestas	4	4	4	Ninguna
	15. Cuando quiero puedo encontrar muchas formas de contestar a una pregunta difícil	4	4	4	Ninguna
	16. Puedo resolver problemas de diferentes maneras	4	4	4	Ninguna

- **Quinta dimensión: ESTADO DE ÁNIMO GENERAL**

- Objetivos de la dimensión: Medir la capacidad para mantener un equilibrio emocional general y tener una perspectiva positiva de la vida.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Estado de ánimo general	17. Me siento seguro de mí mismo	4	4	4	Ninguna
	18. Me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	Ninguna
	19. Soy feliz con el tipo de persona que soy.	4	4	4	Ninguna
	20. Me gusta cómo me veo en general.	4	4	4	Ninguna

Mareyke Medina Huayta

MAREYKE MEDINA HUAYTA
MÉDICO PEDIATRA
CMP: 46190 RNE: 26829

Firma del evaluador

DNI 40862456

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Versión breve de la escala de la Satisfacción Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer clínico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mareyke Natividad Medina Huayta	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Servicio de Pediatría / Comité FT-RALL Docentes Universitarios	
Institución donde labora:	Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta / Unidades Nacionales de Trujillo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Evaluación Psicométrica en adolescentes	

2. Propósito de la evaluación:


Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Versión breve de la escala de la Satisfacción Laboral
Autor y año:	Warr, Cook y Wall (1979).
Adaptado por:	Boluarte y Merino (2015)
Procedencia:	Perú.
Administración:	En formato físico
Ámbito de aplicación:	Adultos.
Tiempo de aplicación:	10 minutos aprox.
Significación:	Contiene 10 ítems, agrupados en 2 dimensiones: factores intrínsecos y factores extrínsecos. Cada ítem considera 5 respuestas posibles, según escala tipo Likert: Insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, moderadamente satisfecho y satisfecho. Objetivo: Evaluar la percepción de la Satisfacción Laboral

3. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala(dimensiones)	Definición
Satisfacción Laboral	Factor intrínseco	Factores intralaborales como el sentido y reconocimiento del logro, la responsabilidad, y las oportunidades de crecimiento y desarrollo personal.


 Mareyke Medina Huayta
 MEDICO PEDIATRA.
 CMP- 46190 FNE- 26629

	Factor extrínseco	Factores extralaborales como la compensación, el entorno o condiciones de trabajo, y la seguridad.
--	-------------------	--


4. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Versión breve de la escala de la Satisfacción Laboral", elaborado por Warr, Cook y Wall en 1979. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel


 Mateo Medina Huayta
 MÉDICO PEDIATRA
 C.M.P. - 46180 F.N.E. 26629

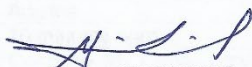
Dimensiones del instrumento: "Versión breve de la escala de la Satisfacción laboral"

- **Primera dimensión: FACTORES INTRÍNSECOS**
- Objetivos de la dimensión: Medir cómo se siente el trabajador con respecto a factores laborales internos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Factores intrínsecos	2. Libertad para elegir su propio método de trabajo	3	4	4	El enunciado no es tan claro, puede ser malinterpretado.
	4. Sus compañeros de trabajo	4	4	4	
	6. Responsabilidad que se le ha asignado	4	4	4	
	8. Relación entre dirección y trabajadores	4	4	4	
	10. Atención que se le presta a las sugerencias que hace	4	4	4	

- **Segunda dimensión: FACTORES EXTRÍNSECOS**
- Objetivos de la dimensión: Medir cómo se siente el trabajador con respecto a factores laborales externos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Factores extrínsecos	1. Condiciones físicas del trabajo	4	4	4	Libertad para elegir su propio método de trabajo
	3. Reconocimiento que obtienes por el trabajo eficiente	4	4	4	Ninguna
	5. Su superior inmediato	4	4	4	Ninguna
	7. La posibilidad de usar sus capacidades	4	4	4	Ninguna
	9. Sus posibilidades de promocionar	4	4	4	Ninguna



Mareyke Medina Huayta
MÉDICO PEDIATRA
CMP- 46180 RNE: 26629

Firma del evaluador
DNI 40862456

ANEXO N° 09:

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SERRANO GARCIA, BLANCA ROSA DNI 41730958	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 20/03/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO <i>PERU</i>
SERRANO GARCIA, BLANCA ROSA DNI 41730958	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 26/02/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO <i>PERU</i>
SERRANO GARCIA, BLANCA ROSA DNI 41730958	MAESTRA EN SALUD PUBLICA MENCION-PLANIFICACION Y GESTION Fecha de diploma: 24/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
HUERTA ROBLES, URSULA ROSA DNI 48099884	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 07/04/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
HUERTA ROBLES, URSULA ROSA DNI 48099884	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 02/04/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
HUERTA ROBLES, URSULA ROSA DNI 48099884	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE MÉDICO ESPECIALISTA EN NEUROLOGÍA Fecha de diploma: 08/01/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/07/2016 Fecha egreso: 30/06/2019	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO <i>PERU</i>
HUERTA ROBLES, URSULA ROSA DNI 48099884	Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud Fecha de diploma: 12/06/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 15/12/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MEDINA HUAYTA, MAREYKE NATIVIDAD DNI 40862456	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 24/06/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
MEDINA HUAYTA, MAREYKE NATIVIDAD DNI 40862456	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 24/06/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
MEDINA HUAYTA, MAREYKE NATIVIDAD DNI 40862456	ESPECIALISTA EN PEDIATRÍA Fecha de diploma: 04/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
MEDINA HUAYTA, MAREYKE NATIVIDAD DNI 40862456	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA INVESTIGACIÓN CLÍNICA Fecha de diploma: 20/11/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 06/09/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEOR ORREGO <i>PERU</i>

ANEXO N° 10: VALIDACIÓN DE LOS CONSTRUCTOS

Tabla N° 11:

Validación del constructo para la variable 1

V1					
	D1	D2	D3	D4	D5
Claridad	1	0.958	0.958		1
Coherencia	1	1	1		0.979
Relevancia	1	1	1		0.979

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 12:

Validación del constructo para la variable 2

V2		
	D1	D2
Claridad	0.96	0.98
Coherencia	1	1
Relevancia	1	1

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 02:

Tabulación de datos y Análisis de Validez- Variable 1l

VARIABLE 1 (INDEPENDIENTE): INTELIGENCIA EMOCIONAL														
DIMENSIONES	N° ¿?	ÍTEMS	CLARIDAD			Suma	V de Aiken	Promedio de V de Aiken	COHERENCIA			Suma	V de Aiken	Promedio de V de Aiken
			Juez 1	Juez 2	Juez 3				Juez 1	Juez 2	Juez 3			
D1: INTRAPERSONAL	3	1. Me resulta fácil decir cómo r	4	4	4	12	1	1	4	4	4	12	1	1
	7	2. Puedo hablar con facilidad a	4	4	4	12	1		4	4	4	12	1	
	10	3. Puedo describir mis sentimie	4	4	4	12	1		4	4	4	12	1	
	16	4. Es fácil para mí decir lo que	4	4	4	12	1		4	4	4	12	1	
D2: INTERPERSONAL	1	5. Entiendo cómo se sienten la	4	4	4	12	1	0.9583333	4	4	4	12	1	1
	5	6. Sé cómo se sienten las otras	4	4	3	11	0.9167		4	4	4	12	1	
	15	7. Me gusta hacer cosas para a	4	4	4	12	1		4	4	4	12	1	
	19	8. Sé cuando la gente está eno	4	4	3	11	0.9167		4	4	4	12	1	
D3: MANEJO DEL ESTRÉS	2	9. Me resulta difícil controlar m	4	4	4	12	1	0.9583333	4	4	4	12	1	1
	8	10. Tengo mal genio	4	3	4	11	0.9167		4	4	4	12	1	
	12	11. Me enojo con facilidad	4	4	4	12	1		4	4	4	12	1	
	18	12. Cuando me enojo, actúo sin	3	4	4	11	0.9167		4	4	4	12	1	
D4: ADAPTABILIDAD	6	13. Es fácil para mí entender co	4	4	4	12	1	1	4	4	4	12	1	1
	9	14. Ante preguntas difíciles, pu	4	4	4	12	1		4	4	4	12	1	
	11	15. Cuando quiero puedo encor	4	4	4	12	1		4	4	4	12	1	
	14	16. Puedo resolver problemas d	4	4	4	12	1		4	4	4	12	1	
D5: ESTADO DE ÁNIMO GENERAL	4	17. Me siento seguro de mí mis	4	4	4	12	1	1	4	4	4	12	1	0.97916667
	15	18. Me siento bien conmigo mi	4	4	4	12	1		4	4	4	12	1	
	17	19. Soy feliz con el tipo de pers	4	4	4	12	1		4	4	4	12	1	
	20	20. Me gusta cómo me veo	4	4	4	12	1		4	3	4	11	0.91667	

