



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Inteligencia emocional y su relación con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de hospitalización especialidades quirúrgicas de un instituto de Lima, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Morales Chavez, Meylin Katherine

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1564-3959>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Meylin Katherine Morales Chavez egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN ESPECIALIDADES QUIRÚRGICAS DE UN INSTITUTO DE LIMA, 2025" Asesorado por el docente: PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA DNI 18150131 ORCID 0000-000192864225 tiene un índice de similitud de (19) (DIECINUEVE) % con código OID: 14912:468579633 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor
 Meylin Katherine Morales Chavez
 DNI: 42242496



.....
 Firma
 Pretell Aguilar, Rosa María
 DNI: 18150131

Lima, 24 de Junio de 2025

**“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACIÓ
LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN
ESPECIALIDADES QUIRUGICAS DE UN INSTITUTO DE LIMA, 2025”**

DEDICATORIA

A Nuestro padre celestial porque con su infinito amor
Dios porque con su infinito amor, me sigue cuidando y
protegiendo.

A mi madre el ser más valiente, amoroso y fuerte,
gracias a ella soy lo soy.

A mis hermanos, quienes siempre me motivan a ser mi
mejor versión.

AGRADECIMIENTO

A mi madre por su amor constante.

A mis docentes por compartir generosamente el conocimiento y formarnos para ser mejores personas y profesionales.

JURADOS:

Presidente : xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Secretario : xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Vocal : xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

ÍNDICE

DEDICATORIA-----	iii
AGRADECIMIENTO-----	iv
JURADOS-----	v
ÍNDICE-----	vi
RESUMEN-----	ix
ABSTRACT-----	x
I. CAPITULO: EL PROBLEMA-----	1
1.1 Planteamiento del problema-----	1
1.2. Formulación del problema-----	3
1.2.1. Problema general -----	3
1.2.2 Problemas específicos -----	3
1.3 Objetivos de la investigación-----	4
1.3.1 Objetivo general-----	4
1.3.2 Objetivos específicos -----	4
1.4. Justificación de la investigación-----	5
1.4.1. Teórica-----	5
1.4.2. Metodológica -----	5
1.4.3 Práctica -----	6
1.5. Delimitaciones de la investigación -----	6
1.5.1. Temporal-----	6
1.5.2. Espacial-----	6
1.5.3. Población o unidad de análisis.-----	6

II. CAPITULO: MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Antecedentes Internacionales	7
2.1.2 Antecedentes Nacionales	8
2.2. Bases teóricas	9
2.2.1 Definición de las variables	9
2.3 Formulación de hipótesis	14
2.3.1 Hipótesis general	14
2.3.2 Hipótesis específicas	14
CAPITULO: METODOLOGIA	16
3.1 Método de la investigación	16
3.2 Enfoque de la investigación	16
3.3. Tipo de la investigación	16
3.4 Diseño de la investigación:	16
3.5 Población, muestra y muestreo	17
3.6. Variables y Operalización	18
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.7.1 Técnica	20
3.7.2 Descripción de instrumentos	20
3.7.3 Validación	21
3.7.4 Confiabilidad	21
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	22
3.9 Aspectos éticos	23

IV. CAPITULO: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS -----	24
4.1 Cronograma de actividades-----	24
4.2 Presupuesto detallado -----	27
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS -----	29
ANEXOS -----	39
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA -----	40
ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN -----	42
ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO -----	46
ANEXO 4: INFORME ASESOR TURNITIN -----	48

.

RESUMEN

Objetivo: “Identificar la relación entre la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral en las enfermeras”, población será de 26 enfermeras, que trabajen en hospitalización de Especialidades quirúrgicas de un instituto de Lima. Muestra: el total de la población.

Metodología: El tipo de investigación será aplicada. Diseño será observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal. Instrumentos: Para evaluar la variable “Inteligencia Emocional” se utilizará el cuestionario adaptado por Arévalo Marcos Rodolfo en el 2020 confiable mediante Alpha de Crombach de 0.88 y para evaluar la variable “Satisfacción Laboral” se aplicará el cuestionario adaptado por Ochante Ccuscco Anselma 2022, confiable mediante Alpha de Crombach con índice de 0.85. La técnica de recolección de datos será la encuesta. Procesamiento estadístico y análisis de datos: se efectuará a través de herramientas que permitan organizar y sintetizar los datos, mostrando las frecuencias en forma porcentual, de acuerdo a como se distribuyan los datos se recurrirá a métodos paramétricos o no paramétricos.

Palabras claves: Inteligencia Emocional, Laboral Satisfacción, personal de enfermería

ABSTRACT

Objective: "To identify the relationship between perceived emotional intelligence and job satisfaction in nurses." The population will be 26 nurses working in the hospitalization of surgical specialties at an institute in Lima. Sample: The total population. Methodology: The type of research will be applied. The design will be observational, descriptive, correlational, prospective, and cross-sectional. Instruments: To evaluate the variable "Emotional Intelligence," the questionnaire adapted by Arévalo Marcos Rodolfo in 2020 will be used using a reliable Cronbach's Alpha of 0.88, and to evaluate the variable "Job Satisfaction," the questionnaire adapted by Ochante Ccuscco Anselma in 2022 will be applied, reliable using Cronbach's Alpha with an index of 0.85. The data collection technique will be the survey. Statistical processing and data analysis: This will be carried out using tools that allow the data to be organized and synthesized, showing frequencies as a percentage. Parametric or non-parametric methods will be used depending on the distribution of the data.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Nursing Staff

I. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En el contexto global algunos organismos internacionales han realizado investigaciones en materia de cómo afecta la Satisfacción laboral en ámbito sanitario, encontrado indicadores cuantitativos con porcentajes mayores al 59 % siendo esta una cifra alarmante que afecta directamente la efectividad de las prestaciones ofertados. La Organización internacional del trabajo ha ganado relevancia en la vigilancia del bienestar laboral del personal de enfermería reconociendo que es el actor sanitario más expuesto a altas cargas emocionales y físicas con remuneraciones injustas que afectan su desempeño en el trabajo (1).

En América central se han reportado índices de Insatisfacción por encima de 80% en la jornada laboral del profesional de la enfermería, estando estos alineados a la falta de reconocimiento, valoración, salarios deficientes, trato inequitativo (2).

Sin embargo, es trascendental generar compromiso en los colaboradores para ganar valor optimizando su rendimiento, adicionalmente se requieren ambientes laborales sanos y seguros, así como aspectos del contrato laboral equitativas y justas. Solo de esta manera se logrará un trabajo digno que contribuya al desarrollo y la productividad individual, sectorial y regional por el contrario una cultura de seguridad laboral insana está definida por escenarios laborales

inseguros, insatisfactorios o peligrosos, pudiendo generar accidentes laborales e insatisfacción laboral afectando la salud física y emocional del trabajador (3).

En el territorio nacional somos el grupo ocupacional más grande que brinda servicios de cuidado al paciente en todas sus etapas de vida, sin embargo, también somos el gremio más olvidado y menos reconocido en el ámbito salarial como también en la gestión emocional, teniendo una grave implicancia en la excelencia del cuidado al usuario externo, generando escenarios de desmotivación, agotamiento emocional, deterioro del ambiente laboral (4)

En Lima en relación al equipo de salud algunos investigadores reportaron niveles de SL moderados por encima de 83% asociándose al no reconocimiento, valor interno, oportunidades de crecimiento institucional y salarial, promoviendo fuga de talento y ausentismo en su jornada y desmotivación durante su permanencia (5).

Para las enfermeras un entorno de SL brinda espacios de interacción saludables, colaborativos de crecimiento e involucramiento trascendiendo como producto final en el cuidado humanizado, un colaborador satisfecho participa activamente del logro de objetivos institucionales, sin embargo, cuando la satisfacción laboral es deficiente genera un impacto negativo en la calidad de los servicios ofertados (6)

La satisfacción en el trabajo de las enfermeras es un fenómeno complejo que se ve influenciado por diversos factores. La falta de satisfacción laboral se ha mencionado con frecuencia como el principal motivo detrás grandes índices de ausencias y renovación de constante de empleaodos, planteando un reto para el sistema sanitario al obstaculizar su eficiencia y efectividad. Las percepciones de las enfermeras acerca de su satisfacción laboral tienen un impacto positivo en la calidad del servicio percibida por los pacientes en los servicios de salud (7).

La Percepción económica por debajo del mercado laboral, un inadecuado clima laboral, escaso ambiente de crecimiento personal y profesional, escasa motivación y reconocimiento por parte de los compañeros de equipo y superiores; generan un clima de insatisfacción laboral, contribuyendo al no cumplimiento de objetivos institucionales, disminución de la calidad de atención y posterior fuga de talento humano generando impacto en la salud emocional del trabajador (8).

Las enfermeras desempeñan un rol prevalente en el acompañamiento y cuidados de los pacientes, en múltiples ocasiones ha sido complicado no conectar con las emociones del paciente; afectando su salud emocional y generando sentimiento de impotencia, estrés, ira, desaliento, tristeza y alegría a la vez generando un agotamiento emocional al tratar de rechazarlas (9).

Este presente trabajo permitirá al profesional de enfermería del instituto nacional de salud del niño San Borja identificar sus emociones, cultivarlas y validarlas, manteniendo una actitud proactiva frente al trabajo, usándolas como herramientas para lograr la satisfacción laboral, mejorando los procesos y la calidad de atención (10).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral en las enfermeras de un Instituto de Lima 2025?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de autoconciencia y la satisfacción laboral en las enfermeras?

2. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de autocontrol y la satisfacción laboral en las enfermeras?
3. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras?
4. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de empatía y la satisfacción laboral en las enfermeras?
5. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de las habilidades sociales y la satisfacción laboral en las enfermeras?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Identificar la relación entre la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral en las enfermeras.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de autoconocimiento y la satisfacción laboral en las enfermeras.
2. Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de autocontrol y la satisfacción laboral en las enfermeras.
3. Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras.
4. Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de empatía y la satisfacción laboral en las enfermeras.

5. Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de habilidades sociales y la satisfacción laboral en las enfermeras.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El aporte científico que brindará este trabajo al personal sanitario detonará positivamente en el usuario interno y externo, así como también en los objetivos instruccionales

La teoría del cuidado permite visualizar al paciente como un ser integral y orientado a generar un entendimiento genuino y de credibilidad entre cuidador y paciente. Al gestionar las emociones de manera consciente, se brinda un cuidado auténtico. Al combinar esta perspectiva con la inteligencia emocional, se favorece una mejor comunicación y apoyo, logrando una atención de enfermería más humana y eficaz.

Asimismo, servirá de guía para detectar los puntos de dolor que ocasionan la insatisfacción de los trabajadores y se podrá determinar la forma de revertirlos, como nos dice la teoría bifactorial de Frederick Herzberg que establece que las personas están motivadas por factores motivadores intrínsecos en lugar de factores motivadores extrínsecos.

1.4.2. Metodológica

Los descubrimientos que se formen a partir de los procesos metódicos y sistemáticos colaborarán con el aprendizaje de nuevos talentos en relación a los factores examinados, dado que se cuenta con información sistematizada, profunda y actualizada acerca de las variables. Además, sus instrumentos están validados y son confiables con respaldo científico, permitiendo generar estrategias de mejora continua favoreciendo el clima laboral y la salud mental.

1.4.3 Práctica

Este análisis, generará información de valor a la práctica del cuidado al fortalecer las competencias emocionales de las enfermeras contribuirá a su equilibrio individual, previniendo el desgaste profesional y promoviendo un ambiente de trabajo seguro, lo cual es un objetivo fundamental para lograr la satisfacción laboral. Este enfoque permitirá identificar como los elementos considerados interactúan e influyen en las prestaciones brindadas en el ámbito hospitalario.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Julio a octubre del 2025.

1.5.2. Espacial

Se llevará a cabo en un Instituto de Lima - MINSA - Perú, nivel 3 – II.

1.5.3. Población o unidad de análisis.

Enfermeras

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Alreshidi (11) en su investigación en el año 2022 en Arabia Saudita, tuvo como objetivo: “determinar la relación entre la inteligencia emocional, la satisfacción laboral y la autoeficacia laboral de las enfermeras”. La investigación fue transversal con enfoque que detalla el fenómeno sin alterar las variables; incluyó 209 enfermeros, La herramienta empleada fue el cuestionario validado y confiable para este estudio científico; como resultados: la satisfacción laboral de los participantes fue ambivalente ($3,47 \pm 0,175$), la autoeficacia laboral moderada ($3,70 \pm 0,504$) y la inteligencia emocional alta ($4,73 \pm 0,156$). Conclusiones: La satisfacción laboral de los participantes fue ambivalente con autoeficacia laboral moderada e inteligencia emocional alta. Según el análisis realizado no se evidencio correlación relevante entre las variables de estudio.

Nilima B, Archana D (12) decidieron investigar en el año 2024 en la India teniendo como objetivo “Identificar cual es la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral entre las enfermeras”. Su estudio describió las características sin intervenir, utilizando números y estadísticas para analizar datos, también fue correlacional; 100 cuidadoras sanitarias fueron consideradas. como producto de análisis se obtuvo que 77% de las enfermeras presentaron

niveles altos de IE, mientras que el 63% de enfermeras presentaban SL; concluyendo en una relación estadísticamente clara entre los elementos estudiados.

Bo Mi, et al (13) en su investigación del año 2022 en Corea siendo su objetivo: “identificar los efectos de la inteligencia emocional y el autoliderazgo en la satisfacción laboral entre las enfermeras” y como metodología de estudio descriptiva correlacional, la muestra fue 146 enfermeras que trabajaban en dos hospitales universitarios. La información fue recolectada mediante un conjunto de preguntas que permitió recabar datos siendo estos altamente confiable. Obteniendo como resultado que el autoliderazgo fue un factor clave: “menos de 1 año de experiencia como asistente médico de enfermería”, la inteligencia emocional, y el poder explicativo fue menor a 34.6%. Este estudio concluyo que hay vinculación directa entre los componentes evaluados.

2.1.2 Nacionales

Llatas (14) desarrolló una investigación en el año 2022, teniendo como objetivo: “determinar la relación entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral de los licenciados de enfermería del servicio de pediatría”, teniendo como diseño de investigación el enfoque cuantitativo, correlacional y corte transversal, La muestra fue de 70 enfermeras; los instrumentos usados fueron las escalas para medir la inteligencia emocional y la de satisfacción laboral, siendo ambos altamente confiables. Como resultado el 45,7% de las profesionales de estudio, tenían una inteligencia emocional moderada, y el 62,8% indico sentirse parcialmente satisfechas. Concluyendo que ambas variables guardan una correlación positivamente moderada.

Dominguez (15) elaboro un estudio en el año 2024 en Trujillo, teniendo como objetivos “determinar la relación entre el nivel de inteligencia emocional y el grado de satisfacción laboral,

del personal de salud” esta investigación fue cuantitativo, descriptiva correlacional de corte transversal, su muestra fue 80 profesionales de la salud; los instrumentos fueron la escala para medir la Inteligencia emocional y la encuesta para medir el grado de satisfacción laboral. El análisis arrojó bajo grado de IE con un 44.17% y 50.31% indicando una satisfacción laboral de intensidad media.

García, et al (16) en su investigación en el año 2021 tuvo como objetivo: “determinar la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en enfermeras de la Microred de Salud Chilca”. Estudio fue no experimental y observacional; el segmento elegido fue de 76 participantes y de una población de 108 cuidadoras de la salud, a las que se les proporcionó un cuestionario de IE Rasgo” y la “Escala de satisfacción de los enfermeros con el trabajo” obteniendo la confiabilidad. El producto obtenido muestra que el 31.6 % de las enfermeras manifiestan muy baja IE y el 40.8 % baja satisfacción laboral. Se concluyó que a mayor desarrollo de la IA se incrementa la probabilidad de alcanzar la SL en las cuidadoras.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Definición de las variables

2.2.1.1 Inteligencia Emocional

Es la capacidad para reconocer los sentimientos propios y de los demás, así como el proceso de regular tanto los sentimientos como las expresiones en respuesta a las circunstancias (17).

Según Bar On referencia a la teoría de la IE, como una combinación asincrónica de habilidades socioemocionales que generan influencia en los escenarios de vida, generando prevalencia en el bienestar psicológico adaptativo de la persona (18).

Conforme a la perspectiva de la alfabetización emocional, referenciada por Daniel Goleman, es un conglomerado de talentos y destrezas que se centran en cuatro competencias: autoconciencia, gestión de relaciones y conciencia social. El menciona que estas cuatro competencias direccionan la base de las 12 "subescalas" de la Inteligencia emocional: autoconocimiento emocional, autorregulación emocional, positividad, logro, adaptabilidad, empatía, conciencia organizacional, la influencia, coach, inspiración, trabajo en equipo, la gestión de conflictos (19).

El enfoque sobre el cuidado centrado en la persona propuesto por Jean Watson considera al ser humano como un todo integrado y destaca la importancia de construir un vínculo sustentado en la seguridad, la confianza y la empatía entre enfermera y paciente. Sus factores caritativos ponen énfasis en la gestión consciente de las emociones para ofrecer un cuidado genuino. Este enfoque se conecta con la IE permitiendo la interacción y gestión de emociones, mejorando la comunicación y el apoyo mutuo en el proceso de atención. De esta manera, la combinación de ambos enfoques enriquece la práctica enfermera, promoviendo un cuidado más humano y efectivo (20).

El modelo de Salovey Mayer también es considerado uno de los pioneros en definir la Inteligencia emocional, incluyendo en su modelo 4 habilidades interrelacionadas (21).

Percepción de emociones: nos menciona la importancia de que una persona comprenda sus sentimientos. Esto sugiere que los pensamientos pueden influir en nuestras emociones y que es importante ser consciente de ellos para comprender y gestionar nuestras respuestas emocionales (22).

Facilitación emocional: Las emociones son las respuestas subjetivas que experimentamos a una variedad de estímulos o circunstancias, permitiendo integrar el pensamiento con la observación (23).

Comprensión emocional: la capacidad de nombrar nuestras emociones, lo que significa reconocerlas y comprender la relación entre nuestras emociones y nuestras experiencias personales. Esta habilidad nos permite dar sentido a nuestras emociones y darles significado (24).

Habilidad para gestionar las emociones: La idea principal del texto es destacar que no debemos evitar o rechazar las emociones negativas, ya que estas también tienen un propósito y pueden brindarnos aprendizaje y crecimiento personal. Al estar abiertos a todas nuestras emociones, podemos comprender mejor nuestras experiencias internas y aprender a regular y gestionar nuestras emociones de manera más efectiva (25).

Dimensiones de la Inteligencia Emocional

Autoconciencia

Es la especial atención a la autorreflexión emocional en el desarrollo de la inteligencia emocional, para establecer relaciones saludables y desarrollar una mayor comprensión de nosotros mismos y de los demás, es fundamental reconocer y comprender nuestras propias emociones, así como ser conscientes de cómo evolucionará a los demás (26).

Autocontrol

Encausa la habilidad de encaminar positivamente la impulsividad y los estados de ánimo disruptivos. Incluso aquellos que tienen esta habilidad pueden gestionar sus impulsos y emociones, lo que les permite mantener la calma en situaciones difíciles. Además, son capaces de pensar con claridad y mantener su concentración cuando están bajo presión (27).

Motivación

Son actitudes o acciones que están enfocadas a un objetivo para lograr una meta, esta iniciativa es la capacidad de tomar la delantera y emprender acciones por iniciativa propia. Una persona con una alta aptitud para la iniciativa es proactiva y busca constantemente oportunidades para avanzar (28).

Empatía

La empatía es una habilidad cognitiva más que emocional ya que permite conectar con los sentimientos y emociones de otra persona mejorando la calidad de cuidado y facilitando las relaciones interpersonales (29).

Habilidades sociales

Es un conglomerado actitudes y conductas adquiridas que permiten a los individuos generar conexión para poder comunicarse adecuadamente y asertivamente en diversos entornos (30).

2.2.1.2 Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es definida en general como una actitud y experiencia emocional positiva, vista como un conjunto de actitudes que el trabajador adopta hacia su labor, mientras que la insatisfacción hace referencia a las actitudes negativas que van acompañadas de pérdida de identificación psicológica y emocional hacia el trabajo (31). En el ámbito laboral es parte fundamental del estado de ánimo del trabajador; estando conectada con la salud mental (32).

Teoría bifactorial de Frederick Herzberg

El concepto de satisfacción laboral tiene dos dimensiones, la satisfacción y la insatisfacción individual, Los factores que generan satisfacción se conocen como intrínsecos,

motivadores o satisfactores, y los que producen insatisfacción como extrínsecos, de higiene, insatisfactorias o de apoyo (33).

Esta misma comunica que el estímulo de un individuo proviene de elementos determinantes como impulsos propios que incentiva la interacción y a aspectos externos que previenen el descontento laboral. Los elementos de impulso interno son generados por la propia persona y son enriquecidos por su propia productividad, no dependiendo de otros actores. Los factores que proporcionan continuidad son extrínsecos ya que su origen está basado en circunstancias ajenas al trabajador. Estos factores no sirven para motivar al trabajador, sino simplemente para evitar que esté insatisfecho con alguna condición laboral específica, tal como seguros médicos, sueldo (34).

Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Retos en el trabajo. Se asocia a la autonomía, el crecimiento académico guiado por la capacitación y promoción, con la finalidad de adquirir nuevos espacios, fortaleciendo su motivación y compromiso, lo que repercute en un adecuado cuidado y retención del personal (35).

Para trascender hay que crear condiciones mínimas en las jornadas diarias, aperturando oportunidades de apoyo, movimientos impulsores que animen al colaborador de manera que haya buen clima (36).

Remuneración justa

En este marco es importante contextualizar las exigencias del puesto, las capacidades del trabajador y los estándares sociales, la equidad salarial, más que la cantidad absoluta, resulta

clave para la motivación, el compromiso y la permanencia de los empleados en la organización (37).

Condiciones de trabajo

Cuando un ambiente laboral es seguro, saludable y mantiene el orden, adicionando relaciones positivas y de sostenimiento entre colegas y superiores, tiende a promover bienestar, apego y compromiso entre sus pares. Siendo de prioridad que las instituciones sanitarias presten mayor énfasis en la calidad del entorno, como las relaciones humanas en espacios de la jornada diaria (38).

Relación Trabajo - empleado

La interacción entre estos actores va depender de la excelencia y las relaciones con los superiores, compañeros y la empresa. Un adecuado escenario laboral con dialogo, apoyo y reconocimiento impulsa el involucramiento, identidad y crecimiento (39).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral en las enfermeras de un Instituto de Lima 2025.

Hipótesis Nula

No Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional

Percibida y la satisfacción laboral en las enfermeras de un Instituto de Lima 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

1. Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de autoconciencia y la satisfacción laboral en las enfermeras.

2. Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de autocontrol y la satisfacción laboral en las enfermeras.
3. Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras.
4. Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de empatía y la satisfacción laboral en las enfermeras.
5. Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de habilidades sociales y la satisfacción laboral en las enfermeras.

III. METODOLOGIA

3.1 Método

Será el método hipotético deductivo; quien permite conseguir conocimiento científico a través de las vías especializadas Este método desarrolla varios pasos básicos: Observar el fenómeno en estudio, crear una hipótesis para explicar el fenómeno en estudio, deducir conclusiones o proposiciones que son más sustanciales que la hipótesis misma y verificar o validar las afirmaciones inferidas en comparación con el experimento (40).

3.2 Enfoque

Será cuantitativo, este tipo de enfoque se caracteriza porque la información es ordenada y categórica permitiendo usar la recopilación de datos para probar hipótesis contra medidas numéricas y análisis estadísticos, estableciendo patrones de comportamiento y a su vez probar teorías (41).

3.3. Tipo

Será de tipo aplicada, este tipo de investigación genera aporte en los hechos concentrado su atención en las posibilidades específicas y poniendo en práctica las teorías generales, fomentando la resolución de esfuerzos para atender las necesidades que enfrenta la sociedad y los hombres (42).

3.4 Diseño

Observacional: el participante se examina dentro de su ambiente habitual, sin alterar cualquier información. Por lo tanto, es obvio que ni las condiciones ni los estímulos

experimentales indican que se modifiquen las variables de investigación. Dentro de este diseño existen dos tipos: Transversal y longitudinal y la diferencia entre ambos es la época o el tiempo en que se realizan (43).

Correlacional: busca medir que tan fuerte es la conexión entre más de 1 atributo que no permanece constante; este tipo de estudio mide variables para ver si están relacionadas en la muestra y luego se analiza la asociación. Su objetivo es conocer el comportamiento de una variable que define el comportamiento de otras (44).

Descriptivo: su objetivo es identificar algunas propiedades básicas de grupos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios metodológicos que permiten definir la forma o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable de otras fuentes (45).

Transversal: Es aquella que recopila la información en una sola oportunidad y por única vez (46).

3.5 Población, muestra y muestreo

Población: 26 licenciadas que ejercen tareas en el área de estudio.

Criterios de inclusión:

- Enfermeras que firmen el C. I.
- Estancia mayor a 5 meses.

Criterios de Exclusión:

- No cumplir con los requisitos de permanencia.

3.6. Variables y Operalización

Variable 1. Inteligencia emocional

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (NIVELES)
Es un constructo que nos apoya entendiendo la forma en la que manera podemos influir de un modo adaptativo e inteligente en mención a nuestras emociones como a la interpretación de los estados emocionales de los demás (47).	Es un constructo que nos apoya entendiendo a las enfermeras para distinguir y reconocer las emociones y sentimientos de los pacientes; que laboran en un Instituto de Lima, el que será medido a través de un instrumento que identifique las dimensiones: “autoconciencia”, “autocontrol”, “motivación”, “empatía” y “habilidades sociales” (48).	Autoconciencia”	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación. • Desanimo. 	Ordinal	Optima (1-20)
		“Autocontrol”	<ul style="list-style-type: none"> • Asertividad. • Seguridad. 		Regular (36-53)
		“Motivación”	<ul style="list-style-type: none"> • Validación. • Postergación 		Deficiente (21-35)
		“Empatía”	<ul style="list-style-type: none"> • Cordialidad. • Servicio. • Compromiso. 		
		“Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Proactivo. • Trabajo en equipo. • Afable. 		

Operalización de variables Variable 2. Satisfacción Laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (NIVELES)
Es aquella percepción relacionada al ambiente laboral, considerando las perspectivas, es por esto, que esta se da una vez que el trabajo genera estímulos que cubren las Necesidades y expectativas del empleado (49).	Es la apreciación que surge cuando el trabajo satisface las necesidades y expectativas de las enfermeras de un Instituto de Lima, siendo medidas por un instrumento que indique las dimensiones: “Evaluación institucional del personal” “Desarrollo, capacitación y actualización para el desempeño laboral” “Comunicación” “Salud y condiciones laborales” (50).	“Retos en el trabajo”	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción. • Valoración. 		
		“Remuneración Justa”	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios justos. • Incentivos insuficientes. 		Insatisfecho: 0 - 20
		“Condiciones de Trabajo”	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevas oportunidades. • Ambientes suficientes. 	Ordinal tipo Likert	Medianamente insatisfecho: 21 – 40
		“Relación Trabajo empleado”	<ul style="list-style-type: none"> • Autopercepción. • Reconocimiento. 		Satisfecho: 41 - 60

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Para ambas variables se utilizará la técnica de encuesta.

3.7.2 Descripción de instrumentos

A. Instrumento de Inteligencia Emocional

Fue diseñado según Roció Yuli Remigio Vidal, en el año 2006, “Cuestionario de Inteligencia Emocional”, modificado por Arévalo (48), en Perú en el año 2021.

El cuestionario tiene 25 ítems, 5 dimensiones: “Autoconciencia” (5), “Autocontrol” (5), “Motivación” (5), “Empatía” (5), “Habilidades sociales” (5).

Para la calificación de las respuestas se empleará la Teniendo como escala de evolución la para medir la variable es: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Para la categorización de la variable se utilizará la siguiente escala de evaluación:

- Deficiente: 21-35
- Regular: 36-53
- Optimo: 120

B. Instrumento de Satisfacción laboral

El instrumento que se utilizara fue diseñado por José Vásquez Vásquez en el año 2021, “Escala de Satisfacción Laboral”, el mismo que fue utilizado la investigación realizada por Ochante Ccuscco Anselma Claudia (50), en Perú- 2022.

El instrumento utilizado fue el cuestionario el cual aborda 20 enunciados, distribuidos en sus 4 componentes: “Retos del trabajo” (5), “Remuneración justa” (5), “Condiciones de trabajo” (19), “Relación trabajo enfermero - enfermero” (5).

Como respuesta de puntuación de evaluación del índice de satisfacción laboral, fue de manera ordinal con la escala valorativa del 1 al 5.

La clasificación de la variable será mediante

- Insatisfecho: 0 – 20.
- Medianamente insatisfecho: 21 – 40.
- Satisfecho: 41 – 60.

3.7.3 Validación

Instrumento de Inteligencia Emocional

Mediante el juicio de expertos de 3 o más, concluyendo que “Hay Suficiencia” (48).

Instrumento de Satisfacción laboral

Mediante un dictamen profesional de 3 eruditos, quienes indicaron que el instrumento se ajusta a los resultados que persigue la investigación (50).

3.7.4 Confiabilidad

a) Instrumento 1

Se utilizó Alpha de Cronbach obteniendo un valor de 0.883 generando una fuerte confiabilidad del mismo (48).

b) Instrumento 2

Los valores que se obtuvieron de este instrumento fueron de 0.858 en sus cuatro dimensiones, siendo sus valores consistentes (50).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Procedimiento de recolección de datos:

- El proyecto será validado por el grupo evaluador de ética de posgrado, para visto bueno de la institución sanitaria.
- Luego se gestionará los accesos con la unidad de enfermería para la aplicación del mismo, previa autorización del participante mediante el C.I.
- Cada instrumento de evaluación tendrá un tiempo prudente de no mayor de 40 minutos.

Procesamiento estadístico y análisis de datos

La información recolectados se codificarán y almacenarán digitalmente para analizados, utilizando estadística descriptiva y pruebas de correlación según la distribución de registros obtenidos.

3.9 Aspectos éticos

Se realizará basándose en los principios bioéticos del Código de ética de enfermería los cuales son (51).

Justicia: Se brindará una atención imparcial y con igualdad a los profesionales de enfermería. Como también los datos extraídos será verdadera.

Autonomía: se asegurará que los participantes decidan libremente su participación tras recibir el contenido pertinente.

Beneficencia: Se mantendrá el respeto por las opiniones y el bienestar de los colaboradores.

No maleficencia: durante el desarrollo se brindará la garantía y la confidencialidad de la información obtenida, asegurándome de no comprometer su integridad por acciones negligentes.

4.2 Presupuesto detallado

Tabla presupuesto detallado

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Digitación informática	Hoja	500	1.50	750
	Internet	Horas	500	1.50	750
	Encuadernación	Unidad	06	30.00	180
	Viáticos	Unidad	60	7.00	420
	Movilidad	Unidad	180	2.00	360
	Otros				
Sub-total					2760
Material	Hojas en blanco	Millar	01	25.00	25
	Pluma	Unidad	06	2.00	12
	Ficheros	Docena	05	15.00	75
	Dispositivo de almacenamiento portátil	1	01	25.00	45
	Otros				
Subtotal					257

Tabla de presupuesto global

N°	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios	2760
2	Recursos materiales	257
Total, presupuesto		3017

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Galvan A, Mendoza L. Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia en un hospital nivel III, Huancayo, 2024. [Tesis para optar el título profesional de enfermería]. Huancayo: universidad Continental; 2024. Disponible en: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/16682>
2. Organización panamericana de la salud. Salud de los trabajadores. [Internet]. Washington, DC; Setiembre del 2025. [Consultado el 25 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>.
3. Isuiza D, Carhuancho I, Mejía H, y Miranda B. Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. RevCienSoc. 2025; XXIX (1), 344-356. Disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/39755/44921>
4. Romero L. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Lima, 2025. [Trabajo académico para obtener el título de Segunda especialidad profesional de enfermería: Neurología y Neurocirugía]. Lima; Universidad Peruana Unión; 2025. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/ef88036f-3a1e-4864-8438-ba15c009f6f5>
5. Aguilar S. motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2025. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los cuidados de enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2025. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/6e6517ed-115a-4fbe-b04f-164c6b8614ff>

6. Chavez M, Placencia M, Muñoz M, Quintana M, Olortegui A. Clima y satisfacción Laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de Emergencia. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet]2025; 23(2):101-109. [Consultado el 16 de junio de 2025]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312025000200101
7. Cereda A. satisfacción laboral del personal de salud de la clínica servisalud 2019. [Tesis para optar el título profesional de enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2020. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3616/T061_46294108_T.pdf?sequence=1
8. Cuídate Plus. La insatisfacción en el trabajo tiene un efecto directo en la salud mental. [Internet]. 2019. “En prensa”. [Consultado el 26 de mayo de 2013]. Disponible en: <https://cuidateplus.marca.com/salud-laboral/2017/02/27/insatisfaccion-trabajo-efecto-directo-salud-mental-141512.html>
9. Pereyra M. Motivación y desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima 2022. [Tesis para optar el grado académico de maestra con mención en gestión administrativa]. Lima: Universidad Ricardo palma; 2025. Disponible en: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/6249/T030_04068593_M%20PEREYRA%20ZORRILLA%20MERY%20CONSUELO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Hamdan Z, Alyahia M, Maaitah R, Alhamdan M, Fauri I, Mohammad A, “et al” Inteligencia emocional y desempeño laboral: el papel del bienestar psicológico. Pubmed. [Internet].2021; 53(5): 615-622. [Consultado el 04 de junio de 2013]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34159703/>

11. Alreshidi M. El impacto de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral y la autoeficacia laboral entre las enfermeras en la región de Hail, Arabia Saudita. *Salve J HealthSci*. [Internet]. 2022; 4: 31-6. [Consultado el 31 de mayo del 2025]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/369321690_Investigating_the_impact_of_emotional_intelligence_on_job_satisfaction_and_work_self-efficacy_among_nurses_in_Hail_Region_Saudi_Arabia.
12. Nilima R, Archana R. Inteligencia emocional y satisfacción laboral entre el personal de enfermería: una encuesta descriptiva. *Bhore et al. Cureus*. [Internet]. 2025;17(4): e81810. [Consultado el 16 de junio de 2025]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40337571/>
13. Bo Mi J, Yoon N. Efectos de la Inteligencia Emocional y el Autoliderazgo en la Satisfacción Laboral entre Asistentes Médicos de Enfermería. *Kjohn*. [Internet]. 2022 (31). 3. 105. [Consultado el 31 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.kjohn.or.kr/journal/view.html?volume=31&number=3&spage=105#>
14. Llatas h. Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los licenciados en enfermería del servicio de pediatría de un hospital público, Lima, 2022. [Tesis para optar el grado Académico de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Norbet Wiener; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/35b4d33c-838a-42ee-87e8-0913b88231a7>
15. Dominguez, M. Nivel de inteligencia emocional y el grado de satisfacción laboral del personal de la Red de salud Pataz. [Tesis para optar el título de Segunda Especialidad profesional en gerencia y administración en salud]. Trujillo: Universidad Nacional de

- Trujillo; 2024. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/items/217903e6-96d8-4bd9-91b0-ef2b74871c82>
16. García F, Palacio R. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de la Microred de salud chilca, Huancayo, 2020-2021. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería]. Huancayo: Universidad peruana los andes; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3680>
 17. Phillips J. La inteligencia emocional en la gestión de enfermeras y la satisfacción laboral y retención laboral de las enfermeras: un protocolo de revisión al alcance. Jbisrir. [Internet]. 2017;15(11):p 2651-2658. [Consultado el 01 de junio de 2025]. Disponible en: https://journals.lww.com/jbisrir/Fulltext/2017/11000/Emotional_intelligence_in_nurse_management_and.10.aspx?utm_source=TrendMD&utm_medium=cpc&utm_campaign=JBI_Database_of_Systematic_Reviews_and_Implementation_Reports_TrendMD_0
 18. Hernández M. Inteligencia emocional y depresión de internos en enfermería de la universidad nacional del callao, 2022. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Callao: Universidad nacional del callao; 2025. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7640/TESIS-HERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 19. Santamaría L. Las doce competencias de la inteligencia emocional según Daniel Goleman. TransformaPartnering [Internet]. 2025(1). [Consultado el 03 de junio del 2025]. Disponible en: <https://www.transformapartnering.com/12-competencias-ie-goleman/>
 20. Mena-Tudela D, López-Pineda A, Navarro-Ruíz E. Enfermería: Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. Rev.Cubana.Enferm. 2020; 36(3): e2865.

Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000300006 [consultado 2025 May 25]

21. Mendiola C. Relación entre la inteligencia emocional y bienestar psicológico en adolescentes de dos escuelas de lima metropolitana. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en psicología]. Lima: Universidad de Lima; 2019. Disponible en: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10631/Mendiola_Relaci%C3%B3n_entre_la_inteligencia_emocional_y_bienestar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Rodriguez A. La inteligencia emocional según Salovey y Mayer. La mente es maravillosa [Internet].2022; 1(1). [Consultado el 01 de junio de 2025]. Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/la-inteligencia-emocional-segun-salovey-y-mayer/>
23. Vargas J, Villanueva V. Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de salud del centro de salud Miraflores, Arequipa, 2021. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería]. Universidad Católica de santa Maria; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/11758>
24. Bisquerra R. la inteligencia emocional según Salovey y Mayer. 2020; [En prensa]. [Consultado el 02 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.rafaelbisquerra.com/inteligencia-emocional/la-inteligencia-emocional-segun-salovey-y-mayer/>
25. Asata economía social Asturias. La inteligencia emocional según Salovey y Mayer. [Internet]. 2020 “En prensa” [02 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.asataempleo.es/la-inteligencia-emocional-segun-salovey-y-mayer/>
26. Ottawa University. Porque la inteligencia emocional es más importante que el lugar de trabajo. Ottawa University [Internet]. 2020 “En prensa”. [Consultado el 01 de junio de

- 2025]. Disponible en: <https://www.ottawa.edu/online-and-evening/blog/october-2020/the-importance-of-emotional-intelligence-in-the-wo>
- 27.** Apaza L, Huallpa L, Quispe. Inteligencia Emocional y ansiedad en estudiantes del centro preuniversitario de la ciudad de Puno, 2024. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en psicología]. Arequipa: Universidad Continental; 2014. Disponible en: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/16566>
- 28.** Obregón J. relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la facultad de ciencias de la salud, Huancayo, 2017. [Tesis para optar el grado académico de maestro en ciencias de la educación con mención en docencia universitaria]. Lima: Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle; 2017. Disponible en: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1542>
- 29.** Agudo E, Lastra R, Delgado L, Ramos Y, Narvion C, Arroyo E. La empatía en el ámbito sanitario. RSI. [Internet]. 2025 “En prensa”. [Consultado el 04 de junio de 2025]. Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-empatia-en-el-ambito-sanitario/>
- 30.** Escobar C, Torres A. Inteligencia emocional en el liderazgo y el trabajo en equipo de enfermería para la atención y seguridad del paciente. Pol. Con. [Internet]. 2025; (104) Vol. 10, pp. 2059-2081. [Consultado el 16 de junio de 2025]. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/9174/0>
- 31.** Pujo J. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. EG [Internet]. 2018; 34 (146),3-18. [Consultado el 25 de julio 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/212/21255535002/html/>

32. Abdel N. Satisfacción laboral: estadísticas y tendencias en el 2025. Gitnuxblog. [Internet]. 2025 “en prensa”. [Consultado el 04 de junio de 2025]. Disponible en:
<https://blog.gitnux.com/es/estadisticas-de-la-satisfaccion-laboral/#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20se%20refiere,m%C3%A1s%20positiva%20hacia%20el%20trabajo.>
33. Madero S, Departamento de gestión y liderazgo. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. 11 setiembre 2019. México. México. Departamento de gestión y liderazgo. (9). Disponible en:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194
34. Ortiz Z. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del cuartel general de la cuarta brigada de la montaña de la región puno, 2016. [Tesis para optar el título profesional de administración y marketing]. Puno: universidad andina Néstor Cáceres. 2016. Disponible en: <https://1library.co/document/yne77p0y-influencia-organizacional-satisfaccion-laboral-cuartel-brigada-montana-region.html>
35. Perca L. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto hospitalario. Revista científica de enfermería [Internet]. 2023; (3):87-98. [20de junio de 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9787889>
36. Tiga D, Mancilla A, Castro M, Vergara O, Llanganate D, Reymundo E. Estudio multicéntrico sobre la satisfacción, estrés y condiciones laborales en enfermería en países latinoamericanos. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet].2024; 32: e4391. [Consultado el 20 de junio de 2025]. Disponible en:
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/s6PNgnsQMkVPkMhrBFScCCj/?lang=es&format=pdf>

37. Vela E. Satisfacción laboral – Maynas, 2020. [Trabajo de investigación para optar el grado académico de bachiller en educación]. Loreto: Universidad Científica del Sur; 2020.
Disponible en: [/https://repositorio.ucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/57ea761f-b785-454f-9bdf-de82e16eccb5/content](https://repositorio.ucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/57ea761f-b785-454f-9bdf-de82e16eccb5/content)
38. Reynalte L. Relacion entre la Satisfacción Laboral y Desempeño laboral en colaboradores – Lima, 2024. [Trabajo de suficiencia para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología]. Lima: Universidad de Lima; 2024. Disponible en:
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/20352/T018_72607837_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
39. Lira C. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería- Venezuela, 2022. *Revistas de ciencias de la salud* [Internet]. 2022; (4), 206-216. [Consultado el 20 de junio de 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9421512>
40. Segundo J. Método deductivo. *Enciclopedia humanidades*. [Internet]. 2025; última edición. [Consultado el 03 de junio de 2025]. Disponible en: <https://humanidades.com/metodo-deductivo/>
41. Rodriguez I. Introducción a la investigación cuantitativa. *Fundación S+D* [Internet]. 2020 “En prensa”. [Consultado el 03 de junio de 2025]. Disponible en:
<https://isdfundacion.org/2020/07/29/introduccion-a-la-investigacion-cuantitativa-y-a-spss/>
42. Maldonado J, Gomez L, Camargo E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del XXI. *Tecnura* [Internet]. 2025;27 (75): 140-174. Disponible en:
<https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/Tecnura/article/view/19171>

43. Manterola C, Quiroz G, García N. Metodología de los tipos y diseño de estudios más frecuente utilizados en investigación clínica. *Rev. clin. Condes.* [Internet]. 2019; 30(1) 36-49. [Consultado el 03 de junio de 2025]. Disponible en:
https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057?ref=pdf_download&fr=RR-2&rr=7d1d6ea2bc17953a
44. Guevara G, Verdesoto A, Castro N. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo.* 2020; 4 (3): 163-173. Disponible en: [file:///C:/Users/mmoralesch/Downloads/Dialnet-MetodologiasDeInvestigacionEducativaDescriptivasEx-7591592%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/mmoralesch/Downloads/Dialnet-MetodologiasDeInvestigacionEducativaDescriptivasEx-7591592%20(2).pdf)
45. Arias J, Gallardo M. Diseño y metodología de la investigación [Internet]. Perú: enfoques consulting eirl; 2021 [revisado 2021; consultado 2022 Agos 19]. Disponible en:https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
46. Guzmán R. Inteligencia emocional. [Internet]. [03 de junio de 2025]. Disponible en:
https://es.linkedin.com/pulse/la-inteligencia-emocional-ie-2025-rub%C3%A9n-bernardo-guzm%C3%A1n-mercado?trk=pulse-article_more-articles_related-content-card#:~:text=%E2%80%9CUn%20conjunto%20de%20habilidades%20hipot%C3%A9ticas, en%20la%20vida%20de%20uno%E2%80%9D.
47. Martínez C, Villarreal E. Nivel de inteligencia emocional, por genero y edad de estudiantes de la Facultad de ciencias de la Educación, Centro Regional Universitario de Coclé. *Up.ac.pa* [Internet].2024; 1(9), 69-80. [Consultado el 16 de junio de 2025]. Disponible en:
<https://revistas.up.ac.pa/index.php/guacamaya/article/view/5805>

48. Arévalo R. Inteligencia emocional y resolución de conflictos del personal de enfermería residencia geriátrica mixta señor de la divina misericordia, 2020. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en administración en salud]. Universidad Nacional del Callao, 2020. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6070>
49. Gutiérrez C. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue 2021. [Trabajo académico para optar el título de especialista en cuidado enfermero en emergencia y desastres]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5945/T061_40650216_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
50. Ochante A. 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 emergencia y desastres]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en:
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/999425a5-4756-4016-a5f9-3854ecf05422/content>
51. Ledesma S, Tuapanta E, Delgado K, Chariguaman N. Aspectos de la bioética en el cuidado de enfermería de pacientes críticos. Pol. Con. [Internet]. 2025; 10(1), 2758-2779. [Consultado el 30 de mayo de 2025]. Disponible en:
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/8844>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Especialidades Quirúrgicas de un instituto de Lima 2025?</p> <p>ESPECÍFICO</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de autoconciencia y la satisfacción laboral en las enfermeras?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de autocontrol y la satisfacción laboral en las enfermeras?</p> <p>3. ¿Cuál es la</p>	<p>GENERAL</p> <p>Identificar la relación entre la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral en las enfermeras.</p> <p>ESPECÍFICO</p> <p>1. Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de autoconocimiento y la satisfacción laboral en las enfermeras.</p> <p>2. Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de autocontrol y la satisfacción laboral en las enfermeras.</p> <p>3. Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras.</p> <p>4. Identificar la relación</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de especialidades quirúrgicas de un Instituto de Lima 2025.</p> <p>H0 No Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de especialidades quirúrgicas de un Instituto de Lima 2025.</p> <p>ESPECÍFICO</p> <p>HE1 Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de autoconciencia y la satisfacción laboral en las enfermeras.</p> <p>HE2 Existe relación</p>	<p>VI: Inteligencia Emocional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Autoconciencia.</p> <p>D2: Autocontrol.</p> <p>D3: Motivación.</p> <p>D4: Empatía.</p> <p>D5: Habilidades sociales.</p> <p>VD: Satisfacción Laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Reto al trabajo</p> <p>D2: Remuneración justa.</p> <p>D3: Condiciones trabajo.</p> <p>D4: Relación Trabajo – empleado.</p>	<p>Tipo de investigación.</p> <p>aplicada</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético – Deductivo</p> <p>Diseño: observacional, descriptivo</p> <p>Correlacional.</p> <p>transversal,</p> <p>Población:</p> <p>26 enfermeras del servicio de Especialidades quirúrgicas de un instituto de Lima.</p> <p>Tamaño de la Muestra:</p> <p>Será toda la población de la investigación</p> <p>Instrumentos:</p>

relación entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras?

4. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de empatía y la satisfacción laboral en las enfermeras?

5. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de las habilidades sociales y la satisfacción laboral en las enfermeras?

que existe entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de empatía y la satisfacción laboral en las enfermeras.

5. Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de habilidades sociales y la satisfacción laboral en las enfermeras.

estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de autocontrol y la satisfacción laboral en las enfermeras.

HE3 Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras.

HE4 Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de empatía y la satisfacción laboral en las enfermeras.

HE5 Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional percibida según la dimensión de habilidades sociales y la satisfacción laboral en las enfermeras.

1. Cuestionario de inteligencia emocional,
2. Cuestionario Satisfacción laboral.

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE INDEPENDIENTE (48)

Inteligencia Emocional

Introducción Buenos días (tardes) colega, soy, Meylin Katherine Morales Chávez egresada de la especialidad de Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo, Analizar la relación existente entre la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral en las enfermeras.

Por tal motivo solicito su participación facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

Autor (a):

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas que permitirán determinar la Inteligencia Emocional, usted deberá responder con una x la respuesta que usted considere correcta, recordando que las respuestas son anónimas.

Gracias por su cooperación Edad ()

Sexo M () o F ()

CÓDIGO	CATEGORÍA
S	Siempre
CS	Casi siempre
AV	A veces
CN	Casi nunca
N	Nunca

- 18 Confío fácilmente en la gente
- 19 Me gusta escuchar
- 20 Cuando alguien tiene un defecto me burlo de él

HABILIDAD SOCIAL**S****CS****AV****CN****N**

- 21 Soluciono los problemas sin pelear
- 22 Me es fácil hacer amigos
- 23 Prefiero jugar solo
- 24 Es difícil comprender a las personas
- 25 Tengo temor de mostrar mis emociones
-

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL (50)

INSTRUCCIONES: Estimado participante, 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

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.					

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “**Inteligencia emocional y su relación con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de hospitalización especialidades quirúrgicas de un instituto de lima**” además usted debe de comprender cuál es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o correo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Meylin Katherine Morales Chávez

Título del proyecto: **Inteligencia emocional y su relación con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de hospitalización especialidades quirúrgicas de un instituto de lima.**

Propósito del estudio: Identificar la relación entre la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral en las enfermeras.

Participantes: El usuario externo del servicio de hospitalización de un Instituto de Lima

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Contacto con el investigador: celular 986974377 Email: meymorchavez@gmail.com

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello firmo mi participación:

Nombre y apellidos:

D.N.I:

ANEXO 4: INFORME ASESOR TURNITIN

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2023-11-04 Submitted works	3%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
3	uwiener on 2023-11-18 Submitted works	2%
4	uwiener on 2023-11-04 Submitted works	2%
5	Universidad Catolica de Trujillo on 2021-10-28 Submitted works	1%
6	Universidad Wiener on 2025-04-17 Submitted works	1%
7	uwiener on 2024-03-03 Submitted works	1%
8	core.ac.uk Internet	<1%