



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería
en residencias geriátricas de Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Fernandez Gil, Dayana Ysabel (orcid.org/0000-0002-4407-9836)

ASESOR:

Mg. Sanchez Coronel, Danilo Americo (orcid.org/0000-0003-0697-7683)

CO-ASESORA:

Dra. Campana Añasco de Mejia, Teresa de Jesus (orcid.org/0000-0001-9970-3117)

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 Dios todopoderoso. Dedicado a mi madre por ser mi motor y mi mejor ejemplo. A mi familia por apoyarme y estar a mi lado. A mis amigos que me alentaron en el proceso del desarrollo de dicha maestría.

Agradecimiento:

Agradecer a la Universidad César Vallejo por incentivar y fomentar el crecimiento académico profesional. A cada uno de mis docentes por el conocimiento brindado en esta maestría. En especial a mi asesor y mi co-asesora por cada recomendación y apoyo en a la realización de mi investigación. Además, agradecer de forma especial cada personal de enfermería que cumple una labor admirable con cada paciente.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Ficha técnica del instrumento para medir Inteligencia emocional.	19
Tabla2 Ficha técnica de la variable satisfacción laboral.	20
Tabla 3 Características sociodemográficas del personal de enfermería en residencias geriátricas Lima, 2022.	22
Tabla 4 Evaluación de la variable inteligencia emocional en personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima, 2022.	23
Tabla 5 Frecuencias y porcentajes de la variable inteligencia emocional, por dimensiones, en el personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima, 2022.	23
Tabla 6 Evaluación de la variable satisfacción laboral en personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima, 2022.	24
Tabla 7 Inteligencia emocional y satisfacción laboral en personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima,2022.	25
Tabla 8 Relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima,2022.	26
Tabla 9 Relación entre la dimensión intrapersonal y la satisfacción laboral en personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima,2022.	27
Tabla 10 Relación entre la dimensión interpersonal y la satisfacción laboral en personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima,2022.	28
Tabla 11 Relación entre la dimensión manejo del estrés y la satisfacción laboral en personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima,2022.	29
Tabla 12 Relación entre la dimensión adaptabilidad y la satisfacción laboral en personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima,2022.	30
Tabla 13 Relación entre la dimensión ánimo general y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima – 2022.	31

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de correlación de variables	16

Resumen

La presente investigación, titulada Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima, 2022. Tuvo el objetivo de Determinar la relación de la Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima, 2022. La metodología utilizada fue tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño descriptivo-correlacional y de corte transeccional. La muestra estuvo conformada por 80 personal de enfermería, con predominio del sexo femenino (80,0%) y de edades entre los 20 a 29 años (40,0%). Los instrumentos: EQ-Bar On (adaptación peruana, Domínguez-Carreño 2017) y Versión breve de SL (adaptación peruana Boluarte-Marino (2015). Los resultados obtenidos fueron que si existe una correlación positiva moderada con un Coeficiente de Spearman de $Rho=0,526$ y un nivel de significancia de $p<0,05$ (0.000) entre las variables IE y SL en el personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima – 2022. Asimismo, se halló correlación positiva entre las dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad y estado de ánimo. Con excepción de la dimensión manejo del estrés con un Coeficiente de Spearman de $Rho=0,035$ y $p=>0,05$ (0,129) evidenciando que no existe relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima – 2022.

Palabras clave: Inteligencia emocional, satisfacción laboral, adaptabilidad, intrapersonal, interpersonal.

Abstract

The present investigation, entitled Emotional intelligence and job satisfaction of nursing staff in geriatric residences in Lima, 2022. It had the objective of determining the relationship between emotional intelligence and job satisfaction of nursing personnel in geriatric residences in Lima, 2022. The methodology used was basic type, quantitative approach, descriptive-correlational design and cross-sectional cut. The sample consisted of 80 nursing personnel, with a predominance of females (80.0%) and ages between 20 and 29 years (40.0%). The instruments: EQ-Bar On (Peruvian adaptation, Domínguez-Carreño 2017) and Brief Version of SL (Peruvian adaptation, Boluarte-Marino (2015)). The results obtained were that if there is a moderate positive correlation with a Spearman coefficient of $Rho= 0.526$ and a level of significance of $p<0.05$ (0.000) between the IE and SL variables in the nursing staff in nursing homes in Lima - 2022. Likewise, a positive correlation was found between the dimensions: intrapersonal, interpersonal, adaptability and mood. With the exception of the stress management dimension with a Spearman Coefficient of $Rho=0.035$ and $p=>0.05$ (0.129), evidencing that there is no relationship with job satisfaction of nursing staff in nursing homes in Lima - 2022.

Keywords: Emotional intelligence, job satisfaction, adaptability, intrapersonal, interpersonal.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se convive con los efectos de la pandemia y con un sistema de salud deficiente. En la labor del personal sanitario asistencial puede surgir situaciones de angustia que, pueden llegar a desencadenar sobrecarga emocional (Lai et al., 2020). Por otro lado, el Foro Económico Mundial (2018) manifestó lo vital que es tener inteligencia emocional, pues genera un impacto poderoso en su rendimiento laboral y éxito en un 58% en las organizaciones.

La Inteligencia Emocional (IE) y Satisfacción Laboral (SL) están considerados como herramientas claves para una adecuada gestión del capital humano; con la finalidad intención de ampliar fuentes de conocimiento necesario para la creación y aplicación de políticas objetivas en la gestión del personal (Marín y Plascencia, 2017).

La Organización Internacional de Trabajo, entidad que impulsa la equidad social y laboral, informó que 83 países presentan insatisfacción laboral con un 68% en los empleados del rubro de la salud (OIT, 2013). De igual manera, en China – Wuhan durante la COVID-19, se buscó determinar el grado afectación en la salud mental del personal sanitario y los pobladores del lugar. Se evidencio, que un 23,4% del profesional sanitario presento ansiedad; con predominio del sexo femenino y en los pobladores un 53,8% padecieron alteraciones psicológicas (Lozano, 2020). En Irán, se estudió a 304 personal sanitario asistencial entre médicos, enfermeras, radiólogos, etc. Sobre la salud mental y la SL. Con resultados: zozobra (28,0%), desánimo (30,6%) y aflicción (20,1%); concluyendo, ante la sospecha del contagio, el personal percibía menor SL en su trabajo (Zhang et al., 2020).

La presencia de disminución de la SL puede afectar la calidad de la atención del sistema sanitario. En el continente europeo, Aiken et al. (2013) realizó un estudio a 33, 659 enfermeras en 488 nosocomios de 12 naciones del viejo continente. Con resultados significativo: Enfermeras entre 11% a 56% insatisfacción laboral y del 19% a 49% con pretensión de renunciar a su trabajo. Asimismo, Dall'ora et al. (2015) demostró que el 26% del profesional de enfermería en doce países europeos presentan una ligera o gran insatisfacción en el trabajo.

En Latinoamérica, el año 2020 se realizó un estudio para cuantificar el grado de estrés laboral conformado por seis países, obteniendo resultados como: (63%) Venezuela, (54%) Ecuador, (49%) Panamá, (29%) Perú y (26%) Colombia. Evidenciando que en las mujeres es el género más afectado que influye de forma significativa en el rendimiento y la SL (Mejía et al., 2020).

En el Perú, la población laboralmente activa posee un índice de alternación del empleado que representa el 20% (ESAN, 2019). Se realizó un sondeo sobre satisfacción laboral, desarrollado por la entidad Trabajando.com. La cual demostró que el 76% de la población de trabajadores peruanos no son felices en su centro laboral, el 22% indicó que su empleo no es competitivo, el 20% hizo mención al clima laboral, 19% no hay liderazgo en su organización, 10% refirió que su organización no recompensa su rendimiento laboral, a pesar del logro de sus objetivos, 12% menciona sueldo precario; el 10% manifestó la negativa de sus directivos en cooperar con ideas innovadoras y el 7% indicó que su institución le pone diversos obstáculos para posibles ascensos en su lugar de trabajo (Info Capital Humano, 2016).

Asimismo, dichas variables han sido estudiadas; Crivillero et al. (2020) realizó una investigación a enfermeras en el contexto pandémico. Aquellas, que enfrentan situaciones estresantes y que afectan de forma directa su nivel de SL. Evidencio un grado intermedio con prevalencia en los factores de estrés ambientales (63,3%), laborales (83,3%) y personal (51,7%) de las enfermeras peruanas. Demostrando la correlación significativa y directa entre la SL, los factores de estrés ambientales ($p < 0,01$) y personal ($p < 0,05$); que repercuten en la SL.

La IE en la población peruana ha sido estudiada, con anterioridad. En un estudio se identificó que la IE se encuentra conjugada con el ejercicio laboral, representando el 58% al éxito del colaborador. Mencionado estudio demostró que los empleados con IE alta reciben mejor remuneración al año, a diferencia de los que presentan IE baja (Gestión, 2019).

En la ciudad de Lima, Llatas (2022) realizó una investigación en 70 enfermeras de un hospital limeño, obteniendo que el 47,7% presentó una IE moderada y una SL de 62,8% con un grado de satisfacción media. Concluyendo

que si existe una correlación directa y significativa moderada; entre ambos fenómenos de estudio.

Existen 3.9 millones de personas Adultos Mayores (AM) peruanos, mayores de 60 años; lo que figura el 12,7% de la población (INEI, 2020). Debido a su incremento y diversos cuidados propios que requieren, se creó la red de atención para personas AM. La normativa de la persona adulta mayor N.º 30490 en cuanto a centros de atención para personas AM, son establecimientos de origen estatal o privado; autorizado por el Estado. Ofrecen atención integral especializada, de acuerdo a su condición y necesidad. Puedan ser: Centros de atención residencial, brindan cuidados a los AM independientes o dependientes; de tipo gerontológico, geriátrico o mixto.

El personal sanitario que labora en residencias geriátricas no es ajeno a esta realidad. En dichas instituciones la responsabilidad, cansancio físico y emocional se incrementa por el tipo de los pacientes que alberga. En su mayoría adultos mayores dependientes de cuidados y atenciones específicas, el personal de enfermería brinda contención y soporte emocional a estos pacientes geriátricos denominados poblaciones vulnerables. Figueroa (2021), refirió que el personal sanitario presenta picos elevados de estrés, generando emociones negativas considerables. La profesión de enfermería se considera la más estresante y exigente, se requiere adquirir una serie de habilidades y conocimientos para el manejo oportuno del paciente (Nagel et al., 2016).

En este contexto, puede surgir agotamiento emocional que afecte su rendimiento y satisfacción laboral en las residencias geriátricas. Por lo expuesto, es imperativo poder estudiar la problemática que presenta el personal sanitario asistencial. En dicha investigación, presenta como problema principal: ¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima - 2022? Además, formulamos preguntas concretas: 1) ¿Qué relación existe entre la dimensión intrapersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas, 2) ¿Qué relación existe entre la dimensión interpersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas?, 3) ¿Qué relación existe entre la dimensión manejo del estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería

durante la Covid-19 en residencias geriátricas, 4) ¿Qué relación existe entre la dimensión adaptabilidad y satisfacción laboral del profesional de enfermería en residencias geriátricas?, 5) ¿Qué relación existe entre la dimensión estado de ánimo y satisfacción laboral del profesional de enfermería en residencias geriátricas?

El presente estudio posee justificación teórica, por el aporte a la comunidad académica. Con el propósito de reducir brechas de conocimientos con los resultados del estudio, sobre cómo influye la inteligencia emocional y satisfacción laboral en personal asistencial de enfermería que labora en residencias geriátricas. Complementando las teorías existentes, posee justificación práctica ya que busca resolver situaciones problemáticas que se presentan en el personal sanitario asistencial; para mejorar la gestión de enfermería en la institución. Dicho estudio es económico y de actualidad que nos permitirá conocer los resultados en corto tiempo. Además, posee justificación metodológica según Hernández y Mendoza (2018), refiere que el tipo de estudio está planteado desde un enfoque cuantitativo, que servirá para investigar la relación entre las variables estudiadas. Se aplicó un diseño no experimental correlacional, en el cual no se altera las variables estudiadas en un determinado momento; manifestando la relación que se presenta entre ellas. Los constructos empleados son confiables y validados por jueces con gran expertis y por pruebas estadísticas que confirman su uso para futuros estudios de base científica. Estudio que puede ser utilizado como fuente de consulta en próximos estudios relacionados con la IE y la SL en el personal sanitario de enfermería.

El estudio presenta un objetivo principal: Determinar la relación que existe entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima – 2022. Asimismo, se plantea objetivos concretos: 1) Identificar la relación que existe entre la dimensión intrapersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas., 2) Identificar la relación que existe entre la dimensión interpersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas., 3) Identificar la relación que existe entre la dimensión manejo de estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas., 4) Identificar la relación que existe entre la

dimensión adaptabilidad y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas., 5) Identificar la relación que existe entre la dimensión estado de ánimo y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas.

Se consideran en el estudio la siguiente hipótesis general: Existe relación entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima – 2022. También se presentan hipótesis concretas: 1) Existe alguna correlación entre la dimensión intrapersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas., 2) Existe alguna correlación entre la dimensión de interpersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas., 3) Existe alguna correlación entre la dimensión manejo de estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas., 4) Existe alguna correlación entre la dimensión adaptabilidad y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas., 5) Existe alguna correlación entre la dimensión ánimo general y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los **trabajos nacionales**, se han seleccionado investigaciones que aportan elementos fundamentales para el estudio de las variables principales: En la ciudad de Moquegua, Alvarado (2018) determinó la correlación entre los fenómenos de estudio Inteligencia Emocional (IE) y la Satisfacción Laboral (SL). La muestra fue censal y se conformó por 64 trabajadores. Los instrumentos empleados fueron ICE-Bar On para IE y la escala de SL-SPC; obteniendo resultados: nivel regular de IE 68,75% y SL con 64,06%. El estadístico $Rho= 0.289$ y un $p<0,05$, indicando que existe correlación positiva de grado débil directa. En cuanto a hipótesis: intrapersonal ($Rho=0,283$), interpersonal ($Rho=0,290$), adaptabilidad ($Rho=0,294$), manejo de estrés ($Rho=0,320$) y estado de ánimo ($Rho=0,265$). Concluyendo que la IE y sus dimensiones si posee una influencia directa en la SL de los trabajadores.

En la ciudad de Pacasmayo, Bazán (2020) tuvo como objeto de estudio identificar la correlación entre la IE y la SL en personal sanitario de una unidad orgánica de salud. La muestra fue contenida por 105 personal sanitario. Mediante la técnica encuesta se empleó dos instrumentos EQi-YV BarOn y la SL- SPC. Se obtuvo, en cuanto a las dimensiones: Manejo de Estrés ($r=0,519$), Intrapersonales ($r=0,482$), Adaptabilidad ($r=0,464$), Interpersonales ($r=0,415$) y estado de ánimo ($r=0,375$). Contrastación de hipótesis: mediante el estadístico inferencial ($r=0.506$), lo que evidencia que si existe una correlación significativa moderada o media de dichos fenómenos.

En otro estudio, en el departamento de Ayacucho, Cabrera y Munaylla (2020) realizó su investigación que planteo identificar la correlación entre los rasgos de personalidad y la IE en el personal en una Micro red. El muestreo fue censal estuvo conformada por 158 colaboradores, los constructos aplicados fueron: *Big Five Questionary (BFQ)* y el EQ-I Bar On. Los resultados estadísticos de tipo no paramétricos ($rho=0.433$; $p<0.000$) evidenciaron y concluyeron que existe una correlación positiva media entre los fenómenos estudiados. A excepción de las dimensiones de neuroticismo, apertura y la dimensión manejo del estrés ($Rho=,073$, $p>0,05$) con los rasgos de personalidad no guardan correlación con la IE.

Asimismo, en la ciudad blanca Arequipa, Abarca et al. (2021) en su exploración buscó, identificar la correlación entre la IE y la SL en enfermeras del nosocomio Julio Pinto Manrique de la PNP. El estudio fue realizado en 51 profesionales de enfermería. Los constructos fueron Escala TMMS-24 y para la SL la *escala Overall Job Satisfaction* (NTP 394). Obteniendo como resultado el 64,29% presentan SL moderada e IE adecuada; el 12,50% presento insatisfacción en grado moderado y evidenciaron poca IE; el 58,34% perciben satisfacción moderada por su trabajo e IE adecuada; asimismo, el 40% evidencia indiferencia en cuanto a la SL y poca IE. Concluyendo que las profesionales de enfermería; poseen adecuada IE y moderada SL. hallando correlación entre los fenómenos de estudio.

En la ciudad capital - Lima, Cruzalegui et al. (2021) desarrolló su investigación en una clínica, para determinar la correlación entre la IE y la SL. La muestra se conformó por 80 personal asistencial. Los constructos fueron: para IE la Escala de TMM-24 y para SL S20/23 de Meliá y Peiró (1998). Resultados: femenino (56,3%) y masculino (43,8%) con predominio de edades de 31 a 35 (31,3%). La IE y la SL son correlacionales de forma directa (Sig.=0.000; Rho=0.431). Del mismo modo se halló que los componentes de la variable IE como: percibir, comprender, regular es correlacional con la SL. Concluyendo que mientras la IE se mantenga elevada, también se elevará la SL del personal de salud. Por tal motivo, se debe mantener elevada la IE para poseer una adecuada SL y que no decaiga su salud emocional en los profesionales sanitarios.

En la provincia de Abancay, Salazar (2021) buscó establecer la correlación entre la IE y la SL en los colaboradores del centro sanitario de primer nivel de Bellavista. Los sujetos de estudio fueron 90 personal sanitario con servicio activo. Los constructos fueron para la IE de Bar-On (adaptado: Ugarriza y Pajares, 2013) y para la SL se aplicó escala Sonia Palma (SL-SPC). Resultados: Un 45% presentó IE emocional media, respecto a la SL un 43,8% moderadamente satisfecho. Asimismo, mostró un coeficiente correlacional de Rho=0,576, que demuestra que existe moderada correlación; en cuanto sus componentes de la IE: Intrapersonal (Rho=0,590), interpersonal (Rho=0,333), adaptabilidad (Rho=0,376), manejo de

estrés ($Rho=0,610$) y estado de ánimo ($Rho=0,576$). Concluyo el autor que a mejor IE mejor percepción de satisfacción laboral en el personal sanitario.

En la capital limeña, Ávila (2022) desarrolló su investigación para determinar la IE y la SL en trabajadores de una empresa de eventos, casinos y tragamonedas. La unidad de análisis lo conformaron 70 trabajadores entre directivos, supervisores, auxiliares. Los constructos empleados fueron cuestionario de Bar-On para la IE y para la SL el cuestionario de Palma. Los resultados demostraron una IE nivel alto (91,4%), respecto a la variable SL un nivel alto (100%). Las pruebas estadísticas Rho de Spearman, mostró que no existe grado de correlación; la IE y la SL presentan un valor $p=,593 > 0,05$ con una coeficiencia de $-,065$. Concluyendo que no hay correlación directa y significativa entre las variables del presente estudio en los trabajadores.

En Lima metropolitana Ito y Elias (2022), tuvo a bien identificar la correlacion entre IE y SL en trabajadores del CEBE (Centro de Educacion Basica Especial). La muestra de estudio esta conformada por 204 trabajadores entre mujeres (76.96%) y hombres (23.3%) con edades entre los 21 y 62 años. Los constructos empleados fueron: Escala para IE de Wong - Law y Escala de SL de Warr, Cook y Wall (adaptación peruana). Obteniendo resultados, la gran mayoría presentan niveles medio de IE (50,98%) y también SL (47,55%); con un Rho de Spearman de 0.471 y $p \leq 0.001$. Concluyendo que si existe correlaciones positivas y directamente proporcionales

En consideración a la importancia de los **aportes internacionales**, para este estudio se recopiló las siguientes investigaciones: En la madre patria, España De la Villa y Ganso (2018) realizaron su investigación con el objeto de identificar la correlación entre la IE y la SL. La muestra estuvo conformada por 214 trabajadores españoles, entre 18 a 65 años; de diversas áreas como: sociosanitaria, pedagógica, labores manuales y con experiencia laboral no menor a un año. Los cuestionarios aplicados fueron: Para la IE se utilizó el EQ-i (Bar-On, 1997) y el constructo para SL: S4/82. Resultados: Los componentes de la IE que más se correlacionan con la SL resulta ser el estado de ánimo (.366 con Intrínseca), Adaptabilidad (.309 con Intrínseca). Asimismo, Intrapersonal (.419 con Intrínseca, .325 con Ambiente Físico, .316 con Supervisión). Se comprueba que hay correlación moderada y significativa

entre ambos fenómenos de estudio. Concluyendo, principalmente que hay una correlación moderada entre las variables estudiadas. Asimismo, la dedicación, compromiso profesional impacta de forma positiva en la IE de cada colaborador y sobre la SL en su empleo. Del mismo modo, los años de servicios prestados no influyen en la percepción de una adecuada SL en los colaboradores.

En la ciudad de México los autores Morales et al. (2020) tuvieron como objetivo principal, describir la relación entre la IE y cuidado del paciente; en profesionales enfermeros que laboran en un nosocomio público. Con una muestra compuesta por 127 personal de enfermería. Los constructos elegidos fueron: La prueba psicométrica de Inteligencia Emocional (ICE); conformado por 5 componentes. Para la valoración del Cuidado otorgado por la Enfermera (ECCOE)18. La investigación expuso los siguientes consolidados: Existe una correlación altamente significativa entre las dos variantes ($Rho= 0,816$; $p =0,001$), es decir la IE determina la variación del 70.4% del cuidado a los pacientes por parte del profesional de enfermería. Concluyendo, que las enfermeras poseen una IE adecuada; la cual representa un efecto positivo en relación al cuidado hacia los pacientes. Demostrando, que tener una adecuada salud mental incrementa y mejora los estándares de calidad de atención.

En nuestro hermano país Chile, realizaron su estudio en el nosocomio de Puerto Montt. Los autores Alarcón et al. (2020) tuvieron el objeto de identificar el nivel de la SL y motivación en la unidad de obstetricia. La muestra estuvo constituida por 35 personal asistencial obstetra. Las pruebas utilizadas fueron: Para la motivación *Job Diagnostic Survey* y para la SL se aplicó SL-SPC. Los consolidados demostraron: La valoración en relación a la motivación, el 23% presentan un nivel alto y la satisfacción general es 23% tiene un alto nivel de satisfacción. Además, las condiciones físicas-materiales, solo evidencia el 9% lo que significa menor nivel de alta satisfacción. Concluyeron los autores que los profesionales sanitarios estudiados presentan nivel de motivación media-alta y la SL se evidenció nivel medio-bajo en los factores medidos.

En Colombia – Cartagena los autores Romero et al. (2020) realizaron una exploración para indagar la correlación, entre la satisfacción y la condición del empleo; en colaboradores asistenciales odontólogos. Estuvo conformada por una

muestra de 107 odontólogos que trabajan de forma independiente. El constructo que se aplicó al grupo de estudio, fue un cuestionario para averiguar la satisfacción laboral; variables sociodemográficas y condiciones laborales. Se obtuvo los resultados, 55.1% se sintieron satisfechos en el trabajo que desempeñan, 62,6% indicaron que están insatisfechos con el sueldo y el 75.7% refirieron que están insatisfechos con las normativas de las plazas profesionales. Los autores concluyen que la satisfacción del profesional odontólogo, las condiciones del trabajo y las expectativas representan una percepción negativa sobre el ámbito laboral en esta población.

En el país cafetalero, Colombia-Pereira; Vique et al. (2020) realizó una investigación con el objeto de determinar la correlación de la IE y la SL en personal enfermero de un nosocomio del estado. La muestra estuvo conformada por 176 trabajadores entre jefes y personal asistencial enfermero. Se aplicó los constructos de TMMS-24 y el Font-Roja. Mediante los resultados inferenciales, se obtuvo que no hay relación positiva y directa entre la IE y la SL en los colaboradores. Pero, si se halló correlación con dos componentes de la IE claridad $r=0,24$, $p<0.05$ y restauración afectiva $r=0.27$, $p<0.05$. concluyendo que no existe relación de las variables de estudio, aunque se demostró relación directa con dos componentes y la SL global en el personal sanitario

En el viejo continente, España. Exactamente en un nosocomio de tercer nivel en Cataluña, los autores Ordoñez et al. (2021) desarrollaron un estudio para identificar la IE del profesional de enfermería del departamento de UCI de un nosocomio local. Los constructos utilizados fueron el Rasgos Meta-Mood (TMMS-24) aplicado con tres componentes. Obteniendo como resultados: Femeninas 82% y 18% varones; 55% edades 21 a 30 años con experiencia laboral por encima de los seis años. Los rangos en cada componente de la prueba presentan resultados como adecuada. Concluyendo los autores que la IE en las licenciadas de enfermería fue adecuada en los componentes de franqueza de sentir y construcción emotiva. Pero al revelar los resultados se evidencio que no fue adecuada el componente de cuidado de las emociones, evidenciado el componente a entrenar a futuro.

En sudamérica, Argentina los autores, Martínez y González (2022) desarrollaron una exploración, con la intención de demostrar la correlación entre la sobre carga en el trabajo y la SL de los profesionales de enfermería en un nosocomio del estado. La muestra se conformó por 97 personal de enfermero. Se empleo los constructos: *Job Content Questionnaire* y el constructo Font-Roja. Resultados obtenidos por los autores fueron 73,2% mujeres, 26,8% masculino; la edad estimada fue de 44,9 años. Asimismo, 8,2% auxiliares, 42,3% técnicos y 49,5% profesionales de enfermería y 56,7 % están satisfechos. Mediante las pruebas estadísticas se demuestra la relación negativa entre la SL y la antigüedad en el trabajo; sin embargo, la relación positiva entre la SL y la antigüedad en la institución hospitalaria. Concluyendo, que existe percepción media sobre los generadores de estrés en los enfermeros. Asimismo, los resultados contrastantes sobre la antigüedad laboral; demostró lo imperativo de ofrecer mejoras en las condiciones laborales y sociales relacionado con el estrés en el trabajo.

En el territorio ecuatoriano, Borja (2021) realizó su investigación con la intención de identificar la IE, estrés laboral; y la SL en el empleado sanitario enfermero que trabaja UCI. La muestra se conformó por 151 profesionales de salud. Mediante los constructos: Cuestionario OIT(OMS) para estrés laboral, para IE el TMMS-24 y para SL el Font-Roja. Obteniendo resultados, mujeres presentan mayor grado de estrés. Asimismo, la IE presentó un $Rho= 1,000$, para estrés en el trabajo $Rho=0,232$ y para SL un $Rho= 0,236$. Concluyendo: Existe correlación directa y significativa entre las variables IE, estrés laboral y la SL en el personal que labora en el nosocomio ecuatoriano.

A lo largo de los años, diversos autores han estudiado los diferentes fenómenos, teorías relacionadas con la **Inteligencia Emocional (IE)**. Según Henar (2016) considero que el estado emocional se puede lograr y desarrollar en todos los aspectos personales. Un precursor del estudio de dicho fenómeno fue Goleman (1995), fue el personaje que definió la IE: Es una Meta-habilidad que establece el nivel de capacidad que podemos potenciar, para luego conseguir respectivamente el dominio de nuestras emociones (p,68). Consideró que, dicha variable es muy importante en los procesos cognitivos como la memoria, atención que son

importantes para alcanzar el desarrollo personal y un adecuado desempeño en la vida laboral.

En su conceptualización, determinó cinco componentes: la conciencia emocional, el auto control, la motivación, consideradas por el autor como habilidades que nacen de uno mismo. Las dos habilidades siguientes: empatía y habilidad social; se considera como se relaciona el individuo con otras personas, es de tipo más social. Algunos años después *Goleman* (1998) reconsideró el concepto anterior. Manifestó, que la IE es el talento de percepción que el sujeto va adquiriendo en la vida, sobre su propio sentir y sentimientos de los demás sujetos que lo rodean. Habilidades que le ayudaran al ser humano a lograr incentivar la motivación en cada una de las personas y cada integrante dentro de una comunidad (p.98).

Asimismo, la teoría de Salovey y Mayer (1990) en su obra *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality* explico y desarrolló un instrumento, conceptualizo a la Inteligencia Emocional como: El talento que adquiere cada individuo para percibir sus propias emociones y el de las demás personas; asimismo manifestarlas de forma asertiva, tener el poder desarrollar nuestras emociones a nivel de pensamiento y el raciocinio que la regula nuestro estado emocional; y el de los que nos rodean (Mayer 1990, p. 185). Posteriormente, Mayer y Salovey (1997) manifestaron la importancia de obtener una serie de estrategias para mantener un estado emocional óptimo para incrementar el bienestar general de los individuos.

Establecieron cuatro componentes que dimensionan a la IE, los cuales son: Percepcion emocional: Talento de determinar, identificar y gestionar nuetras emociones. Facilitación emocional: Discriminar las emociones de uno mismo y potenciar el sentir en cada individuo para que generen pensamientos adecuados. Comprensión emocional: Cualidad para clasificar las emociones que sentimos y llegar a entender las emociones mas dificiles que tenemos que controlar. Manejo emocional: Regular y contener las emociones con respecto a uno mismo y a los demas. Característica que permitira generar el crecimiento y la evolucion de las emociones (Henar, 2016).

Los investigadores en 1997 crean el modelo Mayer y Salovey, elaboraron un instrumento denominado Trait Meta-Mood Scale (TMMS) que contenía 48 ítems, los cuales valoraban los meta-conocimientos que se generaban en nuestro estado emocional (Rivas y Trujillo, 2005). Posteriormente, mencionaron Mestre, Pérez, González, Núñez y Guil (2017) que en el año 2021 se dio a conocer un modelo basado en los trabajos anteriores. Se elaboró un constructo que ha sido aplicado y estudiado en diversos estudios para la valoración de la inteligencia emocional.

El Modelo llamado Extremera y Fernández-Berrocal TMMS-24 utilizó como base científica el (TMMS) de Salovey y Mayer. El modelo adaptado constó de 24 ítems y presentó tres dimensiones básicas para indagar el grado de IE y estas son: apreciación de las emociones. Entendimiento afectivo. Orden emocional (Extremera y Fernández-Berrocal, 2001).

Para la presente investigación adoptaremos la Teoría de Bar-On (1997, 2000) autor importante, que forjó los pilares de los conceptos actuales: en relación a la Inteligencia Emocional (IE) es un cúmulo de cualidades de las emociones, respecto al ámbito personal e inter-personal. Que va a influir en el talento de confrontar las situaciones adversas que se suscitan en el día a día; además menciono que la IE es un determinante muy poderoso para lograr alcanzar el éxito y mantener un equilibrado bienestar emocional. Según el enfoque del autor los seres humanos que desarrollen dicha habilidad, logran desarrollar un amor propio elevado y tener una vida con mayor número de momentos de felicidad (Bar-On, 1997, pp,155-156).

Identifico cinco dimensiones, mencionó Bar-On y Parker (2018) en su literatura la presencia y aplicación del instrumento EQ-i, diseñado para valorar e identificar los aspectos más relevantes a la IE: D. Intrapersonal: hace mención al talento que tiene cada individuo de expresarse-conversar de su sentir y la serie de necesidades emocionales que puede necesitar una persona en su vida. D. Interpersonal: se base en la capacidad que desarrollan las personas al interactuar con los demás. D. adaptabilidad: menciona que es el talento de adaptarse a cualquier situación que se presente. D. Manejo del estrés: Ante situaciones negativas, cobra relevante importancia gestionar nuestras emociones. D. Estado de ánimo y motivación: Reconocer nuestras emociones, percibir satisfacción en las tareas que

realizamos y ser optimistas al momento de manejar las diferentes situaciones (Bar-On, 1997). El autor ha desarrollado esta teoría de gran aporte en la cuantificación de la inteligencia emocional en el tiempo. Como se puede observar el instrumento ayuda a identificar los estados emocionales y posee base científica que valida su aporte a la comunidad académica.

La teoría epistemológica para la IE, resaltó Galton (1822-1911) pionero investigador del intelecto, el autor estudio las diferencias individuales del hombre en el proceso mental. Demostrando que las características individuales como: moral, intelecto y carácter no son adquiridas. Además, que se puede medir; fluctúa de una persona a otra y que son hereditarias (Morelo et al, 1998).

De acuerdo, las **teorías sobre Satisfacción laboral (SL)** que se han desarrollado con el pasar de los tiempos fundamentan la presente investigación. Una teoría denominada jerárquica de acuerdo a las diversas necesidades del ser humano, lo señalo Abraham H. Maslow (1943). Es aquella en que cada individuo o grupo de personas poseen necesidades que se pueden clasificar de forma jerárquica. Esta teoría presenta cinco componentes: Fisiológicas o básicas: se considera a el agua como elemento principal, el aire y la vivienda. Seguridad: Protección, estabilidad y tranquilidad, ante amenazas. Afiliación: Necesidad amical, afectiva; nos permite experimentar más factores de motivación. Estima: En esta dimensión el logro personal de cada individuo incrementa su valor, relacionado con el reconocimiento en su medio y respeto hacia los demás. Autorrealización: Es aquella satisfacción propia de cada individuo que crece al realizar sus objetivos y se realiza en todos los entornos de la existencia (Hellriegel y Slocum, 2004).

Asimismo, la teoría de expectativa creada y fundamentada por Porter y Lawler, en 1967. Planteó un, modelo para motivarse en el empleo, mencionó que la SL en el colaborador que pertenece a una organización va a depender de la serie de recompensas y gratificaciones percibidas por el empleado, el cual está supeditado al nivel alcanzado de rendimiento en el trabajo. Manifiesta que se incrementa la SL se incrementa al corresponder las expectativas esperadas por el trabajador. El modelo se basa en dos componentes: primero la motivación intrínseca conformada por la serie de actividades que te apasionan e incrementa tu

satisfacción al ejecutarlas y la segunda motivación extrínseca conformada por recompensas de origen oral y tangible (Vértice 2008, p.18).

La teoría elegida para ser aplicada en la exploración, se basó en los pilares de factores de Herzberg (1967) autor que manifestó SL y la insatisfacción, son dos situaciones diferentes. El autor presentó dos factores: las higiénicas (aspecto psico-físico) y la otra viene a ser el grupo de motivación (trabajo). En los posteriores años Herzberg (1968) propone el modelo de la motivación laboral, enfocándose en lo que el hombre hace o crea la cual se evidencia dos niveles de necesidad. Los cuales, afecta significativamente la conducta humana: Dicha teoría explica de forma práctica la presencia y ausencia de la satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, los aspectos ausentes generan insatisfacción laboral; denominado factores higiénicos que son de tipo extrínsecos los que conformar las políticas y forma de administrar, aspectos económicos y relaciones inter personales mencionado por Herzberg en 1959 (Castañeda y Sánchez, 2022).

La teoría mencionada es, la Teoría de Motivación e higiene, sostiene que hay factores que evidencian insatisfacción en los colaboradores de una institución. Menciono que los factores que dan como resultado momentos de satisfacción son distintos, el ser humano está conformado por dos sistemas de necesidades vitales. La primera es tratar en lo posible de evitar situaciones de dolor, pena o sentimientos desagradables y la segunda es la necesidad de incrementar tus conocimientos; y realizarse a nivel personal y académico.

Por tal motivo, se formuló la teoría de los dos factores que sustentan la conducta de los individuos. Herzberg propuso: F. Extrínsecos: Denominados también higiénicos, son aquellos que nos ayuda de forma preventiva a no manifestar insatisfacción laboral como: sueldos, gratificaciones, condiciones laborales, status etc. Lamentablemente, en este factor se genera dificultad para incrementar la SL (García, 2010). Además, F. Intrínsecos: Denominados los motivadores, su presencia nos ayuda a incrementar la satisfacción laboral. Actividades laborales que se evidencian en los logros individuales como la responsabilidad, auto realización, auto motivación y la independencia laboral (García, 2010). La teoría nos muestra que el trabajador solamente sentirá realizado cuando llegue a resolver sus expectativas y necesidades motivacionales.

Posteriormente, la teoría epistemológica para la SL, Petit (1984) destacó a Taylor (1911) pionero de la dirección científica del empleo, busco racionalizar el trabajo dividiéndolo en labores sencillas y reiterativas. Indicó que el hombre no demanda renombre o logros y que su satisfacción es la remuneración por la tarea realizada (p.131)

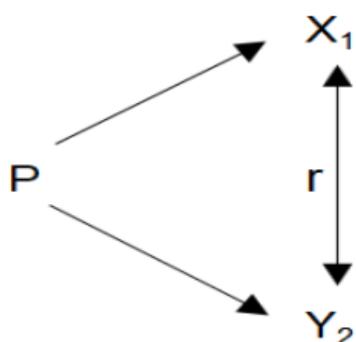
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio científico fue de tipo básica, lo fundamentó Hernández et al. (2014) como la capacidad de crear conocimiento de teorías existentes y aportar a la comunidad académica. El enfoque fue cuantitativo, mencionaron Hernández y Mendoza (2018) nos permite ser objetivos para poder recolectar datos numéricos y estadísticas; que acepten o rechacen la hipótesis del estudio. El diseño fue no experimental, según Hernández (2010) demostró que solo se observará el comportamiento de los fenómenos de estudio, sin modificarlos o alterarlos en su hábitat natural para posteriormente ser procesados. El estudio fue de alcance correlacional, determinó Hernández et al. (2014) cuya principal finalidad, fue hallar la relación o el nivel de asociación entre las variables de estudio. (Hernández et al. 2010, p. 94). El estudio fue de corte transversal que recopila los datos y mide en un determinado tiempo. (Hernández et al., 2014). El método científico fue hipotético deductivo que busca aceptar o rechazarla las hipótesis. Deduciéndolo, mediante las conclusiones que deben estar debidamente identificadas (Bernal, 2010, p.56).

Figura 1

Esquema de correlación de variables



Dónde:

P= 80 personal de enfermería

X1 = Inteligencia Emocional

Y2 = Satisfacción Laboral

R = Correlación de variables

3.2 Variables y operacionalización:

Inteligencia Emocional (IE), representa en los individuos la capacidad de gestionar las emociones, tanto personal como inter personal. También, que la IE es un talento que poseen los seres humanos; los cuales nos permite discriminar los sentimientos y emociones. Las personas emocionalmente estables, son aquellas que poseen la habilidad de reconocer y expresar sus emociones; para poder lograr tener una vida exitosa y feliz (Reuven Bar – On, 1997); citado por Saldaña y Vega en 2013.

La operacionalización de la inteligencia emocional se midió con el constructo (*EQ-i-M20 de Bar On*), acondicionada al Perú por los autores Domínguez y Carreño (2017). Está conformado por 20 ítems y 5 dimensiones: intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y ánimo general; donde la escala que se aplicó fue de tipo Likert 1 al 4. (Anexo 1)

Satisfacción Laboral (SL), según Herzberg (1954), existen dos factores circunstanciales de tipo intrínsecos que responden a las motivaciones de los individuos, como logro y reconocimiento en las organizaciones. Asimismo, los factores extrínsecos o de higiene: supervisión, clima laboral, reglamento interno, sueldos, etc. De tal manera, el autor consideró mantener un adecuado equilibrio entre los factores extrínsecos e intrínsecos, para lograr alcanzar una SL plena en el ambiente laboral.

La operacionalización de la SL se midió con la versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (Adaptado al Perú por Alicia Boluarte; César Merino) (2015). Conformada por 10 ítems y se aplicó la escala tipo Likert del 1 al 5. (Anexo 2)

3.3 Población, muestra y muestreo

La población, según Hernández et al. (2014) identificó que la población es un conjunto de unidades, mediante las cuales se desea obtener información específica (p.174). La población del presente estudio lo conformaron 100 sujetos del personal de enfermería, entre técnicos y licenciados que laboran en siete residencias geriátricas de Lima Metropolitana; ubicadas en los distritos de Surco y San Borja Sur.

Criterios de inclusión: Personal enfermero técnico y licenciados que labora en las residencias geriátricas. Personal de enfermería asistencial. Personal que desee participar voluntariamente del estudio.

Criterios de exclusión: El personal administrativo y directivos, Personal de cocina, mantenimiento, Personal de Enfermería de vacaciones, licencia o descanso médico u otros profesionales sanitarios no afines con la unidad de análisis.

La muestra es un extracto representativo de la población de estudio, la cual permite realizar la recolección de datos; definir y limitar de forma precisa a los individuos estudiados (Hernández et al., 2014, p.173). La muestra lo conformaron 80 personal de enfermería y se obtuvo mediante la fórmula para muestras finitas. (Anexo 4)

Para el estudio se optó por el muestreo Probabilístico de tipo aleatorio simple, que representa a un sub grupo de una determinada población; en donde todos los participantes poseen la misma probabilidad de ser estudiados. Asimismo, se obtiene a una elección aleatoria de las unidades de análisis (Hernández et al., 2014, p.175). La unidad de análisis, lo conformaron el personal de enfermería.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Se aplicó la técnica encuesta. La cual, nos permitió realizar la recolección de los datos de las unidades de estudio, en relación a sus experiencias y actitudes ante situaciones específicas (Hernández et al., 2014).

Para la cuantificación y recopilación de los datos se utilizó, para la variable IE el constructo denominado EQ-i-M20 de Bar On, acondicionada al Perú por los autores Domínguez y Carreño (2017). Está conformado por veinte ítems y cinco dimensiones: intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y ánimo general. Cada ítem contiene cuatro posibles respuestas. (Anexo 5)

Tabla 1*Ficha técnica del instrumento para medir Inteligencia emocional*

Ficha técnica	
Nombre del constructo:	<i>EQ-I Bar On Emotional Quotient Inventory.</i>
Autor(a):	Reuven Bar On (1997).
Adaptado por:	Sergio Domínguez – Carreño (2017)
Lugar:	Perú.
Objetivo:	Evaluar el nivel de la IE.
Administrado a:	Adolescentes y adultos.
Tiempo:	Indefinido.

El constructo que se utilizó para la SL, fue la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (1979), la prueba es unidimensional y consta de 10 ítems; aquellos que valoran la satisfacción en los trabajadores que forman parte de una organización (anexo 6).

Tabla 2*Ficha técnica de la variable satisfacción laboral*

Ficha técnica	
Nombre del constructo:	Versión breve de la escala de SL.
Autor(a):	Warr, Cook y Wall (1979).
Adaptado por:	Alicia Boluarte y César Merino (2015)
Lugar:	Perú.
Objetivo:	Evaluar la percepción de la SL.
Administrado a:	Individual o colectiva.
Tiempo:	10 minutos aprox.

Sánchez y Reyes (2015) mencionaron que la validez, es una condición que posee todo constructo al realizar la medición, de lo que realmente se requiere medir (p.167). La presente investigación pudo validar la versión breve de *EQ-I Bar On de Inteligencia Emocional de Reuven Bar On (1997)*; adaptado por Sergio Domínguez-Carreño (Perú – 2017) y la versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral de

Warr, Cook y Wall (Adaptado al Perú por Alicia Boluarte; César Merino, 2015). Mediante tres expertos: Dr. Edward Filomeno Huamani Alhuay (Estadista), Mg. Wilfredo Pablo Quiroz Cristóbal (Metodólogo), Dra. Juana Elisa Dioses Rizzi (Psicóloga clínica). Los jueces que pudieron validar en contenido de cada instrumento, concluyendo que tiene validez; de acuerdo a su contenido y considerados aplicable para los expertos. (Anexo 7)

Hernández et al., (2014) estableció que la fiabilidad hace alusión al objeto de estudio, el cual va a ser medido de forma repetida con el mismo constructo y siempre dará los mismos resultados. Además, se utilizó para estimar o calcular el grado de precisión que obtiene al medir las variables del estudio.

En la investigación, se aplicó el análisis de confiabilidad en los constructos, mediante una prueba piloto 15 integrantes del personal de salud. Obteniendo: para la IE valor Alfa de Cronbach es de 0,805 (alta consistencia interna) del constructo de la versión breve de IE de Bar On (EQ-IM20) y para la SL el constructo de la Escala de Warr, Cook y Wall (WCW), con el coeficiente fiabilidad de Alfa de Cronbach de la escala es de 0,932 (alta consistencia interna). De los resultados anteriores se pudo inferir que los instrumentos son confiables. (Anexo 8 y9)

3.5 Procedimientos:

Primeramente, se eligió los instrumentos adecuados, luego se validaron y demostraron su fiabilidad. Segundo, se solicitó el permiso y coordinaciones con las administradoras de las residencias geriátricas, para poder aplicar y desarrollar los constructos. Tercero, aplicó los constructos con su respectivo consentimiento informado (anexo 11). Cuarto, se procesaron los datos a través de las técnicas estadísticas.

3.6 Método de análisis de datos:

Se aplicó las pruebas estadísticas descriptivas del coeficiente correlacional para valorar y determinar si hay relación entre los fenómenos estudiados: IE y la SL. mediante el uso del SPSS V27 (*Statistical Product and Service Solutions*) y se procesó los datos recopilados. Por medio de la técnica de estadística descriptiva, se utilizó tablas de frecuencias y cruce de variables. En relación a los fenómenos estudiados, se procedió a realizar la contrastación de las hipótesis; con el uso de la estadística inferencial; utilizando el coeficiente del Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos:

Respecto a lo ético del estudio se mencionó: Es beneficioso: Para la organización y para el personal de enfermería, conocer el nivel de IE que les permita generar estrategias que ayuden a potenciar el rendimiento laboral. No presenta maleficencia: al aceptar ser participante del estudio en mención, la unidad de análisis no sufrirá daño de ningún tipo durante el desarrollo del estudio. Es Autónomo: En la mencionada investigación se empleó un consentimiento informado a cada participante, que voluntariamente decida o no participar en el estudio. Es de Justicia: En la investigación se rechaza categóricamente la discriminación por color, raza, religión, lengua, genero u otra opción sexual.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 3

Características sociodemográficas del personal de enfermería en residencias geriátricas.

	Frecuencia	Porcentaje	
Edad	20 a 29 años	32	40,0%
	30 a 39 años	23	28,7%
	40 a 49 años	12	15,0%
	50 a 59 años	10	12,5%
	60 a 69 años	3	3,8%
	Total	80	100,0%
Sexo	Femenino	64	80,0%
	Masculino	16	20,0%
	Total	80	100,0%
Profesión	Enfermera	21	26,3%
	Técnica en enfermería	59	73,8%
	Total	80	100,0%

En la tabla 3, se presentaron las características sociodemográficas de los sujetos de estudio. Los porcentajes obtenidos, en referencia a la edad; predomina entre los 20 a 29 años con un 40,0% y con un porcentaje mucho menor las edades que oscilan entre los 60 a 69 años con un 3,8%. Asimismo, el sexo femenino se halló en gran porcentaje con 80,0%. Finalmente, se evidenció que el personal técnico de enfermería representa una cifra importante con el 73,8% superior a los profesionales de enfermería del total de encuestados.

Tabla 4

Evaluación de la variable inteligencia emocional en personal de enfermería en residencias geriátricas.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	12,5%
Medio	52	65,0%
Alto	18	22,5%
Total	80	100,0%

En la tabla 4, hace referencia a los porcentajes obtenido de la primera variable: la IE, donde se halló principalmente un nivel Medio con un 65,0% superior al nivel Alto con 22,5% y al nivel Bajo con un 12,5% de la muestra estudiada. Se evidencia que el personal posee un manejo emocional Medio, demostrando que hay capacidades que se requiere mejorar; para una adecuada atención y cuidados a los residentes.

Tabla 5

Frecuencias y porcentajes de la variable inteligencia emocional, por dimensiones, en el personal de enfermería en residencias geriátricas.

Niveles	Dimensión intrapersonal		Dimensión interpersonal		Dimensión manejo estrés		Dimensión adaptabilidad		Dimensión estado de ánimo	
	N	%	n	%	N	%	n	%	N	%
Bajo	17	21,3%	18	22,5%	22	27,5%	14	17,5%	11	13,8%
Medio	42	52,5%	44	55,0%	43	53,8%	57	71,3%	46	57,5%
Alto	21	26,2%	18	22,5%	15	18,7%	9	11,2%	23	28,7%

En la tabla 5, se evidencia, según las dimensiones de la variable IE. En los cuales, predomina el nivel Medio en los sujetos de estudio. Además, la dimensión manejo de estrés presenta un nivel Bajo (27,5%), mientras que en la dimensión adaptabilidad se muestra un nivel Alto de solamente el 11,2% y respecto a la dimensión estado de ánimo se observa un porcentaje menor (13,8%); que difiere del nivel Alto. Por lo tanto, el personal posee una IE Media, pero presentan un nivel bajo respecto al manejo de su estrés en su lugar de trabajo.

Tabla 6

Evaluación de la variable satisfacción laboral en personal de enfermería en residencias geriátricas.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	1	1,3%
Moderadamente insatisfecho	4	5,0%
Ni satisfecho ni insatisfecho	34	42,5%
Moderadamente satisfecho	36	45,0%
Satisfecho	5	6,3%
Total	80	100,0%

En la tabla 6, se muestra los valores obtenidos de la segunda variable: la SL, identificando que el 51,3% del personal se encuentra entre los niveles de moderadamente satisfecho a satisfecho y solo el 1,3% percibe insatisfacción laboral en las residencias geriátricas. Por lo tanto, la muestra estudiada percibe moderada SL.

Tabla 7

Inteligencia emocional y satisfacción laboral en personal de enfermería en residencias geriátricas.

Niveles		Inteligencia Emocional en la muestra			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Satisfacción Laboral	Insatisfecho	1 1,3%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,3%
	Moderadamente insatisfecho	1 1,3%	1 1,3%	2 2,5%	4 5,0%
	Ni satisfecho ni insatisfecho	5 6,3%	25 31,3%	4 5,0%	34 42,5%
	Moderadamente satisfecho	3 3,8%	23 28,7%	10 12,5%	36 45,0%
	Satisfecho	0 0,0%	3 3,8%	2 2,5%	5 6,3%
	Total	10 12,5%	52 65,0%	18 22,5%	80 100,0%

En la tabla 7, se observa la relación entre la IE y la SL. Todos los colaboradores que mostraron insatisfacción, presentaron un bajo nivel de IE. En el personal con insatisfacción moderada, resaltó el 2,5% presentando un alto nivel de IE. En el personal que no se encontraba ni satisfecho ni insatisfecho, predominó el 31,3% con nivel medio de IE y solo el 5,0% presentó un alto nivel de IE. Además, en el personal con moderada satisfacción, resaltó el 28,7% con nivel medio y solamente el 3,8% que presentó bajo nivel de IE. Mientras que el personal enfermero satisfecho, resalto que posee una inteligencia emocional media en la organización.

4.2 Análisis inferencial

Se comprueba la hipótesis general:

Ho: No existe relación entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas.

Ha: Si existe relación entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas.

Tabla 8

Relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en personal de enfermería en residencias geriátricas.

			Inteligencia emocional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	0,526*
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,526**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	80	80

* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8, se muestra un coeficiente de Rho de Spearman de 0,526; según Martínez (2009) señaló que existe una correlación positiva moderada. Se encontró un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye, que existe relación estadísticamente significativa entre la IE y la SL, con un grado de correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la dimensión intrapersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas.

Ha: Si existe relación entre la dimensión intrapersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas.

Tabla 9

Relación entre la dimensión intrapersonal y la satisfacción laboral en personal de enfermería en residencias geriátricas.

			Dimensión Intrapersonal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dimensión Intrapersonal	Coeficiente de correlación	1,000	0,466*
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,466*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9, se muestra un coeficiente de Rho de Spearman de 0,466; según Martínez (2009) señaló que existe una correlación positiva moderada. Se encontró un nivel de significancia de 0,001 ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye, que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión intrapersonal y la SL, con grado de correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la dimensión interpersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas.

Ha: Si existe relación entre la dimensión interpersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas.

Tabla 10

Relación entre la dimensión interpersonal y la satisfacción laboral en personal de enfermería en residencias geriátricas.

			Dimensión Interpersonal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dimensión Interpersonal	Coeficiente de correlación	1,000	0,362*
		Sig. (bilateral)	.	0,019
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,362*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,019	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10, se evidencia un coeficiente del Rho de Spearman de 0,362; según Martínez (2009) señaló que existe correlación positiva baja. Se halló un nivel de significancia de 0,019 ($p < 0,05$). Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye, que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión interpersonal y la SL, con grado de correlación positiva baja.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la dimensión manejo del estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas.

Ha: Si existe relación entre la dimensión manejo del estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas.

Tabla 11

Relación entre la dimensión manejo del estrés y la satisfacción laboral en personal de enfermería en residencias geriátricas.

			Manejo del estrés	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dimensión manejo del estrés	Coeficiente de correlación	1,000	0,035*
		Sig. (bilateral)	.	0,129
		N	80	80
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,035*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,129	.
		N	80	80

* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 11, se evidencia un coeficiente del Rho de Spearman de 0,035; según Martínez (2009) señaló una correlación positiva muy baja. Se halló un nivel de significancia de 0,129 ($p > 0,05$). Por ende, se acepta la hipótesis nula. Se concluye que no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión manejo del estrés y la SL.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre la dimensión adaptabilidad y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas.

Ha: Si existe relación entre la dimensión adaptabilidad y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas.

Tabla 12

Relación entre la dimensión adaptabilidad y la satisfacción laboral en personal de enfermería en residencias geriátricas.

			Dimensión adaptabilidad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dimensión adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	0,394*
		Sig. (bilateral)	.	0,016
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,394*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,016	.
		N	80	80

* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 12, se muestra un Rho de Spearman de 0,394; según Martínez (2009) señaló que existe una correlación positiva baja. Se halló un nivel de significancia de 0,016 ($p < 0,05$). Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye, que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión adaptabilidad y la SL, con grado de correlación positiva baja.

Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación entre la dimensión ánimo general y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas.

Ha: Si existe relación entre la dimensión ánimo general y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas.

Tabla 13

Relación entre la dimensión ánimo general y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas.

			Dimensión ánimo general	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dimensión ánimo general	Coeficiente de correlación	1,000	0,423*
		Sig. (bilateral)	.	0,003
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,423*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,003	.
		N	80	80

* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 13, se muestra un Rho de Spearman de 0,423; según Martínez (2009) señaló que existe una correlación positiva moderada. Se halló un nivel de significancia de 0,003 ($p < 0,05$). Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye, que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ánimo general y la SL, con grado positivo moderado.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación, nos permitió conocer el comportamiento de nuestras variables de estudio en diferente contexto, realidad y población. Asimismo, determinar el objetivo general del estudio y establecer la correlación entre la IE y la SL del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima – 2022.

Posteriormente se procesaron los datos por medio del Excel y SPSS 27, la muestra estuvo conformada por 80 sujetos del área de enfermería que labora en residencias geriátricas de Lima. Mediante los resultados descriptivos se evidenció, el predominó del 80,0% del sexo femenino; de edades entre los 20 a 29 años con 40,0%. Similares porcentajes sociodemográficos se evidenciaron por Ito y Elías (2022) con trabajadores de un CEBE, entre mujeres (76.96%) y hombres (23.3%) y con una media de 40,47 años, edad superior a lo hallado en el personal de enfermería de la presente investigación. Sin embargo, Cruzalegui et al. (2021) en su estudio participó mayor cantidad del sexo masculino con 43,8%, de edades similares al presente estudio de investigación.

Además, respecto a la variable IE en el presente estudio se obtuvo resultados importantes, encontrando 65,0% con un nivel medio en el personal de enfermería. Resultados similares, obtuvieron Ordoñez (2021), Borja (2021) y Alvarado (2018) aunque en otro contexto y realidad. Mientras que Salazar (2021) obtuvo un 45% de IE en personal asistencial de un nosocomio del estado. Demostrando, lo importante que es mantener e incrementar la variable IE en una organización. Sin embargo, Ávila (2022) discrepa con lo hallado anteriormente, obteniendo alta IE (91,4%). Resultados que pueden variar, por el contexto en el que se realizó la investigación.

Referente a la SL en el personal que trabaja en residencias geriátricas se evidenció, un nivel de moderadamente satisfecho y satisfecho con un total de 51,3%. Resultados semejantes al porcentaje obtenido en un hospital de Arequipa; Abarca et al. (2021) obtuvo un 58,34% perciben satisfacción moderada por su trabajo e IE adecuada. Asimismo, Romero et al. (2020) obtuvo un 55,1% de satisfacción, aunque con insatisfacción (62,6%) por el sueldo y por las condiciones del trabajo (75,7%) en personal odontólogo de Colombia. Mientras, Alarcón et al.

(2020) midieron la SL en 35 obstetras de un hospital chileno; obteniendo 23% con un nivel medio-alto de satisfacción general, valores inferiores a lo hallado en el presente estudio en el personal de enfermería que trabaja en residencias geriátricas. Cifras similares halladas, Martínez y Gonzales (2022) con 56,7 % de satisfacción en enfermeras argentinas. Como se puede observar, el nivel de SL es adecuada, a pesar de ser diferente a la unidad de análisis de la presente investigación.

En lo referente, a las dimensiones de la IE en el personal de enfermería que trabaja en residencias geriátricas de Lima, se obtuvo predominio del nivel medio respecto a los componentes intrapersonal, interpersonal, manejo de estrés, estado de ánimo, mientras que la dimensión adaptabilidad (71,3%) alcanzó mayor porcentaje. De igual forma, Morales et al. (2020) obtuvo un nivel alto en dicha dimensión; en enfermeras que laboran en un nosocomio mexicano. Mientras, Alvarado (2018) obtuvo un porcentaje elevado, pero en la dimensión intrapersonal con 70,31%. Ambas dimensiones son de vital importancia para un adecuado clima y cultura organizacional en el trabajo. Sin embargo, Ávila (2022) difiere con sus resultados obtenidos, obteniendo un nivel alto en las dimensiones de la IE. En los colaboradores de una empresa de entretenimiento. Situación que puede variar por el contexto, el salario y condiciones de trabajo que se brindan en el estudio mencionado.

Mediante los resultados inferenciales, se buscó hallar el objetivo principal; determinando que si existe una correlación positiva moderada con un Coeficiente de Spearman de $Rho=0,526$ y un nivel de significativo de 0.000 ($p<0,05$) entre las variables IE y SL en el personal de enfermería. Valores similares, obtuvo Salazar (2021) con $Rho=0,576$, encontró correlación positiva moderada respectivamente con las variables de estudio en mención. Además, se relacionaron nuestras variables de estudio con otras, por ejemplo, Borja (2021) halló una correlación directa entre la IE ($Rho=0,236$), estrés laboral ($Rho= 0,236$) y la SL ($Rho= 0,236$) en personal sanitario de las unidades críticas ecuatorianas. Coeficiente similar alcanzado, por Alvarado (2018) en Moquegua; con un $Rho=0,289$ y $p<0,05$, concluyendo que existe correlación positiva de grado débil entre la IE y SL en los trabajadores. Resaltar que los primeros autores realizaron sus investigaciones en

centros hospitalarios y en solo personal sanitario asistencial, mientras que el último autor, realizó su estudio en trabajadores asistenciales y administrativos. Por lo tanto, tener diferentes sujetos de estudio, puede alterar el grado de correlación entre las variables de la investigación.

Además, Morales et al. (2020) estudiaron la IE y cuidado del paciente en el personal de enfermería mexicano que labora en un hospital público; obteniendo correlación alta y significativa con un $Rho=0,816$; $p =0,001(p<0,05)$. Demostrando que el personal sanitario debe poseer una adecuada IE, la cual repercute en la calidad y cuidados del paciente; mejorando los indicadores de calidad de atención en una determinada organización. Pero, Vique et al. (2020) y Ávila (2022) discrepan con lo hallado en el presente estudio, demostrando que no existe correlación entre la IE y la SL. Recalcando que las unidades de estudio y el contexto fue diferente a las características de la presente investigación realizada.

Respecto al primer objetivo concreto, se identificó que, si existe relación entre la dimensión intrapersonal y la SL del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima, de forma positiva y moderada ($Rho=0,466$). Coeficiente similar, a lo obtenido por Bazán (2020) con el componente Intrapersonal ($rho=0,482$) y la SL del personal sanitario de Pacasmayo. Asimismo, De la Villa y Ganso (2018) evidenciaron una relación positiva moderada con un $Rho=0,419$ en los trabajadores españoles. Demostrando que dicha dimensión ayuda a mejorar el clima laboral y por ende mejora la SL en los colaboradores.

En relación al segundo objetivo concreto, se identificó que si existe relación entre la dimensión interpersonal y la SL del personal enfermero. Con una relación positiva baja ($Rho=0,362$). Mientras, Alvarado (2018) obtuvo correlación positiva pero débil ($Rho=0,290$). Superior coeficiente de Spearman, fue lo evidenciado por Bazán (2020) con $Rho= 0,415$ obteniendo correlación moderada entre la dimensión interpersonal y la SL en los colaboradores. Resultados que demuestran que tienen un adecuado manejo de sus emociones en su centro laboral.

Referente al tercer objetivo concreto, se identificó que no existe relación entre la dimensión manejo del estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas. Presentó una correlación muy baja

($Rho=0,035$, $p>0,05$). Resultados semejantes fueron de Ávila (2022), confirmando con sus resultados ($Rho=0,082$, $p>0,498$); que no existe correlación entre las dimensiones estudiadas en la presente investigación. Además, Cabrera y Munaylla (2020) a pesar de utilizar diferente variable de estudio; demostraron que no hay correlación significativa ($Rho=,073$, $p>0,05$) entre el componente manejo del estrés y rasgos de personalidad en el personal asistencial de salud en Ayacucho. Mientras, Salazar (2021) halló valores totalmente diferentes; respecto a la dimensión manejo de estrés ($Rho=0,610$), hallando correlación positiva moderada. Concluyendo que si existe correlación entre la dimensión de la IE y la SL en el personal sanitario. Primeros resultados, demostraron que el componente deficiente fue el manejo del estrés en el presente estudio. Asimismo, cabe la posibilidad de que la tolerancia al estrés disminuya; más aún si se trabaja en el sector salud y en contacto directo con los usuarios.

Con relación al cuarto objetivo concreto, se identificó que si existe relación entre la dimensión adaptabilidad y la SL del personal enfermero. Con correlación positiva baja ($Rho=0,394$, $p<0,05$). Asimismo, Morales et al. (2020) presento alta correlación con adaptabilidad y cuidado del paciente. Semejante resultado, obtenido por De la villa y Ganso ($Rho= 0,309$) con una relación baja significativa respecto al factor intrínseco; de la SL de trabajadores españoles. Mencionar que la adaptabilidad, según Bar On se caracterizó por resolución de dificultades, realismo y plasticidad ante situaciones adversas. Por lo tanto, incrementar dicha dimensión en una organización permitirá potenciar los talentos y promover la SL en los colaboradores.

En cuanto al quinto y último objetivo concreto, se logró identificar que si existe relación entre la dimensión ánimo general y la SL del personal. Obteniendo correlación positiva moderada ($Rho=0,423$, $p<0,05$). Resultados semejantes, evidenció Salazar (2021) con dicha dimensión ($Rho=0,576$) determinando una correlación moderada; con la SL del personal sanitario de Abancay. Mientras, Bazán (2020) obtuvo en esta dimensión una baja correlación ($Rho=0,375$) del personal asistencial de un centro salud. Asimismo, Alvarado (2018) presentó un coeficiente ($Rho=0,265$) menor comparado a lo evidenciado anteriormente. Resultados que señalan que los profesionales sanitarios, presentan en su mayoría

bajo optimismo y desmotivación. Situaciones que afectan de forma directa a la SL de los trabajadores.

Los fenómenos estudiados, representan para la organización; elementos fundamentales para el logro de los objetivos en una institución. El Foro Económico Mundial (2018) manifestó lo vital que es desarrollar la IE, la cual asegura el 58% de éxito e incremento del rendimiento laboral. Por otro lado, según la OIT (2013) se ha evidenciado que el 68% del personal sanitario se siente insatisfecho en su trabajo.

De acuerdo a los teóricos, que sustentan y son básicos para realizar el presente estudio. Haremos una mención para la principal variable IE, se empleó la teoría de Bar-on (1997) cuyo autor forjó el concepto de la IE; respecto a el ámbito personal e inter-personal. Determinó cinco elementos: intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y estado de ánimo. Demostró lo básico que resulta tener y desarrollar cada dimensión, en todos los aspectos de la vida; determinando que la IE es una herramienta muy importante para alcanzar el éxito y mantener un equilibrio emocional adecuado. Mientras que Goleman (1995) denominado como el precursor de dicha cualidad, manifestó que la IE cumple una labor prioritaria en los procesos cognitivos (memoria, atención) para poseer un óptimo rendimiento laboral. Demostró, Salovey y Mayer (1990), muchos años después que todo individuo debe adquirir IE; para poder percibir sus propias emociones y regularlas de forma asertiva con las personas que los rodea.

Posteriormente, respecto a la segunda variable se empleó la teoría de Herzberg (1967), conocida también como la teoría de motivación e higiene. Dicha teoría refiere que hay factores que generan satisfacción e insatisfacción en una institución. Estos dos factores son los extrínsecos (sueldos, gratificaciones, mejoras laborales, etc.) y los factores intrínsecos o motivadores que nos incrementa la SL (auto realización, independencia laboral). Concluyendo que el colaborador de una organización se sentirá realizado al resolver todas sus expectativas y necesidades en la vida. Mientras que los teóricos como: Porter y Lawler, en 1967; planteo el modelo de motivación en el trabajo. Mencionó que, para incrementar la SL, era necesario otorgar recompensas y gratificaciones a los colaboradores. Asimismo, la teoría jerárquica de Abraham H. Maslow (1943) se basó en que cada individuo posee necesidades que se pueden clasificar como: fisiológicas, seguras, estima,

auto realización y afiliación. Teorías que formaron los primeros pilares sobre el conocer y medir la SL en los colaboradores.

Luego de conocer los diferentes teóricos, conceptos se evidencia que la IE se desarrolla; como respuesta a diversas circunstancias o estímulos que se presentan diariamente. Pero la SL es la percepción que tiene cada persona, la cual está supeditado a las expectativas en el empleo y a resolver sus propias necesidades. Que pueden lograr que aumente o disminuya la SL en los colaboradores.

Al terminar la investigación, se observaron que los hallazgos presentan alguna similitud con otras investigaciones, pero difieren en cuanto al contexto, población y tiempo. Las limitaciones metodológicas del presente estudio fueron: la población obtenida fue pequeña en comparación con otros estudios encontrados. Además, no se hallaron muchas investigaciones en el presente año; en el contexto de residencias geriátricas con las variables de estudio. Respecto a los horarios para recolectar datos, la mayoría de los participantes no coincidían. Por lo tanto, se retrasó más de lo esperado la recolección de los datos. Además, la negativa de no poder obtener el permiso para el uso del nombre de las instituciones participantes. Dentro de las fortalezas de la investigación, fueron los instrumentos elegidos; los cuales son cortos, precisos de fácil aplicación y con menor tiempo a desarrollar. Asimismo, la factibilidad de poder ingresar y recolectar la información en las residencias geriátricas.

La presente investigación, brinda información trascendental para la comunidad académica por medio de los resultados obtenidos. Asimismo, servirán para generar más investigaciones sobre la importancia de la IE y como repercute en la SL; de los colaboradores de una organización. Por lo tanto, en estos tiempos la salud mental de los trabajadores y población; fue afectada directa o indirectamente por la pandemia. Ante las diversas situaciones vividas en los centros laborales, recobra interés valorar la IE en el personal sanitario; capacidad que influye directamente con la satisfacción y rendimiento en el trabajo. Demostrando, que la IE ayuda a percibir y desarrollar una actitud positiva en el trabajo; y mantener una óptima SL.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación positiva moderada ($Rho=0,526$) entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas.

Segunda: Existe una relación positiva moderada ($Rho=0,466$) entre la dimensión intrapersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas.

Tercera: Existe una relación positiva baja ($rho=0,362$) entre la dimensión interpersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas.

Cuarta: No existe una relación ($Rho=0,035$). entre la dimensión manejo de estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas.

Quinta: Existe una relación positiva baja ($rho=0,394$) entre la dimensión adaptabilidad y satisfacción laboral en el personal de enfermería en residencias geriátricas.

Sexta: Existe una relación positiva moderada ($rho=0,423$) entre la dimensión estado de ánimo y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los directivos que administran las residencias geriátricas, ante los resultados. Deberían promover actividades que mejoren y fortalezcan la salud mental, mediante reuniones informativas y de crecimiento personal; para la IE, por lo tanto; se incrementará la SL en el personal de enfermería.

Segunda: Al personal de enfermería, debería buscar elevar su dimensión intrapersonal; con la finalidad de auto reconocerse y obtener independencia emocional. Con la asesoría de un personal especializado en psicología organizacional.

Tercera: A la organización, se deberían formar grupos de trabajo para incrementar la dimensión interpersonal entre el personal de enfermería y directivos. Trabajando en conjunto en la formulación, planeación, ejecución determinadas actividades sociales; que repercutirán de forma positiva en la satisfacción laboral.

Cuarta: A la organización debería ofrecer adecuadas condiciones estructurales y logísticas. Para mejorar la dimensión de adaptabilidad del colaborador en el trabajo. Los directivos deben impulsar charlas de inducción, para el personal nuevo; realizadas por personal calificado.

Quinta: A la institución, debería organizar charlas de coaching organizacional para el personal de enfermería, con la finalidad de mejorar el manejo del estrés en el trabajo. Con el objetivo poder gestionar las situaciones adversas y prevenir el síndrome de Burnout en los colaboradores.

Sexta: Es vital incentivar a los directivos para promover la dimensión estado de ánimo en el personal de enfermería. Para ello, establecer una adecuada comunicación con los administradores y exponer sus necesidades, referentes a gratificaciones, capacitaciones y mejoras salariales.

A la comunidad científica se recomienda ampliar la muestra, a nivel metodológico realizar estudios cualitativos, de tipo aplicativo en diferentes muestras y unidades de análisis.

REFERENCIAS

- Abarca Arias, Y., Apaza Pinto, Y., Carrillo Cusi, G., & Espinoza Moreno, T. (2021). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(1). Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3531>
- Alvarado Dávila, J. F. (2018). *Inteligencia Emocional Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De La Comunidad Local De Administración De Salud Mariscal Nieto Moquegua, 2018*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33289>
- Ávila Crispín, M. G. (2022). *La inteligencia emocional y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de entretenimiento en la ciudad de Lima Metropolitana*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98889/Avila_CMG-SD.pdf?sequence=1
- Aiken, L.H., et al. (2013) Nurses' reports of working conditions and hospital quality of care in 12 countries in Europe. *International Journal of Nursing Studies*, 50 (2), 143–153.
- Aguilera MJ. (2016). El papel de la Inteligencia Emocional en enfermería. Presencia.; <http://www.index-f.com/p2e/n23/p10899.php>
- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraza, L. y Monteverde, A. (2020). *Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile*. Investigación. Medwave 2020;20(4): e7900 doi: 10.5867/medwave.2020.04.7900
- Borja Chanchicocha, P. T. (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral en personal de enfermería que labora en áreas críticas de un Hospital de Ecuador, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72914>
- Cruzalegui P., Cochan S., Alomia D., & 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>

- Crivillero, O. P. C., Saavedra, E. F. C., Sánchez, R. M. S., & Alfaro, C. E. R. (2020). Job stressors and satisfaction in Peruvian nurses during the COVID-19 pandemic. In *SciELO Preprints*.
<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>
- Bar-On (1997). *The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Test of emotional intelligence*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems
- Bar-On (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory (EQ-i). En Reuven Bar-On y James D.A. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment and application at home, school and in the workplace* (pp.363-88). San Francisco. Jossey-Bass.
- Bar-On, T. y Parker, J.D.A. (2018). EQ-i: YV. *Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn: Versión para jóvenes* (R. Bermejo, C. Ferrandiz, M. Ferrando, M. D. Prieto y M. Sainz, adaptadoras). Madrid: TEA Ediciones.
- Bazán Padilla, D. R. (2020). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de un establecimiento público de Pacasmayo, 2020*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58760>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Para educación, economía, humanidades y ciencias sociales. (3ª ed). México: PEARSON Educación
- Borja Chanchicocha, P. T. (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral en personal de enfermería que labora en áreas críticas de un Hospital de Ecuador, 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72914>
- Burbano, J. (2011). Presupuesto, enfoque de gestión, planeación y control de recursos. 4ª ed. Bogotá: Mc Graw Hill S.A.
- Cabrera Hinostroza, R., & Munaylla Lozano, C. D. (2020). *Rasgos de la personalidad e inteligencia emocional en trabajadores asistenciales y administrativos de una MICRORED Ayacucho- 2020*. Universidad César Vallejo.

Castañeda-Santillán, L. L. y Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), pp. 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>

Córdova, I. B. (2019). *El proyecto de investigación cuantitativa*. (S. Marcos (ed.)).

Cabrera Hinojosa, R., & Munaylla Lozano, C. D. (2020). Rasgos de la personalidad e inteligencia emocional en trabajadores asistenciales y administrativos de una MICRORED Ayacucho- 2020. Universidad César Vallejo.

CruzaleguiP., CochánS., AlomiaD., & GeraldoL. (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 Villa, M. y Ganzo, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Psicología desde el Caribe*. 43 Universidad del Norte. Vol. 35. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v35n1/2011-7485-psdc-35-01-18.pdf>

Dall'Ora, C., et al. (2015) Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: findings from a cross-sectional study of 12 European countries. *British Medical Journal Open*, 5 (9), 1–7.

De Souza Ferreyra Quesada, A. P. (2018). *Satisfacción laboral y engagement en trabajadores de un colegio privado del distrito de San Miguel – Lima 2018*. Universidad César Vallejo.

Domínguez-Lara, S., & Campos-Uscanga, Y. (2021). Estructura interna de una medida breve de inteligencia emocional en estudiantes mexicanos de ciencias de la salud. *Educación médica*, 22, 262–266. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2019.10.010>

Dominguez-Lara, S., Merino-Soto, C., & Gutiérrez-Torres, A. (2017). Structural Study of a Brief Measure of Emotional Intelligence in Adults: The EQ-iM20. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, RIDEP · N°49 · Vol.4 · 5-21 · 2018, 17. doi:<https://doi.org/10.21865/RIDEP49.4.01>

- Espinoza Flores, L., & Paredes Chilig, J. (2020). *Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Docente de Calderón*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18924/Disertaci%C3%B3n-3n-%20Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n-%20Liseth%20Espinoza%20Jhoanna%20Paredes%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Extremera, N. & Fernández-Berrocal, P. (2001). ¿Es la inteligencia emocional un adecuado predictor del rendimiento académico en estudiantes? III Jornadas de Innovación Pedagógica: Inteligencia Emocional. Una brújula para el siglo XXI: 146-157.
- Fabian Vega, M. Y. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería. Hospital de Barranca, 2021*. Universidad César Vallejo.
- Figuroa, G. (2021). Qué es el síndrome de Burnout, el problema que padecen médicos y enfermeros por COVID-19. El Destape. <https://www.eldestapeweb.com/sociedad/coronavirus-en-argentina/que-es-el-sindrome-de-burnout-el-problema-que-padecen-medicos-y-enfermeros-porcovid-19-202142221120>
- Galton, F. (1988). Herencia y eugenesia. Madrid: *Alianza Editorial*.
- García, C. (2010). *La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia*. *Enfermería global*. (40), pp. 266 – 275. <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v14n40/administracion2.pdf>
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Nueva York: Basic Books.
- Gestion. (27 de marzo de 2018). ¿Qué es la inteligencia emocional y por qué la necesitas? Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/inteligencia-emocional-necesitas-230263-noticia/>
- Goleman, D. y Cherniss, C. (2005). *Inteligencia emocional en el trabajo. Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Buenos Aires.

Goleman, D. (1998). *Trabajando con inteligencia emocional*. New York: Bantam.

Góleman, D. (1999). *Inteligencia emocional*. Nueva York: Bantam Books.

Henar Sánchez Cobarro, P. del. (2016). *Bienestar emocional*. Dykinson.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Education. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

Hernández Sampieri Roberto - Fernández Collado Carlos - Baptista Lucio María Del Pilar. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México, D.F: Mcgraw Hill Interamericana Editores.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª Edición). México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. Hernández Sampieri Roberto - Fernández Collado Carlos – Baptista Lucio María Del Pilar. (2010). *Metodología de la investigación* (5a ed.). México, D.F: Mcgraw Hill Interamericana.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714

Hellriegel, D., Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147117764009>

Herzberg, F (1967). *The motivation to work*. (2ª ed.). New York: Wiley.

Herzberg, F., (1954). La Teoría de la Motivación-Higiene. Recuperado de [http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075 Fundamentos de estrategia organizacional/10 Teoria de la organizacion.pdf](http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf)

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Situación de la Población*

- Info Capital humano. (2016). *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. Obtenido de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>
- Ito Chura, L., & Elias Mantilla, J. (s.f.). *Inteligencia emocional y satisfaccion laboral en profesioales de centros de educacion especial de Lima*. Universidad San Martin de Porres, Lima. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10685/ITO_ELIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marín Samanez HS, Placencia Medina MD. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4): 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Mariel Martínez, Sandra, & González-Argote, Javier. (2022). Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *Infodir*, (38), e1226. Epub 01 de agosto de 2022. Recuperado en 16 de diciembre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212022000200008&lng=es&tlng=es.
- Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180414044017>
- Maslow, A. (1943). *Una teoría sobre la Motivación Humana*. <https://es.scribd.com/doc/213561284/SINTESIS-Teoria-delas-necesidades-humanas>
- Mayer, J. D. y Salovey, P. (2007). Mayer-Salovey-Caruso emotional intelligence test. Multi-Health Systems Incorporated. <https://doi.org/10.1177%2F15345084070330010601>

Mayer, J., Salovey, P. (1993). "Inteligencia emocional y la construcción y regulación de los sentimientos ", en *Psicología Aplicada y Preventiva*, vol. 4, Estados Unidos de América, pp. 197-208

Mejía C, Chacón J, Leiva O, Garnica L CS. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo* ;28(3):204–11.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113262552019000300004&script=sci_arttext&tlng=pt

Merino Soto, César, & Boluarte Carbajal, Alicia (2015). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 21(2),235-243.[fecha de Consulta 16 de Octubre de 2022]. ISSN: 1729-4827. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68643124006>

Mestre Navas, J. M., Pérez, N., González de la Torre, G., Núñez Lozano, J. M., & Guil Bozal, R. (2017). El desarrollo de la inteligencia emocional a través de la optimización de las capacidades cognitivas a través de la educación obligatoria.Contextos Educativos. *Revista de Educación*, 20, 57. <https://doi.org/10.18172/con.3023>

Mogollón, Y. (2011). Fuentes de financiación para el Start Up de una empresa. Bogotá, Colombia.

Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>

Morales Castillejos, L., Gracia Verónica, Y., & Landeros Olvera, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el cuidado otorgado por enfermeras/os. *Revista Cuidarte*, 11(3). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.989>

Molero Moreno, C., Saiz Vicente, E., & Esteban Martínez, C. (1998). Revisión histórica del concepto de inteligencia: una aproximación a la inteligencia emocional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30(1), 11-30.

- Nagel Y, Towell A, Nel E, Foxall F. La inteligencia emocional de las enfermeras registradas comenzando la enfermería de cuidados críticos. *Curationis*.2016;39:1---7.
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, J., Du, H., Chen, T., Li, R., Tan, H., Kang, L., Yao, L., Huang, M., Wang, H., Wang, G., Liu, Z., & Hu, S. (2020). Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3), e203976–e203976. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>
- Linch Torres, E. L., & Cabrejo Paredes, J. E. (2021). Nivel de inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de hospitales I--red asistencial La Libertad Essalud. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(4), 243+. <https://link.gale.com/apps/doc/A689198046/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=70ee3366>
- Lozano-Vargas, Antonio. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. <https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Llatas Herrera, H. (2022). *“Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los licenciados en enfermería del servicio de pediatría de un hospital público lima – 2022”*. Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Documents/ARTICULOSN%20PLANTEAMIENTO/T061_71203458_T%20LIMA22.pdf
- Petit, Francois. (1984). *Psicosociología de las Organizaciones*, Editorial Herder.
- Restrepo Ramírez , V. (2021). *Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral del Personal de la Administración Municipal de Montenegro-Quindío*. Universidad Antonio Nariño, Colombia. Obtenido de <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/5051?mode=full>
- Rivas Tovar, Luis Arturo, & Trujillo Flores, Mara Maricela (2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 15(25),9-24.[fecha de Consulta 24 de Septiembre de 2022]. ISSN: 0121-5051. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802502>

Romero Polo, J. A., Mercado Pacheco, A., Díaz Cárdenas, S., & De la Valle Archibold, M. (2020). Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia: Labor satisfaction and labor conditions in dentists of Cartagena de Indias-Colombia. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 21(1). <https://doi.org/10.30554/archmed.21.1.3864.2021>

Salari, N., Hosseinian-Far, A., Jalali, R., Vaisi-Raygani, A., Rasoulpoor, S., Mohammadi, M. y Khaledi-Paveh, B. (2020). Prevalence of stress, anxiety, depression among the general population during the COVID-19 pandemic: a systematic review and meta-analysis. *Globalization and health*, 16(1), 1- 11. <https://doi.org/10.1186%2Fs12992-020-00589-w>

Sánchez, H y Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima: Visión universitaria.

Salazar Collavino, Y. (2021). *Inteligencia emocional en la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Bellavista – Abancay, 2020*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58935?locale-attribute=es>

Salovey, P., y Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.

Taylor, Frederick Winslow. (1984). Management Científico, *Ediciones Orbis S.A.*, Buenos Aires.

Ojeda Mucha, S. K. (2017). *Inteligencia emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2017*. Universidad César Vallejo.

ONU (2020). Noticias. <https://news.un.org/es/tags/pandemia/date/2020-06>

Ordoñez-Rufat, P., Polit-Martínez, M. V., Martínez-Estalella, G., & Videla-Ces, S. (2021). Inteligencia emocional de las enfermeras de cuidados intensivos en un hospital terciario. *Enfermería intensiva*, 32(3), 125–132. <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2020.05.001>

- Organización Mundial de la salud. (2018) *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. Obtenido de Salud mental: fortalecer nuestra respuesta: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Vertice. (2008). *La Calidad en el Servicio al Cliente*. Publicaciones Vertice. <https://www.buscalibre.pe/libro-la-calidad-en-el-servicio-al-cliente/9788492533718/p/4222106>
- Vique-Laverde, M., Betancur-Vargas, S., Quiroz-González, E., & Castaño-González, E. (2020). Inteligencia emocional y satisfacción laboral un análisis en el personal de enfermería. (G. B. SAS., Ed.) *Organizaciones saludables: Un aporte desde la psicología y la comunicación*. doi:DOI:10.31908/eucp.13.c97
- Wright, Bradley, y Davis Brian. (2003). Job Satisfaction in the Public Sector, The Role of the Work Environment. *American Review of Public Administration* 33, 70-90. New York, North Carolina: Sage Publications.
- Work Economic Forum. (martes 20 de Marzo de 2018). *Inteligencia emocional: qué es y por qué la necesitas*. Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2018/03/inteligencia-emocional-que-es-y-por-que-la-necesitas/>
- Zhang, S. X., Liu, J., Afshar Jahanshahi, A., Nawaser, K., Yousefi, A., Li, J., & Sun, S. (2020). At the height of the storm: Healthcare staff's health conditions and job satisfaction and their associated predictors during the epidemic peak of COVID-19. *Brain, Behavior, and Immunity*, 87, 144–146. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.010>

ANEXOS

Anexo: 1 Operacional de la variable inteligencia emocional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<p>La IE se define como la capacidad que posee el ser humano de poder discernir sus sentimientos y emociones. Asimismo, utilizarlos de forma constructiva potenciando nuestras capacidades, actitudes y talentos. para poder lograr tener una calidad de vida exitosa y feliz (Reuven Bar – On, 1997).</p>	<p>La operacionalización de la inteligencia emocional se midió con el constructo <i>Brief Emotional Intelligence Inventory for Senior Citizens (EQ-i-M20)</i>, acondicionada al Perú por los autores Domínguez y Carreño (2017). Está conformado por 20 ítems y 5 dimensiones: intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y ánimo general; donde la escala que se aplicó fue de tipo Likert 1 al 4 (Domínguez y Merino, 2017).</p>	<p>F1. Intrapersonal F2. Interpersonal F3. Manejo del estrés F4. Adaptabilidad F5. Estado de Ánimo en general.</p>	<p>F1. Intrapersonal F2. Interpersonal F3. Manejo del estrés F4. Adaptabilidad F5. Estado de Ánimo en general</p>	<p>3, 7, 10,16 1, 5,13,19 2, 8, 12,18 6, 9, 11,14 4, 15,17,20</p>	<p>Ordinal Likert</p>

Anexo: 2 Operacional de la variable satisfacción laboral.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<p>Según Herzberg (1954), existen dos factores circunstanciales de tipo intrínsecos que responden a las motivaciones de los individuos, como logro y reconocimiento en las organizaciones. Asimismo, los factores extrínsecos o de higiene: supervisión, clima laboral, reglamento interno, sueldos, etc. De tal manera, el autor consideró mantener un adecuado equilibrio entre los factores extrínsecos e intrínsecos, para lograr alcanzar una SL plena en el ambiente laboral (Herzberg, 1954).</p>	<p>La operacionalización de la SL se midió con la versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (Adaptado al Perú por Alicia Boluarte; César Merino) (2015). Conformada por 10 ítems y se aplicó la escala tipo Likert del 1 al 5 (Boluarte y Merino, 2015).</p>	<p>Factor intrínseco</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Libertad de método. - Reconocimiento. - Responsabilidades asignadas. - Uso de capacidades - Ascenso. 	<p>2 4 6 8 10</p>	<p>Ordinal Likert</p>
		<p>Factor extrínseco</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sugerencias atendidas. - Condiciones físicas. - Compañeros. - Superiores. - Relación superior - subordinados. 	<p>1 3 5 7 9</p>	

Anexo: 3 Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología	Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima - 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1) ¿Qué relación existe entre la dimensión intrapersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima – 2022?</p> <p>2) ¿Qué relación existe entre la dimensión interpersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima – 2022?</p> <p>3) ¿Qué relación existe entre la dimensión manejo del estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería durante la Covid-19 en residencias geriátricas de Lima– 2022?</p> <p>4) ¿Qué relación existe entre la dimensión adaptabilidad y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima– 2022?</p> <p>5) ¿Qué relación existe entre la dimensión estado de ánimo y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima– 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima – 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1) Identificar la relación que existe entre la dimensión intrapersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima – 2022.</p> <p>2) Identificar la relación que existe entre la dimensión interpersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima – 2022.</p> <p>3) Identificar la relación que existe entre la dimensión manejo de estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima – 2022.</p> <p>4) Identificar la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima – 2022.</p> <p>5) Identificar la relación que existe entre la dimensión estado de ánimo y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima – 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima – 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1) Existe alguna correlación entre la dimensión intrapersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima – 2022.</p> <p>2) Existe alguna correlación entre la dimensión de interpersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima – 2022.</p> <p>3) Existe alguna correlación entre la dimensión manejo de estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima – 2022.</p> <p>4) Existe alguna correlación entre la dimensión adaptabilidad y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima – 2022.</p> <p>5) Existe alguna correlación entre la dimensión ánimo general y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima – 2022.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Inteligencia emocional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>F1. Intrapersonal</p> <p>F2. Interpersonal</p> <p>F3. Manejo del estrés</p> <p>F4. Adaptabilidad</p> <p>F5. Estado de Ánimo en general</p> <p>Variable 2:</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>1. Factor intrínseco</p> <p>2. Factor Extrínseco</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Hernández et al. (2014).</p> <p>Alcance:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Hernández et al. (2014).</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>investigación básica</p> <p>Hernandez et al. (2014).</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>Arias et al. (2021)</p> <p>Muestra:</p> <p>80 personal de enfermería.</p>	<p>1). Versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (Adaptado al Perú por Alicia Boluarte; César Merino) (2015).</p> <p>2). Versión breve de Inteligencia emocional de EQ-I Bar On Emotional Quotient Inventory, Reuven Bar On (1997); adaptado por Sergio Domínguez Lara- Carreño (Perú – 2017)</p>

Anexo: 4 Cálculo muestral

Muestra

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{(N - 1) \times E^2 + z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{(1,962)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 100}{99 \times 0,0025 + (1,962)^2 \times 0,5 \times 0,5} = 80$$

Dónde:

n= tamaño de muestra

N= población

Z= nivel de confianza

p= proporción estimada de la población

q= 1-p

d= precisión o error máximo permisible

Anexo: 5

INTELIGENCIA EMOCIONAL

EQ-I Bar On Emotional Quotient Inventory, Reuven Bar On (1997); adaptado por Sergio Domínguez Lara- Carreño (Perú – 2017)

CUESTIONARIO: Lea atentamente todas las frases. Marque el casillero que mejor exprese la frecuencia con la que le sucede cada enunciado. No hay respuestas buenas ni malas, por lo cual se le solicita sea sincero. Si se equivoca, no pasa nada. Puede tachar o borrar. Mire el ejemplo a continuación:

	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: 6

SATISFACCIÓN LABORAL

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

(Adaptado al Perú por Alicia Boluarte; César Merino) (2015)

Instrucciones: Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones entre las que usted se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer.

ITEMS	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente Satisfecho	Satisfecho
1.Condiciones físicas de trabajo					
2.Libertad 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.Relacion entre dirección y trabajadores					
9.Sus posibilidades de promocionar					
10.Atencion que se les presta a las sugerencias que hace					

Anexo: 7

Validez de los instrumentos

Validez por jueces de expertos del constructo, versión breve de Inteligencia Emocional de Bar On (EQ-I)

Experto	Nombre y Apellido	Especialista	Dictamen
1	Dr. Edward Filomeno Huamani Alhuay.	Estadística aplicada	Aplicable
2	Mg. Wilfredo Pablo Quiroz Cristóbal	Metodología de la investigación.	Aplicable
3	Dra. Juana Elisa Dioses Rizzi.	Psicología clínica.	Aplicable

Validez por jueces de expertos del constructo, versión breve Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (WCW)

Experto	Nombre y Apellido	Especialista	Dictamen
1	Dr. Edward Filomeno Huamani Alhuay.	Estadística aplicada	Aplicable
2	Mg. Wilfredo Pablo Quiroz Cristóbal	Metodología de la investigación.	Aplicable
3	Dra. Juana Elisa Dioses Rizzi.	Psicología clínica.	Aplicable

Anexo: 8 Confiabilidad de versión breve de Inteligencia Emocional de Bar On (EQ-I)

Estadísticas totales de la escala

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Intrapersonal				
P1	51,800	35,886	0,535	0,754
P2	51,867	36,410	0,588	0,750
P3	51,467	37,838	0,568	0,755
P4	51,200	37,171	0,703	0,747
Interpersonal				
P5	51,867	43,838	-0,065	0,792
P6	51,733	38,067	0,506	0,758
P7	51,400	38,400	0,550	0,757
P8	51,467	41,267	0,191	0,780
Manejo del estrés				
P9	52,467	43,981	-0,081	0,790
P10	52,800	43,600	-0,022	0,786
P11	52,600	44,543	-0,207	0,789
P12	52,733	44,067	-0,092	0,792
Adaptabilidad				
P13	52,000	44,857	-0,166	0,805
P14	51,733	37,210	0,698	0,747
P15	51,800	36,171	0,560	0,752
P16	51,600	35,257	0,782	0,736
Estado de ánimo				
P17	51,067	36,781	0,713	0,745
P18	51,000	38,143	0,651	0,752
P19	51,133	40,124	0,242	0,778
P20	51,133	44,267	-0,114	0,801

Fuente: Elaboración propia

Ninguno de los valores obtenidos del Alfa de Cronbach de cada ítem, es superior a 0,805, por lo tanto, no es factible la eliminación o modificación de ninguno de los ítems.

Fiabilidad de Inteligencia Emocional de Bar On EQ-I)

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,805	0,801	20

Anexo: 9 Confiabilidad versión breve Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (WCW)

Estadísticas totales de la escala

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	30,27	85,352	0,790	0,922
P2	30,27	88,638	0,762	0,924
P3	31,00	82,429	0,750	0,924
P4	30,13	92,695	0,570	0,932
P5	30,73	88,495	0,680	0,927
P6	29,80	94,029	0,592	0,931
P7	30,47	87,410	0,662	0,928
P8	30,87	82,124	0,818	0,920
P9	30,60	81,114	0,880	0,916
P10	30,67	82,667	0,822	0,920

Fuente: Elaboración propia

Ningún valor Alfa de Cronbach de los ítems es superior a 0,932, por lo tanto, no es factible la eliminación o modificación de ningún ítem.

Fiabilidad Escala de Satisfacción Laboral (WCW).

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,932	0,931	10

Anexo: 10

Niveles de categorización de Coeficiente de Spearman

Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman	
Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)	Significado
-0.7 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.990	Correlación positiva alta

Fuente: Martínez (2009)

Anexo: 11

Consentimiento Informado

Señor(a)(ita).....

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es Dayana Ysabel Fernandez Gil, soy alumna del Programa de Posgrado de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo – Lima Norte.

En la actualidad estoy realizando una investigación sobre: **Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima, 2022.** Para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas:

- 1). Versión breve de la **Escala de Satisfacción Laboral** de Warr, Cook y Wall (Adaptado al Perú por Alicia Boluarte; César Merino) (2015).
- 2). Versión breve de **Inteligencia emocional** de EQ-I Bar On Emotional Quotient Inventory, Reuven Bar On (1997); adaptado por Sergio Domínguez Lara- Carreño (Perú – 2017)

De aceptar participar en la investigación, sus datos no serán divulgados ni publicados. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas. De antemano agradezco su apoyo en contribuir con una investigación que ayudará a facilitar los alcances necesarios para mejorar la gestión en los servicios de la salud.

Fecha:

Firma

Anexo: 12 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL/ EQ-I Bar On Emotional

Quotient Inventory, Reuven Bar On (1997); adaptado por Sergio Domínguez Lara- Carreño y Gutiérrez (Perú – 2017)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 - Intrapersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me resulta fácil decir cómo me siento.	X		X		X		
2	Puedo hablar con facilidad acerca de mis sentimientos.	X		X		X		
3	Puedo describir mis sentimientos con facilidad.	X		X		X		
4	Es fácil para mí decir lo que siento	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 - Interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Entiendo cómo se sienten las otras personas.	X		X		X		
6	Sé cómo se sienten las otras personas.	X		X		X		
7	Me gusta hacer cosas para ayudar a los demás.	X		X		X		
8	Sé cuándo la gente está enojada, incluso cuando no dice nada.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 – Manejo del estrés	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me resulta difícil controlar mi ira (cólera).	X		X		X		
10	Tengo mal genio.	X		X		X		
11	Me enojo con facilidad.	X		X		X		
12	Cuando me enojo, actúo sin pensar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4- Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Es fácil para mí entender cosas nuevas.	X		X		X		
14	Ante preguntas difíciles, puedo dar buenas respuestas.	X		X		X		
15	Cuando quiero puedo encontrar muchas formas de contestar a una pregunta difícil.	X		X		X		
16	Puedo resolver problemas de diferentes maneras.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5- Estado de ánimo	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me siento seguro de mí mismo.	X		X		X		
18	Me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
19	Soy feliz con el tipo de persona que soy.	X		X		X		
20	Me gusta cómo me veo en general.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Edward Filomeno Huamani Alhuay

DNI: 09832149

19 de Octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

COLEGIO DE ESTADISTAS DEL PERÚ



Dr. Edward Filomeno Huamani Alhuay
 Doctor en Estadística
 Maestro en Estadística aplicada

Firma del Experto Informante.

Anexo: 13



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL

Versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (Adaptado al Perú por Alicia Boluarte; César Merino) (2015)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 – SATISFACCION LABORAL							
1	Condiciones físicas de trabajo	X		X		X		
2	Libertad para elegir su propio método de trabajo	X		X		X		
3	Reconocimiento que obtienes por el trabajo eficiente	X		X		X		
4	Sus compañeros de trabajo	X		X		X		
5	Su superior inmediato	X		X		X		
6	Responsabilidad que se le ha asignado	X		X		X		
7	La posibilidad de usar sus capacidades	X		X		X		
8	Relación entre dirección y trabajadores	X		X		X		
9	Sus posibilidades de promocionar	X		X		X		
10	Atención que se les presta a las sugerencias que hace	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

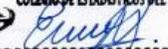
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Edward Filomeno Huamani Alhuay **DNI: 09832149**

Especialidad del validador: Especialista en Estadística Aplicada.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

 DR. EDWARD FILOMENO HUAMANI ALHUAY
 COEPSPE 774
 Dr. Edward Filomeno Huamani Alhuay
 Doctor en Estadística
 Maestro en Estadística aplicada

19 de Octubre del 2022.

Anexo: 14 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 - Intrapersonal							
1	Me resulta fácil decir cómo me siento.	X		X		X		
2	Puedo hablar con facilidad acerca de mis sentimientos.	X		X		X		
3	Puedo describir mis sentimientos con facilidad.	X		X		X		
4	Es fácil para mí decir lo que siento	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 - Interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Entiendo cómo se sienten las otras personas.	X		X		X		
6	Sé cómo se sienten las otras personas.	X		X		X		
7	Me gusta hacer cosas para ayudar a los demás.	X		X		X		
8	Sé cuándo la gente está enojada, incluso cuando no dice nada.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 – Manejo del estrés	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me resulta difícil controlar mi ira (cólera).	X		X		X		
10	Tengo mal genio.	X		X		X		
11	Me enojo con facilidad.	X		X		X		
12	Cuando me enojo, actúo sin pensar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4- Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Es fácil para mí entender cosas nuevas.	X		X		X		
14	Ante preguntas difíciles, puedo dar buenas respuestas.	X		X		X		
15	Cuando quiero puedo encontrar muchas formas de contestar a una pregunta difícil.	X		X		X		
16	Puedo resolver problemas de diferentes maneras.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5- Estado de ánimo	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me siento seguro de mí mismo.	X		X		X		
18	Me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
19	Soy feliz con el tipo de persona que soy.	X		X		X		
20	Me gusta cómo me veo en general.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Wilfredo Pablo Quiroz Cristóbal

DNI: 10110418

Especialidad del validador: Especialista en Metodología de la investigación.

19 de Octubre del 2022.



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Anexo: 15



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL

Versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (Adaptado al Perú por Alicia Boluarte; César Merino) (2015)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Condiciones físicas de trabajo	X		X		X		
2	Libertad para elegir su propio método de trabajo	X		X		X		
3	Reconocimiento que obtienes por el trabajo eficiente	X		X		X		
4	Sus compañeros de trabajo	X		X		X		
5	Su superior inmediato	X		X		X		
6	Responsabilidad que se le ha asignado	X		X		X		
7	La posibilidad de usar sus capacidades	X		X		X		
8	Relación entre dirección y trabajadores	X		X		X		
9	Sus posibilidades de promocionar	X		X		X		
10	Atención que se les presta a las sugerencias que hace	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Wilfredo Pablo Quiroz Cristobal

DNI: 10110418

Especialidad del validador: Especialista en Metodología de la investigación.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

19 de octubre del 2022.

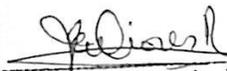
Firma del Experto Informante.

Especialidad del validador: Psicóloga Clínica y docente universitaria.

22 de octubre del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Juana Elisa Dioses Rizzi
PSICOLOGA
C.P.S.P. 6006

Anexo: 17



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL

Versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (Adaptado al Perú por Alicia Boluarte; César Merino) (2015)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 – SATISFACCION LABORAL							
1	Condiciones físicas de trabajo	1		1		1		
2	Libertad para elegir su propio método de trabajo	1		1		1		
3	Reconocimiento que obtienes por el trabajo eficiente	1		1		1		
4	Sus compañeros de trabajo	1		1		1		
5	Su superior inmediato	1		1		1		
6	Responsabilidad que se le ha asignado	1		1		1		
7	La posibilidad de usar sus capacidades	1		1		1		
8	Relación entre dirección y trabajadores	1		1		1		
9	Sus posibilidades de promocionar	1		1		1		
10	Atención que se les presta a las sugerencias que hace	1		1		1		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []** Apellidos y nombres

del juez validador. Dra. Juana Elisa Dioses Rizzi **DNI: 07227390**

Especialidad del validador: **Psicóloga clínica, docente universitaria**

22 de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Juana Elisa Dioses Rizzi
PSICOLOGA
C.P.P. 6006

Anexo: 18

Base de datos Excel

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	
1	DATOS GENERALES				Y1- INTELIGENCIA EMOCIONAL																Y=2 SATISFACCION LABORAL						DIMENSIONES IE					DIMENSIONES TOTALES											
2	N°	GENERO	EDAD	OCUPACION	IE1	IE2	IE3	IE4	IE5	IE6	IE7	IE8	IE9	IE10	IE11	IE12	IE13	IE14	IE15	IE16	IE17	IE18	IE19	IE20	SL21	SL22	SL23	SL24	SL25	SL26	SL27	SL28	SL29	SL30	IE D1	IE D2	IE D3	IE D4	IE 5	SL D1	T IE		
3	1	1	46	1	1	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	9	12	9	12	16	33	58
4	2	2	53	2	4	4	4	4	1	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	3	5	5	4	4	3	16	12	8	16	12	41	64		
5	4	2	57	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	9	8	8	10	12	13	47	
6	5	1	51	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	4	1	4	4	1	1	1	10	10	8	8	8	22	44	
7	6	1	60	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11	12	4	6	16	40	43	
8	7	1	57	1	4	2	4	4	3	3	4	4	2	1	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	14	14	7	12	15	50	62
9	8	1	50	2	2	3	3	4	3	2	4	4	2	1	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	1	4	2	5	5	3	4	4	12	13	7	13	14	36	53			
10	9	1	60	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	3	5	5	5	5	11	12	7	12	12	42	54		
11	10	1	36	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	5	4	3	1	1	1	1	12	9	8	11	14	26	54		
12	11	2	53	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	12	11	8	11	15	31	57		
13	12	1	49	1	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	16	15	6	12	16	25	65		
14	13	1	52	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	10	11	8	9	14	48	52		
15	14	1	40	2	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	4	3	4	2	1	4	3	3	3	1	3	3	14	11	8	9	13	27	55		
16	15	1	25	1	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	12	9	5	11	16	43	53		
17	16	2	23	1	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	2	2	3	2	15	16	9	10	12	31	62		
18	17	1	25	2	2	2	2	2	3	1	2	1	4	4	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	8	7	13	9	15	32	52			
19	18	1	42	1	4	3	3	3	2	2	4	4	2	1	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	13	12	7	10	16	43	58		
20	19	1	30	2	3	2	3	2	4	3	4	2	2	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	4	10	13	7	13	16	44	59		
21	20	1	29	1	2	2	1	1	4	1	4	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	4	3	5	4	3	2	5	6	12	7	11	12	33	48		
22	21	1	21	1	1	1	2	1	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	5	4	4	2	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	16	9	12	15	14	41	57		
23	22	1	35	2	1	1	1	1	2	4	3	4	2	2	2	4	1	1	1	2	3	3	4	3	3	5	3	3	5	5	5	3	3	3	4	13	10	5	13	38	45		
24	23	2	20	1	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	4	4	3	3	2	3	3	10	13	10	10	11	30	54		
25	24	1	20	1	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	3	3	4	3	3	2	8	12	9	12	16	27	57		
26	25	1	52	2	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	14	15	9	15	16	47	63			
27	26	1	21	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	4	4	2	4	4	2	4	2	9	10	8	9	10	29	46		
28	27	1	21	1	2	2	2	2	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	5	5	4	5	5	3	4	8	15	10	11	16	40	60			
29	28	1	55	1	2	1	4	4	4	3	4	4	1	2	2	1	4	3	3	4	2	4	2	4	2	2	1	5	5	4	5	2	1	1	11	15	6	14	12	28	58		
30	29	1	47	2	1	1	1	1	2	3	4	2	3	1	1	1	2	3	4	4	4	4	4	5	5	1	3	5	5	5	1	2	1	4	11	6	13	16	33	50			
31	30	1	21	1	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	1	1	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	5	5	3	3	2	2	3	11	13	7	10	13	31	54		
32	31	1	22	1	2	2	1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	5	4	4	1	1	2	7	14	8	16	16	28	61			
33	32	2	20	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	5	2	3	4	5	3	2	1	1	1	11	9	10	9	13	27	52			
34	33	1	39	1	1	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	5	4	5	5	5	3	3	9	16	11	14	16	39	66		
35	34	2	22	1	4	4	4	4	2	2	2	3	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	16	9	7	13	16	50	61			
36	35	1	20	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	1	1	3	1	4	4	1	1	1	13	16	10	12	15	21	66			
37	36	1	21	1	2	3	4	3	4	2	4	2	4	2	2	1	2	3	4	4	4	3	3	4	1	1	5	1	4	4	1	1	1	12	12	9	13	14	23	60			
38	37	1	23	1	2	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	1	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	2	5	12	12	16	8	13	42	61		
39	38	1	28	2	2	1	4	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	1	2	3	5	3	2	4	2	10	10	11	11	13	27	55			
40	39	1	30	1	4	3	4	4	3	3	4	4	1	2	1	1	3	1	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	15	14	5	11	13	36	58		
41	40	2	36	2	2	4	2	4	3	3	4	4	2	1	4	3	3	1	1	3	3	4	4	2	4	5	5	3	5	5	5	3	2	12	14	10	8	13	42	57			
42	41	1	24	1	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	9	12	8	8	14	40	51		

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	A	
1	DATOS GENERALES								Y1- INTELIGENCIA				EMOCIONAL												Y=2 SATISFACCION				LABORAL						DIMENSIONES IE				DIMENSIONES TOTALES				
61	60	1	37	1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	15	14	14	14	11	41	68		
62	61	1	36	1	2	1	4	4	4	3	4	4	1	2	2	1	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	2	1	5	5	4	5	2	1	1	11	15	6	14	12	28	58
63	62	1	20	1	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	1	2	3	3	4	3	3	2	8	14	8	11	16	27	57	
64	63	1	31	2	3	2	3	2	4	3	4	4	2	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	4	10	15	7	13	16	44	61	
65	64	1	47	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	14	15	9	15	16	47	69		
66	65	2	21	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	9	10	8	11	8	30	46		
67	66	1	23	1	2	2	2	2	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	2	5	5	4	5	5	3	4	8	15	10	11	16	40	60		
68	67	2	40	2	4	3	3	2	2	3	4	2	1	4	4	4	2	3	3	3	4	3	2	4	5	1	2	3	4	5	5	5	4	4	12	11	13	11	13	38	60		
69	68	1	24	1	2	2	2	2	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	2	2	5	5	4	5	5	3	8	15	10	11	16	41	60		
70	69	2	32	1	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2	3	4	4	4	3	2	2	5	3	4	2	5	4	4	15	10	14	13	15	34	67	
71	70	1	45	1	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	11	14	16	13	10	40	64		
72	71	1	32	1	1	1	1	1	2	3	4	2	3	1	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	1	3	5	5	5	3	1	1	4	11	6	13	16	34	50		
73	72	1	30	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	1	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	5	4	15	10	11	14	12	33	62		
74	73	2	32	1	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	2	14	12	12	14	10	40	62		
75	74	1	21	1	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	1	1	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	2	5	5	3	3	2	2	3	11	13	7	10	13	31	54		
76	75	1	31	1	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	2	1	5	5	5	5	4	4	15	9	14	15	15	40	68	
77	76	1	28	1	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	14	15	14	12	13	44	68		
78	77	1	26	2	4	4	2	1	1	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	2	1	2	4	4	11	11	12	16	15	34	65		
79	78	1	22	1	2	2	2	1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	1	1	3	4	4	5	7	12	10	14	15	37	58		
80	79	1	34	1	4	4	3	2	1	1	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	2	1	2	2	13	9	13	11	16	33	62		
81	80	1	25	1	3	4	4	3	2	1	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	14	9	15	11	13	39	62		
82	81	1	23	1	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	5	16	11	14	15	14	39	70			
83	82	1	24	1	2	3	2	2	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	5	5	5	3	4	9	13	13	14	12	38	61		
84	83	1	28	1	3	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	5	4	4	1	1	2	14	13	13	9	16	28	65
85	84	2	20	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	5	2	3	4	5	3	2	1	1	1	11	9	10	9	13	27	52		
86	85	1	33	1	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	3	1	1	1	3	3	3	4	5	5	5	12	14	15	14	8	31	63	
87	86	1	39	1	2	1	4	1	3	3	3	2	2	4	4	1	1	2	1	1	1	2	2	1	4	3	1	5	3	2	2	2	2	2	8	11	11	5	6	26	41		
88	87	1	22	2	3	1	1	2	2	4	3	1	1	2	2	2	4	1	1	1	1	1	2	1	2	3	4	3	2	3	2	3	4	5	7	10	7	7	5	31	36		
89	88	1	36	1	1	3	3	4	2	4	2	1	1	2	2	3	1	1	1	2	3	2	1	1	4	5	4	2	4	1	1	2	4	3	11	9	8	5	7	30	40		
90	89	2	26	1	4	4	2	1	4	4	3	3	3	2	2	1	1	4	1	3	4	4	4	4	4	5	1	2	3	1	4	5	3	4	11	14	8	9	16	32	58		
91	90	1	23	1	3	3	3	3	2	1	1	3	2	1	1	2	2	4	4	4	2	2	1	3	4	5	1	3	2	5	3	3	2	12	7	6	12	9	31	46			
92	91	2	22	1	4	4	4	4	2	2	2	3	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	4	5	5	3	3	2	2	2	4	4	3	16	9	7	13	13	33	58			
93	92	1	35	2	4	4	4	4	3	4	2	2	1	1	3	3	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	2	3	1	4	2	1	3	16	11	8	10	4	28	49		
94	93	1	23	1	2	4	4	2	2	3	1	1	3	2	4	2	3	2	1	1	4	4	2	3	1	5	5	5	3	2	1	3	3	4	12	7	11	7	13	32	50		
95	94	1	30	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	1	1	4	1	4	4	5	1	1	15	16	8	14	14	26	67			
96	95	1	21	1	2	3	4	3	4	2	4	2	4	2	2	1	3	2	3	4	4	2	2	1	4	4	3	5	5	5	4	3	2	5	12	12	9	12	15	23	60		
97	96	1	23	1	2	4	4	2	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	1	4	4	3	5	5	5	5	4	3	2	5	12	12	14	12	9	41	59		
98	97	2	25	1	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	4	1	1	3	4	1	4	4	4	3	3	2	2	10	13	8	12	9	28	52			
99	98	1	33	1	1	1	1	1	2	4	3	4	2	2	2	4	1	1	1	1	2	3	3	4	3	5	3	3	5	5	5	3	3	4	13	10	5	14	38	46			
100	99	1	21	1	1	1	2	1	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	16	9	12	12	43	54		
101	100	1	29	1	2	2	1	1	1	4	1	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	1	2	1	3	3	1	4	5	4	3	2	5	5	6	10	9	13	8	35	46		

Anexo: 19

Datos del SPSS

DATA_DAYANA_FERNANDEZ.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	edad	Edad_etarea	Genero	Ocupacion	INTELIGENCIA_EMOCIONAL	D1_Intrapersonal	P1	P2	P3	P4	D2_Interpersonal	P5	P6	P7	P8
1	46	3	1	1	.	2	1	2	2	4	2	3	3	3	
2	53	4	2	2	.	3	4	4	4	4	2	1	4	4	
3	57	4	2	1	.	2	1	2	3	3	1	2	2	2	
4	51	4	1	2	.	2	2	2	3	3	1	2	2	3	
5	60	5	1	1	.	2	3	2	3	3	2	3	3	3	
6	57	4	1	1	.	3	4	2	4	4	2	3	3	4	
7	50	4	1	2	.	2	2	3	3	4	2	3	2	4	
8	60	5	1	1	.	2	3	2	3	3	2	3	3	3	
9	36	2	1	1	.	2	3	3	3	3	1	2	2	3	
10	53	4	2	2	.	2	3	3	3	3	2	3	2	3	
11	49	3	1	1	.	3	4	4	4	4	3	3	4	4	
12	52	4	1	1	.	2	3	2	3	2	2	2	3	3	
13	40	3	1	2	.	3	3	4	3	4	2	3	4	2	
14	25	1	1	1	.	2	3	3	3	3	1	3	2	2	
15	23	1	2	1	.	3	4	4	3	4	3	4	4	4	
16	25	1	1	2	.	1	2	2	2	2	1	3	1	2	
17	42	3	1	1	.	2	4	3	3	3	2	2	2	4	
18	30	2	1	2	.	2	3	2	3	2	2	4	3	4	
19	29	1	1	1	.	1	2	2	1	1	2	4	1	4	
20	21	1	1	1	.	1	1	1	2	1	3	4	4	4	
21	35	2	1	2	.	1	1	1	1	1	2	2	4	3	
22	30	4	2	4	.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar

09:18 6/01/2023

DATA_DAYANA_FERNANDEZ.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	P12	D4_Adaptabilidad	P13	P14	P15	P16	D5_Estado_animo	P17	P18	P19	P20	Clasifica_Inteligencia_Emocional	SATISFACCION_LABORAL	Satisfaccio_Laboral_Puntuaci	Clasific_Satisfaccion_Laboral
1	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	.	33	3
2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	.	41	4
3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	1	.	13	2
4	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	.	22	2
5	1	1	2	1	1	2	3	4	4	4	4	1	.	40	4
6	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	.	50	5
7	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	2	2	.	36	4
8	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	.	42	4
9	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	.	26	3
10	2	2	1	3	4	3	2	4	4	4	3	2	.	31	3
11	1	2	1	3	4	4	3	4	4	4	4	3	.	38	4
12	2	1	2	3	2	2	2	3	3	4	4	2	.	48	5
13	1	1	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	.	27	3
14	1	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	.	43	4
15	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	.	31	3
16	3	1	2	2	2	3	2	4	3	4	4	2	.	32	3
17	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	.	43	4
18	2	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	2	.	44	4
19	1	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	1	.	33	3
20	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	.	41	4
21	4	1	1	1	1	2	2	3	3	4	3	1	.	25	2
22	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	.	20	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | viernes, 6 de enero de 2023 | 09:19 | 6/01/2023

*Resultado1.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

- Registro
- Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p
 - Tabla cruzada
 - Tabla cruzada
 - Tabla cruzada
 - Tabla cruzada
- Registro
- Correlaciones no p
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no p
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no p
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no p
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no p
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

Correlaciones

			D4_Adaptabili dad	Satisfaccio_L aboral_Puntu acion
Rho de Spearman	D4_Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,394
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	80	80
	Satisfaccion_Laboral_Puntuacion	Coefficiente de correlación	,394	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	80	80

NONPAR CORR
/VARIABLES=D5_Estado_animo Satisfaccio_Laboral_Puntuacion
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			D5_Estado_a nimo	Satisfaccio_L aboral_Puntu acion
Rho de Spearman	D5_Estado_animo	Coefficiente de correlación	1,000	,423**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	80	80
	Satisfaccion_Laboral_Puntuacion	Coefficiente de correlación	,423**	1,000

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 6,09, W: 17,07 cm

Escribe aquí para buscar

09:25
6/01/2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO 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 del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima, 2022", cuyo autor es FERNANDEZ GIL DAYANA YSABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO DNI: 08745357 ORCID: 0000-0003-0697-7683	Firmado electrónicamente por: DSANCHEZCO el 16- 01-2023 13:49:33

Código documento Trilce: TRI - 0516805