



Universidad
Norbert Wiener

Universidad Privada Norbert Wiener
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

Inteligencia emocional y satisfacción laboral del
personal de enfermería del servicio de emergencia de
un hospital pediátrico, Lima - 2022

Trabajo académico para optar el título de especialista en
Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado Por:

Ochante Ccuscco, Anselma Claudia
Código ORCID: 0000-0001-7650-0261

Asesor:

Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio
Código ORCID: 0000-0002-6982-7888

Lima, Perú

2022

DEDICATORIA

El presente trabajo académico esta dedicado a mis
padres y hermanos

por todo su amor y apoyo incondicional que me
brindan cada día,

son el motivo de mi superación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a Dios por la vida y por permitirme cumplir mis metas.

A mi asesor Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia por su paciencia, enseñanza y motivación para culminar el trabajo de investigación.

ASESOR:
MG. MONTORO VALDIVIA, MARCOS ANTONIO
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-6982-7888

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee
SECRETARIO : Dra. Uturnco Vera Milagros Lizbeth
VOCAL : Mg. Suarez Valderrama Yurik Anatoli

ÍNDICE

| | |
|---|------|
| ÍNDICE..... | vi |
| RESUMEN..... | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| 1. EL PROBLEMA..... | 6 |
| 1.1. Planteamiento del problema..... | 6 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 9 |
| 1.2.1. Problema general..... | 9 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 9 |
| 1.3. Objetivos de la investigación..... | 10 |
| 1.3.1. Objetivo general..... | 10 |
| 1.3.2. Objetivos específicos..... | 10 |
| 1.5. Delimitación de la investigación..... | 11 |
| 1.5.1. Temporal..... | 11 |
| 1.5.2. Espacial..... | 12 |
| 1.5.3 Recursos..... | 12 |
| 2. MARCO TEÓRICO..... | 12 |
| 2.1. Antecedentes..... | 12 |
| 2.2. Bases teóricas..... | 16 |
| 2.3. Formulación de hipótesis..... | 26 |
| 2.3.1. Hipótesis general..... | 26 |
| 2.3.2. Hipótesis específicas..... | 27 |
| 3. METODOLOGÍA..... | 28 |
| 3.1. Método de la investigación..... | 28 |
| 3.2. Enfoque de la investigación..... | 28 |
| 3.3. Tipo de investigación..... | 28 |
| 3.4. Diseño de la investigación..... | 29 |
| 3.5. Población, muestra y muestreo..... | 29 |
| 3.6. Variables y operacionalización..... | 31 |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 33 |
| 3.7.1. Técnica..... | 33 |
| 3.7.2. Descripción de los instrumentos..... | 33 |
| 3.7.3 Validación..... | 35 |

| | |
|--|----|
| 3.7.4 Confiabilidad:..... | 35 |
| 3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos | 35 |
| 3.9. Aspectos éticos | 36 |
| 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS | 37 |
| 4.1. Cronograma de actividades..... | 37 |
| 4.2. Presupuesto | 38 |
| 5. REFERENCIAS | 39 |
| ANEXOS | 49 |
| Anexo 1. Matriz de consistencia..... | 50 |
| Anexo 2. Instrumentos | 51 |
| Anexo 3. Formato de consentimiento informado | 53 |
| Anexo 4. Informe de originalidad..... | 55 |

RESUMEN

La investigación tendrá como objetivo principal determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima - 2022. El siguiente estudio es de tipo descriptivo correlacional de corte transversal. La población y muestra está conformada por 39 enfermeros del servicio de emergencia de un hospital pediátrico; los instrumentos a usar serán los siguientes: el cuestionario para medir inteligencia emocional Meta Mood Scale (TMMS) (Escala de meta-estado de ánimo de rasgos), de los investigadores Salovey y Mayer (1995); tiene una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,862; y el cuestionario de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC) (1999), para medir la satisfacción laboral con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,858; ambos instrumentos fueron adaptados por el autor Lenin Vásquez Vásquez (2021). Los datos serán procesados estadísticamente con el coeficiente de correlación de Pearson, presentados en tablas y gráficos.

Palabras claves: Inteligencia emocional, satisfacción laboral, personal de enfermería.

ABSTRACT

The main objective of the research will be to determine the relationship between emotional intelligence and job satisfaction of the nursing staff of the emergency service of a pediatric hospital, Lima - 2022. The following study is of a cross-sectional correlational descriptive type. The population and sample is made up of 39 nurses from the emergency service of a pediatric hospital; the instruments to be used will be the following: the questionnaire to measure emotional intelligence Meta Mood Scale (TMMS) (Scale of meta-mood state of traits), by researchers Salovey and Mayer (1995); it has a Cronbach's alpha reliability of 0.862; and the Sonia Palma Carrillo questionnaire (SL-SPC) (1999), to measure job satisfaction with a reliability of Cronbach's alpha of 0.858; both instruments were adapted by the author Lenin Vásquez Vásquez (2021). The data will be statistically processed with the Pearson correlation coefficient, presented in tables and graphs.

Keywords: Emotional intelligence, work satisfaction, nursing staff.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El estado emocional de la población en el mundo en los últimos años se ha visto afectada durante el tiempo de pandemia por Covid-19, el cual ha dañado también la salud física, mental y social de las personas y de manera especial a los profesionales de la salud. Estos profesionales sufren un estado de emocional negativo que perjudica su salud, ya que se ha visto múltiples cambios en las condiciones de trabajo a situaciones exigentes que incrementan el estrés y aumentan los casos de ansiedad, preocupación, miedo, sueño y depresión, lo que han disminuido la inteligencia emocional impidiendo el mejor control de sus reacciones, afectando su tranquilidad anímica y condición laboral (1).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se ha encontrado que el 2 % de las personas en el mundo tienen superiores aptitudes mentales, pero la totalidad no obtiene el triunfo correcto tanto laboral como profesional, que podrían alcanzar por falta de aumento de la inteligencia emocional. Un estudio realizado a nivel mundial por el Consorcio para la investigación de la inteligencia emocional en las organizaciones obtuvo un resultado asombroso sobre el éxito; se tiene un 23 % de nuestros talentos mentales, el 77% de nuestros comportamientos afectivos. lo cual afirma actualmente que el triunfo y el bienestar no necesitan de la inteligencia racional sino lo más importante es desarrollar la inteligencia emocional (2).

De acuerdo a un estudio realizado en Canarias - España en el 2019, los profesionales de la salud en general y el colectivo de enfermería en particular son de los más expuestos a situaciones estresantes en el ámbito del trabajo y de los que presentan mayores índices de estrés laboral; es decir, estos profesionales vienen sufriendo la alteración de la inteligencia emocional a causa del estrés laboral (3).

De la misma forma, otro estudio realizado en Colombia por Sánchez y otros en el año 2021 hace referencia sobre la situación afectiva y anímica de los profesionales de enfermería en tiempo de pandemia; las impresiones con mayor aumento eran: temor a contagiarse (73,7%), cambios para descansar (33,4%), temor de infectar a sus parientes (33,4%). Las variaciones de la fortaleza intelectual eran: preocupación (29,2%), pena (10,4%), y ansias de comer (8,8%), el estudio menciona que los profesionales de enfermería presentan alteraciones emocionales y mentales que afectan su inteligencia emocional (4).

Un estudio en Chile en el año 2018, manifiesta que los profesionales de salud están sujetos a cargos que producen ansiedad y que dañan su situación anímica; en esa razón su intelecto afectivo y tranquilidad mental, con relación a las dimensiones de la inteligencia emocional, se encontró que la regulación emocional presento (42,70%), comprensión emocional (36,10%), y percepción emocional (35,00%). Un 57.7% de los profesionales de enfermería mostro mayor grado de tranquilidad psicológica, y el 33,7% presento un inferior grado de relaciones afectivas, lo que menciona es que con una buena inteligencia emocional tendría una buena salud mental y mayores relaciones sociales en trabajo (5).

En la actualidad, un estudio realizado a nivel nacional por Camarena y otros en un hospital del Estado peruano en el año 2022, sobre el modelo de familia e inteligencia emocional en enfermeros, pone de manifiesto los resultados siguientes: sobre conocer las emociones los enfermeros con familias nucleares poseen una correcta y superior intelecto afectivo de 35,6 %. Se aprecia que en la dimensión regulación de las emociones los enfermeros con familias nucleares sostienen una apropiada y superior inteligencia emocional con 40,0 % y 44,0 % relativamente (6).

De la misma forma, el estudio realizado en Arequipa por Ramos y Pfuño en el 2021 ponen en evidencia los siguientes resultados: sobre la atención emocional 25,5 % posee un

nivel bajo, el 63,8% poseen un nivel adecuado de atención y el 10,6 % un nivel alto de atención. Esto significa que la mayoría de enfermeros son capaces de identificar sus propias emociones, sentimientos y lo que esta conlleva, además de tener la capacidad de percibir y ser conscientes del estado de ánimo de sus pacientes, lo cual es fundamental para poder proporcionarles apoyo y comprensión a los pacientes (7).

Otro estudio realizado en Arequipa por Mantilla y Vargas en el 2020 ponen en evidencia resultados sobre intelecto afectivo, cuyas capacidades que mayormente presentaron un grado bueno en las enfermeras(os) fueron el autoconocimiento (67,1%), la motivación (56,1%), la empatía (58,5%) y las habilidades sociales (59,8%); la autorregulación se calificó por ser regular (59,8%); a nivel total, en general (73,2%) tienen una intelecto afectivo mayor y nadie consiguió una puntuación inferior (8).

Los profesionales de enfermería experimentan intensas emociones en su área de trabajo, reconocen la importancia del cuidado humanizado en los pacientes; son los encargados de realizar una función principal para la mejoría o, en algunos casos, el deceso del paciente. las emociones y actitudes juegan un papel importante para relacionarse con los pacientes, que no solo necesita estudios teóricos y prácticos, además de capacidades afectivas personales para aumentar la importancia del cuidado (9).

Considerando que la inteligencia emocional está asociada a la interacción de personas y trabajo en equipo; por lo que es inevitable fortalecer el rol y perfil de los profesionales de enfermería para mejorar la atención de la salud, debido a que actitudes y capacidades planeadas y realizadas por las enfermeras poseen la oportunidad de desarrollarse para situaciones más difíciles. Es necesario edificar y consolidar el trabajo en equipo para aumentar la satisfacción del paciente con una comunicación asertiva y efectiva (10).

Se ha observado en el servicio de emergencia de un hospital pediátrico una mayor carga de emotividad y reacciones de los familiares de los pacientes pediátricos frente a situaciones desesperantes, angustia, preocupación, miedo, lloro, por la situación de salud de sus hijos. Ante estos momentos, los profesionales de salud, especialmente los enfermeros tienen que hacer uso de la inteligencia emocional, porque es la única forma de poder contribuir con la mejor gestión emocional de los pacientes, de sus familiares y de ellos mismos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comprensión de sentimientos de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión regulación emocional de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022.

Determinar la relación que existe entre la dimensión comprensión de sentimientos de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022.

Determinar la relación que existe entre la dimensión regulación emocional de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Se justifica teóricamente porque se logrará definir con mucha propiedad y acierto lo que significa la inteligencia emocional y satisfacción laboral desde la perspectiva del campo de la enfermería, definiciones de autores con trayectoria académica, que sin lugar a dudas ayudará a consolidar la originalidad y fiabilidad de esta investigación.

1.4.2. Metodológica

Desde la perspectiva metodológica, este estudio está dentro del enfoque cuantitativo, diseño no experimental- transversal; en tal sentido, la obtención de datos será de gran relevancia porque se hará en base a los criterios señalados por Hernández et al. en el 2014, a saber: la credibilidad, la transferencia y la fiabilidad. Esto conlleva a señalar, que los instrumentos a utilizarse deben pasar el rigor científico de confiabilidad y validez para obtener resultados que puedan ser discutidos externamente con otros y de esta manera sacar conclusiones que beneficien en la solución del problema. Además, todo el referente teórico de construirá en base al respeto irrestricto de las normas de redacción del estilo Vancouver.

1.4.3. Práctica

Esta justificación se hace relevante porque las conclusiones de este estudio ayudarán a entender la realidad del ámbito de estudio en materia de inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería y, además contribuir en la mejora de estos temas en favor de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia del hospital. Por otro lado, en este estudio los datos serán proporcionados o suministrados por el mismo profesional de enfermería, hecho que demostrará las verdaderas características emocionales y laborales del mencionado personal.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

El presente trabajo se realizará en el presente año 2022, en donde se ejecutará un corte para el recojo u obtención de datos.

1.5.2. Espacial

La investigación se ejecutará en el servicio de emergencia de un hospital pediátrico que pertenece al Ministerio de Salud ubicado en la ciudad de Lima Metropolitana, provincia y departamento de Lima.

1.5.3 Recursos

El presente trabajo necesitará del empleo de recursos materiales, así como contar con la participación de profesionales que ayuden en el procesamiento de datos y en la asesoría pertinente para llevar a cabo la presente investigación. Los gastos en que incurra este estudio estarán a cargo de la investigadora en su totalidad.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Terán (2018), Ecuador; el objetivo de su investigación fue; “Determinar la inteligencia emocional y su relación con la satisfacción laboral”. Realizó un estudio con enfoque mixto concurrente-correlacional, con una población de 30 participantes de 25 a 40 años en una institución de salud de la ciudad de Quito. Se utilizó el test TMMS-24 (Train Meta Mood Escala) Para medir inteligencia emocional, a su vez para satisfacción laboral se realizó mediante grupo focal para obtener información de la segunda variable. Los resultados demuestran un vínculo entre ambas variables, en conclusión, si existe relación entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral (11).

Condori (2017), Argentina; el objetivo de su estudio fue “Analizar la relación entre la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral en trabajadores del servicio público de la AMBA”. Fue un estudio cuantitativo de alcance correlacional de corte transversal, no experimental. Trabajó con una muestra de 120 personas que trabajan en el

área de salud, educación y seguridad dentro de 20 y 55 años. Se utilizó como técnica la encuesta y se aplicó 2 instrumentos el Trait Meta Mood Scale-24 (por Fernández Berrocal), para medir inteligencia emocional y la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction Scale); fue para medir satisfacción laboral, en estudio realizado obtuvo un valor de 0,685 de grado significativo, los resultados que se obtuvieron indican que existe relación entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal que labora en el área de salud, educación y seguridad, siendo en el sector salud la relación más relevante, en conclusión, la inteligencia emocional se relaciona positivamente con la satisfacción laboral (12).

Vique y Betancur (2017), Colombia; el objetivo de su investigación fue “Analizar la relación entre la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Institución privada de salud de tercer y cuarto nivel de atención de la ciudad de Pereira”. La metodología empleada fue un estudio correlacional de corte transversal. Tuvo una muestra de 176 en el personal de enfermería. Se aplicaron 2 cuestionarios, el TMMS-24 que mide la inteligencia emocional y el cuestionario Font Roja que evalúa satisfacción laboral, ambos instrumentos presentaron buena validez y confiabilidad, los resultados señalan que no existe relación significativa entre la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral, se concluye que no existe relación entre ambas variables; sin embargo se encontró que si existe un vínculo entre dos de sus dimensiones de la inteligencia emocional percibida: claridad y reparación emocional con la satisfacción laboral. Esto implica que, a mayor claridad y reparación emocional, mayor satisfacción laboral (13).

A nivel nacional:

Vásquez (2021), Ica, el objetivo de su estudio fue “determinar la relación entre inteligencia emocional en la satisfacción laboral del personal en el hospital de Buen Samaritano” desarrollo una investigación de alcance cuantitativo, descriptivo de correlación de corte transversal; la muestra fue de 65 profesionales de la salud. Se usó como técnica la encuesta y se utilizó 2 instrumentos uno para inteligencia emocional, fue la Escala de estado de ánimo de rasgo y meta de Salovey y Mayer y otra para satisfacción laboral, fue la Escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo. Ambos instrumentos presentaron buena validez y confiabilidad, para este estudio se empleó la prueba de Pearson, el valor que se tuvo fue de 0,679 lo que demuestra una positiva relación significativa entre ambas variables. En conclusión, la inteligencia emocional es una variable de influencia para la satisfacción laboral (14).

Bazán (2020), La Libertad, el objetivo de su estudio fue “determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de un establecimiento público de Pacasmayo”. Elaboro una investigación cuantitativa, tipo descriptivo correlacional, diseño transversal. El estudio obtuvo una muestra no probabilística de 105 trabajadores de salud. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, para medir la variables los instrumentos que se emplearon fueron la EQi-YV BarOn Emotional Inventory para medir la variable inteligencia emocional y la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) para medir la variable satisfacción laboral con escala ordinal; los resultados demuestran en la prueba Rho de Spearman para determinar la correlación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, se evidencia un valor es de $r=506$, que señala que existe relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, se concluye que existe una correlación entre ambas variables (15).

Vilca (2018), Lima Metropolitana, tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en enfermeras del hospital María Auxiliadora”. Realizó una investigación descriptivo correlacional de corte transversal, con una población de 402 enfermeras y una muestra de 197 enfermeras. En el recojo de datos se utilizó el cuestionario para la primera variable, con una confiabilidad de 0,932 y para la segunda variable fue 0,834. En los resultados de la variable inteligencia emoción fue alto en 160 (81,2 %) y para la segunda variable satisfacción laboral un nivel medio 179 (90,9%). Se concluye una relación positiva (Rho de Spearman = ,790) entre las variables de inteligencia emocional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital María Auxiliadora (16).

Asensio (2018), Junín, tuvo como objetivo “determinar la relación que existe 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” Huancayo. Desarrollo una investigación cuantitativa de diseño no experimental, correlacional de corte transversal; la muestra estuvo conformada por 50 profesionales de salud. Para el recojo de información se usó la técnica de la encuesta para la dos variables y los instrumentos que se usaron fueron: el inventario de Cociente Emocional de Bar-On para evaluar la variable de la inteligencia emoción y para medir satisfacción laboral se aplicó cuestionario de Font-Roja. Los resultados fueron: la mayor parte de enfermeros presentaron inteligencia emocional promedio (51%) con inclinación a una inteligencia emocional baja. El 95,2% de los profesionales de la salud presentaron un grado de satisfacción laboral media y el 4,8% presentaron una satisfacción laboral menor. En conclusión, no existe correlación positiva entre inteligencia emocional y satisfacción laboral en los profesionales de la salud del Hospital Daniel Alcides Carrión (17).

Apaza y Carrillo (2018), Arequipa, tuvo con objetivo “Establecer relación entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral”. Presentaron una investigación tipo cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional; la población estaba conformada por 59 enfermeras. Como instrumento utilizaron 2 cuestionarios uno de la Escala Trait Meta Mood Escala TMMS-24, para medir inteligencia emocional y la Escala General de satisfacción laboral (Overall Job Satisfaction) NTP 394, para medir satisfacción laboral. Los resultados presentaron que el 64,29% de enfermeras con un nivel moderado de satisfacción laboral presentan una inteligencia emocional apropiado y el 12,50% la satisfacción laboral es moderada insatisfacción muestran un poco inteligencia emocional ; y que el 58,34% de profesionales de enfermería civiles moderada satisfacción laboral presentas una inteligencia emocional apropiado y el 40% que tiene una indiferente satisfacción laboral presentan un poco inteligencia emocional, con el uso no paramétrica del Chi Cuadrado con un grado de confianza de 95% y un grado de error de 5%. En conclusión, si existe correlación positiva entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral (18).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Inteligencia emocional

a. Definición

Primeramente, para definir la variable es importante saber quiénes formularon primero la definición de la inteligencia emocional, desarrollado por los investigadores norteamericanos, Peter Salovey y John Mayer en el año 1990. Sin embargo, se considera al psicólogo y escritor Estadounidense Daniel Goleman por sus investigaciones sobre la importancia de las emociones y sentimientos en el ámbito profesional, en el año 1995 este concepto se popularizo en el campo empresarial por la publicación de su libro la inteligencia

emocional. Para entender la enorme fuerza de las emociones mayor que el intelecto racional y el motivo persistente del problema ante los sentimientos y la razón (19).

Para Salovey y Mayer el término inteligencia emocional se fundamenta en la capacidad para dirigir en sus emociones y sentimientos, diferenciar entre ellos y manejar estos conocimientos para controlar de manera adecuada nuestros pensamientos y emociones (20).

La inteligencia emocional según Daniel Goleman, es la capacidad de reconocer los sentimientos de uno mismo y de los demás, de saber motivarse para el adecuado manejo de las emociones y relaciones interpersonales (21).

Para Gómez es la aptitud que posee las personas para conocer los sentimientos de uno mismo y de los demás para mejorar las relaciones sociales, por lo que una persona con mayor inteligencia emocional tiene más oportunidades de aumentar su motivación y desarrollar mejor sus relaciones con la sociedad (22).

Por su parte Román manifiesta que toda expresión afectiva siempre está presente en el desarrollo de la vida de las personas, por lo tanto, con la inteligencia emocional tiene la amplitud de comprender, usar y manejar las emociones para frenar nuestros impulsos, pensar por lo que sentimos, y saber tomar buenas decisiones (23).

Las aclaraciones por los diferentes autores nombrados llegan al mismo resultado, que la inteligencia emocional es el dominio de todas las emociones, sentimientos, pensamientos y actitudes que tenemos de nosotros mismos y hacia las demás personas, poder responder con acciones apropiadas ante diferentes acontecimientos.

b. Tipos de inteligencia emocional

Daniel Goleman menciona dos tipos de inteligencia emocional:

- Inteligencia intrapersonal: este tipo de inteligencia está vinculada con las personas en sí mismos. Es la parte que uno conoce a profundidad sus sentimientos, emociones y aspiraciones en la vida.
- Inteligencia interpersonal: se refiere a la capacidad para comunicarse de manera adecuada con otras personas, empatizar y entender sus emociones de los demás, para poder actuar de manera afectiva (24).

c. Característica de la inteligencia emocional

- Son empáticos: son capaces de ponerse en la situación de otra persona sin ningún problema, entienden los sentimientos y emociones de los demás.
- No son perfeccionista: son conscientes que ninguna persona es perfecta, no tienen miedo de cometer errores ellos mismos, llevan una vida más tranquila y viven con cada experiencia.
- Son equilibrados: conocen como vivir una vida equilibrada, ponen en primer lugar necesidades y deseos; por ejemplo: duermen lo suficiente, se alimentan de manera saludable.
- Practican la escucha activa: la persona se dedica a prestar atención, tienen la inteligencia de separar las emociones y ponerse más atento a lo que le habla la otra persona.
- Controlan el enojo: la ira no solo tiene que ser una emoción negativa, el secreto está como se utiliza, las personas con inteligencia emocional saben cómo controlar el enojo, mediante acciones y palabras que no dañen a los demás (25).

d. Modelos teóricos de la inteligencia emocional

Modelo de Goleman

El modelo de Goleman, (1995), es denominado el “modelo de competencia”, se entiende por competencia las conductas personales y su interacción con los demás (26).

Los componentes son:

- Autoconocimiento: conciencia de uno mismo, de lo que siente, porque lo siente, examinar sus propias emociones.
- Autorregulación: es el control de nuestros impulsos, sus emociones y pensar antes de actuar, saber mantener la calma y no perder el control.
- Habilidades sociales: capacidad de relacionarse con las demás personas para formar una buena comunicación y acercamiento eficaz.
- Automotivación: es la capacidad de motivarse uno mismo, de buscar en su interior las razones para seguir adelante con su vida.
- Empatía: es saber apreciar los sentimientos y necesidades de otras personas

Modelo de Reuven Bar-On

El modelo que anuncia Robert Bar-On (1997), es denominado inteligencia socio-emocional. Se define como un conjunto de conocimientos y habilidades sociales, este modelo este compuesto por 5 componentes generales y a su vez estos tienen sub componentes que forman 15 factores que caracterizan el presente modelo (27).

Componente de inteligencia intrapersonal:

- Autoconcepto: es la capacidad de la persona que mira en su interior de percibirlo, comprenderlo y aceptarlo, aceptándose uno mismo.
- Autoconciencia emocional: es la identificación y entendimiento de las propias emociones.
- Asertividad/autoexpresión emocional: es la capacidad de expresar de manera afectiva los sentimientos, sin dañar a los demás.
- Independencia: capacidad de autodirigirse, de manejarse de manera libre y autónoma, y no ser dependiente emocionalmente de otras personas.
- Autorrealización: es la satisfacción de haber alcanzado y cumplido con sus metas personales que forman parte del desarrollo y potencial del ser humano.

Componte de inteligencia interpersonal:

- Empatía: es la capacidad de comprender los sentimientos y emociones de otras personas, intentando percibir de manera objetiva y racional lo que siente la otra persona.
- Responsabilidad social: disposición para contribuir con la sociedad, que es un miembro constructivo del grupo social.
- Relaciones interpersonales: consiste en desarrollar y conservar relaciones satisfactorias, caracterizada por un apego emocional.

Componente de manejo del estrés:

- Tolerancia al estrés: es la capacidad de soportar situaciones negativas, estresantes, y no perder el control, actuando de manera positiva para resolver algún problema.

- Control de los impulsos: es la capacidad de resistir emociones, sentimientos deseos y acciones de uno mismo, evitando decisiones o acciones apresuradas.

Componente de adaptabilidad:

- Prueba de la realidad: capacidad para validar la objetividad y que la emociones no alteren la percepción con la realidad.
- Flexibilidad: habilidad para adaptarse y acomodar las emociones, sentimientos y comportamientos ante situaciones cambiantes.
- Resolución de problemas: habilidad para identificar y definir problemas para encontrar soluciones y generar respuestas afectivas.

Componentes del estado de ánimo en general:

- Optimismo: conservar una posición y constancia positiva hacia la vida, manteniendo la esperanza ante las adversidades.
- Felicidad: habilidad de sentirse satisfecho con la vida, consigo mismo, alegrarse con los demás y divertirse de la vida.

d. Dimensiones de la inteligencia emocional

La variable inteligencia emocional presenta dimensiones consideradas por el autor Hernández, quien las asume del Trait-Meta Mood Scale (TMMS), en castellano es la Escala de estado de ánimo de rasgo-meta, realizado por los investigadores Salovey y Mayer donde se consideró las siguientes dimensiones con más relevancia que lo clasificaron en: percepción emocional, la comprensión de sentimientos y la regulación emocional (28).

Percepción emocional: esta dimensión es la primera y básica capacidad de los profesionales de la salud para considerar o identificar las declaraciones emocionales de uno mismo y los demás, proceso importante para optimizar y mantener buenas relaciones interpersonales. Como lo señaló Goleman tener la capacidad de percibir sus estados de ánimos internos, sus preferencias, tener conocimiento de sus habilidades y fortalezas de uno mismo y los ajenos, sin embargo, para identificar las emociones primeramente es conocer la emoción de uno mismo, se necesita ser consciente de cómo nos sentimos, ser capaces de identificar nuestras emociones para mejorar nuestra relación con los demás (29).

Comprensión de sentimientos: se refiere a la capacidad de entender, identificar y reconocer la relación que tiene entre emociones y experiencias propias, dándoles significado y sentido, entender las emociones implica pensar sobre ellas, como comienzan en la misma persona como su experiencia personal, sin embargo comprender sentimientos ajenos exige la comprensión de los propios sentimientos, que pensamientos lo generan , de qué manera las afectan y que consecuencias traen (30).

Regulación emocional: es la capacidad de manejar las emociones de manera adecuada por lo que sientes, piensas, experimentas y cómo son expresadas, está relacionado con la capacidad de regular o gestionar las emociones y sentimientos, es el proceso esencial de la inteligencia emocional, para poder actuar de forma oportuna. Para Serrano ser una persona inteligente únicamente en lo lógico y en lo racional no es suficiente, se necesita de la inteligencia emocional y la regulación emocional es el producto final de la inteligencia (31).

2.2.2 Satisfacción laboral

a. Definición

La satisfacción laboral, es un proceso indispensable y fundamental para el efectivo desempeño del personal, ya que en las organizaciones el personal asume funciones y responsabilidades como parte de su trabajo, como es el caso del profesional de enfermería, quien desempeña una función laboral de gran importancia en un centro hospitalario cuidando a los pacientes y ejerciendo una atención de calidad (32).

Para Bedoya y Barrientos, la satisfacción laboral es una condición y vivencia emocional positiva frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en sus principios y creencias que van asociadas a la falta de identidad y psicológica respecto al trabajo (33).

Para Marín y Placencia, la satisfacción laboral es un estado emocional positivo que resulta de la apreciación subjetiva de las vivencias laborales de uno mismo, marcado por el cotejo final el rol de cada trabajador quiere desempeñar y la función que finalmente cumple (34).

El concepto de satisfacción laboral, según autores (Salessi y Omar), concibe como una actitud, es decir un conjunto de respuestas cognitivas y afectivas a la situación laboral de una persona por el hecho de cumplir una labor que le corresponde y una opinión acerca de su propio trabajo (35).

b. Modelos teóricos de satisfacción laboral

- Modelos de dos factores de Frederick Herzberg

Esta teoría es la más influyente en el área de satisfacción laboral, Herzberg estable que los trabajadores tienen una serie de necesidades que son básicas, afirma que el rendimiento de los trabajadores influye el grado de satisfacción que se encuentre su lugar de trabajo (36).

Factores de higiene y motivación

- Factores de higiene: tiene que ver con las necesidades fisiológicas y de seguridad, hace referencia a la insatisfacción laboral, aquellas condiciones que rodea a la persona en el entorno de su trabajo, consiste en el salario, condiciones de trabajo, seguridad en el trabajo y relaciones con los compañeros de trabajo.

- Factores de motivación: tiene que ver con los cargos de trabajo, productividad y un efecto de satisfacción duradera y excelencia en los cargos, obteniendo logros, reconocimientos y responsabilidad.

c. Dimensiones de la satisfacción laboral

Empezando que la satisfacción laboral implica las diferentes actitudes que presenta un empleado en su trabajo, ciertas actitudes de contentamiento, es decir de “sentirse bien realizando su trabajo”. Las dimensiones para evaluar esta variable se adaptaron las consideradas por Lomas, las cuales son: satisfacción con los retos del trabajo, satisfacción con una remuneración justa, satisfacción con las condiciones de trabajo y satisfacción con la relación trabajo-empleado (37).

Satisfacción con los retos del trabajo: Castro y Martins en el año 2010, citado por Chiang-Vega y otros en el 2021, consideraron la necesidad de

darle la importancia a los problemas de satisfacción laboral, ante ellos propusieron analizar los niveles de satisfacción y cómo perciben el clima organizacional los trabajadores dentro de la organización, con el fin de evitar la salida repentina del trabajador; al mismo tiempo, crear un ambiente de confianza interpersonal en la organización como base de sostenimiento y promoción de la satisfacción, los procesos laborales (38).

Satisfacción con una remuneración justa: esta dimensión tiene que ver con la paga por el trabajo realizado. En una investigación realizada por Chinchay-Tisoc y otros en Lima en el 2020, se reconoció que los factores que afectan la satisfacción laboral son los pagos no conforme con los trabajos realizados, falta de relaciones personales y el déficit de reconocimiento al mérito. De igual forma, se pudo definir que los beneficios de trabajo y las relaciones sociales, son las que tienen un elevado número de sugerencias negativas, dañando la satisfacción laboral. En consecuencia, se propone con el propósito de mejorar la satisfacción laboral generar estímulos de reconocimiento, para elevar el rendimiento del personal, a través de multiplicar su gusto y satisfacción por el trabajo (39).

Satisfacción con las condiciones de trabajo: esta dimensión está referida al aspecto físico y material acordes al desempeño laboral, estas condiciones físicas y/o materiales, son elementos que facilitan la ejecución de la función laboral porque contribuyen con la obtención de la información y los sistemas de la propia institución para atender la demanda. Caso contrario, si algún personal se encuentra en la institución sin las herramientas y elementos

necesarios, no dará garantías físicas para asegurar la salud integral en el trabajo, más por el contrario lo expone al peligro y contagio (40).

Satisfacción con relación trabajo – empleado: esta dimensión está referida a las relaciones de empatía entre el empleador y el empleado. Las relaciones interpersonales, la forma en que se asocia con más personas dentro de la organización, la comunicación, la manera, acción y resultado de comunicarse con el jefe, subordinados y compañeros., los factores de motivación y los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas logro y afiliación son aspectos que tienen que ver de cerca la relación entre trabajo y empleador (41).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión comprensión de sentimientos de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión comprensión de sentimientos de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión regulación emocional de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022.

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión regulación emocional de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método de la investigación es hipotético deductivo, porque para responder al problema planteado es necesario realizar la prueba de hipótesis; al respecto López y Fachelli en el año 2015 mencionaron que el método hipotético deductivo se da a partir de hipótesis iniciales y la etapa deductiva llegar al contacto con la realidad; es decir, a través de la contrastación de la hipótesis inicial, lo cual permite refutar o corroborar esta hipótesis (42).

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo, porque en el estudio se realizará la recolección de datos para obtener resultados; al respecto Damián y Damián en el 2020 mencionan que en este enfoque se utiliza la recolección y análisis de los datos para contestar preguntas de investigación, tiene un proceso secuencial, deductivo, probatorio y objetivo (43).

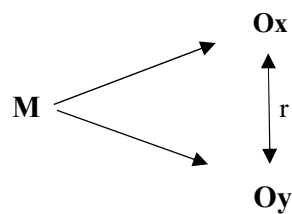
3.3. Tipo de investigación

El estudio es de investigación aplicada por que sus hallazgos permitirán comprender los fenómenos estudiados y brindar recomendaciones o soluciones a las problemáticas planteadas; al respecto, Arispe y otros en el 2020 señalaron que este tipo de investigación se enfoca en identificar a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, tecnologías y protocolos) por los cuales se puede contribuir a solucionar la problemática conocida (44).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental; al respecto Hernández y otros en el 2014 señalaron que la investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (45).

El nivel de la investigación será correlacional de corte transversal; este tipo de investigación tiene como propósito conocer el grado de asociación o relación entre dos o más variables. Es de corte transversal porque en el proceso de investigación se hará un corte y en ese momento se recogerá los datos de la muestra; es como tomar la fotografía del momento (46).



Donde:

- M = representa la muestra del estudio
- O = representa la muestra de estudio
- Ox = variable inteligencia emocional
- Oy = variable satisfacción laboral
- r = índice de correlación entre las variables

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: La población estará constituida por los profesionales de enfermería que laboran bajo cualquier modalidad de contrato en el servicio de emergencia de un hospital pediátrico de Lima.

Muestra: debido que la población es accesible se considerara toda la población de estudio que son en total 39 profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico.

Muestreo:

La técnica de muestreo para la obtención de la muestra, será el muestreo no probabilístico y se tomará las unidades de estudio de forma intencional o por convicción.

Criterios de inclusión:

- Enfermeros nombrados y contratados bajo cualquier modalidad que trabajen en el hospital pediátrico.
- Enfermeros que se encuentren dispuestos a participar en el estudio previo llenado del formato de consentimiento informado.
- Enfermeros que se encuentren laborando durante la ejecución de la investigación.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros que se encontraron ausentes por situación de licencia u otras contingencias.
- Enfermeros que no se encuentran dispuestos en participar en el estudio.
- Enfermeros que no aceptan participar de manera voluntaria y no firmen el formato de consentimiento informado.

3.6. Variables y operacionalización

3.6.1 Variable inteligencia emocional

Definición conceptual

Para Daniel Goleman “es la capacidad para reconocer los sentimientos propios y de los demás motivarnos nosotros mismos, para manejar adecuadamente las emociones de nosotros mismos como en nuestras relaciones humanas” (47).

Definición operacional

Esta variable posee 3 dimensiones como: Percepción emocional, comprensión de sentimientos y regulación emocional; a su vez tiene 6 indicadores, de donde se obtiene el instrumento. Se evaluará a través de la Escala de estado de ánimo de rasgo-meta de Salovey y Mayer con 21 ítems con las siguientes escalas Likert: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

Cuadro de operacionalización de la variable 1

| Dimensión | Indicadores | Escala de medición | Escala valorativa |
|-----------------------------|-------------------------------|--------------------|---|
| Percepción emocional | - Autoconciencia | 1,2,3,4,5,6,7 | Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5 |
| | - Autoconfianza | | |
| Comprensión de sentimientos | - Actitud empática | 8,9,10,11,12, | |
| | - Actitud asertiva | 13,14 | |
| Regulación emocional | - Autocontrol de emociones | 14,15,16,17,1 | |
| | - Control de emociones ajenas | 8,19,20,21 | |

3.6.2 Variable satisfacción laboral

Definición conceptual

Es la actitud que tiene el trabajador con respecto a la actividad que realiza; se define como el estado de ánimo del carácter satisfactorio como respuesta de la valoración del trabajo o experiencia labora de una persona (48).

Definición operacional

Esta variable posee 4 dimensiones como: satisfacción con los retos del trabajo, satisfacción con una remuneración justa, satisfacción con las condiciones de trabajo y satisfacción con la relación trabajo – empleado; a su vez tiene 8 indicadores de donde se obtiene 20 ítems con las siguientes escalas Likert: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

Cuadro de operacionalización de la variable 2

| Dimensión | Indicadores | Escala de medición | Escala valorativa |
|---|--|--------------------|-------------------|
| Satisfacción con los retos del trabajo | - Conformidad con las tareas | 1,2,3,4,5 | Nunca = 1 |
| | - Trascendencia de la tarea | | Casi nunca = 2 |
| Satisfacción con una remuneración justa | - Satisfacción con el sueldo | 6,7,8,9,10 | A veces = 3 |
| | - Satisfacción con la gestión del personal | | Casi siempre = 4 |
| | | | Siempre = 5 |

| | | |
|---|---|----------------|
| Satisfacción con las condiciones de trabajo | - Características del trabajo - Naturaleza del clima laboral | 11,12,13,14,15 |
| Satisfacción con la relación trabajo – empleado | - Características personales del trabajador - Compatibilidad entre la personalidad y el puesto | 16,17,18,19,20 |

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se utilizará en la recolección de los datos de ambas variables será la encuesta que tiene como objetivo establecer un contacto directo con personas que se consideran fuentes de información, se realizara en un tiempo aproximado de 20 a 30 minutos.

3.7.2. Descripción de los instrumentos

❖ Cuestionario de Inteligencia Emocional (CIE)

Este cuestionario fue la Escala Train Meta-Mood Scale (TMMS) (Escala de meta-estado de ánimo) que aceptado y aprobado por los autores Salovey y Mayer en el año 1995, adoptado por el investigador José Lenin Vásquez Vásquez y validado en Perú en el año 2021 en su tesis titulada “Relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal

de un hospital de Bagua Grande-Amazonas, 2021”. Este instrumento está compuesto por veintiún ítems organizados por igual entre 3 dimensiones: percepción emocional, comprensión de sentimientos y regulación emocional.

El instrumento tiene una escala de medición ordinal cuyos niveles o rangos valorativos se encuentran en un valor final de bajo, adecuado y alto; el mismo que se obtiene de las preguntas resueltas.

- Inteligencia emocional bajo: de 01 a 21 puntos
- inteligencia emocional adecuado: de 22 a 42 puntos
- inteligencia emocional alto: de 43 a 63 puntos

❖ **Cuestionario de Satisfacción Laboral (CSL)**

Este cuestionario fue la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) que fue aceptado y aprobado por la autora Sonia Palma Carrillo en el año (1999), adaptado por el investigador José Lenin Vásquez Vásquez y validado en Perú en el año 2021.

Este instrumento conta de veinte ítems, organizados por igual entre sus 4 dimensiones: satisfacción con los retos de trabajo, con una remuneración justa, con las condiciones de trabajo y con la relación trabajo-empleado. Tiene una escala de insatisfecho, medianamente insatisfecho y satisfecho.

- Satisfacción laboral insatisfecho: de 01 a 20 puntos
- Satisfacción laboral medianamente insatisfecho: de 21 a 40 puntos
- Satisfacción laboral satisfecho: de 41 a 60 puntos

3.7.3 Validación

Al respecto, Villasís-Keever y otros en el 2018 señalaron que la validez en investigación se refiere a lo que es verdadero o lo que se acerca a la verdad. En general se considera que los resultados de una investigación serán válidos cuando el estudio está libre de errores (49).

La validación de ambos instrumentos se hizo de sus contenidos con criterios de expertos, profesionales idóneos quienes lo revisaron para luego emitir el respectivo informe de validación, en el estudio realizado por Vásquez que fue considerado como instrumento válido.

3.7.4 Confiabilidad:

Para verificar la confiabilidad o consistencia interna del instrumento se recurrirá a la prueba piloto con el Alfa de Cronbach, mientras más homogéneos sean los ítems, mayor será el valor de la consistencia interna para un número dado de ítems. Los valores oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente (50).

Se realizaron pruebas pilotos para comprobar la confiabilidad de los instrumentos mediante la prueba de Alfa de Cronbach del cuestionario sobre inteligencia emocional fue un 0,862 y de satisfacción laboral, un 0,858; sintetizando esta información, se señala que ambos instrumentos son de muy alta fiabilidad resultado ser aplicables.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos o información una vez obtenidas serán sistematizadas u organizadas, luego se procesará mediante la ciencia estadística. El primer paso será obtener la fiabilidad y

validez de cada instrumento. La fiabilidad se determinará con la prueba piloto a través del Alfa de Cronbach. La evaluación de hipótesis se llevará a cabo con la Rho de Spearman porque sus variables son no paramétricas o cualitativas. Al respecto Hernández y otros en el 2014 manifestaron que, al finalizar la recolección de datos, se da la precisión de los parámetros de la base de datos obtenida al programa, se introducen así y capturan los datos en la matriz, que son como hojas de cálculo normales.

3.9. Aspectos éticos

En el estudio se considerará 4 principios de bioética:

Autonomía: los enfermeros que participaran en el estudio serán informados sobre el propósito de dicho estudio, los enfermeros tomarán la decisión de participar libremente en la investigación; como prueba de ello firmarán el consentimiento informado; este principio es que las personas tomen libre e independiente sus decisiones que debe respetarse siempre.

Beneficencia: este principio se usará teniendo en cuenta no hacer ningún daño en este caso a los enfermeros, poniendo los conocimientos para proteger contra el daño físico o psicológico; la información que se obtendrá será de manera confidencial, es un principio fundamental dirigido en el bienestar de las personas.

No maleficencia: la investigación que se realizara no producirá ningún tipo de daño para los enfermeros que participaran en el estudio, Se respetará la integridad física y psicológica de las personas.

Justicia: los enfermeros no serán discriminados por su condición social, económica, religiosa; todos tendrán la posibilidad de participar en el estudio. Este principio se trata de evitar situaciones de desigualdad en las personas.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

| Actividades Año 2022 | agosto | | | | setiembre | | | | octubre | | | | noviembre | | | | diciembre | | | |
|---|--------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.Redacción del proyecto de investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.Presentación y adaptación del proyecto de investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Elaboración y adaptación de los instrumentos de investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Recolección tratamiento y análisis de la información | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. Presentación del Informe | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. Sustentación de la tesis | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

4.2. Presupuesto

| DESCRIPCIÓN | CANTIDAD | PRECIO UNITARIO | PRECIO TOTAL |
|---------------------------------|---------------|--------------------|-----------------|
| A. Materiales | | | 100 |
| -Manuscritos: copias, Internet. | | | 100 |
| - Papelería bond A4 | | | 50 |
| - Utensilios de escritorio | 3 millares | 20.00 | 50 |
| B. Servicios | | | |
| - Computadora | 500 horas | 1.00 | 500 |
| - Impresión | 100 | 0.50 | 50 |
| - Fotocopia | 1000 | | 100 |
| - Anillado | 02 ejemplares | 0.05 | 50 |
| - Empastado | | 10.0 | 150 |
| c. Viáticos | | | 500 |
| - Pasajes | | | |
| | | TOTAL | 1,650 |

5. REFERENCIAS

1. Leon P, Lora M, Rodriguez J. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*. [Online].2021; 37(1): 32-37. disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043>
2. Fundacion PASS. ¿Que es la inteligencia emocional? [Online];2016 [consultado 15 de agosto del 2022]. disponible en: <http://www.fundacionpass.org/que-es-la-inteligencia-emocional/>
3. Mesa N. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. *Ene Gris*. [Internet].2019; 13(3): 4-5. disponible en <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n3/1988-348X-ene-13-03-e13310.pdf>
4. Sanchez J, Gonzalez, Pool S, Lopez M, Tovilla C. Estado emocional y psicológico del personal de enfermería agredido durante la pandemia de COVID-19 en Latinoamérica. *Rev Colomb Psiquiatric*. [Online]; 2021. disponible en : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8498689/>
5. Veliz A, Dorner A, Soto A, Reyes Jose, Contreras F. nteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *MediSur*. [Online]. 2018; 16(2): 260-264. disponible en : http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2018000200009
6. Camarena L, Camarena M, Fernández W, Gonzales S, Cárdenas M. Tipo de familia e inteligencia emocional en enfermeros de un hospital público de Perú. *Enfermería: Cuidados Humanizados*. [Online]. 2022; 11(1): 3-7. disponible en:

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2393-66062022000101205&script=sci_arttext

7. Ramos M, Pfuño R. Inteligencia emocional y satisfacción con la vida en el personal de enfermería: análisis en el servicio de hospitalización Covid-19: [Tesis de Licenciatura en Psicología]. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2021. disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13365>
8. Mantilla E, Vargas A. Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras(os) de la clínica San Juan de Dios Arequipa, 2020. [Tesis de Licenciatura en enfermería]. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2021 disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12857>
9. Espinoza M, Machuca L, Alvarado O. Actitudes en profesionales de enfermería chilenos hacia el cuidado al final de la vida. Analisis multivariado. Aquichan. [Online]. 2016; 16(4): 430-433. disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972016000400430
10. Ginenez M, Prado V, Valero Selene. Efecto de los aspectos laborales sobre la comunicación, inteligencia emocional y la empatía en enfermería. Rev. Latino-Am. Enfermagen. [Online]. 2019; 27:e3118: 2-3. disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/CtsvSFKWDQ6tQGqKWTf7pnS/abstract/?lang=es>
11. Teran A. La inteligencia emocional y su relacion con la satisfaccion labora. [Tesis de Licenciatura en psicología]. Ecuador: Universidad de las Americas. 2018 disponible en:

file:///C:/Users/USER/Desktop/proyecto%20de%20tesis/antecedentes%20internacionales/articulo%201.pdf.

12. Condori L. Relación entre la Inteligencia Emocional y la satisfacción laboral en trabajadores del servicio público. [Tesis de Licenciatura en psicología]. Argentina: Universidad Argentina De la Empresa; 2017. disponible en: <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/8031/CONDORI%20CHOQUE-TIF.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
13. Vique M, Betancur S. Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en personal de enfermería de una Institución de Salud de la Ciudad de Pereira. [Tesis de Licenciatura en enfermería]. Colombia: Universidad Católica de Pereira; 2017. disponible en: <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/4394>
14. Vasquez L. relación entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de un Hospital de Bagua Grande- Amazonas,2021.[Tesis de Licenciatura en psicología]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021.disponible en: <http://repositorio.autonoma-de-ica.edu.pe/handle/autonoma-de-ica/1190>
15. Bazan D. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de un establecimiento público de Pacasmayo,2020. [Tesis de Licenciatura en psicología]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020: disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58760>
16. Vilca R. Inteligencia emocional y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora,2018. [Tesis de Licenciatura de enfermería]. Lima: Universidad

- Inca Garcilazo De La Vega; 2019. disponible en:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6308>
17. Ascencio M. Inteligencia emocional y satisfaccion laboral del personal de salud que labora en el area oncologica del hospital Daniel Alcides Carrion Huancayo 2018. [Tesis de segunda especialidad de enfermeria]. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2018. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3156>
18. Apaza Y, Carrillo G. Inteligencia emocional y satisfaccion laboral en enfermeras(os) del hospital regional JPM-PNP, Arequipa2017. [Tesis de Licenciatura de enfermeria]. Arequipa: Universidad Nacional San Agustin De Arequipa; 2018. disponible en: <http://190.119.145.154/handle/UNSA/5363>
19. Garcia C. La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario. Rev Cubana Edu superior. [Online]. 2020; 39(2). disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000200015
20. Galves C. ¿Que es la inteligencia emocional?. inteligencia emocional. [Online]. 2017; 1(5): 64. disponible en: https://www.researchgate.net/publication/314179279_Inteligencia_emocional.
21. Sabater V. Daniel Goleman y su teoria sobre la inteligencia emocional. [Online]. [consultado 15 de setiembre del 2022]. disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/daniel-goleman-teoria-la-inteligencia-emocional/>
22. Gomez Q. La inteligencia emocional: una competencia basica para los profesionales de salud. Medicina LLiure. [Online]. [consultado 20 de agosto]. disponible en:

<https://www.medicinalliure.com/es/la-inteligencia-emocional-competencia-basica-profesionales-de-la-salud/>

23. Machuca C. 4 autores que hablan de inteligencia emocional. FLICH. [Online]. educacion emocional para America Latina. [consultado el 25 de agosto del 2022]. disponible en: <https://www.flich.org/autores-que-hablan-sobre-inteligencia-emocional/>
24. Peiro R. tipos de inteligencia emocional. economipedia. [Online]. [consultado el 30 de agosto del 2022]. disponible: <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-inteligencia-emocional.html>.
25. Univision. 10 características de las personas con inteligencia emocional. Bienestar [Online]. 2018. [consultado 3 de setiembre del 2022]. disponible en: <https://www.univision.com/estilo-de-vida/bienestar/10-caracteristicas-de-las-personas-con-inteligencia-emocional-eres-una-de-ellas>
26. Ana La Pedagoga. Modelos de inteligencia emocional. [Online]. 2020 [consultado 10 de setiembre del 2022]. disponible en: <https://www.analapedagoga.com/modelos-de-inteligencia-emocional-ie/>
27. Brito D, Santana Y, Pirela G. el modelo de inteligencia emocional de Bar-On en el perfil academico profesional de la FACO/LUZ. Ciencia Odontológica. [Online]. 2019; 16(1): 27-30. disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/cienciao/article/view/33634/35433>
28. Hernandez G. La satisfaccion laboral y su relacion con la inteligencia emocional. Universidad De La Laguna. [Online]. 2018. disponible en:

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/7130/La%20satisfaccion%20laboral%20y%20su%20relacion%20con%20la%20inteligencia%20emocional.pdf?sequence=1>

29. **Mente Capaz.** La inteligencia emocional: Los 4 pasos de Daniel Goleman. [Online]. febrero 2021. [consultado 2 de octubre del 2022]. disponible en: <https://mentecapaz.com/la-inteligencia-emocional-las-4-claves/>
30. **Velasquez J.** La importancia de la comprension emocional. Universidad Del Rosario. [Online]. abril 2019. [consultado el 5 de octubre del 2022]. disponible en : <https://www.urosario.edu.co/Periodico-NovaEtVetera/Salud/La-importancia-de-la-comprension-emocional/>
31. **José S.** Regulacion emocional: el proceso esencial de la inteligencia emocional. [online]. Area Humana. 2018. [consultado el 5 de octubre del 2022]. disponible en: <https://www.areahumana.es/regulacion-emocional/#:~:text=M%C3%A1s%20bien%20podr%C3%ADamos%20decir%20que,propias%20y%20de%20los%20dem%C3%A1s>
32. **García Y, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G.** Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: Caso Hidalgo, México. Revista de salud Pública. 2016. disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
33. **Bedoya Y, Barrientos Roly.** Síndrome de burnout y satisfacción laboral de los trabajadores de la Direccion Regional de Salud. Ayacucho, 2018. [Tesis de maestria en gestion publica]. Ayacucho: Universidad Cesar Vallejo. 2018. disponible en : <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26931>

34. Marin H, Placencia M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz.Med.* 2017; 17(4): 42-43. disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_arttext
35. Salessi S, Omar A. Satisfacción Laboral: Un modelo explicativo basado en variables disposicionales. *Revista colombiana de Psicología.* 2017; 26(2): 331-332. disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/804/80454275010.pdf>
36. Martínez P. Teoría de Herzberg de los dos factores sobre la motivación laboral *psicologia-online.* [Online]. 2019 [consultado el 5 de octubre del 2022]. disponible en: <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-herzberg-de-los-dos-factores-sobre-la-motivacion-laboral-4807.html>
37. Lomas R. Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Buenos Aires, en el año 2017. [Tesis de maestría en gestión pública]. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo; 2017. disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
38. Chiang M, Hidalgo J, Gómez N. Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía.* [Online]. 2021;11(22): 348-349. disponible en: <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
39. Chinchay L, Cusicanqui I, Martínez R, F, Valdiviezo R. Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de una empresa importadora en Lima

- (2020). INNOVA Research Journal. [Online]. 2021; 7(1): 78-80. disponible en: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1942/1963>
40. Bellido R, Morales B, Gamarra M, Calizaya J. Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa. Universidad, Ciencia y Tecnología. [Online]. 2021;25(108): 4-5. disponible en: <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/425/833>
41. Sánchez M, García M. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica. [Online]. 2017; 22 (2):161-163.disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
42. López P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa. [Online]. España: Universitat Autònoma de Barcelona; 1ª edición; 2015. [consultado el 5 de octubre de 2022].disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2020/232105/metinvsocua_cap1-1a2020.pdf
43. Chumbe D, Chumacero I. Método y Metodología de la Investigación Científica. Estrategia para desarrollar estudios de investigación (Proyectos de Investigación - Tesis) Lima: UMBALA INK Davar Network E.I.R; 2020.
44. Arispe C, Yangaly J, Guerrero M, Lozada O, Acuña L, Arellano C. Tipo de investigación. Investigación Científica. 1ra edición; Ecuador. [Online]. [consultado el 6 de octubre del 2022]. disponible en: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>

45. Hernández R, Fernández C, Baptista. Metodología de la Investigación. sexta edición. [Online]. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2014. [consultado el 6 de octubre del 2022]. disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
46. Alvarez A. Clasificación de las investigaciones. [Online]. Universidad de Lima; 2020 [consultado el 6 de octubre del 2022]. disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.
47. Jiménez A. Inteligencia emocional. Curso de Actualización Pediatría. [Online]. 2018; pag: 457-460. disponible en: https://www.aepap.org/sites/default/files/457-469_inteligencia_emocional.pdf
48. Salazar L, Ospina Y. Satisfacción laboral y desempeño. Universidad Pontificia Bolivariana. [Online]. 2019; 6(1): 49-52. disponible en : https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
49. Villasís M, Márquez H, Zurita J, Miranda G, Escamilla A. El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. Rev Alerg Mèx. [Online]. 2018; 65(4): 415-418. disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>

50. Ruiz L. Alfa de Cronbach (α): qué es y cómo se usa en estadística. psicología y mente. [Online]. 2019; [consultado el 6 de octubre del 2022]. disponible en: <https://psicologiaymente.com/miscelanea/alfa-de-cronbach>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

| FORMULACIÓN DE PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
|--|---|--|--|--|
| <p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión percepción emocional de la Inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión comprensión de sentimientos de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión regulación emocional de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022?</p> | <p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la dimensión percepción emocional de la Inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022. Determinar la relación que existe entre la dimensión comprensión de sentimientos de la Inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022. Determinar la relación que existe entre la dimensión regulación emocional de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022. | <p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022.</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión percepción emocional de la Inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión percepción emocional de la Inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022.</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión comprensión de sentimientos de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión comprensión de sentimientos de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima- 2022.</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>Hi: existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión regulación emocional de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión regulación emocional de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022.</p> | <p>Variable 1: Inteligencia emocional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Percepción emocional Comprensión de sentimientos Regulación emocional <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Satisfacción con los retos de trabajo Satisfacción con una remuneración justa Satisfacción con las condiciones de trabajo Satisfacción con la relación trabajo-empleado | <p>Tipo de investigación: Correlacional</p> <p>Método: Hipotético – deductivo</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental – de corte transversal</p> <p>Población: profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico</p> <p>Muestra: 39 enfermeros</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p> |

Anexo 2. Instrumentos

INSTRUCCIONES: Estimado colega, a continuación, tienes 20 ítems en la lista de cotejos para evaluar la inteligencia emocional, 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 |

VARIABLE N° 1: Inteligencia emocional

| N° | ÍTEMS | ÍNDICES | | | | |
|----|---|---------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Percepción emocional | | | | | |
| 1 | Me intereso por los sentimientos que experimento en mi trabajo y mi hogar | | | | | |
| 2 | Presto mucha atención a cómo me siento | | | | | |
| 3 | Me preocupo por dedicar tiempo a meditar sobre mis emociones. | | | | | |
| 4 | Creo que vale la pena atender a mi estado de ánimo y emociones. | | | | | |
| 5 | No me preocupa que mis sentimientos afecten a mis pensamientos | | | | | |
| 6 | Pienso a menudo en mi estado de ánimo y mis sentimientos | | | | | |
| 7 | Me intereso mucho en cómo me siento | | | | | |
| | Comprensión de sentimientos | | | | | |
| 8 | Comprendo claramente mis sentimientos | | | | | |
| 9 | Soy consciente de los sentimientos que experimento en diversas circunstancias | | | | | |
| 10 | Por lo general sé cuáles son mis sentimientos sobre los pacientes que atiendo | | | | | |
| 11 | Soy capaz de expresar cómo me siento | | | | | |
| 12 | Se me hace poco fácil decir cuáles son mis emociones | | | | | |
| 13 | Me considero capaz de poder comprender mis sentimientos y los de los pacientes | | | | | |
| 14 | En circunstancias que me siento triste o mal, habitualmente adopto una posición optimista | | | | | |
| | Regulación emocional | | | | | |
| 15 | Cuando me siento triste, pienso en cosas agradables | | | | | |
| 16 | Procuro tener ideas positivas, no obstante, me sienta mal | | | | | |
| 17 | Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme | | | | | |
| 18 | Cuando me siento contento poseo mucha energía para cumplir mis obligaciones | | | | | |
| 19 | Procuro asumir un buen estado de ánimo con los pacientes y demás personas | | | | | |
| 20 | Cuando algo me molesta procuro cambiar mi estado de ánimo | | | | | |
| 21 | Evito hacer todo aquello que molesta a los pacientes u otras personas | | | | | |

Fuente: Adaptado de la Escala Trait Meta-Mood Scale-24 (TMMS)
Escala de meta-estado de ánimo de rasgos.

INSTRUCCIONES: Estimado colega, a continuación, tienes 38 ítems en la lista de cotejos para evaluar la satisfacción laboral del personal de enfermería, 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 |

VARIABLE N° 2: Satisfacción laboral

| N° | 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. | | | | | |

Fuente: Adaptado de la Escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC) (1999), citado por Vásquez-Vásquez, José, en su tesis “Relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de un hospital de Bagua Grande – Amazonas, 2021”.

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: ANSELMA CLAUDIA, OCHANTE CCUSCCO

Título: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PEDIÁTRICO, LIMA-2022”

Propósito de estudio: estamos invitando a usted a participar en un estudio titulado: “Inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Anselma Claudia, Ochante Ccuscco. El propósito de este estudio es: Establecer la relación de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022. Se ejecución ayudara/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio se le realizara lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados de la encuesta se entregarán a Usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico, ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Anselma Claudia Ochante Ccuscco y/o al comité que validó, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta de comité de Ética de la Universidad Privada Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. Comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puede decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante:

Nombre:

DNI:

Participante:

Nombre:

DNI:

Anexo 4. Informe de originalidad

| Reporte de similitud | | |
|--|---|-----|
| <p>19% de similitud general</p> <p>Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> 18% Base de datos de Internet 4% Base de datos de publicaciones Base de datos de Crossref Base de datos de contenido publicado de Crossref 7% Base de datos de trabajos entregados | | |
| <p>FUENTES PRINCIPALES</p> <p>Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.</p> | | |
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Internet | 5% |
| 2 | repositorio.autonoma.edu.pe Internet | 3% |
| 3 | repositorio.unac.edu.pe Internet | 2% |
| 4 | hdl.handle.net Internet | <1% |
| 5 | Universidad Wiener on 2022-09-12 Submitted works | <1% |
| 6 | Universidad Wiener on 2022-09-05 Submitted works | <1% |
| 7 | repositorio.une.edu.pe Internet | <1% |
| 8 | library.co Internet | <1% |
| Descripción general de fuentes | | |

| Reporte de similitud | | |
|--------------------------------|--|-----|
| 9 | revistas.uide.edu.ec Internet | <1% |
| 10 | renati.sunedu.gov.pe Internet | <1% |
| 11 | Universidad Wiener on 2022-10-01 Submitted works | <1% |
| 12 | Universidad Wiener on 2022-10-06 Submitted works | <1% |
| 13 | Universidad Wiener on 2022-09-25 Submitted works | <1% |
| 14 | repositorio.urp.edu.pe Internet | <1% |
| 15 | thefreelibrary.com Internet | <1% |
| 16 | Universidad Wiener on 2022-10-02 Submitted works | <1% |
| 17 | repositorio.upla.edu.pe Internet | <1% |
| 18 | "Organizaciones saludables: Un aporte desde la psicología y la comuni... Crossref | <1% |
| 19 | alicia.concytec.gov.pe Internet | <1% |
| 20 | Universidad Wiener on 2022-10-02 Submitted works | <1% |
| Descripción general de fuentes | | |

| Reporte de similitud | | |
|--------------------------------|---|-----|
| 1 | Universidad Wiener on 2022-09-16 Submitted works | <1% |
| 2 | repositorio.uss.edu.pe Internet | <1% |
| 3 | repositorioacademico.usmp.edu.pe Internet | <1% |
| 4 | Universidad Wiener on 2022-10-01 Submitted works | <1% |
| 5 | Universidad Wiener on 2022-10-03 Submitted works | <1% |
| 6 | es.scribd.com Internet | <1% |
| 7 | repositorio.upagu.edu.pe Internet | <1% |
| 8 | Universidad Wiener on 2022-09-14 Submitted works | <1% |
| 9 | Universidad Wiener on 2022-10-04 Submitted works | <1% |
| 10 | repositorio.udch.edu.pe Internet | <1% |
| 11 | repositorio.ug.edu.ec Internet | <1% |
| 12 | repositorio.upp.edu.pe Internet | <1% |
| Descripción general de fuentes | | |

| Reporte de similitud | | |
|--------------------------------|---|-----|
| 1 | repositorio.upl.edu.pe Internet | <1% |
| 2 | tesis.ucsm.edu.pe Internet | <1% |
| 3 | uctunexpo.austanabooks.com Internet | <1% |
| 4 | coursehero.com Internet | <1% |
| 5 | Universidad Wiener on 2022-10-01 Submitted works | <1% |
| 6 | moam.info Internet | <1% |
| 7 | repositorio.unjbg.edu.pe Internet | <1% |
| 8 | researchgate.net Internet | <1% |
| 9 | bibliotecavirtualoducal.uc.cl Internet | <1% |
| 10 | explore.openaire.eu Internet | <1% |
| 11 | repositorio.continental.edu.pe Internet | <1% |
| 12 | repositorio.unpc.edu.pe Internet | <1% |
| Descripción general de fuentes | | |

| Reporte de similitud | | |
|--------------------------------|-------------------------------------|-----|
| 1 | repositorio.unsa.edu.pe Internet | <1% |
| 2 | repositorio.upa.edu.pe Internet | <1% |
| 3 | scielo.org.co Internet | <1% |
| Descripción general de fuentes | | |