RELEVANCIA					
Juez 1	Juez 2	Juez 3	Suma	V de Aiken	Promedio de V de Aiken
4	4	4	12	1	1
4	4	4	12	1	
4	4	4	12	1	
4	4	4	12	1	
4	4	4	12	1	1
4	4	4	12	1	
4	4	4	12	1	
4	4	4	12	1	
4	4	4	12	1	1
4	4	4	12	1	
4	4	4	12	1	
4	4	4	12	1	
4	4	4	12	1	0.9791667
4	4	4	12	1	
4	4	4	12	1	
4	3	4	11	0.9167	

Gráfico N° 03:

Tabulación de datos y Análisis de Validez- Variable 2

VARIABLE 2 (DEPENDIENTE): SATISFACCIÓN LABORAL															
DIMENSIONES	Nº ¿?	ÍTEMS	CLARIDAD			Suma	V de Aiken	Promedio de V de	COHERENCIA			Suma	V de Aiken	Promedio de V de Aiken	
			Juez 1	Juez 2	Juez 3				Juez 1	Juez 2	Juez 3				
D1: FACTOR INTRÍNSECO	2	1. Libertad para elegir su propi	4	4	3	11	0.9167	0.9666667	4	4	4	12	1	1	
	4	2. Sus compañeros de trabajo	4	4	4	12	1		4	4	4	12	1		
	6	3. Responsabilidad que se le a	4	4	4	12	1		4	4	4	12	1		
	8	4. Relación entre dirección y tra	3	4	4	11	0.9167		4	4	4	12	1		
D2: FACTOR EXTRÍNSECO	10	5. Atención que se les presta a	4	4	4	12	1	0.9833333	4	4	4	12	1	1	
	1	6. Condiciones físicas de trabaj	4	4	4	12	1		4	4	4	12	1		
	3	7. Reconocimiento que obtiene	4	4	4	12	1		4	4	4	12	1		
	5	8. Su superior inmediato	4	4	4	12	1		4	4	4	12	1		
	7	9. La posibilidad de usar sus ca	4	3	4	11	0.9167		4	4	4	12	1		
	9	10. Sus posibilidades de prome	4	4	4	12	1		4	4	4	12	1		

RELEVANCIA					
Juez 1	Juez 2	Juez 3	Suma	V de Aiken	Promedio de V de
4	4	4	12	1	1
4	4	4	12	1	
4	4	4	12	1	
4	4	4	12	1	
4	4	4	12	1	
4	4	4	12	1	1
4	4	4	12	1	
4	4	4	12	1	
4	4	4	12	1	

ANEXO N° 11: CONFIABILIDAD DE LOS CONSTRUCTOS

Tabla N° 13:

Confiabilidad del constructo para la variable 1

	Dimensión	Alfa de Cronbach
VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL	D1 INTRAPERSONAL	0.976
	D2 EXTRAPERSONAL	0.857
	D3 MANEJO DEL ESTRÉS	0.848
	D4 ADAPTABILIDAD	0.859
	D5 ESTADO DE ÁNIMO GENERAL	0.823
		0.941

Fuente: Análisis de datos en SPSS V.29

DIMENSIÓN INTRAPERSONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.976	4

DIMENSIÓN INTERPERSONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.857	4

DIMENSIÓN MANEJO DEL ESTRÉS

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.848	4

DIMENSIÓN ADAPTABILIDAD

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.859	4

DIMENSIÓN ESTADO DE ÁNIMO GENERAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.823	4

CONFIABILIDAD GLOBAL PARA LA VARIABLE IE

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.941	20

Tabla N° 14:

Confiabilidad del constructo para la variable 2

	Dimensión	Alfa de Cronbach	
VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL	D1 FACT. INTRÍNSECOS	0.818	0.897
	D2 FACT. EXTRÍNSECOS	0.828	

Fuente: Análisis de datos en SPSS V.29

DIMENSIÓN FACTORES INTRÍNSECOS

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.818	5

DIMENSIÓN FACTORES EXTRÍNSECOS

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.828	5

CONFIABILIDAD GLOBAL PARA LA VARIABLE SL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.897	10

Gráfica N° 04:

Tabulación de datos y Análisis de Confiabilidad por Alfa de Cronbach- Variable 1

VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL																				
	D1				D2				D3				D4				D5			
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20
Muestra 1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Muestra 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
Muestra 3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3
Muestra 4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
Muestra 5	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
Muestra 6	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
Muestra 7	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
Muestra 8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Muestra 9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Muestra 10	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3

Gráfica N° 05:

Tabulación de datos y Análisis de Confiabilidad por Alfa de Cronbach- Variable 2

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL										
	D1					D2				
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10
Muestra 1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2
Muestra 2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3
Muestra 3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2
Muestra 4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2
Muestra 5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2
Muestra 6	2	4	2	3	3	4	3	3	2	2
Muestra 7	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
Muestra 8	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1
Muestra 9	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2
Muestra 10	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2

ANEXO N° 12: BASE DE DATOS

	INSTRUMENTO PARA INTELIGENCIA EMOCIONAL																				SUMA TOTAL	NIVEL
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20		
M1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60	1
M2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	62	1
M3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	53	2
M4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	43	2
M5	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	50	2
M6	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	52	2
M7	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	43	2
M8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	48	2
M9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	1
M10	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	49	2
M11	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	53	2
M12	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	27	3
M13	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	49	2
M14	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	51	2
M15	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	45	2
M16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	42	2
M17	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	4	4	50	2
M18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60	1
M19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	63	1
M20	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	51	2
M21	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	43	2
M22	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	53	2
M23	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	42	2
M24	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	49	2

M25	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	51	2
M26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	1
M27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	63	1
M28	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	48	2
M29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	63	1
M30	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	53	2
M31	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	42	2
M32	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	51	2
M33	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	43	2
M34	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	53	2
M35	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	26	3
M36	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	49	2
M37	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	51	2
M38	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60	1
M39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	63	1
M40	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	42	2
M41	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	51	2
M42	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	43	2
M43	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	58	1
M44	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	53	2
M45	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	42	2
M46	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	49	2
M47	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	51	2
M48	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60	1
M49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	63	1
M50	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	51	2
M51	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	43	2
M52	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	48	2

M53	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	53	2	
M54	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	42	2
M55	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60	1
M56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	63	1
M57	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	51	2
M58	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	44	2
M59	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	61	1
M60	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	51	2
M61	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	43	2
M62	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60	1
M63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	62	1
M64	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	58	1
M65	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	48	2
M66	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	53	2
M67	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	42	2
M68	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	46	2
M69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	61	1
M70	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	57	1
M71	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	51	2
M72	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60	1
M73	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	62	1
M74	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	48	2
M75	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	53	2
M76	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	42	2
M77	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	59	1
M78	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	49	2
M79	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	53	2
M80	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	51	2

M81	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	43	2
M82	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	46	2
M83	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	62	1
M84	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	48	2
M85	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	51	2
M86	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	27	3
M87	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	59	1
M88	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	50	2
M89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	62	1
M90	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	48	2
M91	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	53	2
M92	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	27	3
M93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	64	1
M94	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	51	2
M95	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	62	1
M96	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	48	2
M97	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	53	2
M98	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	51	2
M99	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	43	2
M100	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	48	2
M101	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	53	2
M102	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	42	2
M103	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	62	1
M104	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	48	2

INSTRUMENTO PARA SATISFACCION LABORAL										SUMA	NIVEL SL
Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10		
4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	39	1
3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	32	2
3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	30	2
2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	28	2
3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	31	2
3	5	5	3	3	4	3	3	2	2	33	2
2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	22	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	2
4	5	4	5	3	4	3	3	4	2	37	1
3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	24	2
2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27	2
2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	17	3
3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	32	2
3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	28	2
4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	34	2
2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27	2
5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	40	1
5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	40	1
4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36	1
2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27	2
3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	31	2
2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	28	1
2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	22	2
3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	32	2
2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	28	2
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32	2

3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	33	2
4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	40	1
5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41	1
3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	32	2
2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	28	2
3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	31	2
2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	28	2
2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	28	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	17	3
2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	19	2
2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	28	2
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	34	2
4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	39	1
2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	22	2
2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	22	2
3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	32	2
4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	40	1
2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	19	2
2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	28	2
3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	31	2
3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	32	2
4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	41	1
5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	37	1
2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	23	2
2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	25	2
2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	28	2
3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	31	2
2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	19	2

4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	36	1
5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	42	1
3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	30	2
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	26	2
5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	39	1
2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27	2
2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	19	2
5	5	4	5	3	4	3	3	3	2	37	1
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	1
5	5	5	4	3	4	3	4	3	3	39	1
3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	31	2
3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	27	2
2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	22	2
3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	32	2
5	5	4	4	4	4	3	3	3	2	37	1
4	5	5	4	4	4	3	3	3	2	37	1
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28	2
5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	40	1
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	1
2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	28	2
3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	31	2
2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	29	2
5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	38	1
2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	28	2
3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	31	2
3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	32	2
2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	22	2
3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	32	2

4	4	5	5	3	4	3	3	3	3	37	1
2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	24	2
2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	28	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	17	3
5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	40	1
2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	22	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	2
2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	28	2
3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	31	2
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26	2
4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	38	1
2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	29	2
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33	1
2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	22	2
3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	32	2
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	2
2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	19	2
2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	28	2
3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	31	2
2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	28	2
4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	39	1
3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	24	2

ANEXO N° 13:**Resumen de procesamiento de casos**

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
VAR00001	104	100.0%	0	0.0%	104	100.0%
VAR00002	104	100.0%	0	0.0%	104	100.0%

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE1	.119	104	<.001	.922	104	<.001
VARIABLE2	.092	104	.030	.966	104	.009

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO N° 14: VALORES E INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN.

Table. Example of a Conventional Approach to Interpreting a Correlation Coefficient	
Absolute Magnitude of the Observed Correlation Coefficient	Interpretation
0.00–0.10	Negligible correlation
0.10–0.39	Weak correlation
0.40–0.69	Moderate correlation
0.70–0.89	Strong correlation
0.90–1.00	Very strong correlation

Several stratifications (with different cutoff points) have been previously published.

Fuente: Schober (2018)

ANEXO N° 15:

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE UN CENTRO DE TERAPIA FÍSICA DE TRUJILLO, 2023”

Investigadora: Amada Agripina Angel Villanueva.

Propósito del estudio: Le invitamos a participar en la investigación titulada “INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE UN CENTRO DE TERAPIA FÍSICA DE TRUJILLO, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en el personal de un centro de terapia física de Trujillo. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución. De esta forma se identificará la relación de ambas variables en el entorno específico de terapia física y rehabilitación.

Procedimiento: Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizarán 2 encuestas donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: titulada “INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE UN CENTRO DE TERAPIA FÍSICA DE TRUJILLO, 2023”.

***ENCUESTA 1:** Cuestionario de Inteligencia Emocional EQ-I de Bar On.

***ENCUESTA 2:** Versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall.

2. Estas encuestas tendrán un tiempo aproximado de 10 minutos cada una y se realizará en el ambiente de terapia física de la institución. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Si posterior a la aceptación no desea continuar, puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Ud. tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no aportará a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados serán anónimos y no habrá forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que brindada será totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora: Angel Villanueva Amada Agripina, email: amadaangel25v@gmail.com y Docente asesor:, email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Firma: