

Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 88331 – Rinconada 2023

por MARLENY ROCIO AGUILAR RAO

Fecha de entrega: 02-jun-2026 07:48a. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2859612100

Nombre del archivo: Tesis-MARLENY-02-06.docx (199.53K)

Total de palabras: 12961

Total de caracteres: 73051

¹⁹
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN MENCIÓN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN**



**Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de
la I.E. N° 88331 – Rinconada 2023**

**Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la
Educación mención Docencia e Investigación**

Autora:

BR. Aguilar Rao, Marleny Rocio
Código ORCID 0009-0009-0162-9197

Asesora:

Dra. Rojas Cordero, Eva María
Código ORCID 0000-0002-5973-0820

Línea de Investigación
Investigación y educación

NUEVO CHIMBOTE - PERÚ

2026

RESUMEN

⁵ El presente estudio de investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la IE N° 88331 – Rinconada 2023. Para llevar a cabo su ejecución se empleó una metodología cuantitativa con diseño no experimental, siendo la población y muestra 38 docentes a quienes se les administró dos cuestionarios, el cual dichos instrumentos estuvieron diseñados con 30 y 24 ítems, por dimensiones y escala de likert, el cual ayudó a recoger y verificar los datos para ser procesado mediante el programa spss versión 26. Asimismo, los resultados fueron evidentes tal como se aprecia en la tabla 11 y figura 3 la correlación estadística Rho de Spearman, sobre inteligencia emocional y satisfacción laboral que fue positiva, moderada y directa con $r=0.540$, estadísticamente con nivel de significancia $p=0.000$ inferior al 5%, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, existiendo una relación significativa entre inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.

² Palabras claves: Inteligencia emocional, satisfacción laboral

ABSTRAC

The purpose of this research study was to determine the relationship between emotional intelligence and job satisfaction among teachers at IE N° 88331 – Rinconada in 2023. A quantitative methodology with a non-experimental design was used. The population and sample consisted of 38 teachers who were administered two questionnaires. These instruments were designed with 30 and 24 items, respectively, organized by dimensions and using a Likert scale. The data was collected and verified for processing using SPSS version 26. The results, as shown in Table 11 and Figure 3, revealed a positive, moderate, and direct correlation between emotional intelligence and job satisfaction ($r = 0.540$). This correlation was statistically significant at a p-value of 0.000, which is less than 5%. Therefore, the null hypothesis was rejected, and the research hypothesis was accepted, indicating a significant relationship between emotional intelligence and job satisfaction among the teachers at IE N° 88331 - Rinconada 2023.

Keywords: Emotional intelligence, job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento y fundamentación del problema de investigación

Como refiere la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) en los últimos tiempos la salud mental se viene posicionando como uno de los ejes fundamentales y siendo ²⁶ una pieza clave para el desarrollo integral de cada persona, está teniendo una gran relevancia en los grupos humanos sirviendo para desarrollar ya que da pautas a la forma de pensar individual y colectiva, así como, el cultivo de relaciones interpersonales y el trato interpersonal de un modo más adecuado con el propósito de expresar sentimientos, generando una vida más llevadera. Desde el primer momento la OMS ha evaluado la salud mental de personas con dificultades emocionales y como se muestra en su conceptualización, siendo este la sensación de confort personal de tener la libertad de decidir conscientemente sobrellevando las diversas situaciones que sucedan diariamente, logrando que la persona pueda ocuparse de una forma positiva y fructífera ayudando así a la sociedad. (Rodríguez y Minoletti, 2015)

Según los estudios de Marquina (2014) se tiene entendido que, desde un principio, la inteligencia emocional fue un instrumento fundamental para el progreso de la humanidad, gracias a ellos se impulsó y mejoró las capacidades y habilidades de conquistar su habitud y el poder desarrollarse socialmente, ayudando a que la persona pueda tener mayor probabilidad de una buena salud mental.

Para Duque et al., (2017) en estos últimos tiempos, las empresas privadas e instituciones públicas permanentemente vienen experimentando constantes cambios organizacionales los que siempre apuntan a mejorar el rendimiento laboral, hecho que causa en los trabajadores una presión laboral, que lo lleva a estar presionado y afecta a su satisfacción laboral. En recientes estudios se ha demostrado un claro ejemplo de individuos con autoestima baja y disminución de ejercicio en su inteligencia emocional que presentan sucesos laborales problemáticos, otros renuncian a sus puestos, y otros tiene resultados negativos en su desempeño debido a la hostilidad laboral (Álvarez, 2007).

Para Ojeda (2017), según su trabajo se demostró que, en las empresas, un 45% del personal son infelices, siendo aplicada la encuesta de Satisfacción Laboral ejecutada por Supera, asimismo se observó altos índices negativos los cuales son, la escasa estimación de opiniones, la comunicación con el supervisor es deficiente, salario menor

al mercado, no existe ni apoyo, ni liderazgo afectando las metas de la empresa. En definitiva, el adquirir una adecuada inteligencia emocional no es fácil, sin embargo, si se logra trae múltiples beneficios tanto en lo personal como lo laboral, además de mejorar nuestras capacidades.

Por otro lado, Salovey (2020), refiere que una investigación ²⁹ de la institución **Robert Wood Johnson y la Universidad Estatal de Pennsylvania (Penn State)**, manifiesta que **la docencia** viene a ser **una de las** carreras que generan **más** estrés **en Estados Unidos**, afectando directamente en su salud, su trabajo, su rendimiento y su agrado por su carrera, transformándolo en una de las profesiones más tediosas del mundo.

Las secuelas post pandemia en la mayoría de casos, el 80% de las personas continuaron presentando síntomas respiratorios, en nuestro país como en los demás, se registraron cientos de fallecidos a causa de este virus, lo que generó que los empleos sean realizados de forma remota, utilizando los medios tecnológicos existentes.

De acuerdo con, Delgado (2020), debido a la crisis sanitaria, la inteligencia emocional se está volviendo una fuente importante y necesario para poder mantener la tranquilidad, el poder controlar emociones negativas, los cuales son el estrés, la ansiedad, la preocupación y el pánico, ya que estas pueden llegar a contagiar a los demás y expandirse por toda la población. Es necesario mencionar que una persona tiene dos formas de reaccionar, la infantil siendo está más sensible e indefensa y la adulta que ante situaciones complicadas siempre trata de mantener la calma y a su vez tranquilizar a la parte infantil.

Según Bosada (2020), manifiesta, si antes de la pandemia el trabajo de la docencia ya era una de las labores que generaba niveles altos tanto de estrés como agotamiento, ahora con esta crisis de salud se ha empeorado la salud mental de muchos docentes a nivel global.

Complementando lo anterior, en una entrevista al director de la Red Internacional de Educación Emocional y Bienestar, Bisquerra (2020), mencionó que, más del 90% de docentes no han recibido ninguna forma de educación emocional ni tampoco cuentan con herramientas personalizadas para fortalecer la inteligencia emocional.

También, Sánchez et al, (2022), sostienen con respecto a los docentes con estudio de post grado en el Perú, la realidad es igual de desfavorable, dado que no se

encontraron preparados ni adaptados para realizar los trabajos de formar remota ni virtual, generando que, en la mayoría de los casos, los docentes se sientan presionados, habiendo una insatisfacción laboral y un bajo rendimientos en sus funciones. A pesar de que el Ministerio de Educación haya optado alternativas como son el Aprendo en Casa, trayendo consigo los medios televisivos, radiales y las plataformas web; es necesario recalcar la gran incomodidad y estrés que ha generado a miles de profesores debido a las nuevas condiciones laborales, la inflación, cambios en la asignación de tareas, buscar otros modos de enseñanzas y que su desarrollo como profesionales sea más exigentes.

Asimismo, desde mediados del 2020 el Ministerio de Educación junto con la ³⁷ **Federación Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja** realizó el sitio web “Te escucho, docente” que consiste en brindar servicio de primeros auxilios psicológicos para fomentar la salud emocional de ¹⁶ **los docentes que se encuentran ejerciendo su profesión.** En el 2022 con la colaboración de la fundación Wiese renovó el sitio con más de 200 recursos accesibles.

A nivel regional, en la dirección regional de educación de Ancash y local – UGEL Santa desarrollaron webinar y talleres de soporte emocional, ya que, debido al tiempo de confinamiento, crisis y retorno a las actividades escolares en las instituciones educativas, las poblaciones de docentes presentaron síntomas de estrés, agotamiento y ansiedad, ya sea de forma psicológica como laboral. A su vez en las instituciones JEC se desarrollaron charlas y talleres de soporte emocional en la hora de trabajo colegiado, a cargo del personal de psicología

En la I.E. N° 88331 – Rinconada, después del retorno a la presencialidad de las labores educativas se evidenció en los docentes incomodidad en el desarrollo de sus actividades educativas, como consecuencia de la ampliación de la brecha educativa por la educación a distancia, también debido a las cargas horarias, entre ellos atención personalizada a padres, estudiantes, alumnos con barreras educativas, monitores semanales, preparación de sesiones diarias en el hogar, fuera del horario de trabajo, informes de pedagogía y tutoría, etc. Generando estrés, cansancio, ansiedad en sus rutinas diarias de trabajo, profesores(as) sin motivación y afecto hacia sus labores debido a lo que se ven sometidos a presiones de cumplir con los órdenes de los directivos y las autoridades educativas competentes; evidenciándose también en ellos permisos constantes para resguardar su salud integral como educadores que son. Por ello se ha

creído conveniente formularse el siguiente enunciado del problema tal como se detalla a continuación.

¹⁶ 1.2 Formulación del problema

¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023?

¹⁷ 1.3 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

¹⁵ 1.3.1 Objetivos específicos

- Medir el nivel de inteligencia emocional de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.
- Medir el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.
- ² Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y la dimensión relaciones Interpersonales de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.
- ² Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y la dimensión desempeño profesional de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.
- ² Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.
- ² Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y la dimensión factores organizacionales de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.
- ² Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y la dimensión ambiente físico de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis específicas

- H_a: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la IE N° 88331 – Rinconada, 2023

- H₀: No existe relación significativa entre inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la IE N° 88331 – Rinconada, 2023

1.5 Justificación e importancia

Teórica. La presente investigación se sustenta en los aportes de los grandes teóricos Goleman (2010) y Robbins (2004), porque mediante esta indagación se admitirá ampliar el conocimiento con la información proporcionada sobre la correlación existente entre las variables, tanto inteligencia emocional como el de la satisfacción laboral de los docentes en la actualidad, de la IE N° 88331 – Rinconada. luego de los acontecimientos vividos (post pandemia), como la gestión de las emociones influye en la percepción del bienestar laboral, aportando evidencia empírica sobre si existe un vínculo significativo entre ambas variables de estudio en un contexto específico.

Practica. Desde una perspectiva practica el estudio fue relevante, puesto que permitió conseguir la asociación de los dos fenómenos de estudio, con lo que se evidenciaron en los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos. Por ello la importancia de esta investigación, ya ¹ que la inteligencia emocional influye directamente en el control y manejo ²⁴ de las emociones y la satisfacción laboral en el desempeño laboral, organizacional y profesional que realizan dentro de la institución los educadores. En ese sentido, se midió la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa de Rinconada. Finalmente, servirá para futuras investigaciones para que puedan realizar proyectos de mejora los investigadores, diseñar programas de capacitación que fortalezca ¹⁶ la inteligencia emocional y por ende influya significativamente en la satisfacción laboral.

Metodológica. La investigación por ser de tipo correlacional básica, permitió analizar el nivel de significancia entre ambas variables, ya que la aplicación de los instrumentos elaborados y validados por juicios de expertos en investigación, ayudó a recoger los datos para que sean evidentes los resultados y faciliten hacer un reporte sobre la influencia de la IE en la SL en los docentes, de esa manera, permitir en próximas investigaciones que deseen medir estas variables, hacer uso de estos instrumentos. En ese sentido, es conveniente que los docentes de Educación Básica Regular y de otras modalidades centren su atención en utilizar esta investigación, por ser un tema interesante en su aplicación.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Según, García & Quintanal (2022), en su estudio de trabajo se plantearon como finalidad desarrollar la inteligencia emocional como indicador de **satisfacción laboral en profesores de infantil y primaria**, ejecutado en Madrid España. La indagación empleó una metodología descriptiva con diseño no experimental básica, el cual buscó crear una conexión entre las tres variables, inteligencia emocional percibida (IEP), bienestar personal subjetivo y satisfacción en el trabajo, la muestra estuvo conformado por 296 educadores, que luego fueron examinadas de manera descriptiva, para entender su vínculo, arribando a la conclusión que las relaciones halladas entre estos fenómenos fueron relevantes. Por lo tanto, su aumento podría representar una oportunidad para mejorar la calidad del rendimiento laboral de los profesores y potenciar **el bienestar personal y profesional de** los docentes.

También, Lee (2018), para llevar a cabo su estudio se planteó como objetivo determinar la relación entre **inteligencia emocional y satisfacción laboral**, por otro lado, **las variables burnout y dimensiones de IE**, la población fue **167 trabajadores del servicio público de los EE. UU.** Para analizar la variable IE se implementó la escala de inteligencia emocional de Wong and Law (WLEIS), para la satisfacción laboral y burnout, se usaron la **escala de trabajo emocional cuestionario de trabajo emocional Guy-Newman-Mastracci (GNM)**. Se encontró como resultado que la relación entre IE y SL es positiva, sin embargo, no todas las dimensiones de la IE se relacionan con las SL. Por último, los hallazgos en esta investigación manifiestan que la regulación de las emociones está relacionada de manera significativa y negativa con el agotamiento y que la autoconciencia emocional es concerniente de manera significativa y positiva con la satisfacción en el trabajo.

Asimismo, Ito & Elías (2022), en su trabajo realizado se formularon como propósito **determinar la relación entre inteligencia emocional y satisfacción en profesionales de centros de educación básica especial de Lima**. El autor para llevar a cabo su estudio empleó un enfoque cuantitativo con diseño correlacional de tipo no experimental, la muestra estuvo conformada por 204 profesores, 157 mujeres y 47 varones, el cual arribaron a la siguiente conclusión, que la correlación fue positiva entre

las dos variables de estudio, con un nivel de significancia bilateral $p < 0,001$, inferior a 0,05, con lo que hay una asociación significativa entre inteligencia emocional y SL, rechazando la hipótesis nula y aceptando la de investigación.

De esa manera, Fernández (2022), en su estudio de trabajo se estableció como objetivo determinar la relación de inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería. La autora para llevar a cabo su trabajo empleó una metodología básica con un enfoque cuantitativo, diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 80 personales de enfermería, los instrumentos fueron dos cuestionarios adaptados para su aplicación, arribando a la conclusión sobre las dos variables de estudio obteniendo la correlación con coeficiente Rho de Spearman 0,526 siendo positiva moderada, con nivel de significancia bilateral de 0,000 donde $p < 0,05$ inferior, por lo que existe relación significativa entre los dos fenómenos de estudio, inteligencia emocional y satisfacción laboral, entonces se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación.

Según, Méndez (2020), para ejecutar su estudio de investigación, se estableció como finalidad determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de una IE de una determinada institución. El autor para su indagación usó una metodología cuantitativa con diseño descriptivo correlacional, la población y muestra fue 24 educadores, a quienes se les administró dos cuestionarios con 24 ítems y 40 para cada variables, arribando a la conclusión que la correlación según Spearman 0,729 fue directa alta, con un nivel de significancia bilateral 0,000 donde $p < 0,05$ con lo se cumple la relación significativa entre las dos variables de estudio, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación.

También, Morales et al, (2020), en sus hallazgos se plantearon como propósito describir la relación entre inteligencia emocional y el cuidado del paciente en los profesionales enfermeros que laboran en un nosocomio público. El autor usó una metodología de tipo básica con diseño correlacional, la muestra fue de 127 profesionales de enfermería, a quienes se les administró una prueba psicométrica de inteligencia emocional, arribando a la conclusión sobre las dos variables de estudio, que la correlación de Spearman $Rho = 0,816$; es altamente significativa, con un nivel de significancia bilateral de $= 0,001$ inferior a 0,05, con lo que hay una relación significativa entre inteligencia emocional y el cuidado del paciente, asimismo, rechazando la hipótesis nula aceptando la de investigación.

Consecuentemente, Ustua (2021), en su estudio de investigación se planteó como propósito encontrar la relación que existe entre inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud Metropolitano – Abancay, por lo tanto se desarrolló un estudio correlacional de diseño no experimental con una enfoque cualitativo, se contó con el apoyo de 37 trabajadores del centro de salud Metropolitano, en los cuales se aplicó cuestionarios para cada variable la cual contó con 30 preguntas para el cuestionario de inteligencia emocional y 39 preguntas para el cuestionario de desempeño laboral, relacionado al resultado de la correlación de las variables se obtuvo $\rho=0.452$ que demuestra la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral, en relación a las dimensiones autoconocimiento y desempeño laboral $p=0.187$, autorregulación y desempeño laboral $p=0.286$, motivación y desempeño laboral $p=0.006$, empatía y desempeño laboral $p=0.008$, habilidades sociales y desempeño laboral $p=0.009$, concluyendo que el grado de significancia de la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral es significativa.

Igualmente, Cardoza et al., (2019), en la investigación llamada satisfacción con la vida y lo laboral, en la Universidad de Chimbote en Perú, cuyo propósito es descubrir cuál es la relación de las variables, el estudio es de tipo cuantitativo, además descriptivo y correlacional, con la ayuda de 130 trabajadores administrativos, siendo 79 mujeres y 51 varones; definiendo que una variable se da en aspectos como la relación familiar y la sociedad, mientras que la otra se relaciona con las relaciones organizacionales, la integración a su puesto de trabajo, el reconocimiento laboral, y el clima corporativo. Es decir, la interacción influye en cada una de las variables establecida, en base a una valoración científica, concluyendo que el estudio presentó en su mayoría una correlación positiva y de alta significancia, demostrándose que mientras más sea la satisfacción personal mayor será el desempeño laboral.

También, Berrocal y Fardán (2021), se formularon como propósito establecer el grado de relación existente entre la inteligencia emocional y las condiciones laborales del entorno de trabajo en los colaboradores de la organización durante el año 2021. El autor usó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de tipo correlacional, la población y muestra estuvo conformada por los docentes, los instrumentos utilizados fueron, inventario de BarOn ICE y de condiciones laborales escala de condiciones de trabajo llegando a los resultados mediante la prueba no paramétrica de Spearman

demostró un coeficiente de correlación significativo ($p < 0.05$), con lo que se concluye que existe una relación estadísticamente significativa e inversamente proporcional entre la inteligencia emocional y los efectos negativos de las malas condiciones laborales.

Asimismo, Alomía (2021), se planteó como objetivo establecer el grado de correlación estadística entre la Inteligencia Emocional y los Factores Organizacionales en los colaboradores de una entidad o sector empresarial durante el periodo 2021. Como metodología usó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, fue de tipo correlacional, la población y muestra estuvo constituido por el personal administrativo de una organización, los instrumentos utilizados fueron, para Inteligencia Emocional; Inventario de BarOn ICE, en factores organizacionales: Escalas estandarizadas de Clima Organizacional (Litwin y Stringer), llegando a los resultados que la aplicación de la pruebas de normalidad e inferenciales Rho de Spearman demostró un valor de correlación directo y estadísticamente significativo ($p < 0.01$), arribando a la conclusión que la Inteligencia Emocional guarda una relación directa, positiva y significativa con los factores organizacionales.

De esa manera, Ramírez, et al. (2022), en su estudio establecieron como objetivo determinar la relación existente entre las condiciones del ambiente físico (infraestructura) y el nivel de inteligencia emocional en una comunidad educativa durante el año 2022. La metodología fue un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal y de tipo correlacional, la población y muestra estuvo conformada 145 participantes, docentes y estudiantes de educación superior. Los instrumentos que emplearon fueron: para la variable ambiente físico, ficha de evaluación de la infraestructura escolar y de entorno físico, con respecto a IE, se usó la versión adaptada escala TMMS-24 (Trait Meta-Mood Scale). Los resultados, según la correlación de Pearson fue $r=0.082$, con nivel de significancia de $p=0.324$ ($p > 0.05$), correlación positiva prácticamente nula. Al ser el valor mayor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula (H_0), concluyendo que no existe una relación estadística significativa entre las condiciones del ambiente físico y los niveles de inteligencia emocional de los participantes.

Finalmente, para Faya et al., (2018), construyeron una investigación en base a la relación entre las variables de autonomía organizacional y la satisfacción en el trabajo, requiriéndose un aproximado de 122 colaboradores procedentes de una universidad

peruana, asimismo, se requirió información como son las técnicas laborales, los horarios y las condiciones actuales del trabajador para demostrar así, el grado de autonomía existente y si esto influye o no en su crecimiento, se logró determinar la relación continua y demostrativa gracias al coeficiente correlativo de Spearman siendo $=0.651$ y 0.626 , además de presentar una significancia bilateral $= 0.000$ ($p < .05$). En conclusión, la autonomía organizacional es verdadera, el grado de satisfacción laboral es elevado en los colaboradores de ambos sexos, manifestando que siempre que exista autonomía laboral se desarrolla automáticamente una satisfacción más alta.

21

2.2 Marco conceptual

2.2.1 Inteligencia emocional

La Inteligencia, como señala Sternberg (1996, 1999, 2000) viene a ser un concepto, parte del vocablo inteligencia que refiere a aquella capacidad cognitiva y primordial para aprender y razonar; en otras palabras, significa procesar y adquirir conocimientos que fomentan nuestro desarrollo y evolución.

Por otro lado, la nomenclatura cognición, para Reber y Reber (2001), es manejado para formar narración a la operación de deliberar, comprender y deducir; asimismo, guarda relación con el fragmento organizado de la inteligencia.

Según, Goleman (2010), define las emociones utilizando una analogía de colores, clasificándolas en tres grupos: amarillo, rojo y verde. A partir de estas categorías, surgen diversas combinaciones que resultan en cientos de emociones. Sin embargo, aún existe debate entre los investigadores sobre cuáles son las emociones primarias. Se considera que las emociones primarias son aquellas que dan origen a otras emociones más complejas.

- El temor se observa como una emoción que pone a la persona en tensión y alerta. Está junto al empeño de supervivencia y una constante lucha.
- El placer es una sensación de un bienestar físico, que nos lleva a poner empeño en objetivos planteados, cuanto más difícil es, más placer se siente al llegar a la meta.
- Amor es la emoción que busca la persona y en cuanto sea recíproco crece. Da placer y bienestar a la persona.

- Sorpresa es la emoción que pone a la persona en situaciones desagradables como también agradables. Conlleva el asombro, susto, inquietud y también conmoción.
- El disgusto es la emoción que nos hace sentir el desagrado, desprecio y repulsión.
- La vergüenza está relacionada con el temor ante las personas y no ante objetos o situaciones.

Asimismo, Salovey (2020) refiere que, la palabra “emoción”, deriva del latín “motere” cual definición hace alusión al hecho de moverse; es decir que la emoción genera que tengas que realizar diferentes acciones. Con el paso de las décadas, esta palabra ha estado directamente ligada en los estudios de psicología y sociología, debido a eso toma un rol trascendental en el ámbito social del ser humano.

Dicho lo anterior, Salovey (2020) refiere que en la psicología actual se considera al área emocional como el rol más fundamental para el ser humano, asimismo para los investigadores Cooper y Sawaf (1998) aseguran que las relaciones interpersonales son generadas gracias al área emocional, dado que siempre se encuentran presentes y es algo innato; y también lo menciona Geher (2004) y Lazarus (1991) las emociones cumplen un rol de motivación para las personas. Con todo esto, Mayer et. al., (2001) concluye que la emoción es la consecuencia psicológica que se presenta frente a diferentes estímulos, en el que se intervienen una serie de métodos tanto cognitivos como psicológicos.

Es necesario decir que hay múltiples significados acerca de las emociones, uno de ellos es, según Bisquerra (2003), para él, la emoción es un periodo mental, complejo y que se genera a consecuencia de que la persona se enfrenta a muchos estímulos internos o externos, ya sea de excitación o perturbación.

También, Goleman (1995), manifiesta que la inteligencia emocional es una facultad que tiene el hombre para someter sus estados afectivos de manera habilidosamente sobre otras personas, ya que gerenciar un equipo de trabajo supone canalizar emociones, evitar herir los sentimientos del personal, o menoscabar su bienestar general.

Asimismo, Salvador (2010), manifiesta que la inteligencia emocional se desarrolla mediante un conjunto de potencialidades que surge del individuo y

automotivación con fines de afrontar desilusiones, activar ¹ el ánimo, mantener en equilibrio el temperamento y estado del humor, la empatía para sí y los demás.

En relación con Salovey y Mayer (1997), psicólogos estadounidenses, inventaron el término “inteligencia emocional”, informando y dando las primeras teorías sobre esta; por consiguiente, Bisquerra (2000) lo define como la capacidad para controlar sentimientos y emociones al igual que poder diferenciar y usarlas como conocimiento para situar nuestra forma de pensar y actuar.

Consecutivamente para Mayer (1993), mencionado por Salovey (2020), brinda una concepción más despejada sobre el contenido, definiéndolo a la inteligencia emocional a modo de mecanismo siendo la destreza de percibir de forma exacta y calificativa a las emociones, al igual que también conserva la habilidad de crear emociones y sentimientos, permitiendo además al ser humano generar empatía, como la capacidad de lograr entender los sentimientos de las demás personas.

Finalmente, Goleman (1998), propone las siguientes dimensiones de inteligencia emocional, tal como se muestra a continuación.

2.2.1.1 Dimensiones de inteligencia emocional

- *Autoconocimiento.* Está sustentado en abarcar la propia ¹ fragilidad, humor, ¹ emociones y empujes como resultado que reflejan hacia otros. Es decir, es conocerse a sí mismo.

- *Autorregulación o control de sí mismo.* Se refiere a los sentimientos y empujes que uno tiene con fines de tomar las acciones propias, sobre todo de entender antes de ¹ omitir los veredictos precipitados. Este elemento se base ¹ en las potencialidades de combatir emociones internas, equilibrándolos y amoldándolos en un contexto.

- *Motivación.* Son impulsos que nos invita a seguir a avanzado con la finalidad de cumplir una meta y una necesidad de manera satisfactoria. Se caracteriza por la pasión, estatus y la perseverancia ante cualquier fracaso y compromiso. Impulso interno para alcanzar metas por satisfacción propia.

- *Empatía*. Es aquella, en la cual uno debe ponerse en el lugar de la otra persona, como si estuvieras experimentando o sintiendo en un momento dado. Este elemento ayuda a que los individuos puedan entablar relaciones humanas de una forma afectiva.

- *Habilidades sociales*. Implica conseguir un deseo en las relaciones de los demás, manejando el poder de las emociones.

Asimismo, para, Thorndike (1920), hace énfasis en la inteligencia interpersonal, como una capacidad que tiene una persona para entender y aumentar la motivación de los demás. Para David Wechsler dice que hay estímulos externos que intervienen en la conducta de la persona y potencian la inteligencia general. Se debe agregar que la teoría impuesta por Gardner (1983) acerca de las inteligencias múltiples toma en cuenta tanto a la inteligencia intrapersonal como a la interpersonal.

Por otro lado, para Bisquerra (2003) la autoconciencia forma parte de la inteligencia emocional dado que se trata de conocer y diferenciar las emociones de uno mismo y la del resto, así como los estados anímicos. Es un procedimiento intelectual y debido a esto se logra establecer una correlación entre nuestros sentimientos y como lo vivencian los demás, logrando conocernos cada vez más. Por medio de la autoconciencia se identifican diferentes estados emocionales exactos que se vivencian a lo largo de la vida y analizar de qué manera estos nos afectan e interfieren en nuestras relaciones interpersonales. Un ejemplo claro sería que una mañana que disfrutas el tiempo que pasas con tus amigos y los planes que tienen y pasa una discusión o pelea, generando que haya enojo y probablemente un distanciamiento, llegando a tener pensamientos negativos hacia los que fueron amigos.

Para Salovey y Mayer (1997) poseer un elevado grado de autoconciencia lograría ayudarnos en absolutamente cada área de la vida, y sobre todo en nuestro aprendizaje y estudio. Es importante recalcar que junto con las emociones y los sentimientos surgen también las expresiones físicas como lo son el sudar, transpirar, tensionarse, fatiga, cansancio, disnea o ahogamiento; además de expresiones cognitivas los cuales hacen referencia a la dificultad para concentrarse, entorpecimiento conductual, congelación, abarrotamiento, bloqueo a nivel de pensamiento, ya sea olvido, amnesia selectiva o pérdida de memoria, o confusión.

Asimismo, para Salovey (2020), la autorregulación controla nuestras emociones de manera aceptable. En otras palabras, posee la experiencia para formular e intervenir con respecto a lo que creemos será mejor en cada situación que se presenta, acorde a una vida plena, las emociones deben ser positivas y saludables, evitando que existan sensaciones de estrés y beneficie la salud mental. En resumen, se trata de que todas las emociones ya sean positivas como negativas logren experimentarse dentro de la mejor forma, teniendo en cuenta que, si la persona tiene una buena inteligencia emocional, se presentara un buen autocontrol, serán asertivos, empáticos, y sobre todo defenderán de forma saludable su forma de pensar y opinar evitando herir o dañar a las personas que le rodean.

Dicho de otra manera, la autoconciencia nos ayuda a reconocer cuales son nuestras emociones, por consiguiente, lograr controlarlas y gestionarlas, teniendo en cuenta que no es de ayuda el tener consciencia plena de nuestras emociones, del porque suceden y aun así no gestionarlas, por el contrario, reaccionar desproporcionadamente y de una forma inadecuada, afectando las relaciones sociales (OMS, 2018).

Por otro lado, la motivación cumple también un rol importante en la Inteligencia Emocional, como menciona Ander (1991), viene a ser la habilidad para reemitir energía en una trayectoria determinada con una finalidad en concreto. Con lo referente a la inteligencia emocional, la motivación logra que todo el sistema psicológico pueda catalizarlo y mantenerlo en adecuado funcionamiento, partiendo desde esta perspectiva, para Goleman (2006), existen cuatro dimensiones fundamentales en la motivación: la persona misma, las relaciones interpersonales relevantes, un mentor emocional ya sea real o imaginario y el mismo entorno.

Partiendo de esa idea, para una prevalencia de esta medida, es vital tomar el control total de los pensamientos y por consiguiente lograr una solución a los problemas de forma positiva, teniendo en cuenta la jerarquía de necesidades impuesta por Maslow (1943), colocándolo en forma piramidal, siendo estas: las fisiológicas, los vinculados a la seguridad, afiliación, reconocimiento y finalmente el de autorrealización.

Simultáneamente para Lopes, Salovey y Straus (2003) la empatía es una aptitud significativa en la inteligencia emocional que se muestra y se observa al momento en el que nos comunicamos y socializamos, por ese motivo, es necesario

promoverlos en aquellos colaboradores o trabajadores que tienen puestos o están a cargo de grupos, como lo son los ejecutivos, directivos, debido a que guarda relación con un adecuado liderazgo. Sin embargo, sea cual sea el trabajo que se le asigne, es necesario mostrar empatía a sus compañeros y colegas; además de que mostrar empatía traerá beneficios en cada área de la vida. Hay que mencionar que, la empatía es la forma de poder mirar nuestro alrededor como la otra persona, logrando así comprender y compartir los sentimientos, las necesidades y preocupaciones, existe también una frase muy conocida que es el “colocarse en los zapatos del otro” (Fernández-Berrocal y Ramos, 2002).

Muchas veces se llega a confundir la simpatía con la empatía, sin embargo, son términos diferentes; la simpatía guarda relación con la amabilidad y de encontrar algo positivo a una situación de conflicto que está siendo contado por una tercera persona, mostrando aprobación y escucha activa, llegando a sentir lo mismo que la otra persona, pero sin tener la necesidad de comprenderla (Fernández-Berrocal y Ramos, 2002). Por el contrario, la empatía va más allá; no necesita encontrar lo positivo de la situación sino entender al otro, se llega a escuchar ‘para lograr comprender y reconocer las emociones sin juzgar (Salovey, 2020).

Asimismo, las habilidades sociales según Salovey (2020) son el grupo de estrategias conductuales y habilidades que fomentan la resolución de conflictos y situaciones sociales de forma adecuada, en otras palabras, ayuda a expresar opiniones, emociones, anhelos y actitudes mientras existe un respeto a las emociones de los demás, fomentando una positiva relación interpersonal. Estas actitudes o comportamientos ayudan e influyen de forma positiva para lograr una interacción y la relación con las personas de tu alrededor, siendo estas satisfactorias y placenteras.

Las destrezas interpersonales como lo manifiestan Soto, y González (2018) son el grupo de comportamientos que nos ayudan a poder relacionarnos con el alrededor de forma placentera, es fundamental en cualquier circunstancia que pueda suceder (ámbito familiar, laboral o social). Si se realiza de forma práctica y correcta estas habilidades, traerán múltiples beneficios para expresarse y comprender al resto; ya que siempre se tendrá en cuenta cuales son las necesidades que tendrían las demás personas, creando una sociedad que logre solucionar positivamente conflictos, así como también se vuelva más solidaria y tranquila.

2.2.2 Satisfacción laboral

Según, Robbins (2004), afirma que la satisfacción laboral viene a ser actividades que realizan los trabajadores, es decir el empeño que ponen como un valor fundamental en lo que hacen, pudiendo encontrar en ello la felicidad o la insatisfacción. Esto indica que, al desarrollar un clima agradable, los colaboradores en sus empleos llegarán a conseguir una buena calidad laboral, en la productividad y normatividad de sus propósitos.

También, Robbins (2004), manifiesta que son respuestas de manera afectiva sobre los diferentes aspectos del empleo que desempeñan los trabajadores al realizar determinadas funciones, encontrando en ello la satisfacción e insatisfacción. Es decir, son acciones que encuentran los individuos al cumplir sus deberes rutinarios, ya que involucran a los agentes colaborativos como deben seguir las normas y organizaciones políticas para lograr esos estándares en el trabajo.

Por otro lado, Chiavenato (2004), manifiesta que la calidad de vida laboral se centra en factores como satisfacción con el empleo realizado, posibilidad de tener un futuro en organizaciones, reconocimientos por los resultados obtenidos, beneficios alcanzados, salarios percibidos, relación humana en el grupo, organización, ambiente psicológico y físico en el trabajo.

El término de satisfacción laboral estuvo determinado por muchas investigaciones: psicológicas, sociológicas, financieras, organizacionales y funcionarias del área científica. Existen muchos conceptos sobre satisfacción laboral, que van desde décadas atrás hasta la actualidad, nombrando algunas en este estudio. Hoppock (1935, citado por Safinas & Abdul, 2021) precisa a la satisfacción laboral como la mezcla de contextos morales, funcionales y sociales, reconociendo que el individuo se sienta cómodo en su empleo, enunciando con franqueza la expresión "Estoy satisfecho con mi trabajo"

Asimismo, Locke (1976, citado por Soto y Gonzáles, 2018), menciona que la satisfacción laboral se ocasiona por las prácticas laborales, por medio de emociones efectivas y satisfactorias; Palma (2005, citado por Boada, 2019), muestra que es la inclinación que tienen los individuos con su labor, armados en fe y valores tangibles que

son perfeccionados en su práctica profesional. Chiang et al., (2010) lo delimitan como un conocimiento global de cualidades de los colaboradores en múltiples juicios de su trabajo.

De igual modo, se reflexionó la enunciación de Palma (2005, citado por Boada, 2019), quien demuestra que la satisfacción laboral viene a ser la iniciativa que presentan los trabajadores en su puesto laboral, acompañados de ideas y valores positivos que son fomentadas en toda la jornada laboral. Asimismo, la investigación también se basó en las cuatro dimensiones referidos por Sonia Palma (SL – SPC), los cuales son: las condiciones organizacionales, los beneficios o comisiones, la importancia de informar sobre las metas empresariales y el reconocimiento del trabajador, siendo estos agrupados por la investigación de Herzberg (1968).

Para López, (2006) las relaciones sociales invaden una parte exclusiva en la humanidad, dado que es la manera más eficiente y practica de convivir con los demás, conociéndose así, puntos de vistas, muchas ideas, objetivos, percepciones, etc., siempre y cuando esta interacción sea sana y saludable fomentando una adecuada calidad de vida. Son llamadas también relaciones humanas, relaciones interpersonales o interrelaciones personales, conformándose por dos personas a más, siendo indispensable para la humanidad y su desarrollo, teniendo en cuenta que el concepto de relación humana surge desde el momento en el que, dos personas a más se agrupan para conocer y expresar sus emociones, ideas, pensamientos, etc. (Ramírez et al., 2008).

En la empresa se necesita instaurar un dialogo constante con los colegas, manifiesta Ramírez et al., (2008) formando así amistades sociales saludables, produciendo las maneras que se descubren en este momento, no abandonando la comunicación personal, dado que actualmente se usa la comunicación virtual y va en aumento, cuyo lenguaje no verbal no se logra observar ni percibir, como son los gestos faciales, y la interpretación de las emociones tienden a interpretarse convenientemente, inclusive en el área organizacional si en caso existe alguna discrepancia o conflicto, puede generar recelos, malestar o incomodidad, afectando la comunicación y el clima (López, 2006) y (Sarella, Paravic, 2009).

Las relaciones sociales componen un rol importante en una organización, estas relaciones no suelen bastar para aumentar la producción, si se logran favorecer elocuentemente a ella, ya sea de forma positiva o negativa. Como refiere López (2006)

por medio de las interrelaciones sociales la persona adquiere significativos refuerzos benéficos del ambiente más aun ayudan su conciliación con el mismo. En compensación, la insuficiencia de estas habilidades puede incitar al rechazo, el retraimiento o aislamiento y, sobretodo, minimizar la calidad de vida.

El servicio profesional es transcendental para comprender el argumento de satisfacción laboral, es la cualidad habitual de la persona hacia su empleo. El ser humano con un destacado nivel de satisfacción laboral presenta condiciones positivas hacia uno mismo (Caballero, 2002) y (Álamo y Soto, 2001). Es decir, que la satisfacción laboral logra intervenir de cierta forma en el cargo de los colaboradores. También, al conversar de desempeño competitivo es sustancial comprender el argumento de este, considerándose como la condición frecuente del ser humano sobre su labor. Un individuo con una gran satisfacción por su trabajo, posee actitudes efectivas hacia el mismo (Caballero K. (2016). En otras palabras, la satisfacción laboral influye directamente en el desarrollo de cada profesional.

Por consiguiente, Pino (2016), además se ha estimado a las circunstancias profesionales como otro elemento significativo coherente con la ocupación profesional y la complacencia laboral. Tomando en cuenta que, las circunstancias laborales son un elemento de felicidad para el empleador y se alcanza conversar de una correlación entre bienestar profesional y entornos laborales, es decir, mientras exista buenas condiciones laborales se tendrán una mayor prosperidad laboral y una mejor productividad (Caballero, 2002).

Como refiere Roa (2006), los escenarios laborales, son aquellas situaciones que se dan en la empresa y están sujetas bajo el clima organizacional e influyen en todo el ámbito laboral. Dice que la SL es una actitud generalizada resultante del balance emocional entre las expectativas del empleado y su experiencia real, clasificando sus determinantes en factores intrínsecos (tareas) y extrínsecos (entorno).

Los elementos laborales para Roa, (2006), están unidos al conocimiento organizacional y está basada en los componentes como comportamientos, que simbolizan una valoración de los conocimientos encontrados en el régimen interno de valores y dogmas; estos ayudan a determinar si el ser humano puede percibir una práctica como beneficiosa o no, y asimismo ayuda a realizar pronósticos de la actitud del colaborador

ya sea dentro o afuera de la organización. Como manifiesta Caballero (2002), existen muchos comportamientos que se adquieren o aprenden con la sociedad, un ejemplo podría ser los comportamientos negativos frente a sucesos desagradables; asimismo es necesario referir que tanto los valores como las costumbres forman parte central del sistema cultural que comparten los trabajadores dentro de la empresa.

⁸ La manifestación de este sistema es la comunicación de los valores y creencias a partir de patrones como el comportamiento, el lenguaje, la forma de vestirse, de interactuar y de crear arte, utilizar herramientas, utensilios, entre otros. A través del sistema de creencias y valores, la organización mantiene una vinculación con sus trabajadores. Cuestionar una creencia puede desestabilizar todo el sistema al afectar a aquellas otras que se derivan o están relacionadas con ella.

Para Noriega (1993) el espacio o contexto físico donde se ubique la oficina o la sala del trabajador debe ser limpio, ordenado, cómodo y sin distracciones acústicas o ambientales, unos ejemplos precisos serían: acceso fácil a la empresa, ambientes especializados para personas que presenten algún tipo de discapacidad, ascensores, ambiente ventilado, entre otros, ayudando en todas las necesidades a los trabajadores, ya que no existe mayor enemigo para el confort, que un ambiente caótico donde no hay espacio ni material suficiente para el cumplimiento de las metas, llegando inclusive a originar problemas de salud tanto físicos (lesiones, golpes, dolores musculares) como psicológicos (estrés, ansiedad, anhedonia, desgano, desmotivación). Es por eso, que se recomienda tener un ambiente para administrar los materiales y no exista incomodidad.

⁷ También, Navarro (2010), sostiene que la satisfacción laboral, es aquella que tiene como propósito conseguir impactos positivos en el desarrollo del empleo, con influencia de forma directa en la realización laboral, afirma que, al experimentar por los trabajadores, son indicadores eficientes de una organización.

Por otra parte, Barraza y Ortega (2009), definen como el comportamiento que desarrolla un trabajador en su trabajo, basando en un conjunto de valores que se practica en un determinado ámbito de labor, influencia por actitudes y resultado.

Asimismo, el ambiente físico del lugar de trabajo influye en la satisfacción de los trabajadores (limpieza, seguridad, iluminación, temperatura, ventilación, etc.), es decir

que, las condiciones de las infraestructuras físicas, promueven en los empleados sentirse con buen estado anímico en el desarrollo de sus actividades y satisfacción de sus labores realizadas. (Berberoglu, 2018)

¹² La satisfacción laboral es un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo, Andresen et al., (2007)

2.2.2.1 Dimensiones de satisfacción laboral

- *Relaciones interpersonales*

Según, Maslow (1991), manifiesta que las relaciones interpersonales vienen hacer necesidades básicas de las personas en la cual se crea una interacción social, busca que las necesidades básicas clasificarlas en fisiológicas (respirar, dormir, beber y comer), así como a afectivas (contacto físico, e intimidad y pertenencia al grupo). Asimismo, sostiene que son necesidades fundamentales para el desarrollo psicológico en lo que se ofrece un sentido de pertinencia y afecto indispensable para la salud mental.

También, Certo (2001), sostiene que las relaciones ineterpsonales en un centro de trabajo se establece con los trabajadores, gerentes, supervisores, asistentes, formadores y estudiantes por lo que prima fundamentalmente, el respeto, responsabilidad y solidaridad. Busca lograr los objetivos acordados de una manera grupal, asimismo, manifiesta que los números de personas se distinguen como los miembros del mismo, teniendo las metas en común.

- *Desempeño profesional*

¹ Fontalvo et al. (2018) califica al desempeño profesional como el recurso humano que establece el grado de rendimiento dentro de una empresa o institución en pro del cumplimiento de objetivos, sumado a la práctica ética, responsable, eficiente y adecuado ejercicio de la profesión frente a diversas situaciones,

Para, Mejías y Borges (2021), el desempeño profesional es la realización para el cumplimiento de una tarea, es la conducta técnica y ética, desenvuelta con precisión, profundidad y sobre todo con carácter profesional, Mientras que para Hernández et al.

(2020) Es una competencia laboral, en el cual se reflejan las capacidades y acciones que posee el profesional, en donde se evidencia la idoneidad frente a determinadas situaciones.

- *Condiciones laborales*

Para, Kreshpaj, et al. (2020), sostienen que las condiciones de trabajo están centradas en el ofrecimiento de la empresa directamente en donde laboran un grupo de personas, por lo que están sometidos por ejemplo a materiales, herramientas que permiten a los colaboradores a desarrollarse profesionalmente y personal. Al cumplir los acuerdos laborales, metas esperadas y recibir las compensaciones por su contribución, el trabajador experimenta satisfacción. (Sugiarto, 2018)

Asimismo, Keuskamp, et al., (2013), manifiestan que las condiciones laborales se desarrollan en evidencias desde que un trabajador es contratado, en la cual se describen las pautas y medios donde desarrollara sus actividades. Son características en la cual lo conforma una organización laboral, sujetos a distinguirse entre organizaciones, con fines de influir en el comportamiento de los individuos de dicha organización.

- *Factores organizacionales*

Según, Bratton y Gold (2017), argumentan que se refieren a elementos internos y externos de una determinada organización, es decir en la selección y atracción de empleados. Dentro de ella pueden ser políticas de recursos humanos, estructura organizativa, estrategia de reclutamiento, cultura organizacional, requisitos legales, economía y entre otros. El éxito de reclutamiento y selección está vinculada a gestiones adecuadas a estos factores y su alineación con los propósitos, así con las necesidades de la organización.

Asimismo, manifiesta que son ²⁴ elementos que desarrollan dentro de una organización, en ella se encuentran: la motivación, comunicación, creatividad, supervisión, relaciones interpersonales y laborales, cultura corporativa, ambiente físico del trabajo, beneficios y condiciones laborales, etc.

- *Ambiente físico*

Según, Alier et al, (2000), desde un campo de la psicología ambiental, sostienen que el ambiente físico está amparado en aspectos y disposiciones completa de un determinado local, del diseño establecido y del sitio interno, ubicación de pasadizos, estructuras de pisos y muros, tonalidad, aromas y las figuras.

Asimismo, Kotler (1973), manifiesta que el ambiente físico ampara los componentes en su totalidad que pueden ser dominados con fines de intervenir en reacciones afectivas, físicas y cognitivas como una conducta de los trabajadores. Es decir, los incentivos de este entorno son recepcionados y gestionados por nuestros cinco sentidos que son traducidos en carácter de percepciones físicas y emocional.

Entonces la satisfacción laboral son actividades en la cual los individuos buscan sentirse felices de sus empleos que realizan, poniendo en manifiesto actitudes de empeño y profesionalismo. Es un proceso que se base en una organización ya que invita a los trabajadores a conseguir determinados objetivos, es decir a encontrar una satisfacción de felicidad a través de sus estabildades laborales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Métodos

- Método teórico inductivo

Este método consiste en un proceso de razonamiento que parte del estudio de casos o hechos particulares para llegar a la conclusión, leyes o teorías de carácter general. En la indagación, este camino implica, observación y registro de recolectar datos específicos de la realidad mediante los instrumentos, así como también mediante análisis y comparación para detectar patrones, tendencias recurrentes en los fenómenos observados y de esa manera generalizar las conclusiones o hipótesis que explique todos los casos (Hernández, Fernández, Baptista, & Collado, 2014)

Se empleó este método debido a que el estudio parte de situaciones particulares con el fin de analizarlas y dar una conclusión que estandarice todas ellas y provea información útil para aquellos que se enfrenten al mismo tema o problema.

- Método empírico – observación directa

Consiste en el contacto personal y sistemático del investigador con el fenómeno, hechos o grupos sociales en su contexto real, sin intermediarios. ³³ Es una técnica de recolección de datos que consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o fenómenos tal cual ocurren en su contexto (Hernández, Fernández, Baptista, & Collado, 2014)

Este método ayudó en una comunicación verbal y escrita con los docentes de la I.E. para poder explicarles el objetivo de la investigación, observarlos directamente y a la vez absolver cualquiera de sus preguntas que puedan hacer al respecto.

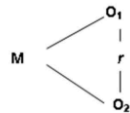
- Método analítico – sintético:

Este proceso posibilitó el estudio del problema de investigación de forma general, conociendo primero sus detalles y analizando las causas y consecuencias que existan en la relación, posteriormente se aplica el proceso inverso que permite razonar cada detalle y dar una conclusión que englobe todo lo estudiado o detallado al principio.

Según, Melgar (2015), sostiene que este método consiste en presentar con claridad el estudio de un objeto, que se trata de dilucidar y definir las palabras oscuras, se centra en la atención del objeto para conocer apartándola cuanto sea posible de los demás objetos, busca la verdad, empezando por las cosas más fáciles o conocidas, utilizando instrumentos o medios para llegar al conocimiento de la verdad. Es un proceso dual de investigación que combinada la descomposición de un objeto de estudio con lo posterior reconstrucción para comprenderlo integralmente.

3.2 Diseño

El estudio se desarrolló mediante un diseño no experimental, en el cual no se pudo manipular las variables y se realizó la valoración de las mismas tal y como se muestran en la realidad, sin contar con la intervención del investigador. Se analizó la información recopilada en un solo momento mediante una intervención transversal. La indagación trata de un estudio descriptivo correlacional puesto que se buscó medir y establecer una relación entre las variables estudiadas a través de un grupo con características que puedan estandarizarse (Hernández, Fernández, Baptista, & Collado, 2014). Como esquema de investigación es el siguiente:



27
Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1: Inteligencia Emocional

r = Relación entre variables

O₂ = Observación de la variable 2: Satisfacción Laboral

3.3 Población y muestra

La Población y muestra estuvo conformada por 38 docentes de EBR de los dos niveles, primaria y secundaria de la I.E. N°88331 - Rinconada, los individuos fueron menor a 50, en ese sentido se tomó como muestra a toda la población, este fue el criterio utilizado para la selección de la muestra, por ser un grupo reducido y finalmente por la facilidad de observación.

Tabla 1

Muestra Censal: Docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada

Docentes por niveles	Varones	Mujeres	Sub Total
Primaria	10	5	15
Secundaria	15	8	23
Total			38

Fuente: CAP – De la I.E. N°88331 - Rinconada

3.4 Operacionalización de las variables de estudio

35
Tabla 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1: Inteligencia emocional	La inteligencia emocional es el reconocimiento de los propios sentimientos y los de los demás, así también manejar de manera adecuada las relaciones con los demás y de manera personal, Goleman (2006)	Se obtiene del resultado de la aplicación del cuestionario de Inteligencia emocional, para evaluar la inteligencia emocional de los docentes de la I.E. N° 88331 – Rinconada	Autoconciencia	Autoconocimiento	1,2	Ordinal:
			Autorregulación	Dominio emocional	3,4	Siempre
				Estabilidad emocional	5,6	Casi siempre
				Determinación	7,8	siempre
			Motivación	Autocontrol	9,10	A veces
				Manejo de conflictos	11,12	Casi nunca
			Empatía	Alegria	13,14	Nunca
				Entusiasmo	15,16	
			Habilidades sociales	Estímulos	17,18	
				Estado de ánimo	19,20	
				Disposición	21,22	
				Afectividad	23,24	
				Comunica	25,26	
				Se relaciona	27,28	
		Asertivo	29,30			
V2: Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo, Andresen et al., (2007)	Se obtiene del resultado de la aplicación del cuestionario de satisfacción laboral, para evaluar la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 88331 – Rinconada	Relaciones Interpersonales	Comunicación	1,2	Ordinal:
			Desempeño profesional	Empatía	3,	Siempre
				compañerismo	4,5	
				Eficiente	6,7	Casi siempre
			Condiciones laborales	Responsable	8,9	
				productivo	10,11	A veces
			Factores organizacionales	Remuneración	12,13	Casi nunca
				Horarios	14,	
			Ambiente físico	Características el trabajo	15	Nunca
				Liderazgo	16,17	
				Gestión participativa	18	
				Monitoreo	19	
				Ventilación	20	
				Iluminación	21	
	Ruidos	22				
	Seguridad	23				
	Comodidad	24				

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Técnicas:

Arias (2012), la estrategia que se empleó para este proyecto fue una encuesta, puesto que se aplicó de forma presencial. Este método de recolección de datos es propio de los enfoques cuantitativos ya que ayudó a recopilar la opinión de los encuestados acerca del tema de investigación.

- Instrumentos:

La herramienta para recolectar los datos consistió en un recurso físico que permitió recoger las ideas de los encuestados o miembros de la población estudiada, los cuales responden las preguntas propuestas respecto de las variables, sus dimensiones e indicadores (Arias, 2012). Para la investigación se elaboraron dos instrumentos uno por cada variable, en cuanto a la Inteligencia emocional se elaboró 30 preguntas organizadas de la siguiente forma para el apartado de Autoconciencia 06 ítems, Autorregulación 06 preguntas, Motivación 06 preguntas, Empatía 06 preguntas y Habilidades sociales 06 preguntas. Asimismo, para la variable Satisfacción laboral 24 ítems distribuidos en sus dimensiones Relaciones interpersonales 05 ítems, Desempeño profesional 06 ítems, Condiciones laborales 04 ítems, Factores organizacionales 04 ítems, Ambiente físico 05 ítems. El tiempo para aplicar cada encuesta a los integrantes de la población fue de 35 minutos como máximo. Para responder el cuestionario los participantes de la muestra tuvieron las alternativas: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1), y las responderán como consideren conveniente y con la verdad.

¹⁸ Los instrumentos fueron elaborados y validados por juicio de expertos en la educación, las cuales fueron 3 doctores que dieron validez a un 95%. Para su confiabilidad fue determinado mediante Alfa de Cronbach realizado a una población y muestra de 15 docentes, dicho instrumento fue de 30 ítems sobre inteligencia emocional resultando el coeficiente de confiabilidad de 0,973. Asimismo, ¹ para la segunda variable sobre satisfacción laboral fue de 0,963 instrumento estructurado en 24 ítems, permitiendo inferir significativamente la confiabilidad de estos dos cuestionarios.

3.6 Técnicas de análisis de resultados

La encuesta sirvió para recopilar datos correspondientes de la población de estudio o muestra seleccionada, se les dio a conocer el objetivo del recojo de información, se resolvió las diversas dudas que surgieron respecto de las preguntas, luego llenaron los instrumentos. Para finalizar, se agradeció a los usuarios que colaboraron respectivamente por su soporte en este proyecto de investigación. Luego con la información obtenida se sistematizaron los resultados y se llegó a la conclusión, objetivos y las derivaciones del análisis de los datos, de ese modo se prosiguió a redactar las recomendaciones para futuros estudios. (Sierra-Bravo, 2007).

Para llevar a cabo esta investigación, tras la recolección de los datos mediante los instrumentos elaborados, se estableció una base de datos en Microsoft Excel 2020. Posteriormente, se migró esa base al software SPSS versión 26, para determinar el análisis con estadística descriptiva sobre las variables y asimismo se usó la estadística inferencial para verificar la hipótesis, principalmente la prueba de correlación.

3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de los resultados

Para la examinación de los datos de carácter descriptivo de esta indagación, una vez obtenidos, se emplearon estrategias estadísticas descriptivas como las tablas de frecuencia. También, se usaron los procesos de la estadística inferencial paramétrica para la repartición de la porción de población, además de calcular el coeficiente de correspondencia de Spearman con el fin de medir el nivel de correspondencia de las variables investigadas; una vez conseguido los resultados se hizo la discusión de los mismos, se cotejaron los fundamentos teóricos y los resultados de los antecedentes citados en este trabajo (Tamayo, 1997).

25
IV. RESULTADOS Y DISCUSION

4.1 Resultados

Tabla 3

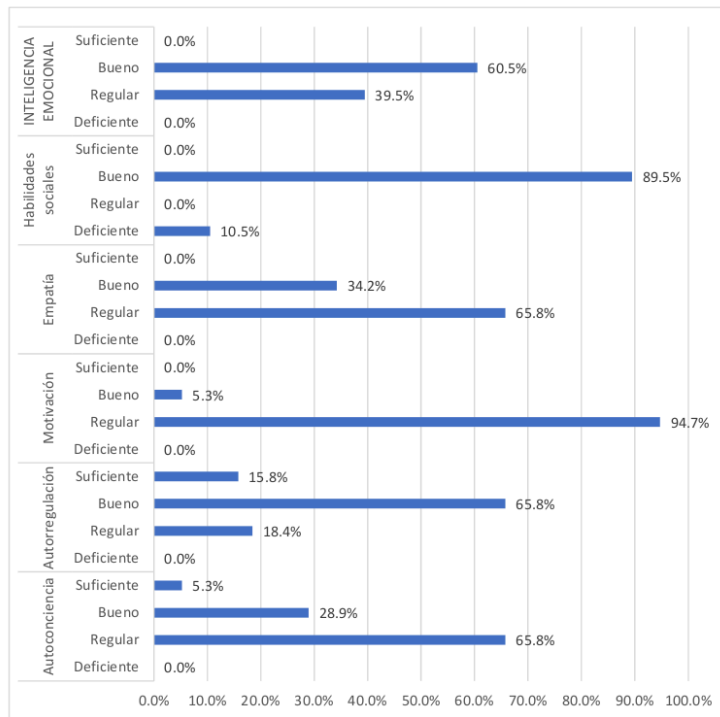
Nivel de la Inteligencia emocional de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

		N	%
Autoconciencia	Deficiente	0	0.0%
	Regular	25	65.8%
	Bueno	11	28.9%
	Suficiente	2	5.3%
Autorregulación	Deficiente	0	0.0%
	Regular	7	18.4%
	Bueno	25	65.8%
	Suficiente	6	15.8%
Motivación	Deficiente	0	0.0%
	Regular	36	94.7%
	Bueno	2	5.3%
	Suficiente	0	0.0%
Empatía	Deficiente	0	0.0%
	Regular	25	65.8%
	Bueno	13	34.2%
	Suficiente	0	0.0%
Habilidades sociales	Deficiente	4	10.5%
	Regular	0	0.0%
	Bueno	34	89.5%
	Suficiente	0	0.0%
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Deficiente	0	0.0%
	Regular	15	39.5%
	Bueno	23	60.5%
	Suficiente	0	0.0%
Total		38	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

Figura 1

1 *Inteligencia emocional de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023*



20 Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

En la tabla 3 y figura 1 se observa el análisis de la Inteligencia emocional y sus dimensiones, el cual se presenta a la dimensión autoconciencia se aprecia que el 65.8% de los docentes se ubicaron en el nivel regular, el 28.9% en el nivel bueno y el 5.3% suficiente; respecto a la dimensión autorregulación se observa que el 65.8% de los docentes se ubican en el nivel bueno, el 18.4% regular y el 15.8% suficiente; según la motivación el 94.7% de los docentes se encontraron en el nivel regular y el 5.3% bueno; de acuerdo a la empatía se aprecia que el 65.8% se ubicaron en el nivel regular y el 34.2% en el nivel bueno; respecto a las habilidades sociales, el 89.5% se ubicaron en el nivel

regular y el 10.5% en el nivel deficiente; finalmente, respecto a la inteligencia emocional el 60.5% de los docentes se ubicaron en el nivel bueno mientras que el 39.5% regular.

Tabla 4

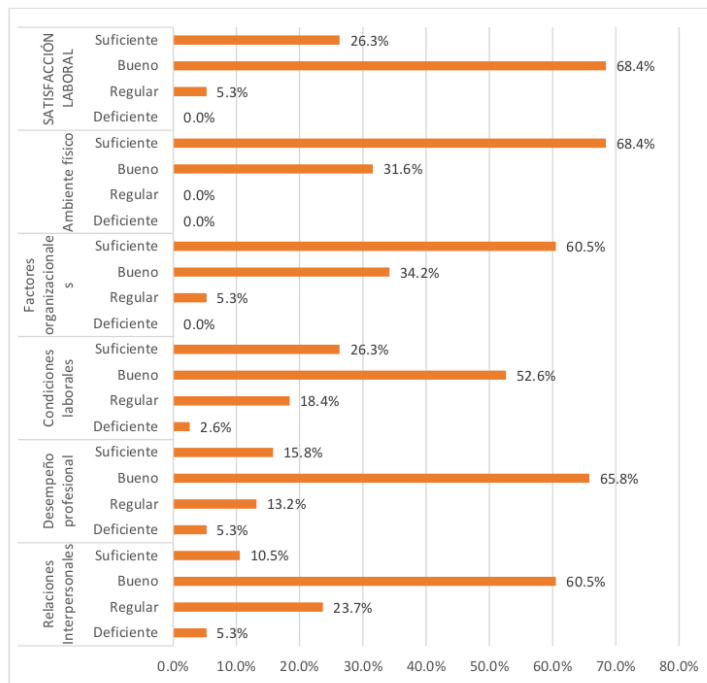
Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.

		N	%
Relaciones Interpersonales	Deficiente	2	5.3%
	Regular	9	23.7%
	Bueno	23	60.5%
	Suficiente	4	10.5%
Desempeño profesional	Deficiente	2	5.3%
	Regular	5	13.2%
	Bueno	25	65.8%
	Suficiente	6	15.8%
Condiciones laborales	Deficiente	1	2.6%
	Regular	7	18.4%
	Bueno	20	52.6%
	Suficiente	10	26.3%
Factores organizacionales	Deficiente	0	0.0%
	Regular	2	5.3%
	Bueno	13	34.2%
	Suficiente	23	60.5%
Ambiente físico	Deficiente	0	0.0%
	Regular	0	0.0%
	Bueno	12	31.6%
	Suficiente	26	68.4%
SATISFACCIÓN LABORAL	Deficiente	0	0.0%
	Regular	2	5.3%
	Bueno	26	68.4%
	Suficiente	10	26.3%
Total		38	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

Figura 2

28 **Satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023**



20 **Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023**

En la tabla 4 y figura 2 se observa el análisis de la satisfacción laboral y sus dimensiones, según la dimensión relaciones interpersonales se aprecia que el 60.5% de los docentes se ubicaron en el nivel bueno, el 23.7% regular, el 10.5% en el nivel suficiente y el 5.3% deficiente; respecto a la dimensión desempeño profesional se observa que el 65.8% de los docentes se ubicaron en el nivel bueno, el 13.2% regular, el 15.8% en el nivel suficiente y el 5.3% deficiente; según la dimensión condiciones laborales se observa que el 52.6% de los docentes se ubicaron en el nivel bueno, el 18.4% regular, el 26.3% en el nivel suficiente y el 2.6% deficiente; de acuerdo a la dimensión factores organizacionales se observa que el 34.2% de los docentes se ubicaron en el nivel bueno, el 5.3% regular y el 60.5% en el nivel suficiente; según la dimensión ambiente físico se observa que el 31.6% de los docentes se ubicaron en el nivel bueno y el 68.4% en el nivel suficiente;

finalmente según ² la satisfacción laboral se observa que el 68.4% de los docentes se ubicaron en el nivel bueno, el 5.3% regular, y el 26.3% en el nivel suficiente.

Tabla 5

²³ Prueba de normalidad de Shapiro - Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Autoconciencia	0.952	38	0.101
Autorregulación	0.915	38	0.007
Motivación	0.916	38	0.007
Empatía	0.934	38	0.027
Habilidades sociales	0.978	38	0.640
INTELIGENCIA EMOCIONAL	0.942	38	0.049
¹ Relaciones Interpersonales	0.963	38	0.239
Desempeño profesional	0.953	38	0.111
Condiciones laborales	0.943	38	0.051
¹ Factores organizacionales	0.882	38	0.001
Ambiente físico	0.923	38	0.012
SATISFACCIÓN LABORAL	0.945	38	0.059

²⁰ Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

En la tabla 5 se observa la prueba de normalidad a partir del estadístico Shapiro-Wilk, cuyo uso refiere a muestras inferiores a 50 sujetos (n=38). En esta prueba se evidencia que los valores de significancia $p=0.049$ de la inteligencia emocional son inferiores 5%, esto indicaría que no se cumple con el supuesto de distribución normal; por otro lado la satisfacción laboral presenta un valor de significancia $p=0.059$ superior al 5%, por lo tanto cumple con el supuesto de normalidad, sin embargo dado que al menos una de ⁴ las variables no se distribuyen de manera normal, para realizar los cálculos de la correlación es preciso realizar el análisis a través de una prueba no paramétrica, es decir se utilizará la correlación ³¹ Rho de Spearman

Prueba de Hipótesis.

Tabla 6

Relación entre Inteligencia emocional y la dimensión relaciones Interpersonales de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

Rho de Spearman		Relaciones Interpersonales
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	,631**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	38

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

En la tabla 6 se observa de acuerdo al análisis de la correlación a través del estadístico Rho de Spearman, que la variable inteligencia emocional y la dimensión relaciones interpersonales guardan una relación positiva, moderada y directa con $r=0.631$, del mismo modo se evidencia que esta relación es estadísticamente significativa dado que presenta un $p=0.000$ inferior al 5%, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación específica la cual indica que, existe relación significativa entre Inteligencia emocional y la dimensión relaciones Interpersonales de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.

Tabla 7

Relación entre Inteligencia emocional y la dimensión desempeño profesional de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

Rho de Spearman		Desempeño profesional
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	,531**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	38

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

En la tabla 7 se observa de acuerdo al análisis de la correlación a través del estadístico Rho de Spearman, que la variable inteligencia emocional y la dimensión desempeño profesional guardan una relación positiva, moderada y directa con $r=0.531$, del mismo modo se evidencia que esta relación es estadísticamente significativa dado que presenta un $p=0.001$ inferior al 5%, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación específica la cual indica que, existe relación significativa entre

Inteligencia emocional y la dimensión desempeño profesional de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.

Tabla 8

Relación Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

Rho de Spearman		Condiciones laborales
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	,507**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	38

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

En la tabla 8 se observa de acuerdo al análisis de la correlación a través del estadístico Rho de Spearman, que la variable inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales guardan una relación positiva, moderada y directa con $r=0.507$, del mismo modo se evidencia que esta relación es estadísticamente significativa dado que presenta un $p=0.001$ inferior al 5%, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación específica la cual indica que, existe relación significativa entre Inteligencia emocional y la dimensión Condiciones laborales de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.

Tabla 9

Relación Inteligencia emocional y la dimensión factores organizacionales de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

Rho de Spearman		Factores organizacionales
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	,338*
	Sig. (bilateral)	0.038
	N	38

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

En la tabla 9 se observa de acuerdo al análisis de la correlación a través del estadístico Rho de Spearman, que la variable inteligencia emocional y la dimensión factores organizacionales guardan una relación positiva, moderada y baja con $r=0.338$, del mismo modo se evidencia que esta relación es estadísticamente significativa dado que presenta un $p=0.038$ inferior al 5%, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación específica la cual indica que, existe relación significativa entre

Inteligencia emocional y la dimensión factores organizacionales de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.

Tabla 10

Relación entre Inteligencia emocional y la dimensión ambiente físico de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

Rho de Spearman		Ambiente físico
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	-0.232
	Sig. (bilateral)	0.161
	N	38

En la tabla 10 se observa de acuerdo al análisis de la correlación a través del estadístico Rho de Spearman, que la variable inteligencia emocional y la dimensión ambiente físico no guardan una relación dado que presenta un valor de $r=-0.232$, del mismo modo se evidencia que presenta un $p=0.161$ superior al 5%, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula la cual indica que, no existe relación significativa entre Inteligencia emocional y la dimensión ambiente físico de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.

Tabla 11

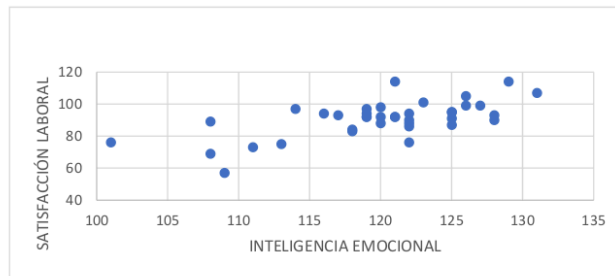
Relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

Rho de Spearman		SATISFACCIÓN LABORAL
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	,540**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	38

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

Figura 3

Diagrama de dispersión entre inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023



En la tabla 11 y figura 3 se observa de acuerdo al análisis de la correlación a través del estadístico Rho de Spearman, que la variable inteligencia emocional y la satisfacción laboral guardan una relación positiva, moderada y directa con $r=0.540$, es decir, a medida que los puntajes de la inteligencia emocional aumentan, los puntajes de la satisfacción laboral también lo hacen y viceversa; del mismo modo se evidencia que esta relación es estadísticamente significativa dado que presenta un $p=0.000$ inferior al 5%, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación la cual indica que, existe relación significativa entre Inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.

4.2 Discusión

Después de haber realizado el análisis e interpretación de los resultados con respecto a este tema de estudio, el propósito de la investigación fue encontrar la asociación que existe entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023. A continuación, se detalla los resultados obtenidos.

Observando los resultados finales, se detalla que en la tabla 11 y figura 3 se observa de acuerdo al análisis de la correlación a través del estadístico Rho de Spearman, que la variable inteligencia emocional y la satisfacción laboral guardan una relación positiva, moderada y directa con $r=0.540$, es decir, a medida que los puntajes de la inteligencia emocional aumentan, los puntajes de la satisfacción laboral también lo hacen y viceversa; del mismo modo se evidencia que esta relación es estadísticamente significativa dado que presenta un $p=0.000$ inferior al 5%, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación la cual indica que, existe relación significativa entre inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023. Del mismo modo se evidencia en la investigación de Ito & Elías (2022), que la correlación fue positiva, hay una asociación significativa entre inteligencia emocional y SL, asimismo, los estudios obtenidos por Fernández (2022), al plantearse como objetivo determinar la relación de IE y satisfacción laboral del personal de enfermería, usó una metodología básica, con diseño correlacional, llegando a obtener el coeficiente Rho de Spearman 0,526 con nivel de significancia bilateral de 0,000 donde $p<0,05$ por lo que existe relación significativa entre los dos fenómenos de estudio.

Ahora observando, tabla 6 se percibe la correlación a través del estadístico Rho de Spearman, de inteligencia emocional y la dimensión relaciones interpersonales que fue positiva, moderada y directa con $r=0.631$, con nivel de significancia bilateral de $p=0.000$ inferior al 5%, con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación específica, consiguiendo una relación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión relaciones interpersonales de los docentes. En este sentido como refiere López, (2006) las relaciones interpersonales es la manera más eficiente y practica de convivir con los demás, conociéndose así, compartiendo ideas, puntos de vistas, objetivos, metas, etc., siempre y cuando esta interacción sea sana y saludable. Así también, Salovey (2020), sustenta que la IE promueve el desarrollo de habilidades sociales que son grupos de estrategias conductuales que fomentan la resolución de

conflictos y situaciones sociales de forma adecuada, ayudando a expresar opiniones, emociones, anhelos y actitudes, respetando las emociones de los demás, fomentando una positiva relación interpersonal.

Por otra parte, analizando la investigación ejecutada por Asto (2022), quien, en su trabajo de indagación, se planteó como propósito, establecer la relación entre rendimiento académico e inteligencia emocional en estudiante de primaria de la IE 1213. Su estudio fue de tipo correlacional básico, con diseño no experimental. Ha llegado a la conclusión que la variable uno se relaciona directamente con la variable 2, según Spearman = 0,435 consiguiendo una positiva correlación débil, siendo una relación de nivel medio. Ahora es bueno comparar con los resultados conseguidos por la autora, que en la tabla 6 se observa la correlación a través del estadístico Rho de Spearman, sobre inteligencia emocional y la dimensión relaciones interpersonales que fue positiva, moderada y directa con $r=0.631$, con nivel de significancia bilateral de $p=0.000$ inferior al 5%, con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación específica, consiguiendo una relación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión relaciones Interpersonales de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.

También, es bueno comparar con los hallazgos de Ustua (2021), al plantearse como propósito encontrar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud Metropolitano – Abancay, su estudio fue correlacional de diseño no experimental llegando a obtener como correlación $\rho=0.452^{**}$ sobre inteligencia emocional y desempeño laboral, la dimensiones autoconocimiento y desempeño laboral $p=0.187$, autorregulación y desempeño laboral $p=0.286$, motivación y desempeño laboral $p=0.006$, empatía y desempeño laboral $p=0.008$, habilidades sociales y desempeño laboral $p=0.009$, con lo que el grado de significancia de relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral es significativa. Comparando con los resultados obtenidos en el trabajo de investigación obtenida por la autora, se aprecia en la tabla 7 entre inteligencia emocional y la dimensión desempeño profesional que fue positiva, moderada y directa con $r=0.531$, con significancia bilateral de $p=0.001$ inferior al 5%, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación específica, existiendo una relación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión desempeño profesional de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.

Asimismo, es bueno comparar con los resultados obtenidos por Méndez (2020), al plantearse como finalidad ² determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de una IE de Trujillo. El autor para su indagación usó una metodología cuantitativa ⁵ con diseño descriptivo correlacional, la población y muestra fue 24 educadores, obteniendo como correlación según Spearman 0,729 siendo directa alta, ²⁵ con un nivel de significancia bilateral 0,000 donde $p < 0,05$ con lo ¹⁴ se cumple la relación significativa entre las dos variables de estudio por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación.

Por otro lado, observando la tabla 8 sobre la correlación estadístico Rho de Spearman, ¹ entre inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales fue positiva, moderada y directa con $r=0.507$, estadísticamente con nivel de significancia de $p=0.001$ ⁴ inferior al 5%, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación específica, con lo que existe relación significativa entre IE y la dimensión condiciones laborales, asimismo en la investigación de Berrocal, y Fardán (2021), sobre la ¹ inteligencia emocional y las condiciones laborales del entorno de trabajo en los colaboradores de la organización durante el año 2021. demostró un coeficiente de correlación significativo ($p < 0.05$), concluye que existe una relación significativa e inversamente proporcional entre la IE y los efectos negativos de las malas condiciones laborales.

También, apreciando los resultados obtenidos en la tabla 9 se percibe la correlación Rho de Spearman, sobre inteligencia emocional y la dimensión factores organizacionales, el cual fue moderada y baja con $r=0.338$, con significancia bilateral estadísticamente $p=0.038$ inferior al 5%, rechazando ¹⁰ la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación específica, existiendo relación significativa entre IE y la dimensión factores organizacionales, por su parte Alomía (2021), ¹ se planteó como objetivo establecer el grado de correlación estadística entre la IE y los factores organizacionales, demostró un valor de correlación directa y estadísticamente significativo ($p < 0.01$), que la inteligencia emocional se relación con los factores organizacionales.

Asimismo, se aprecia en la tabla 10 ¹ la correlación Rho de Spearman, sobre IE y la dimensión ambiente físico no hay una relación dado que el valor $r=-0.232$, con significancia bilateral de $p=0.161$ superior al 5%, por lo que se acepta la hipótesis nula, entonces no existe relación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión ambiente físico. En esa misma línea Ramirez, et al, (2022), en su estudio tuvo como propósito determinar la relación entre las condiciones del ambiente físico (infraestructura)

y el nivel de IE en una comunidad educativa durante el año 2022. La correlación de los resultados según Pearson (r) fue $r=0.082$, con nivel de significancia de $p=0.324$ ($p>0.05$), correlación positiva prácticamente nula, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula (H0), concluyendo que no existe una relación estadística significativa entre las condiciones del ambiente físico y los niveles de inteligencia emocional de los participantes. Así, como indica Berberoglu (2018), las condiciones físicas influyen en la satisfacción del colaborador, como se aprecia en la tabla 4 con un 68.4% de docentes que se ubican en el nivel suficiente.

Finalmente, con los estudios obtenidos por Fernández (2022), al plantearse como objetivo determinar la relación de inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería. La autora usó una metodología básica, con diseño correlacional, llegando a obtener el coeficiente Rho de Spearman 0,526 con nivel de significancia bilateral de 0,000 donde $p<0,05$ por lo que existe relación significativa entre los dos fenómenos de estudio.

De esa manera, es bueno mencionar los sustentos por los autores científicos quienes han dado énfasis a este trabajo de indagación, tal como Goleman (1995), al manifestar que la inteligencia emocional viene hacer una facultad que tiene el hombre para someter sus estados afectivos de manera habilidosamente sobre otras personas. Asimismo, con Salvador (2010), quien manifiesta que la inteligencia emocional, se desarrolla mediante un conjunto de capacidades que surgen de la automotivación y la facultad del individuo para enfrentar desilusiones, activar el ánimo, mantener en equilibrio, el temperamento y estado de humor. También con los aportes de Robbins (2004), al proponer la satisfacción laboral como actividades que realizan los trabajadores, es decir el empeño que ponen como un valor fundamental en lo que hacen, pudiendo encontrar en ello la felicidad o la insatisfacción. Esto indica que al desarrollar un clima elevada los colaboradores en sus empleos llegarán a conseguir una buena calidad de vida en lo productividad y normatividad de sus propósitos.

V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

¹⁵ El nivel de inteligencia emocional de los docentes de la I.E. N°88331 es bueno, representado por el 60,5 % y el 39,5% es regular.

Con respecto ¹ a la satisfacción laboral, el 68,4 % de los docentes de la I.E. N°88331 se ubican en el nivel bueno y el 26.3% en el nivel suficiente.

La relación entre la ⁵ inteligencia emocional y las dimensiones: relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales es positiva, moderada, directa y significativa. Mientras con la dimensión factores organizacionales es ¹⁵ positiva, moderada, baja y significativa.

La inteligencia emocional y la dimensión ambiente físico no guardan una relación dado que presenta un valor de $r=-0.232$, con significancia bilateral de $p=0.161$ superior al 5%, con lo que se acepta la ⁹ hipótesis nula, no existe relación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión ambiente físico.

La relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 fue positiva, moderada y directa con $r=0.540$, con ³⁴ nivel de significancia $p=0.000$ inferior al 5%, con lo ² que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, evidenciando que existe una relación significativa entre inteligencia emocional y la satisfacción laboral.

5.2 Recomendaciones

Las universidades e institutos públicos y privados, deben implementar en sus planes de estudio talleres de inteligencia emocional para mejorar la ¹ **satisfacción laboral en los docentes** formadores **de** las diferentes modalidades **y** especialidades **de la educación**.

Los educadores de la institución educativa de la I.E. N°88331 – Rinconada, deben utilizar la presente indagación, como un elemento importante para mejorar la satisfacción laboral en los docentes del nivel primaria y secundaria, puesto que su aplicación es de suma importancia ya que ayuda a verificar el nivel de inteligencia emocional en los individuos.

Los directores de UGEL y directivos de IIEE, ⁷ deben implementar capacitaciones constantes sobre inteligencia emocional para mejorar **satisfacción laboral en los docentes de las diferentes instituciones educativas**.

Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 88331 – Rinconada 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	riuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	1%
9	Submitted to POSGRADO Trabajo del estudiante	1%
10	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	1library.co Fuente de Internet	<1%

repositorio.undac.edu.pe

12	Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

26	archive.org Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www.grupoeducar.cl Fuente de Internet	<1 %
30	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
31	apirepositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
34	Billy James Ramírez-Gonzales, Rufino Rodríguez-Román, Cecilia Celeste Mendoza-Aguilar, Zabely Marly Carbonell-García. "Control interno y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Malvas", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2024 Publicación	<1 %
35	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
36	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	www.usaid.gov Fuente de Internet	<1 %

38

Submitted to Universidad Nacional de
Cajamarca

Trabajo del estudiante

<1%

39

Submitted to Universidad Privada del Norte

Trabajo del estudiante

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo