



UNIVERSIDAD PERUANA  
**CAYETANO HEREDIA**

Facultad de  
**ENFERMERÍA**

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE  
PROFESIONALES EN ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS  
INTENSIVOS DE UN HOSPITAL DE HUANCAYO 2025

EMOTIONAL INTELLIGENCE AND JOB SATISFACTION OF NURSING  
PROFESSIONALS IN THE INTENSIVE CARE UNIT OF A HOSPITAL  
IN HUANCAYO 2025

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE SEGUNDA  
ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS  
INTENSIVOS

AUTOR

LADY LORENA CAMARENA CASAS

ASESOR

PATRICIA SOLEDAD OBANDO CASTRO

LIMA – PERÚ

2025



**ASESOR DEL TRABAJO ACADÉMICO**

**ASESOR**

Mg. PATRICIA SOLEDAD OBANDO CASTRO

Departamento Académico de Enfermería

ORCID: 0000-0002-5129-5609

**Fecha de aprobación:** 03 de Setiembre del 2025

**Calificación:** Aprobado

## **DEDICATORIA**

Dedicado a mis Padres, mi hermano y a mi Mariano.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, a mi familia y a todas las personas que nunca dejaron de creer en mí.

## **FUENTES DE FINANCIAMIENTO**

El presente trabajo de investigación será autofinanciado por la autora.

## **DECLARACIÓN DEL AUTOR**

La autora declara no tener conflictos de interés.

# DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD



UNIVERSIDAD PERUANA  
CAYETANO HEREDIA

## DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

La egresada:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES
1.	CAMARENA CASAS LADY LORENA

Perteneciente al programa de **SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS** autora del trabajo titulado: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES EN ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL DE HUANCAYO 2025** el cual ha sido elaborado, sustentado y aprobado, según corresponda, para optar por el **TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS** bajo la modalidad de **TRABAJO ACADÉMICO**.

En calidad de docente asesor de la Universidad Peruana Cayetano Heredia:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE	FACULTAD	NIVEL DE ASESORÍA
1.	OBANDO CASTRO PATRICIA SOLEDAD	ENFERMERÍA	ASESOR

Declaro que el contenido del presente documento es original y que las citas y referencias a otros autores cumplen con las normas académicas establecidas. En ese sentido, hago constar que:

- El documento presenta un porcentaje de similitud de **19 %**, según el reporte emitido por el software **Turnitin®** (identificador de entrega **trn:oid::1:3433606563**; fecha de entrega **04-12-2025**).
- Tras una revisión detallada del reporte y del contenido del trabajo en cuestión, no se han identificado indicios de plagio.
- Se certifica que el documento respeta los principios de integridad académica y cumple con los requisitos institucionales de originalidad.

Lugar y fecha: **Lima, 04 de diciembre 2025.**

Firma del asesor

N° DNI: 10372952

ORCID: 0000-0002-5129-5609



## TABLA DE CONTENIDOS

	<b>Pág.</b>
RESUMEN	
ABSTRACT	
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. OBJETIVOS.....	15
III. MATERIAL Y MÉTODOS.....	15
IV. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA.....	21
V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	23
ANEXOS	

## RESUMEN

Inteligencia emocional y satisfacción en el trabajo son elementos esenciales que las enfermeras es necesario fomenta; el cual permite conocer sus propias emociones, las de los pacientes y sus acompañantes. Estos son elementos esenciales para construir relaciones terapéuticas adecuadas, realizando acciones que fortalezcan su autovaloración y la satisfacción con la labor efectuada. **Objetivo:** Determinar la relación existente entre nivel de inteligencia emocional (IE) y satisfacción laboral (SL) de profesionales en enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Huancayo 2025. **Materiales y métodos:** Es una investigación de cuantitativa y descriptiva, de tipo transversal. La Población consistirá en 50 enfermeras del servicio de cuidados intensivos, a las que se les aplicarán dos encuestas: el Cuestionario trait meta mood scale (TMMS), destinado a valorar la inteligencia emocional (IE) y de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), para evaluar la satisfacción laboral. El análisis de hipótesis se realizará utilizando la Rho de Spearman o Pearson. Además, se mostrarán en cuadros y diagramas. Se tomarán en cuenta 4 fundamentos de bioética: Justicia, autonomía, beneficencia y No maleficencia.

**Palabras claves:** Inteligencia emocional, satisfacción laboral, profesional de enfermería.

## ABSTRACT

Emotional intelligence and job satisfaction are essential elements that nurses need to cultivate; as they enable them to understand their own emotions, as well as those of patients and their caregivers. These are crucial for building effective therapeutic relationships and implementing actions that strengthen self-esteem and job satisfaction. **Objective:** To determine the relationship between the level of emotional intelligence (EI) and job satisfaction (JS) among nursing professionals in the intensive care unit of Huancayo Hospital in 2025. **Materials and methods:** This is a quantitative, descriptive, cross-sectional study. The population will consist of 50 nurses from the intensive care unit, who will be administered two surveys: the Trace Meta Mood Scale (TMMS) questionnaire, designed to assess emotional intelligence (EI), and the Job Satisfaction Scale (JS-SPC), to evaluate job satisfaction. Hypothesis analysis will be performed using Spearman's rho or Pearson's correlation coefficient. Results will be presented in tables and diagrams. Four fundamental principles of bioethics will be considered: Justice, autonomy, beneficence, and non-maleficence.

**Keywords:** Emotional intelligence, job satisfaction, nursing professional.

## I. INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional se planteó inicialmente la definición en 1990 por Salovey y Mayer. Sin embargo, se caracteriza al psicólogo y escritor de Estados Unidos Daniel Goleman por sus estudios en las diversas áreas que se enfocan en lo psicológico (1). La relevancia de las emociones en el entorno laboral, este concepto se popularizó en el ámbito empresarial en 1995, por publicar un libro relacionado a inteligencia emocional; que se resume en entender las emociones y su predominio sobre el intelecto y la razón.

De acuerdo, a la definición propuesta por Salovey y Mayer; la inteligencia emocional se basa en orientar y diferenciar los sentimientos, emociones; de esa forma nosotros podemos gestionar correctamente nuestros pensamientos y emociones (18).

La inteligencia emocional según Goleman se divide en 2 clases:

- Inteligencia intrapersonal: Se relaciona con la propia persona y es el segmento donde se conocen a fondo sus anhelos de vida, emociones, sentimientos.
- Inteligencia interpersonal: Se refiere a la habilidad para interactuar correctamente con otras personas, empatizar y comprender sus sentimientos, con el fin de actuar de forma emocional.

Desde 1996, Goleman ha estudiado la Inteligencia emocional (IE), relacionando con habilidad y destreza psicológica del individuo para identificar tanto los sentimientos y emociones sean propios y/o ajenos, además, de gestionar y motivar sus emociones de forma correcta, además de los impactos en su conducta y en la relación que mantiene con los demás, en los entornos en los que se desenvuelve.

Uno de estos entornos es el entorno de trabajo, donde la persona aplica habilidades que conllevan el sentimiento, comprensión, dominio y alteración de las emociones propias y ajenas. Por lo tanto, se considera a una persona emocionalmente inteligente como la que puede manejar de forma adecuada las emociones y de esa forma obtener respuestas correctas en la interacción con otras personas.

La Inteligencia Emocional comprende cuatro áreas: a) Evaluación y manifestación de las emociones personales, b) Evaluación y identificación de las emociones ajenas, c) Regulación de las propias emociones, d) Aplicación de las emociones para mejorar el rendimiento (1).

#### 1. EVALUACIÓN Y MANIFESTACIÓN DE EMOCIONES PERSONALES.

Esta capacidad alude al nivel que el sujeto reconozca emociones y las percepciones (cognitivas, fisiológicas). Además, requiere la habilidad para manifestar correctamente las emociones y requerimientos vinculados a estas en el instante adecuado y de la manera adecuada.

#### 2. EVALUACIÓN Y MANIFESTACIÓN DE EMOCIONES AJENAS: De

acuerdo al reporte de Fernández y Extremera, define “percepción emocional” a una habilidad de examinar e identificar nuestras propias emociones y las de las personas que nos envuelven. Identificar esta destreza se necesita mucho interés y dedicación, porque se debe descifrar: gestos corporales, expresión facial y sonido de la voz de los sujetos.

#### 3. REGULACIÓN DE LAS PROPIAS EMOCIONES. Consiste en el control

consciente de las emociones. Incorporaría la habilidad para estar receptivo a las emociones, ya sean positivas o negativas. Por otro lado, se incluye capacidad

para incrementar las emociones positivas y disminuyendo las negativas, todo esto de forma adecuada en base a la información que transmiten.

4. APLICACIÓN DE LAS EMOCIONES PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO SIGNIFICA la capacidad de considerar las emociones durante un proceso de decisión. Las emociones tienen el potencial de guiar y potenciar el raciocinio, enfocando la atención del individuo en los datos relevantes que generar posiblemente una alteración de perspectiva y la exploración de enfoques nuevos.

Sin embargo, este artículo señala que, en 1996, el Dr. Goleman, popularizó el término para describir diferencias entre los empleados denominados “modelo” y “vulgar” (19).

Diariamente, las enfermeras y enfermeros se ven expuestas y brindan asistencia a individuos que atraviesan un transcurso entre dolor o enfermedad. Los grupos de las distintas disciplinas que se encuentran en las Unidades de Cuidados Intensivos deben involucrarse en la cercanía del dolor humano, haciendo imposible eludir este tema durante su ejercicio clínico. Este aspecto convierte el ejercicio de competencias emocionales en un medio intrínseco relacionado con la profesión; manejar las emociones personales es esencial sobre los adecuados cuidados del sujeto enfermo y de esa forma no presente alguna recaída durante la atención.

No solo es importante ser consciente en el correcto manejo de las emociones por parte del personal de enfermería, además, se debe comprender las emociones del paciente para atender sus necesidades. En 2016, Arrogante y Aparicio, reportó que la Inteligencia Emocional presenta un factor importante en las enfermeras y cuyo

recurso personal necesita crecer y desarrollarse a través del aprendizaje específico de esta teoría (16). Mientras, Rodríguez y Mavillard en el mismo año, argumentaron que dicha inteligencia también impacta en la salud de los enfermos (17).

A continuación, las características de inteligencia emocional son:

- Empáticos: tienen la habilidad frente a una situación de otro individuo puede empatizar sin problemas, comprenden las emociones y sentimientos de los demás.
- No son perfeccionistas: reconocen que nadie es perfecto, no tienen miedo a fallar, por lo tanto, tienen una vida tranquila y gozan con nuevas experiencias.
- Son equilibrados: entienden cómo mantener una vida equilibrada, dan prioridad a sus necesidades y deseos; por ejemplo: necesitan un sueño apropiado, se alimentan de manera saludable.
- Practican la escucha activa: el sujeto se concentra en prestar atención, tiene la capacidad de diferenciar las emociones y enfocarse más en lo que la otra persona le transmite.
- Controlan la irritación: El rencor no debe ser solo una emoción negativa, el secreto se encuentra en su aplicación. Los individuos con inteligencia emocional son capaces de gestionar su ira, mediante acciones y palabras que no causen daño a los demás.

Las interpretaciones de varios autores citados llevan a la misma conclusión: la inteligencia emocional se refiere al manejo de todas las emociones, pensamientos y actitudes sobre los demás y nosotros mismos, con el objetivo de responder con acciones apropiadas frente a diferentes eventos. (19).

Inteligencia emocional de acuerdo a Goleman se define: habilidad en comprender y manejar las emociones, favoreciendo, en general, relaciones interpersonales (2). Por otro lado, López argumenta que uno de los vínculos personales que la Inteligencia Emocional obtiene una importancia especial; que comprende rasgo de personalidad o destreza conocida como “relación terapéutica”. Se conoce que las emociones muchas veces tienen un carácter deliberado, dado que la persona puede incitar la manifestación de diferentes emociones y utilizarlas para optimizar su desempeño en el trabajo, lo cual va a impactar en una mayor satisfacción en el trabajo. Las personas con niveles elevados de inteligencia emocional presentan la capacidad de manejar de forma eficaz los problemas y/o presiones; asociándose de forma directa con la potenciación y desarrollo de habilidades en el ambiente laboral. Hay una ajustada asociación de Inteligencia Emocional y autoconcepto personal, actitudes y comportamientos; estos serán impactados directamente por emociones de agrado, desagrado, alegría, inconformidad y sentimientos inseparables en las acciones humanas; para un desempeño eficiente es necesario el equilibrio entre lo emocional e intelectual, generando a nivel individual un análisis correcto de las decisiones de su entorno, por ende, las habilidades integrales. Estas declaraciones permiten crear el vínculo a nivel individual entre Inteligencia Emocional y competencias laborales, fomentando el deseo requerido para guiarlas y sentir satisfacción por ello. Por lo tanto, se concluye una correlación entre satisfacción del trabajo e inteligencia emocional.

El estado emocional y apreciación personal de la experiencia laboral se conoce como satisfacción laboral (SL); en consonancia y en forma secuencial con la postura que diversos profesionales puedan adoptar en su labor clínica y aspectos

(convicciones y valores) son indispensables. En el libro "Satisfacción laboral", Hoppock señala como factores claves: monotonía, agotamiento, condiciones y supervisión del trabajo (18).

La satisfacción laboral en el personal es una fase vital y clave en el desempeño óptimo; porque los trabajadores asumen responsabilidades y tareas como parte de sus labores dentro de una organización. Este es el caso de las enfermeras, que tienen un papel vital en un hospital, atendiendo a los pacientes y proporcionando un cuidado de primera calidad.

Según Bedoya y Barrientos, la satisfacción en el trabajo se refiere a una condición y experiencia emocional positiva en relación a su labor. Esta postura se fundamenta en sus principios y convicciones que están vinculadas a la ausencia de identidad y psicología en relación al trabajo (18).

De acuerdo con los autores (Salessi y Omar), satisfacción laboral se define: conjunto de reacciones emocionales y cognitivas, ante la perspectiva laboral de un sujeto impulsado por la ejecución de una tarea que le corresponde y una visión sobre su propio trabajo.

Comenzando que la satisfacción laboral se relaciona con las distintas posturas que un trabajador adopta en su trabajo, algunas de estas posturas de felicidad, o sea, de "sentirse bien al llevar a cabo su labor". Se modificaron las dimensiones empleadas para determinar esta variable. Los puntos de vista de Lomas abarcan la satisfacción (retos en el trabajo, sueldo justo, condiciones de trabajo y relación entre el trabajador y su trabajo) (20).

**Satisfacción con las dificultades laborales:** Castro y Martins en 2010, mencionados por Chiang-Vega y su equipo en 2021, consideraron la importancia a los problemas de satisfacción laboral, sugieren evaluar niveles de satisfacción y cómo los trabajadores perciben el entorno organizacional dentro de la compañía, con el propósito de evitar la salida abrupta del empleado; al mismo tiempo, promover un ambiente de confianza interpersonal en la organización como base para mantener el empleo.

**Satisfacción con una remuneración equitativa:** Se relaciona con el pago por la labor realizada. Un estudio realizado por Chinchay-Tisoc *et al.*, durante el 2020 en Lima, evaluó posibles causas que afectan satisfacción laboral es la compensación económica no corresponden con la actividad laboral realizada, falta de relaciones personales y apreciación al mérito. Además, establecieron que las relaciones sociales y beneficios laborales cuentan con un incremento de recomendaciones negativas lo cual afecta la satisfacción laboral. Pues bien, con el propósito de aumentar la satisfacción laboral, se recomienda poder crear incentivos a nivel personal como reconocimientos y potenciar el rendimiento a nivel intrapersonal.

**Satisfacción con relación trabajo-empleado:** Se relaciona entre empatía del patrono y trabajador; es decir cómo se relaciona el sujeto con otras personas en la organización, comunicación, forma, acto y resultado de interactuar con el superior, subalternos y compañeros, diferentes factores motivadores e incentivan al individuo a realizar determinadas acciones.

Las enfermeras deben promover la Inteligencia emocional (IE) y satisfacción en su trabajo (SL), permitiéndoles experimentar emociones individuales, de los pacientes

y familiares. Estos son componentes cruciales para establecer vínculos terapéuticos positivos, como llevar a cabo acciones que potencien su autoestima y la gratificación por el trabajo realizado.

Actualmente, considerando el enfoque de calidad total, tanto la inteligencia emocional (IE) como la satisfacción laboral (SL) resultan ser constructos fundamentales para la gestión de recursos humanos. Es relevante analizar estos componentes intangibles de la gestión del capital humano, con finalidad proporcionar conocimiento útil a los responsables de tomar decisiones para formular e implementar políticas y prácticas eficientes en la administración del personal. (3) (4).

La inteligencia emocional y satisfacción en el trabajo tienen una relación múltiple. Los individuos con capacidades emocionales desarrolladas tienden a tener mayor éxito en el ámbito laboral, dado que tienen la habilidad de manejar sus emociones, construir relaciones eficaces y solucionar conflictos. Adicionalmente, la inteligencia emocional puede impactar en cómo las personas perciben su labor y en su habilidad para hallar gratificación en ella. Los individuos con capacidades emocionales desarrolladas pueden ser más aptos para gestionar el estrés y las exigencias laborales, y para hallar significado y objetivo en su labor. Por lo tanto, una competencia clave para el triunfo y la gratificación laboral es la inteligencia emocional.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), reportó que 2% de las personas a nivel global poseen habilidades mentales superiores, sin embargo, la

mayoría no consigue el éxito adecuado en el ámbito laboral y profesional, lo que podría ser resultado de una disminución en la inteligencia emocional.

Una investigación llevada a cabo a escala global, reveló un hallazgo sorprendente acerca del éxito relacionado con la inteligencia emocional; poseemos un 23% de nuestras habilidades mentales y un 77% de nuestras conductas emocionales. Esto sostiene hoy en día que bienestar y éxito no requiere inteligencia racional, por lo tanto, se debe nuestra inteligencia emocional (6).

Asimismo, otro estudio llevado a cabo durante la pandemia, en Colombia por Sánchez y colaboradores en 2021 aborda la condición emocional de los profesionales de enfermería; entre sus hallazgos destacaron: 73.7% miedo a contagiarse, 33.4% miedo a contagiar a sus familiares. Las fluctuaciones en la fortaleza intelectual incluían: inquietud (29,2%), pena (10,4%) y hambre (8,8%). La investigación indica que las enfermeras presentan trastornos mentales y emocionales afectando de forma directa la inteligencia emocional (7).

Una investigación llevada a cabo por Camarena *et al.*, en un hospital público en Lima (2022), evalúa en enfermeros la inteligencia emocional y modelo de familia, reportó: que el personal de enfermería con familia nuclear presentó una inteligencia emocional adecuada del 35,6 %. Además, en la dimensión de regulación los enfermeros con familias nucleares presentan inteligencia emocional adecuada y superior, un 40,0 % y 44,0 % respectivamente (8).

Una investigación realizada en Perú EL 2022 reveló un bajo grado de inteligencia emocional en el personal de atención, lo que se relacionó con altos grados de estrés en el trabajo, restricción de los recursos para cumplir con las tareas pertinentes e

incluso con la escasez de infraestructura laboral, horarios rotativos y escasez de personal (9).

El estudio realizado en Arequipa en 2021 por Ramos y Pfuño demuestra que lo relacionado con la atención emocional; 25.6% presenta nivel bajo, 63.8% apropiado y 10.6% alto. El estudio concluye que el personal de salud presenta la habilidad de reconocer sus propios sentimientos y emociones; por lo tanto, identificar y estar al tanto sobre el estado emocional de los enfermos, parte vital para brindar un adecuado soporte a los pacientes (10)

En 2018, Asensio en Huancayo, desarrollo un estudio cuyo objetivo “determinar la relación entre el nivel de Inteligencia Emocional y satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de oncología del hospital regional Docente clínico quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”. El estudio fue no experimental, transversal y se incluyeron un total de 50 profesionales de salud. Los instrumentos que se utilizaron fue Cociente Emocional de Bar-On (inteligencia emocional) y cuestionario de Font-Roja (satisfacción laboral). Los resultados fueron: 51% de enfermeros presentaron una inteligencia emocional promedio, 95.2% tuvieron una satisfacción laboral media. Finalmente, se concluyó que no presenta relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal de enfermería (12).

Por otro lado, Jean Watson argumenta que el propósito de la enfermería es promover que el individuo alcance un nivel más elevado de armonía entre mente, cuerpo y alma, lo que promueva procesos de autoconocimiento, respeto propio, autocontrol y autocuidados. Watson argumenta que este objetivo se logra mediante

el proceso de asistencia de individuo a individuo y las operaciones que este proceso produce (14).

García, *et al.*, (2013) sostienen que el progreso de nuevas herramientas tecnológicas en la carrera de enfermería provoca dificultades en el adecuado manejo y control de las emociones personales. Además, un elemento que se encuentra en las enfermeras es el “estrés” afectando la inteligencia emocional y salud mental. Los enfermeros y las enfermeras tienen que manejarlo en su rutina clínica cotidiana. Por lo tanto, deben incorporar medios o competencias comunicativas que les permitan afrontar esta realidad con la máxima eficiencia posible (22).

Las unidades de cuidados críticos se componen de un grupo de enfermería que ofrece atención especializada ajustada a las condiciones de salud de estos pacientes; en 2007 Fernández *et al.*, describen al enfermero intensivista; profesional que brinda cuidados y atención a los pacientes en estado crítico que muestran graves desbalances fisiológicos.

En el hospital de Huancayo, la unidad de cuidados intensivos presenta una carga fuerte relacionado a las emociones por parte de los familiares hacia los pacientes que se caracterizan por ser situaciones de angustia, preocupación y desesperantes, por la situación de salud. En estas circunstancias, los expertos en salud, en particular los enfermeros, deben utilizar la inteligencia emocional, ya que es el único método para aportar a la mejor administración emocional de los pacientes, sus parientes y ellos mismos. Las decisiones tomadas por las enfermeras de la UCI están dirigidas por la sensibilidad moral, pero también se fundamentan en la inteligencia emocional (IE). La Inteligencia Emocional debe ser reconocida como un componente esencial

de la sensibilidad moral con bases teóricas de larga duración. Es imprescindible describir el auténtico rol de la Inteligencia Artificial. Las personas con una inteligencia emocional superior podrían manejar y ajustarse mejor a las variaciones ambientales y restricciones sociales que las que poseen una inteligencia emocional inferior. La capacitación en inteligencia emocional es crucial para las enfermeras, pues potencia tanto su vida personal como laboral y sus estrategias de manejo de situaciones adversas.

Según lo expuesto en este análisis, surge la siguiente interrogante: ¿Cuál es la correlación entre nivel de educación y educación en profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Huancayo 2025?

#### JUSTIFICACIÓN:

Se ha establecido que la enfermera debe aprender a ser un catalizador, iniciador o gestor de situaciones novedosas, fortalecer las relaciones interpersonales en el equipo de trabajo y colaborar y colaborar con el equipo para alcanzar objetivos comunes en el cuidado de los pacientes. La enfermera posee la responsabilidad de gestionar y reaccionar ante las emociones en el marco del cuidado del paciente, lo que incluye tanto la administración de emociones propias que pueden influir en los cuidados ofrecidos como la administración de las necesidades emocionales de los enfermos.

Así pues, es crucial identificar sus puntos fuertes y débiles, creando emociones de autoconfianza que contribuyan a gestionar eficientemente al paciente crítico y generar sentimientos positivos. Se ha establecido que, para construir una relación eficaz entre enfermera y paciente, es imprescindible reconocer y entender las

emociones propias, además de las de los pacientes y sus parientes. Las enfermeras tienen que tener la habilidad de manejar eficientemente las emociones que provoca el contacto constante con la enfermedad y la mortalidad. Se ha demostrado que cada vez debe existir un respaldo emocional por parte de los profesionales de la salud, además de abordar los problemas de salud.

La Inteligencia Emocional (IE) es relevante en el sector sanitario dado que alude a la habilidad para identificar, conocer y manejar nuestras propias emociones, además de las de los demás. En el ámbito de la enfermería, particularmente en unidades de cuidados intensivos, donde la tensión y el estrés son altos, una elevada inteligencia emocional (IE) puede ser crucial en la calidad del cuidado brindado a los pacientes, sus familiares y en la interacción con el equipo sanitario. Es fundamental entender cómo esta competencia impacta en la práctica profesional para optimizar el entorno de trabajo. En cambio, la satisfacción en el trabajo es un elemento crucial que impacta no solo en el bienestar de los expertos, sino también en la calidad del cuidado del paciente. Un personal contento suele brindar un cuidado de superior calidad, lo cual es vital en un ambiente tan riguroso como el de cuidados intensivos. Definir la conexión entre la IE y la SL facilitará la identificación de elementos que pueden fomentar un entorno laboral más positivo y eficiente.

Al centrar mi estudio en el Hospital de Huancayo, mi objetivo es tratar un entorno local que puede presentar diferencias en términos de la cultura de la organización, los recursos existentes y los variados retos particulares del equipo de enfermería. Esto podría ayudar a desarrollar intervenciones particulares que se ajusten a las demandas de los profesionales en dicha institución.

Los resultados del presente proyecto podrían ser novedosos para elaborar programas de educación y entrenamiento en inteligencia emocional para el equipo de enfermería. Al potenciar la Inteligencia Emocional, se puede incrementar la satisfacción en el trabajo y, por ende, la calidad en la atención al paciente. Este estudio podría generar nuevas líneas de investigación en relación a las variables en el futuro, y esto podría ayudar a mejorar el entendimiento de cómo la inteligencia emocional (IE) influye en otros elementos del trabajo colaborativo, el liderazgo y la gestión de crisis en contextos de alta tensión.

De acuerdo con la bibliografía consultada, nuestro entorno carece de suficiente información acerca de la inteligencia emocional y satisfacción laboral de las enfermeras con experiencia que asisten a pacientes en estado crítico. El propósito de esta investigación es detallar la inteligencia emocional de las enfermeras del sector del paciente crítico en un hospital de Huancayo

Así pues, el análisis de la correlación entre el grado de inteligencia emocional (IE) y la satisfacción en el trabajo (SL) de los enfermeros en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Huancayo es pertinente y esencial para potenciar tanto el bienestar del personal como la calidad de cuidado al paciente, proporcionando datos útiles que pueden ser utilizados en la práctica y en la capacitación profesional.

## **II. OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL:**

Determinar la relación existente entre nivel de inteligencia emocional (IE) y satisfacción laboral (SL) de profesionales en enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Huancayo 2025.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Determinar el nivel de Inteligencia Emocional de profesionales en enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Huancayo 2025.

Determinar el nivel de Satisfacción laboral de profesionales en enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Huancayo 2025.

## **III. MATERIAL Y MÉTODOS**

### **Diseño del estudio:**

La investigación es de enfoque cuantitativa, con un diseño de correlación descriptiva de tipo transversal. Cuantitativo, ya que los datos se expresan en cifras y se examinan de manera estadística. Descriptivo - Correlacional, dado que se detallará la relación existente entre el nivel de inteligencia emocional y la satisfacción en el trabajo, Transversal, dado que la información fue recopilada en un único instante.

### **Población:**

La población estará constituida por las 50 enfermeras que laboran en Cuidados intensivos y que cumplan con los criterios de inclusión.

#### CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

- Enfermeros designados y empleados bajo cualquier forma que desempeñen su labor en el hospital.
- Enfermeros que estén dispuestos a involucrarse en la investigación tras completar el formulario de consentimiento informado.
- Enfermeros que estén trabajando durante la realización del estudio.

#### CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

- Enfermeros que resultaron ausentes debido a situaciones de permiso u otras circunstancias.
- Enfermeros que no están preparados para involucrarse en la investigación.

**Definición de variables:**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
Inteligencia emocional	Según Daniel Goleman es la habilidad para identificar nuestras propias emociones y las de los demás la que nos motiva, para gestionar correctamente nuestras emociones tanto en nuestras interacciones humanas como en nuestras relaciones humanas.	Es el puntaje obtenido del Cuestionario Trait Meta Mood Scale (TMMS), para evaluar la inteligencia emocional (IE) de Salovey y Mayer con 21 ítems con las siguientes escalas Likert: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.	Percepción emocional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo nivel de inteligencia emocional: de 01 a 21 puntos</li> <li>• Adecuada inteligencia emocional: entre 22 y 42 puntos</li> <li>• Elevado grado de inteligencia emocional: entre 43 y 63 puntos.</li> </ul>
			Comprensión de sentimientos.	
			Regulación emocional.	
SATISFACCIÓN LABORAL	Es la postura que adopta el empleado respecto a la labor que lleva a cabo; se caracteriza como el estado emocional de satisfacción que surge de la apreciación del trabajo o experiencia laboral de un individuo.	Se trata de la calificación obtenida del cuestionario Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) para medir satisfacción en el trabajo en 20 ítems utilizando la escala Likert: siempre, casi siempre, ocasionalmente, casi nunca y nunca.	Satisfacción con los retos del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insatisfacción en el trabajo: de 01 a 20 puntos.</li> <li>• Satisfacción en el trabajo medio-insatisfecho: entre 21 y 40 puntos.</li> <li>• Satisfacción en el trabajo alcanzada: entre 41 y 60 puntos.</li> </ul>
			Satisfacción con una remuneración justa	
			Satisfacción con las condiciones de trabajo	
			Satisfacción con la relación trabajo – empleado	

### **Procedimientos y Técnicas:**

La encuesta será el método utilizado para recolectar información de ambas variables, y los instrumentos para la variable INTELIGENCIA EMOCIONAL y SATISFACCION LABORAL serán:

**Cuestionario trait meta mood scale (TMMS)**, el cuestionario conocido como Trait Meta Mood Scale (TMMS), en 1995 fue aprobado por Salovey y Mayer en 1995; mientras, en 2021 se realizó la adaptación y validación por Vásquez. Este instrumento se compone de 21 elementos distribuidos de manera uniforme entre tres dimensiones: percepción emocional, entendimiento de emociones y regulación emocional. La escala de medición del instrumento es ordinal; cuyos niveles o rangos valorativos se sitúan en un valor final: bajo, apropiado y alto.

- Bajo nivel de inteligencia emocional: de 01 a 21 puntos
- Adecuada inteligencia emocional: entre 22 y 42 puntos
- Elevado grado de inteligencia emocional: entre 43 y 63 puntos.

**Cuestionario de Satisfacción Laboral (CSL)**, Este formulario fue la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), aprobada y aceptada por Palma Carrillo en 1999, que posteriormente en 2021 se modificó por Vásquez y validada en nuestro país. Este instrumento incluye veinte elementos, distribuidos de manera equitativa entre sus cuatro dimensiones: satisfacción con los desafíos laborales, con una remuneración equitativa, con las condiciones laborales y con la relación entre el empleado y el trabajo. Posee una escala de descontento, moderado descontento y satisfecho.

- Insatisfacción en el trabajo: de 01 a 20 puntos.
- Satisfacción en el trabajo medio-insatisfaccionada: entre 21 y 40 puntos.
- Satisfacción en el trabajo alcanzada: entre 41 y 60 puntos.

### **Aspectos éticos del estudio:**

Los principios de bioética son los siguientes:

**Justicia:** Todos los profesionales de enfermería tendrán la misma probabilidad de ingresar al estudio y no serán marginados por: situación social, económica o religiosa.

**Autonomía:** los enfermeros que se involucren en el estudio serán informados acerca del objetivo de dicho estudio. Los enfermeros decidirán participar de manera libre en la investigación, y como evidencia de ello, firmarán el consentimiento informado.

**Beneficencia:** El cuidado en la unidad de cuidados intensivos requiere la participación de un grupo multidisciplinario. La beneficencia se refleja en la cooperación entre diversos expertos para asegurar un cuidado integral y coordinado al paciente. De esta forma, podremos asegurar que se les brinde el mejor cuidado posible, se mitigue su dolor y se tomen decisiones que honren su dignidad y bienestar.

**No maleficencia:** el estudio que se llevará a cabo no causará ningún tipo de perjuicio para los enfermeros involucrados en el estudio, se garantizará el respeto a la integridad física y mental de los individuos. de prevenir circunstancias de inequidad en los individuos.

**Plan de análisis:**

Para conseguir la confiabilidad y la validez de cada herramienta. La validación de ambos instrumentos se llevó a cabo basándose en sus contenidos bajo la supervisión de expertos y profesionales competentes, quienes posteriormente emitieron el correspondiente informe de validación. Para comprobar la fiabilidad o uniformidad interna del instrumento, se realizará una prueba piloto utilizando el Alfa de Cronbach. Las cantidades varían entre 0 y 1.

Según los propósitos de la investigación, se realizarán análisis estadísticos descriptivos acerca de las variables contempladas en la investigación. Se utilizarán las medidas de tendencia central y dispersión en variables numéricas, mientras, frecuencias absolutas y porcentajes en variables categóricas.

Utilizaremos la estadística inferencial para determinar la correlación entre variables. Se emplearán los métodos estadísticos de Chi cuadrado y ANOVA. Utilizaremos principalmente el Chi cuadrado ANOVA cuantitativas en variables categóricas y numéricas respectivamente. El software estadístico será la versión 25.0 del Package Statistical for the Social Sciences (SPSS versión 25.0).

#### IV. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA

##### Presupuesto:

	Número	Unidad	Costo Unitario (S/.)	Costo Total (S/.)
<b>Recursos Humanos</b>				
Asesor temático	1	horas	<i>ad honorem</i>	<i>ad honorem</i>
Asesor estadístico	1	horas	50	500
<b>Recursos materiales y servicios</b>				
Laptop	1	laptop	3 000	3 000
Lapicero	10	lapicero	1.5	15
Software estadístico SPSS V 25	1	SPSS	2 000	2 000
Impresiones de la ficha de recolección	120	Impresión	0.25	30
Tablero de plástico	5	Tablero	12	60
<b>Otros</b>				
Transporte	20	-	5.5	110
<b>TOTAL</b>				<b>5 715</b>

**Cronograma:**

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>FEBRERO</b>	<b>MARZO</b>	<b>ABRIL</b>	<b>MAYO</b>	<b>JUNIO</b>	<b>JULIO</b>	<b>AGOSTO</b>
Elaboración del proyecto de estudio.	X	X					
La exposición y modificación del proyecto de investigación.		X					
Desarrollo y modificación de las herramientas de investigación.		X	X				
Recolección tratamiento y análisis de la información				X	X		
Presentación de informe					X	X	
Sustentación de la tesis							X

## V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Marin Samanez HS, Placencia Medina MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Hor Méd.* 2017 [Acceso: 12/08/2024];17(4): 42-52. Disponible en: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>)
2. Aguilar N, Magaña D y Surdez E. Valor de la satisfacción en el trabajo [Trabajo de Maestría]. Universidad Autónoma de Juárez, Tabasco, México; 2011. Disponible en: [https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38\\_relevancia\\_de\\_la\\_satisfaccion\\_laboral\\_estudio\\_ocubre\\_2010x.pdf](https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38_relevancia_de_la_satisfaccion_laboral_estudio_ocubre_2010x.pdf).
3. Pedraza N. El ambiente laboral y su vínculo con la satisfacción en el trabajo a partir de la percepción del capital humano; *Rev Lasallista Inv.* 2018 ;15(1):90-101. Disponible en: <https://revistas.unilasallista.edu.co/index.php/rldi/article/view/1738>
4. Rathi N. Efecto de la inteligencia emocional y el trabajo emocional en los resultados organizacionales en entidades de servicio: Model conceptual; 2014. *Jour of Management of South Asia.* 2014 [Acceso: 12/08/2024];21(4):54-71. Disponible en: <https://www.econbiz.de/Record/impact-of-emotional-intelligence-and-emotional-labor-on-organizational-results-in-service-organizations-aconceptual-model-rathi-neerpal/10010519710>.
5. Maroto Arrogante O, Eugenio Zaldívar EG. Elementos sociodemográficos vinculados con la inteligencia emocional en los expertos en Enfermería. *Metas Enfermeria* 2016 [En línea] [accedido el 15 de febrero de 2025];19(6):68–73. Disponible en:

[http://search.ebscohost.com/accedys2.bbtk.ull.es/login.aspx?direct=true&db=ccm  
&AN=116948430&lang=es&site=ehost-live](http://search.ebscohost.com/accedys2.bbtk.ull.es/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=116948430&lang=es&site=ehost-live)

6. Creación de PASS. ¿En qué consiste la inteligencia emotiva? [En línea];2016 [accedido el 15 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://www.fundacionpass.org/que-es-la-inteligenciaemocional/>
7. Sanchez J, Gonzalez, Pool S, Lopez M, Tovilla C. Condición emocional y psicológica de los enfermeros maltratados durante la pandemia de COVID-19 en América Latina. Rev Colom de Psicología. [Internet]; 2021. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8498689/>
8. Camarena L, Camarena M, Fernández W, Gonzales S, Cárdenas M. Características familiares y inteligencia emocional en los enfermeros de un hospital público en Perú. Enfermería: Atención Humana. [En línea]. 2022; 11(1): 3-7. Disponible en: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S239366062022000101205&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S239366062022000101205&script=sci_arttext)
9. Marquina Luján R. Inteligencia emocional y bienestar en el personal sanitario de cuatro hospitales pertenecientes al sector público de Lima. Obstet Enferm Peruana [Internet]. 2014 [20 de marzo de 2023];10(2). Disponible en: <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/rpoe/article/view/719>
10. Ramos M, Pfuño R. Inteligencia emocional y contenido con la vida en los trabajadores de enfermería: estudio en el servicio de hospitalización Covid-19: [Tesis de Licenciatura en Psicología]. Arequipa: San Agustín de Arequipa, Universidad Nacional; 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13365>)

11. Pérez Ciordia I, Guillén Grima F, Brugos A, Aguinaga Ontoso I. Factores de satisfacción laboral y mejora en profesionales de cuidado primario. *Anales Sis San Navarra* [En línea] 2013 [accedido el 17 de marzo 2020];36(2):253-262. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4321/S1137-66272013000200008>
12. Ascencio M. Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los trabajadores del sector oncológico del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo en el año 2018. [Trabajo de segunda carrera en enfermería]. Universidad Nacional del Callao, Lima; 2018. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3156>
13. Ruiz L. Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ): qué es y cómo se usa en estadística. *psicología y mente*. [En línea]. 2019; [consultado el 6 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://psicologiymente.com/miscelanea/alfa-de-cronbach>).
14. Watson J. Caring La ciencia y los próximos diez años de la cura integral: Convirtiendo el yo y el sistema desde el interior hacia el exterior. *La primavera de los inicios*. 2010 [citado 19 Nov 2024];30(2): aproximadamente 11 páginas. Disponible en: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1046/j.13652648.2002.02112.x/pdf>
15. Nava Galán MG, Hernández Zavala M, Hernández Cantoral A, Pérez López MT, Hernández Ramírez MG, Matus Miranda R, entre otros. Satisfacción laboral del especialista en enfermería en cuatro centros sanitarios. *Archivos de Neurociencias* 2013 [En línea] [accedido el 17 de marzo de 2020];18: 16–21. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3156>

16. Maroto Arrogante O, Eugenio Zaldívar EG. Elementos sociodemográficos vinculados con la inteligencia emocional en los expertos en Enfermería. *Metas Enferm* 2016 [En línea] [accedido el 15 de febrero de 2020];19(6):68–73.
17. Rodríguez Calero MA, Mavillard IB. ¿Influye la inteligencia emocional de los profesionales sanitarios en los resultados observados en los pacientes?. *Evidentia* [Internet] 2016 [consultado 15 de febrero 2020];13(55/56):1-12.
18. Nava Galán MG, Hernández Zavala M, Hernández Cantoral A, Pérez López MT, Hernández Ramírez MG, Matus Miranda R et al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Archivos de Neurociencias* 2013 [En línea] [accedido el 17 de marzo de 2020];18: 16–21.
19. Mata Peón E, García Mañana M, Gracia Corbato MT, Avanzas Fernández S. Inteligencia emocional en el personal de Enfermería. *Metas Enferm* [Internet] 2017 [consultado 15 de febrero 2020];20(6):9–13.
20. Limonero JT, Tomás Sábado J, Fernández Castro J, Gómez Benito J. Estudio sobre la influencia de la inteligencia emocional percibida en el estrés en el trabajo de enfermería. *Ansiedad y Cansancio*. 2004; 10(1):29-41.
21. Instituto Nacional de Información. Encuesta sobre la calidad de vida laboral 2010 [internet], Madrid: Departamento de Trabajo y Seguridad Social; 2010. [accesible a partir del 22 de abril 2020], Disponible en: <https://www.ine.es/dyngs/IOE/es/operacion.htm?numinv=58029>
22. Unión. 10 rasgos de individuos con inteligencia emocional. *Bienestar* [Online]. 2019 [accedido el 3 de septiembre del 2022]. Disponible en:

## ANEXOS

### Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DE PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>Qué relación existe entre el nivel de inteligencia emocional (IE) y satisfacción laboral (SL) de profesionales en enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Huancayo 2025.</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación existente entre nivel de inteligencia emocional (IE) y satisfacción laboral (SL) de profesionales en enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Huancayo 2025.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p>Hi: ¿Existe relación estadísticamente significativa entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral de profesionales en enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Huancayo 2025?</p> <p>Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral de profesionales en enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Huancayo 2025.</p>	<p>Variable 1: Inteligencia emocional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Percepción emocional</li> <li>-Comprensión de sentimientos</li> <li>- Regulación emocional</li> </ul>	<p><b>DE INTELIGENCIA EMOCIONAL:</b> El instrumento tiene una escala de medición ordinal cuyos niveles o rangos valorativos se encuentran en un valor final debajo, adecuado y alto; el mismo que se obtiene de las preguntas resueltas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Bajo nivel de inteligencia emocional: de 01 a 21 puntos</li> <li>•Adecuada inteligencia emocional: entre 22 y 42 puntos</li> <li>•Elevado grado de inteligencia emocional: entre 43 y 63 puntos.</li> </ul>	<p>Tipo de investigación: Un estudio cuantitativo.</p> <p>Técnica: Deductivo - hipotético</p> <p>Diseño de Investigación: detallado, de corte transversal</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de Inteligencia Emocional de profesionales en enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Huancayo 2025?</p>	<p><b>OBJETIVO ESPECIFICO</b></p> <p>Determinar el nivel de Inteligencia Emocional de profesionales en enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Huancayo 2025.</p>	<p><b>HIPOTESIS ESPECIFICO</b></p> <p>Hi: Existe una inteligencia emocional adecuado de profesionales en enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Huancayo 2025</p> <p>Ho: No existe una inteligencia emocional adecuado de profesionales en enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Huancayo 2025</p>	<p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Satisfacción con una remuneración justa</li> <li>-Satisfacción con las condiciones de trabajo</li> <li>-Satisfacción con la relación trabajo empleado</li> </ul>	<p><b>DE SATISFACCION LABORAL:</b> El instrumento presenta una escala de descontento, moderado descontento y satisfecho.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Insatisfacción en el trabajo: de 01 a 20 puntos.</li> <li>•Satisfacción en el trabajo medio-insatisfaccionada: entre 21 y 40 puntos.</li> <li>•Satisfacción en el trabajo alcanzada: entre 41 y 60 puntos.</li> </ul>	<p>Población: 50 enfermeras del servicio de la Unidades de Cuidados Intensivos.</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p>
<p>¿Cuál es el nivel de Satisfacción laboral de profesionales en enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Huancayo 2025?</p>	<p>Determinar el nivel de Satisfacción laboral de profesionales en enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Huancayo 2025</p>	<p>Hi: Existe una Satisfacción laboral medianamente insatisfecho de profesionales en enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Huancayo 2025</p> <p>Ho: No existe una Satisfacción laboral medianamente insatisfecho de profesionales en enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Huancayo 2025</p>			

## Instrumentos

### TEST PARA EVALUAR LOS ESTADOS EMOCIONALES /TMMS -24

A continuación, hallará algunas declaraciones relacionadas con las emociones y las emociones. Analiza detenidamente cada afirmación e indica el nivel de conformidad o discrepancia en relación a ellas. Indica con una X la respuesta que más se alinee con tus gustos. No existen respuestas acertadas o equivocadas, ni positivas o negativas. No gastes gran cantidad de tiempo en cada respuesta.

Nada de acuerdo:1, Algo de acuerdo: 2, bastante de acuerdo: 3, Muy de acuerdo: 4 y totalmente de acuerdo: 5

Estado Emocional	1	2	3	4	5
1. Presto mucha atención a los sentimientos.					
2. Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					
3. Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.					
4. Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
5. Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.					
6. Pienso en mi estado de ánimo constantemente.					
7. A menudo pienso en mis sentimientos.					
8. Presto mucha atención a cómo me siento.					
9. Tengo claros mis sentimientos.					
10. Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
11. Casi siempre sé cómo me siento.					
12. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
13. A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.					
14. Siempre puedo decir cómo me siento.					
15. A veces puedo decir cuáles son mis emociones.					
16. Puedo llegar a comprender mis sentimientos.					
17. Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.					
18. Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
19. Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					
20. Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.					
21. Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.					
22. Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					
23. Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
24. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					

## INSTRUCCIONES:

Estimado colega a continuación tiene una lista de preguntas para evaluar la satisfacción laboral del personal de enfermería. Para para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	ÍNDICES				
		1	2	3	4	5
	Satisfacción con los retos del trabajo					
1	Considero que el trabajo que realizo encaja con mi personalidad					
2	El trabajo que realizo es tan valioso como los demás					
3	Me gusta mi trabajo y me hace sentir útil.					
4	Estoy satisfecho con los resultados de mis labores					
5	El trabajo que realizo me hace sentir realizado personalmente					
	Satisfacción con una remuneración justa					
6	Constantemente la remuneración que recibo me hace sentir mal					
7	Con lo que gano es posible atender las necesidades de mi familia					
8	Siento que Minsa me explota con el sueldo que me paga					
9	Pienso que dejaría el Minsa si en otra me pagaran mejor					
10	El Minsa estimula mi trabajo y me otorga incentivos					
	Satisfacción con las condiciones de trabajo					
11	El espacio físico del lugar de trabajo facilita que realice mis labores					
12	El ambiente físico donde laboro me resulta confortable.					
13	El horario de trabajo es tedioso.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
15	El ambiente laboral en el hospital resulta inigualable.					
	Satisfacción con la relación trabajo-empleado					
16	Me gustaría recibir "buen trato" en el hospital donde laboro.					
17	Procuro ser eficiente y llevarme bien con todos mis compañeros de trabajo.					
18	Me siento satisfecho porque mi jefe valora el resultado de mi trabajo.					
19	El trabajo que realizo no va con mi personalidad					
20	Me siento presionado en el trabajo que realizo.					

# CONSENTIMIENTO INFORMADO DE UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

**Instituciones:** Universidad Cayetano Heredia

**Investigadora:** Camarena Casas Lady Lorena

**Título:** INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES EN ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE HUANCAYO 2025. El propósito de esta investigación es establecer la correlación entre los niveles de Inteligencia Emocional y SL de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Ramiro Priale Priale Huancayo 2025. Su implementación facilitará/favorecerá que otros individuos continúen investigando y llevando a cabo más estudios.

## **Procedimiento**

Si opta por involucrarse en este estudio, se le llevará a cabo lo siguiente:

- Examinar meticulosamente todo el documento e involucrarse de manera voluntaria.
- Responder a todas las cuestiones planteadas en el cuestionario.
- Asegurar la autorización informada.

Riesgos: cero, simplemente se le solicitará completar el cuestionario.

Su implicación en la investigación es totalmente voluntaria y puede abandonar en cualquier instante.

Ventajas: obtendrá beneficios al conocer los hallazgos de la investigación a través de los medios más apropiados (individual o en grupo) que pueden ser de gran valor en su labor profesional.

Consentimiento: Acepto de manera voluntaria participar en este estudio, entiendo que pueden surgir situaciones si me involucro en el proyecto, también comprendo que puede optar por no participar, a pesar de que he aceptado y que puedo abandonar el estudio en cualquier instante. Voy a recibir una réplica firmada de este permiso.

Participante:

Nombre:

DNI: