

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
ESCUELA DE POSGRADO
Programa de Maestría en Ciencias de la
Educación mención Docencia e Investigación



UNS
ESCUELA DE
POSGRADO

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

Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias
de la Educación mención Docencia e Investigación

Autora:

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

Asesora:

Dra. Rojas Cordero, Eva María
DNI N° 32852514
Código ORCID: 0000-0002-5973-0820

Nuevo Chimbote - PERÚ
2026

CERTIFICACIÓN DE ASESORAMIENTO DE LA TESIS

Yo, **Dra. Rojas Cordero Eva María**, mediante la presente certifico mi asesoramiento de la tesis de maestría titulada **“Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 88331 – Rinconada 2023”** elaborado por el **Bach. Aguilar Rao, Marleny Rocío**, para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación mención Docencia e Investigación, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Santa.

Nuevo Chimbote, mayo 2026



Dra. Rojas Cordero, Eva María

Asesora

DNI. N° 32852514

Código ORCID: 0000-0002-5973-0820



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN AGUSTÍN
POSGRADO

HOJA DEL AVAL DEL JURADO EVALUADOR

Tesis de maestría titulada **“Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 88331 – Rinconada 2023”** elaborado por la Bach. Aguilar Rao, Marleny Rocío

Revisado y Aprobado por el Jurado Evaluador:

Dr. Zavaleta Cabrera, Juan Benito.

Presidente

Código ORCID: 0000-0002-4528-6407

DNI N° 17913120

Dra. Chu Amaranto, Úrsula Milagro

Secretaria

Código ORCID: 0000-0003-4884-2904

DNI N° 32907054

Dra. Rojas Cordero, Eva María

Vocal

DNI N° 32852514

Código ORCID: 0000-0002-5973-0820



UNS
POSGRADO

ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

A los veinte días del mes de mayo del año 2026, siendo las 9.00 horas, en el aula P-02 de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Santa, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designados mediante Resolución Directoral N° 098-2026-EPG-UNS de fecha 04.02.2026, conformado por las docentes: Dr. Juan Benito Zavaleta Cabrera (Presidente), Dra. Úrsula Milagros Chu Amaranto (Secretaria) y Dra. Eva María Rojas Cordero (Vocal); con la finalidad de evaluar la tesis intitulada: " *INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 88331 – RINCONADA 2023*"; presentado por la tesista **Marleny Rocío Aguilar Rao**, egresada del programa de Maestría en Ciencias de la Educación Mención Docencia e Investigación.

Sustentación autorizada mediante Resolución Directoral N° 383-2026-EPG-UNS de fecha 13 de mayo de 2026.

El presidente del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones al tesista, quien dio respuestas a las interrogantes y observaciones.

El jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes, declara la sustentación como APROBADO, asignándole la calificación de 18 (DIECIOCHO).

Siendo las 10.30 horas del mismo día se da por finalizado el acto académico, firmando la presente acta en señal de conformidad.

Dr. Juan Benito Zavaleta Cabrera
Presidente

Dra. Úrsula Milagros Chu Amaranto
Secretaria

Dra. Eva María Rojas Cordero
Vocal/Asesora



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: MARLENY ROCIO AGUILAR RAO
Título del ejercicio: MAESTRIA 2026
Título de la entrega: Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes d...
Nombre del archivo: Tesis-MARLENY-02-06.docx
Tamaño del archivo: 199.53K
Total páginas: 46
Total de palabras: 12,961
Total de caracteres: 73,051
Fecha de entrega: 02-jun-2026 07:48a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2859612100

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

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

ÍNDICE

CONSTANCIA DE ASESORAMIENTO DE LA TESIS	ii
HOJA DEL AVAL DEL JURADO EVALUADOR.....	iii
ACTA DE EVALUACION DE SUSTENTACION DE TESIS	iv
RECIBO TURNITIN	v
REPORTE PORCENTUAL TURNITIN	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS.....	ix
ÍNDICE DE ANEXOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRAC	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1 Planteamiento y fundamentación del problema de investigación	13
1.2 Formulación del problema	15
1.3 Objetivo general	16
1.3.1 Objetivos específicos	16
1.4 Hipótesis.....	16
1.5 Justificación e importancia.....	17
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1 Antecedentes	18
2.2 Marco conceptual	22
2.2.1 Inteligencia emocional.....	22
2.2.2 Satisfacción laboral.....	27
III. METODOLOGÍA.....	34
3.1. Métodos.....	34
3.2 Diseño.....	35
3.3 Población y muestra	36
3.4 Operacionalización de las variables de estudio.....	37
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección datos.....	38

3.6 Técnicas de análisis de resultados	39
3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de los resultados	39
IV. RESULTADOS Y DISCUSION	40
4.1 Resultados	40
4.2 Discusión.....	49
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
5.1 Conclusiones	53
5.2 Recomendaciones.....	54
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	55
VII. ANEXOS.....	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra Censal: Docentes de la I.E. N°88331 – Rinconada.....	36
Tabla 2 Operacionalización de las variables.....	37
Tabla 3 Nivel de la Inteligencia emocional de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023	40
Tabla 4 Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023	42
Tabla 5 Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk.....	44
Tabla 6 Relación entre Inteligencia emocional y la dimensión relaciones Interpersonales de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023	45
Tabla 7 Relación entre Inteligencia emocional y la dimensión desempeño profesional de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.....	45
Tabla 8 Relación Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.....	46
Tabla 9 Relación Inteligencia emocional y la dimensión factores organizacionales de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.....	46
Tabla 10 Relación entre Inteligencia emocional y la dimensión ambiente físico de los docentes de la I.E. N°88331 – Rinconada 2023....	47
Tabla 11 Relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura1 Inteligencia emocional de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.....	41
Figura 2 Satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.....	43
Figura 3 Diagrama de dispersión entre inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023	47

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia lógica de la investigación.....	67
Anexo 2: Operacionalización de las variables.....	68
Anexo 3: Cuestionario sobre inteligencia emocional.....	69
Anexo 4: Cuestionario sobre satisfacción laboral.....	72
Anexo 5: Análisis de la confiabilidad: Inteligencia emocional.....	74
Anexo 6: Análisis de la confiabilidad: Satisfacción Laboral.....	75
Anexo 6: Ficha técnica del cuestionario Inteligencia emocional de los docentes de la I.E. N°88331 – Rinconada 2023.....	76
Anexo 7: Ficha técnica del cuestionario Satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.....	77
Anexo 9: Matriz de validación por juicio de experto.....	78
Anexo 10. Base de datos de cuestionario sobre inteligencia emocional.....	105
Anexo 11: Base de datos de cuestionario sobre satisfacción laboral.....	106

RESUMEN

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.

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 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 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 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 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.

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?

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

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.
- Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y la dimensión relaciones Interpersonales de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.
- Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y la dimensión desempeño profesional de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.
- Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.
- Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y la dimensión factores organizacionales de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.
- 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
- H_0 : 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 que la inteligencia emocional influye directamente en el control y manejo 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 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.

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 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 fragilidad, humor, 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 omitir los veredictos precipitados. Este elemento se base 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 las 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 práctica 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 diálogo 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, sí 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.

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.

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)

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

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, Mejias 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 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. 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.

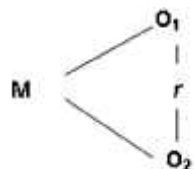
- **Método analítico – sintético:**

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:



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

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
				Determinación	7,8	siempre
			Motivación	Autocontrol	9,10	A veces
				Manejo de conflictos	11,12	Casi nunca
			Empatía	Alegría	13,14	Nunca
				Entusiasmo	15,16	
				Estímulos	17,18	
				Estado de ánimo	19,20	
			Habilidades sociales	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	Casi siempre
				Eficiente	6,7	
			Condiciones laborales	Responsable	8,9	A veces
				productivo	10,11	
			Factores organizacionales	Remuneración	12,13	Casi nunca
				Horarios	14,	
				Características el trabajo	15	Nunca
			Ambiente físico	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 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 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 organizados 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.

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 determinados 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, 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).

IV. RESULTADOS Y DISCUSION

4.1 Resultados

Tabla 3

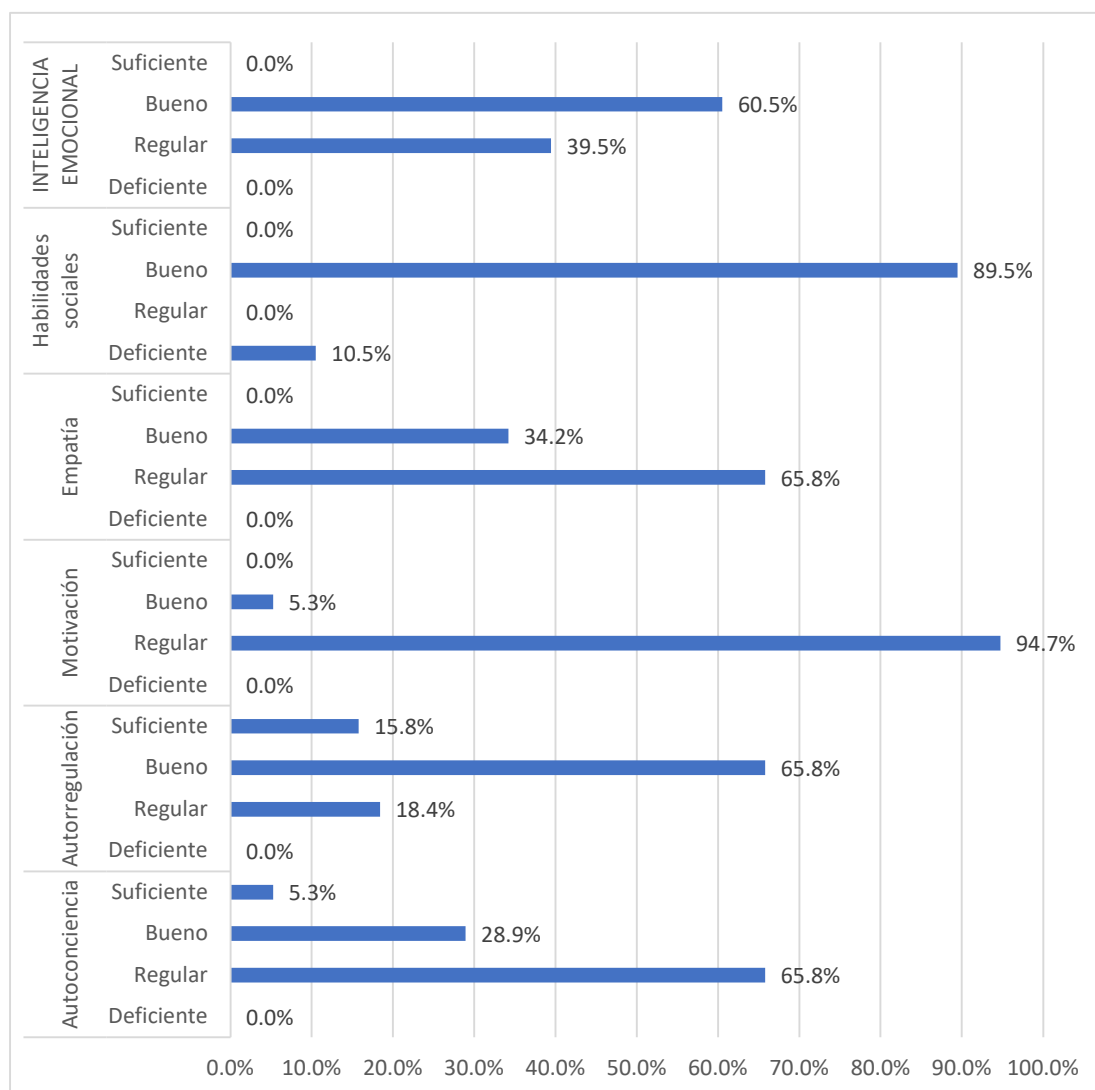
Nivel de la Inteligencia emocional de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

		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

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



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

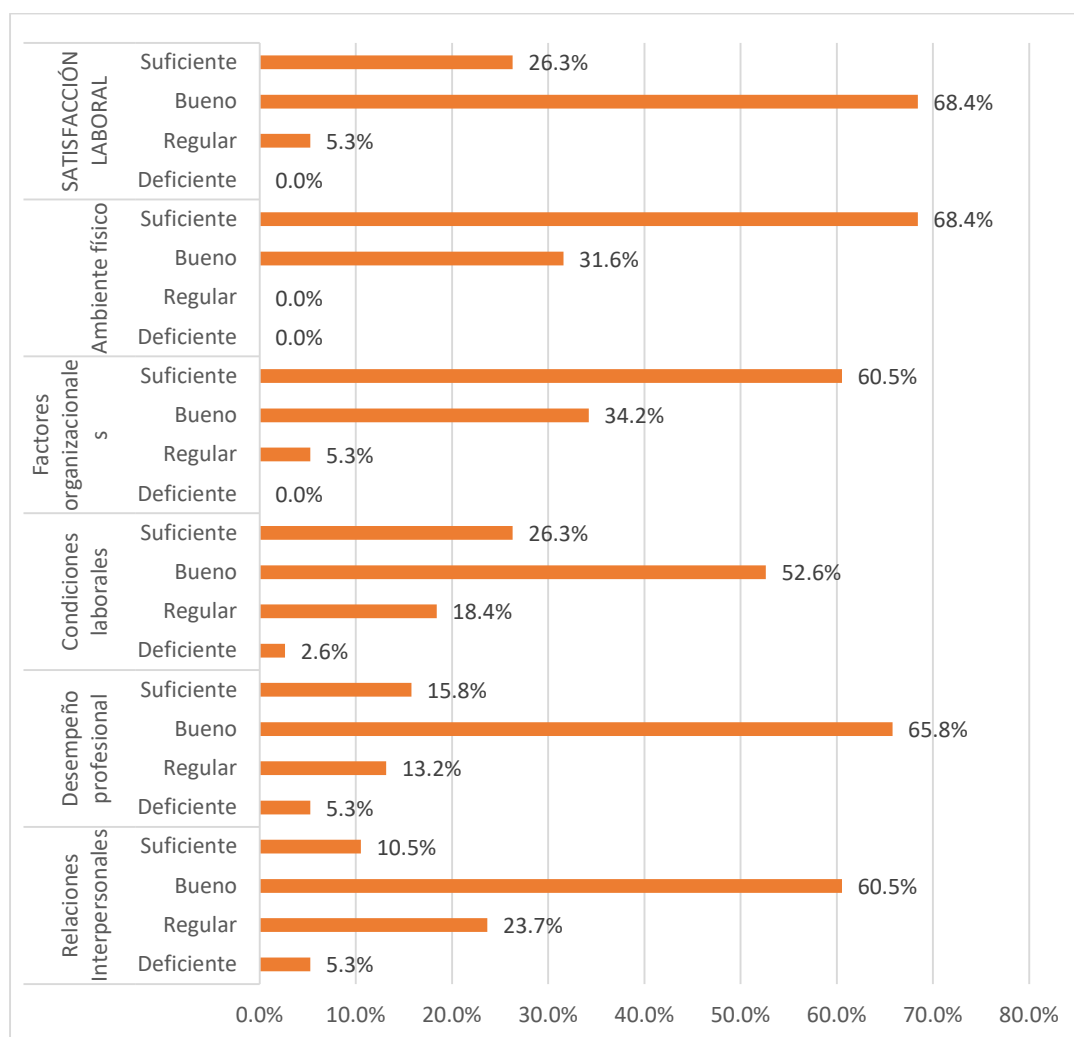
Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023.

		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

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



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 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

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
Relaciones Interpersonales	0.963	38	0.239
Desempeño profesional	0.953	38	0.111
Condiciones laborales	0.943	38	0.051
Factores organizacionales	0.882	38	0.001
Ambiente físico	0.923	38	0.012
SATISFACCIÓN LABORAL	0.945	38	0.059

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 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 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
	Coefficiente de correlación	,631**
INTELIGENCIA EMOCIONAL	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
	Coefficiente de correlación	,531**
INTELIGENCIA EMOCIONAL	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

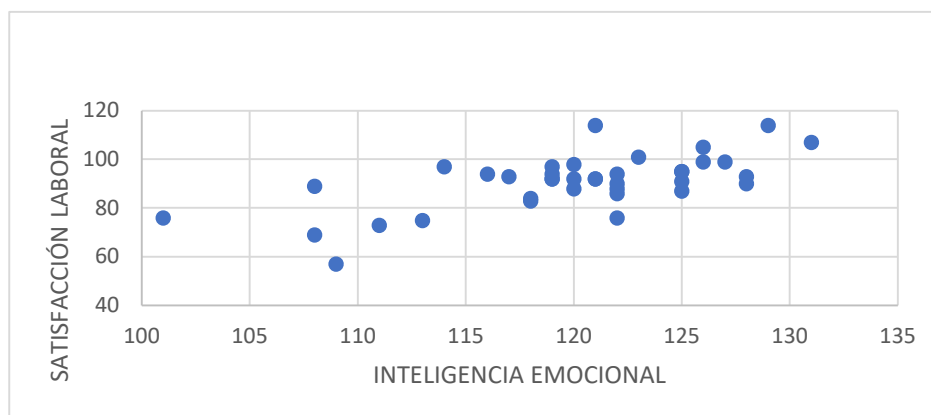
Relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

	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 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 con diseño descriptivo correlacional, la población y muestra fue 24 educadores, obteniendo como correlación según Spearman 0,729 siendo 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.

Por otro lado, observando la tabla 8 sobre la correlación estadístico Rho de Spearman, entre inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales fue positiva, moderada y directa con $r=0.507$, estadísticamente con nivel de significancia de $p=0.001$ 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 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 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), 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 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 Ramírez, 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 (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. 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

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 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 inteligencia emocional y las dimensiones: relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales es positiva, moderada, directa y significativa. Mientras con la dimensión factores organizacionales es 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 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 nivel de significancia $p=0.000$ inferior al 5%, con lo 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 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, deben implementar capacitaciones constantes sobre inteligencia emocional para mejorar satisfacción laboral en los docentes de las diferentes instituciones educativas.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acuña E. (2017) *Inteligencia emocional y desempeño laboral según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016*. [Tesis de maestría en internet] [Lima– Perú] Universidad Cesar Vallejo, 2017. [Citado 12 abril 2019] Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16055/Acu%C3%B1a_SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álamo G, Soto A. (2001). *Modelo de desempeño de los egresados en Administración de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt*. Rev Electrónica de Investigación Científica, Humanística y Tecnológica; 2(2).
- Ander-Egg, E. (1991). *Introducción a la planificación*. Ed. Siglo XXI.
- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional. Como lograr un cambio cultural a través de gestión y por competencias*. [En línea] [2° edición]. México. Granica.2007. [Citado 2019 mayo2] [544p]. Disponible en: https://www.academia.edu/36640906/comportamientoorganizacional_martha-alles_.pdf
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl , L., & Maude , P. (2017). *Herzberg's Two-Factor Theory*. Life Sci J, 14(5), 12-16. doi:10.7537/marslsj140517.03.
- Alvarez D., M. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*. Lima - Perú: San Marcos.
- Andresen, M., Domsch, M. E., & Cascorbi, A. H. (2007). *Working unusual hours and its relationship to job satisfaction: A study of European managers*. Cross Cultural Management: An International Journal, 14(4), 273-303.
- Arias, W., Sánchez, M., & Ceballos, K. (2017). *SÍNDROME DE BURNOUT, SATISFACCIÓN LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE AREQUIPA*. Acta psicológica peruana, 2(1). <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/ACPP/article/view/72/55>

- Alier, E.; Sierra Diez, B.; Falces, C. (2000). *Los efectos de las variables ambientales sobre la conducta del consumidor*, Departamento de Psicología Básica Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Madrid, Vol.10, No. 54, pp. 5-24.
- Alomía, M. D. (2021). *Inteligencia emocional y factores de clima organizacional en los colaboradores de la red de salud en tiempos de crisis sanitaria, Huánuco 2021* (Tesis de licenciatura). Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.
- Asto, D. (2022). *La inteligencia emocional y el rendimiento académico en los alumnos del 4° de educación primaria de la i.e. 1213 ate-2022*. Tesis para optar al título de licenciado profesional universitario en educación especialidad: educación primaria - educación básica alternativa. Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Peru. Pg. 74
- Barraza, M. A. y Ortega, M. F. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. Electrónica Diálogos Educativos, 10(19)*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3294739>.
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad: Diseño para organizaciones latinoamericanas. [En línea] Bogotá. Editorial McGraw-Hill.2002*. [Citado 2019 mayo 2] Disponible en:
<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=8847>
- Berberoglu, A. (2018). *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals*, BMC Health Services Research, 18(399), 1-9. doi:10.1186/s12913-018-3149-z
- Berrocal, G., y Fardán, M. (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la IEP. Sir Alexander Fleming Arequipa - 2021* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.
- Bisquerra, R. (2003). *Educación emocional y competencias básicas para la vida. [Publicación periódica en línea] 2003*. [Citado 2019 abril 30] (Vol.21)1: [37p.] Disponible en: <http://revistas.um.es/rie/article/download/99071/94661/>

- Borsic, Z., Riveros A. *La inteligencia Emocional en el Desempeño Laboral de Docentes de instituciones de educación superior*. [Publicación periódica en línea] 2017. Septiembre. [Citado 10 abril 2019] 1(1): [18p.] Disponible en: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/3.04.pdf>
- Bosada, M. (15 de octubre de 2020). *Inteligencia emocional para reducir el estrés docente ante la pandemia*. Educaweb. <https://www.educaweb.com/noticia/2020/10/15/inteligencia-emocional-reducir-estres-docente-pandemia-19331/>
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human resource management: Theory and practice* (6.^a ed.). Palgrave.
- Caballero, K. (2002). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*. Recfpro.; 6(1-2). [En línea] [Fecha de acceso: 20 de abril de 2013]. URL disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Cano, C. y Romero J. (2018). *Estado del avance de la salud de los trabajadores en Perú*. [Publicación periódica en línea] 2018. Enero [citado 2019 abril 19]; 35(1): [3p]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172018000100001
- Cardoza, M. A., Hidalgo, L., Peña, J., & Torres, C. (2019). *Satisfacción con la vida y satisfacción. Investigación y Cultura*, 8(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809021>
- Certo, S. (2001). *Administración Moderna*. (8.a ed.). Editorial Prentice Hall.
- Chiang, M., M. Salazar, P. Huerta y A. Núñez (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones Públicas)*. Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Revista Univer-sum 2
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. McGRAW-HILL.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional, la didáctica del éxito en las organizaciones*. Segunda edición. Ciudad de México. México: Mc Graw Hill Educación
- Chicué, D., Vargas, A. D., Hernández, C., & Vargas, L. F. (2017). *Satisfacción laboral del profesorado del Programa de Administración de Empresas P.A.E. de la Universidad de la Amazonía*. UNIMAR, 35(2).
<http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/unimar/article/view/1525/pdf>
- Cooper, R., & Sawaf, A. (1998). *Inteligencia emocional aplicado al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá: Norma.
- Duque J., García M., Hurtado A. (2017) *Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo*. [Publicación periódica en línea] 2017. Septiembre. [Citado 10 de abril 2019]; 33(144): [10p.] Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300475>
- Delgado, P. (2020, 25 de marzo). *Inteligencia emocional en tiempos de pandemia*. Observatorio del Instituto para el Futuro de la Educación.
- Recuperado de <https://observatorio.tec.mx/edu-news/inteligencia-emocional-en-tiempos-de-pandemia/>
- Elera B. (2016). *Estudio de la Inteligencia Emocional de los trabajadores del banco de crédito del Perú, agencia Sechura año 2016*. [Tesis de maestría en internet][Piura- Perú]. Universidad Nacional de Piura, 2016. [Citado el 13 de abril del 2019] Recuperado de:
<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1082/ADM-ELE-CHE16.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2003) *La inteligencia emocional en el contexto educativo: hallazgos científicos de sus efectos en el aula*. [Publicación periódica en línea] 2003 Enero. Citado 2019 mayo 1] 332(1):[21p] Disponible en:

https://www.researchgate.net/profile/Pablo_FernandezBerrocal/publication/39207918_La_inteligencia_emocional_en_el_contexto_educativo_Hallazgos_cientificos_de_sus_efectos_en_el_aula/links/587f51a308ae9275d4ede93f/La-inteligenciaemocional-en-el-contexto-educativo-Hallazgos-cientificos-de-sus-efectos-en-el-aula.pdf

Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., & Hernández, R. (2018). *Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana*. Apuntes Universitarios, 8(3).

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467657107003/html/index.html>

Fernández-Berrocal, P. y Ramos, N. (2002). *Corazones Inteligentes*. Barcelona, Kairos.

Fernández, D (2022). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en residencias geriátricas de Lima, 2022*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú. Pg. 8

Fontalvo, T., De la hoz, E., & Morelos, J. (2018). *Productivity and its factors: Impact on organizational improvement*. Dimensión empresarial.

García, D. y Quintanal, J. (2022). *Inteligencia emocional como predictor de satisfacción en docentes de infantil y primaria*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 20(4), 51-68.

<https://doi.org/10.15366/reice2022.20.4.003>

Gardner, H. (1993). *Inteligencias múltiples: la teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós Ibérica

Geher, G. (2004). *Measuring Emotional Intelligence: Common Ground and Controversy*. Hauppauge, N Y: Nova Science Publishing.

Goleman, D. (2006) *Inteligencia Emocional*. [En línea]Editorial Kairos. New York.2006 [citado el 2019 abril 30]. Parte II Naturaleza de la inteligencia emocional. Disponible en: <http://webdelmaestrocmf.com/portal/libro-completo-la-inteligencia-emocional-danielgoleman/>

Goleman, D (2010). *La inteligencia Emocional*. (1° Ed). Zeta Barcelona.

- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Estados Unidos: Batam Books.
- Goleman, D. (1998). *La Inteligencia Emocional y la Empresa*. España: Planeta.
- Herzberg, F. (1968). "Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados?" España, Harvard Business Review
- Hernández C., Dickinson M. *Importancia de la Inteligencia Emocional en Medicina*. Universidad Nacional Autónoma de México [Publicación periódica en línea] 2014. Marzo [citado 2019 abril 18]; 3(11): [6p.] Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v3n11/v3n11a6.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Hornquist, J. O. (1982). *The concept of quality of life*. Scandinavian Journal of Social Medicine, 10, 57-61.
- Ito, L. & Elías, J. (2022). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de centros de educación básica especial de lima* [Tesis de grado, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Institucional USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10685/ITO_ELIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Keuskamp, D., Ziersch, A. M., Baum, F. E., & LaMontagne, A. D. (2013). *Precarious employment, psychosocial working conditions, and health: Cross-sectional associations in a population-based sample of working Australians*. American journal of industrial medicine, 56(8), 838-844.
- <https://doi.org/10.1002/ajim.22176>
- Kotler, P. (1973): *Atmospherics as a marketing tool*, *Journal of Retailing*, No. 49, pp. 48-64.
- Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., Kjellberg, K., Jonson, J., Wegman, H. & Bodin, T. (2020). *What is precarious*

employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. Scandinavian

Journal of Work, Environment & Health, 46(3), 235-247.
https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3875&fullText=1

Lazarus, RS (1991). *Emotion and adaptation*, Nueva York, EEUU. Oxford University Press.

Lazarus, RS (1999). *The Cognition-Emotion Debate: A Bit of History*. En T. DALGLEISH y M. J. POWER (eds.). *Handbook of Cognition and Emotion*, Chichester, UK. Wiley.

Lee, J. (2018). *How emotional intelligence relates to job satisfaction and burnout in public service jobs*. *Revista Internacional de Ciencias Administrativas*. <https://doi:>

10.1177 / 0020852316670489

López, M. (2006). *Lenguaje transparente. Relaciones interpersonales en la empresa*. España: Instituto de Estudios Almerienses.

Lopes, P. N., Salovey, P., y Straus, R. (2003). *Emotional intelligence, personality and the perceived quality of social relationships*. *Personality and Individual Differences*, 35, 641-

658
Malandar, N. M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *SCIELO*, 18(57). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>

Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.

Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

Marquina R. (2014). *Inteligencia Emocional y Calidad de Vida en el Personal de Salud de Cuatro Hospitales del Sector Público de Lima*. [Publicación Periódica en línea]. 2014. [citado 2019 abril 18] (10)2 [7p.] Disponible en: <http://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/719>

- Mayer, J., Salovey, P., Caruso, D., Sitarenios, G. (2001) *Emotional intelligence as a standard intelligence*. *Emotion*, Vol 1(3), Sep 2001, 232-242. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/buy/2001-10055-002>
- Mejias, Y., & Borges, L. (2021). *Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud*. *Humanidades médicas*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202021000100224
- Melgar, R. (2015). *Método analítico sintético*. *Universidad Autónoma Gabriel Rene Moreno*. Recuperado de. <https://es.slideshare.net/luisrx9/mtodo-analitico-y-sinttico>
- Méndez, E (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en administración de la educación. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo – Perú. Pg. 17
- Monje. C. (2011). *Guía didáctica: Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa*. [en línea]. Colombia. 2011. [Citado 14 mayo 2019] [217 p.] Disponible en: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>.
- Montoya, P., Beïio-Escamlila, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. *Scielo*, 19(58). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Morales Castillejos, L., Gracia Verónica, Y., & Landeros Olvera, E. (2020). *Relación de la inteligencia emocional con el cuidado otorgado por enfermeras/os*. *Revista Cuidarte*, 11(3). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.989>
- Noriega, M. (1993). *Organización Laboral, Exigencias y Enfermedad, en Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*. Serie PALTEX, Salud y Sociedad 2000. Bs. As. Organización Panamericana de la Salud.
- Navarro, C. (2010). *Satisfacción laboral en los docentes del decanato de administración y contaduría de la UCLA*. Tesis doctoral, Universidad Centro occidental Lisandro

Alvarado, Venezuela. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/316646415/07-Satisfaccion-Laboral-de-Los-Doctentes-Del-Decanato-2010-u-c-l-a>

Organización Mundial de la Salud OMS (2018). *Salud Mental: Fortalecer nuestra respuesta, datos y cifras*. [Publicación periódica en línea] 2018 marzo [citado 2019 abril 16] [1p.] Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-ourresponse>

Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud [en línea] Serie PALTEX N° 25. Washington, (2013) [citado 2019 abril 16]. Disponible en: https://www.paho.org/blogs/paltex/wpcontent/uploads/2014/01/SaludMental_paratrabajadores_APS1.pdf

Pajares, c. (2020). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en la empresa h&m, lima 2020*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. Universidad señor de sipan. Pimentel, Perú. Pg. 64

Ramírez, R. Abreu, J. and Badii, M. (2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero.* Daena: International Journal of Good Conscience 3.1

Ramírez, M. A., & Castillo, J. F. (2022). *Entornos de aprendizaje y factores intrínsecos: Análisis correlacional entre la infraestructura física y el desarrollo de la inteligencia emocional en entornos educativos superiores*. Revista de Psicología y Educación Contemporánea, 4(2), 45-59.

Roa, M. (2006), *El mercado de trabajo y las Condiciones Laborales de los inmigrantes*. Tesis Doctoral Departamento de política económica y estructura económica mundial facultad de ciencias económicas y empresariales. Universidad de Barcelona. España.

Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. [En línea] [10 edición] México. Editorial Pearson.2004 [citado 2019 mayo 2] Disponible:

https://www.academia.edu/10234365/Comportamiento_Organizacional_10ma_ed_Stephen_P._Robbins_PDF

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento y Organizacional* (10ª ed.). México. Prentice
- Rodríguez, J, y Minoletti, A. (2015). *Manual de Salud Mental para Trabajadores de Atención Primaria*.
- Safina, S.A., Abdel-Wahab, (2021). E.I. *et al.* Screening thirty soybean genotypes under solid and intercropping plantings in Egypt. *J. Crop Sci. Biotechnol.* 24, 203–220
<https://doi.org/10.1007/s12892-020-00074-1>
- Salovey, P. (2001). “*Emotions and emotional intelligence for educators*”. En I. Eloff y L. Ebersohn (Eds.), *Introduction to educational psychology*. Kenwyn, South Africa: Juta.
- Salovey, P. y Mayer, J., (1997). *Emotional intelligence*. *Imagination, Cognition. and Personality*, 9. 185-211. “*Emotions and emotional intelligence for educators*”. En I. Eloff y L. Ebersohn (Eds.), *Introduction to educational psychology*. Kenwyn, South Africa: Juta.
- Salvador Ferer, C. M. (2010). *Análisis Transcultural de la Inteligencia Emocional*. Almeria, España: Universidad de Almeria.
- Soto-RosalesA. y González-LosadaS. (2018). *Satisfacción laboral y desgaste profesional en trabajadores de servicios sociales de atención a la infancia*. *Trabajo Social Global-Global Social Work*, 8(14), pp. 80-107. doi: 10.30827/tsg-gsw. v8i14.7222.
- Sánchez-Vílchez, A., et al. (2022). *Efecto de la carga de taboo y estrés sobre la percepción del teletrabajo y satisfacción laboral en docentes peruanos*. *Revista de Salud Público*.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602022000100008
- Sugiarto, I. (2018). *Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance*. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(2), 112- 120. doi:10.14710/dijb.1.2.2018.112-120
- Thomdike, E. L. (1920). *Intelligence and its uses*. Harper's Magazine. /40. 227-235.
- Thorndike, E. L. (1920). *Intelligence and its use*. Harper's

Magazine, 140, 227-235. Toschi, D. (2020). *Trabajo remoto y pobreza en tiempos de COVID-19*. *ECONO*, Facultad de ciencias económicas, 10(20), 15-19. <https://revistas.unlp.edu.ar/econo/article/view/10349>

Trujillo, M. y Rivas, L. (2005). *Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional*. [Publicación periódica en línea] 2005. Junio [citado 2019 mayo 2]

Ustua, J. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud metropolitano - Abancay 2020*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud. Universidad cesar vallejo. Lima.

VII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia lógica de la investigación

Título: Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023									
Problema	Objetivos	Hipótesis (H1)	Hipótesis (H0)	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Metodología
¿Qué relación existe entre Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023?	<p>General: Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023</p> <p>Específicos: Medir la 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 Establecer la relación que existe entre Inteligencia emocional y la dimensión relaciones Interpersonales de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023 Establecer la relación que existe entre Inteligencia emocional y la dimensión desempeño profesional de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023 Establecer la relación que existe entre Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023 Establecer la relación que existe entre Inteligencia emocional y la dimensión factores organizacionales de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023 Establecer la relación que existe entre Inteligencia emocional y la dimensión ambiente físico de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023</p>	<p>H0: No existe relación entre Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023</p>	V1: Inteligencia emocional	Autoconciencia	Autoconocimiento	6	Ordinal: Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Tipo de Estudio Correlacional <p>Donde: M: Representa a la muestra de estudio O₁: Representa la observación a la variable: Inteligencia emocional r: Representa a la relación entre ambas variables. O₂: Representa la observación a la variable: satisfacción laboral</p> <p>Técnica: La Encuesta Instrumento: El cuestionario</p> <p>Población y muestra: Población censal conformada por 38 docentes.</p>
						Domínio emocional			
						Estabilidad emocional			
					Autorregulación	Determinación	6		
						Autocontrol			
						Manejo de conflictos			
					Motivación	Alegría	6		
						Entusiasmo			
						Estímulos			
					Empatía	Estado de ánimo	6		
				Disposición					
				Afectividad					
				Habilidades sociales	Comunica	6			
					Se relaciona				
					Asertivo				
				Relaciones Interpersonales	Comunicación	5			
					Empatía				
					compañerismo				
				Desempeño profesional	Eficiente	6			
					Responsable				
Productivo									
Condiciones laborales	Remuneración	4							
	Horarios								
	Características del trabajo								
Factores organizacionales	Liderazgo	4							
	Gestión participativa								
	Monitoreo								
Ambiente físico	Ventilación	5							
	Iluminación								
	Ruidos								
	Seguridad y comodidad								

Anexo 2: Operacionalización de las variables

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: Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
				Dominio emocional	3,4	
				Estabilidad emocional	5,6	
			Autorregulación	Determinación	7,8	
				Autocontrol	9,10	
				Manejo de conflictos	11,12	
			Motivación	Alegría	13,14	
				Entusiasmo	15,16	
				Estímulos	17,18	
			Empatía	Estado de ánimo	19,20	
				Disposición	21,22	
				Afectividad	23,24	
			Habilidades sociales	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: Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
				Empatía	3,	
				compañerismo	4,5	
			Desempeño profesional	Eficiente	6,7	
				Responsable	8,9	
				Productivo	10,11	
			Condiciones laborales	Remuneración	12,13	
				Horarios	14	
				Características del trabajo	15	
			Factores organizacionales	Liderazgo	16,17	
				Gestión participativa	18	
				Monitoreo	19	
			Ambiente físico	Ventilación	20	
Iluminación	21					
Ruidos	22					
Seguridad y comodidad	23, 24					

Anexo 3: Cuestionario sobre “Inteligencia Emocional”

El presente cuestionario mide el manejo de las emociones que poseen los docentes durante el desarrollo de su actividad laboral.

Instrucción: Escriba una “X”, bajo el número que considera da respuesta a la proposición que se le presenta en el cuestionario; las opciones de Respuesta son:

1: Nunca; 2: casi nunca; 3: a veces 4. Casi siempre; 5: siempre

N°	Ítems	Opciones de Respuesta				
		1	2	3	4	5
AUTOCONCIENCIA						
01	Normalmente soy capaz de identificar el tipo de emoción que siento en un momento					
02	Tengo muy claro cuáles son mis propias metas y valores					
03	Me controlo y busco llegar a acuerdos a pesar que los enfrentamientos sean muy agudos					
04	Soy capaz de seguir adelante en un proyecto importante, a pesar de los obstáculos					
05	Normalmente, otros se sienten inspirados y animados después de hablar conmigo.					
06	Si me siento perturbado por los demás, mantengo mi estabilidad emocional					
AUTORREGULACIÓN						
07	Cierro una conversación si no deseo seguir porque la considero trivial					
08	Puedo controlar mis estados de ánimo y muy raras veces llevo las emociones negativas al trabajo					
09	Por más que estén molestando mi quietud soy tolerante y sigo desarrollando mis actividades.					
10	En momentos de tensión y ansiedad soy capaz de relajarme y tranquilizarme para no perder el control y actuar apresuradamente.					
11	La comunicación no siempre es fluida, pero esto no me impide trabajar en equipo					
12	Cuando algún compañero cambia de actitud conmigo, le pregunto cuál es la causa.					
MOTIVACIÓN						
13	Desarrollo mi tarea docente con alegría y me gusta lo que hago					
14	A diario me siento contento soy creativo, tengo ideas originales y las desarrollo.					
15	Me comunico bien con la gente con la que me relaciono lo hago con entusiasmo					
16	Identifico con facilidad las malas emociones que expresa la gente a mi alrededor					
17	Los estímulos son necesarios para realizar mis actividades laborales					
18	Los estímulos me ayudan a mejorar y hacer bien las tareas que desempeño.					

EMPATÍA

19	Me siento estimulado(a) cuando hay personas trabajando a mi alrededor que tienen mejor desempeño que yo.					
20	Identifico los pensamientos que son capaces de hacerme sentir feliz, triste, enfadado, angustiado.					
21	Siempre muestro disposición para realizar una tarea que se me encomienda así sea difícil					
22	Para mi estar dispuesto a cumplir con mis actividades es algo permanente y me da seguridad					
23	Trato a los demás con afectividad sin esperar que se me trate igual					
24	Por el afecto que me brindan me doy cuenta de lo que dicen, piensan y sienten las personas más cercanas a mí (amigos, compañeros, familiares...)					

HABILIDADES SOCIALES

25	Considero que la comunicación es una herramienta fundamental para desarrollar todas las actividades humanas					
26	Me comunico con facilidad para llegar a acuerdos razonables con otras personas cuando tenemos posturas enfrentadas.					
27	Se relaciona con sus colegas y/o pares para mejorar las relaciones humanas en su centro de trabajo					
28	La relación que tiene con sus directivos y o jefes en su centro de trabajo es positiva y apunta al desarrollo institucional					
29	En sus diversas actividades que desempeña es asertivo y trata de no hacer sentir mal a los demás.					
30	Considera que ser asertivo permite la buena convivencia					

Se les Agradece por su apoyo y participación en este trabajo.

Baremos de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones

El instrumento sobre inteligencia emocional el cual contiene 30 ítems según la escala de Likert donde 1 es el valor más bajo y el valor 5 como el más alto; se precisa que, las categorías de la variable, así como sus 5 dimensiones con 6 ítems cada una, tal como fueron consignadas en el siguiente cuadro:

Variables / Dimensiones	Ítems	Deficiente	Regular	Bueno	Suficiente
INTELIGENCIA EMOCIONAL	30	30 - 60	61 - 90	91 - 120	121 - 150
AUTOCONCIENCIA	6	06 - 12	13 - 18	19 - 24	25 - 30
AUTORREGULACIÓN	6	06 - 12	13 - 18	19 - 24	25 - 30
MOTIVACIÓN	6	06 - 12	13 - 18	19 - 24	25 - 30
EMPATÍA	6	06 - 12	13 - 18	19 - 24	25 - 30
HABILIDADES SOCIALES	6	06 - 12	13 - 18	19 - 24	25 - 30

Anexo 4: Cuestionario sobre “satisfacción laboral”

El presente instrumento mide la satisfacción que sienten los docentes durante el desarrollo de su actividad laboral.

Instrucción: Escriba una “X”, bajo el número que considera da respuesta a la proposición que se le presenta en el cuestionario; las opciones de Respuesta son:

1: Nunca; 2: casi nunca; 3: a veces 4. Casi siempre; 5: siempre

Instrucción:

Nº	Ítems	Opciones de Respuesta				
		1	2	3	4	5
RELACIONES INTERPERSONALES						
01	Considera usted que la comunicación entre compañeros es clara y entendible					
02	Considera usted que existe una actitud positiva para relacionarse entre compañeros de trabajo					
03	Considera que hay una comprensión del comportamiento y sentimiento del compañero					
04	Cree usted que existe respeto entre compañeros y hacia los superiores					
05	El grado de compañerismo mostrado por sus colegas le permite sentirse bien					
DESEMPEÑO PROFESIONAL						
06	El desempeño profesional en términos generales en la I.E. lo considera eficiente.					
07	Aplicas activamente estrategias didácticas para desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje de manera eficiente.					
08	Una de las virtudes de las colegas en la IE es ser responsables, eso permite el avance educativo					
09	Las autoridades de la I.E. son responsables del cumplimiento de los compromisos contraídos con la comunidad educativa					
10	Los aportes en ideas que sus colegas brindan en la I.E. siempre son productivas y permiten el desarrollo institucional					
11	Muestras iniciativa para organizar las actividades en la IE según las necesidades e intereses de los estudiantes para logro de sus aprendizajes.					
CONDICIONES LABORALES						
12	Considera que es satisfactorio la remuneración, los incentivos y la gratificación a cambio de su labor					
13	Las políticas de ascenso van acorde con las competencias y habilidades que Ud. demuestra en su puesto de trabajo					
14	El horario establecido en la IE es pertinente para cumplir con mis responsabilidades personales y familiares					

15	Considera que el trabajo se encuentra debidamente organizado y estructurado en la IE					
FACTORES ORGANIZACIONALES						
16	El liderazgo directivo en la IE es un apoyo al desarrollo laboral de los docentes					
17	Los líderes de la IE influye en la calidad de las relaciones entre compañeros contribuyendo a un ambiente de trabajo positivo					
18	Siento que mi participación en la IE es valorado y tomada en cuenta para el desarrollo de la institución					
19	Consideras adecuadas las políticas y formas de monitoreo implantado en la institución					
AMBIENTE FÍSICO						
20	Para desarrollar las actividades educativas dispongo de un espacio ambientado con buenas ventilación en la IE					
21	Los espacios iluminados le brindan mayor comodidad y satisfacción durante su actividad laborales en la IE					
22	Los ambientes sin ruido en la IE me permiten mejorar mi desempeño laboral y hacerlo mucho más eficiente					
23	La infraestructura de la IE es adecuada para el desarrollo de las actividades de aprendizaje					
24	Considero que los espacios de la IE son seguros y facilitan la realización de mis labores.					
Se les agradece por su apoyo y participación en este trabajo.						

Baremos de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones

El instrumento sobre Satisfacción laboral el cual contienen 25 ítems según la escala de Likert donde 1 es el valor más bajo y el valor 5 como el más alto; se precisa que, las categorías de la variable, así como sus 5 dimensiones con 4,5 y 6 ítems cada una, tal como fueron consignadas en el siguiente cuadro:

Variables / Dimensiones	Ítems	Deficiente	Regular	Bueno	Suficiente
SATISFACCIÓN LABORAL	24	24 - 48	49 - 72	73 - 96	97 - 120
RELACIONES INTERPERSONALES	5	05 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25
DESEMPEÑO PROFESIONAL	6	06 - 12	13 - 18	19 - 24	25 - 30
CONDICIONES LABORALES	4	04 - 08	09 - 12	13 - 16	17 - 20
FACTORES ORGANIZACIONALES	4	04 - 08	09 - 12	13 - 16	17 - 20
AMBIENTE FÍSICO	5	05 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25

Anexo 5: Análisis de la confiabilidad: Inteligencia emocional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.973	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IE1	110.40	397.686	0.675	0.972
IE2	110.20	409.600	0.464	0.974
IE3	110.33	408.810	0.512	0.973
IE4	110.27	401.638	0.816	0.971
IE5	110.07	398.638	0.818	0.971
IE6	110.27	399.067	0.819	0.971
IE7	110.13	409.410	0.759	0.972
IE8	110.13	407.552	0.822	0.971
IE9	110.73	419.495	0.303	0.974
IE10	110.87	417.838	0.478	0.973
IE11	110.53	401.695	0.725	0.972
IE12	110.53	401.124	0.739	0.972
IE13	110.47	403.695	0.915	0.971
IE14	110.33	406.095	0.809	0.971
IE15	110.13	409.410	0.759	0.972
IE16	110.47	400.410	0.917	0.971
IE17	110.53	397.695	0.891	0.971
IE18	110.60	402.114	0.827	0.971
IE19	110.47	401.267	0.891	0.971
IE20	110.53	407.410	0.767	0.972
IE21	110.33	414.095	0.759	0.972
IE22	110.27	410.638	0.704	0.972
IE23	110.67	398.952	0.776	0.972
IE24	110.53	409.838	0.788	0.972
IE25	110.53	402.552	0.760	0.972
IE26	110.67	402.952	0.729	0.972
IE27	110.60	400.400	0.747	0.972
IE28	110.67	403.810	0.707	0.972
IE29	110.87	392.267	0.835	0.971
IE30	110.60	407.543	0.846	0.971

La fiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, que determinó la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 docente con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha = 0.973$ y una Correlación de Pearson máxima de aporte de cada ítem con el total de $r = 0.917$ lo que permitió inferir que el instrumento utilizado fue SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

Anexo 6: Análisis de la confiabilidad: Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.863	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
SL1	92.40	177.114	0.596	0.852
SL2	91.93	191.210	0.437	0.858
SL3	91.93	183.781	0.699	0.852
SL4	92.27	190.067	0.389	0.859
SL5	92.27	186.638	0.562	0.855
SL6	92.60	191.686	0.312	0.861
SL7	92.27	188.495	0.488	0.856
SL8	92.00	191.429	0.486	0.857
SL9	92.60	192.829	0.220	0.864
SL10	92.20	192.886	0.306	0.861
SL11	92.00	191.286	0.326	0.860
SL12	92.07	180.495	0.632	0.851
SL13	92.00	183.714	0.524	0.855
SL14	91.93	191.495	0.296	0.861
SL15	92.40	185.400	0.371	0.860
SL16	92.60	194.257	0.178	0.865
SL17	92.20	187.457	0.517	0.856
SL18	91.93	197.352	0.131	0.865
SL19	92.33	201.524	-0.036	0.873
SL20	93.07	203.352	-0.083	0.871
SL21	92.00	183.571	0.562	0.854
SL22	92.20	195.886	0.284	0.861
SL23	92.20	194.600	0.268	0.861
SL24	92.40	184.400	0.589	0.853

La fiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió el LA SATISFACCIÓN LABORAL, que determinó la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 docente con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de = **0.863** y una Correlación de Pearson máxima de aporte de cada ítem con el total de $r = 0.715$ lo que permitió inferir que el instrumento utilizado fue SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

Anexo 7: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO

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

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
Nombre del instrumento	Inteligencia emocional de los docentes de la I.E. N°88331 – Rinconada 2023
Autor: Adaptación:	Br. Marleny Rocio Aguilar Rao
N° de ítems	30
Administración	Individual
Duración	35 minutos
Población	38 docentes
Finalidad	Evaluar la Inteligencia emocional de los docentes de la I.E. N°88331 – Rinconada 2023
Materiales	Manual de aplicación, hojas de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
<p>Codificación: <i>Este cuestionario evalúa cinco dimensiones de la variable Inteligencia emocional para la cual se elaboraron 30 ítems distribuidos de la siguiente manera para la dimensión Autoconciencia 06 ítems, Autorregulación 06 ítems, Motivación 06 ítems, Empatía 06 ítems y Habilidades sociales 06 ítems. Asimismo, para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las cinco dimensiones.</i></p>	
<p>Propiedades psicométricas:</p> <p>Confiabilidad: La fiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, que determinó la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 docente con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha = 0.973$ y una Correlación de Pearson máxima de aporte de cada ítem con el total de $r = 0.917$ lo que permitió inferir que el instrumento utilizado fue SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de cinco expertos, especialistas en educación y con experiencia en la materia.</p>	
<p>Observaciones:</p> <p>Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Deficiente [30-60], Regular: [61-90], bueno: [91-120], suficiente: [121-150] Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los docentes para efectos del análisis de resultados.</p>	

Anexo 8: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO

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

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
Nombre del instrumento	Satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023
Autor: Adaptación:	Br. Marleny Rocio Aguilar Rao
N° de ítems	24
Administración	Individual
Duración	35 minutos
Población	38 docentes
Finalidad	Evaluar la Satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023
Materiales	Manual de aplicación, hojas de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
<p>Codificación: <i>Este cuestionario evalúa cinco dimensiones de la variable Satisfacción laboral para la cual se elaboraron 24 ítems distribuidos de la siguiente manera para la dimensión Relaciones Interpersonales 05 ítems, Desempeño profesional 06 ítems, Condiciones laborales 04 ítems, Factores organizacionales 04 ítems, Ambiente físico 05 ítems. Asimismo, para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las cinco dimensiones.</i></p>	
<p>Propiedades psicométricas:</p> <p>Confiabilidad: La fiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió el LA SATISFACCIÓN LABORAL, que determinó la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 docente con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha = 0.863$ y una Correlación de Pearson máxima de aporte de cada ítem con el total de $r = 0.715$ lo que permitió inferir que el instrumento utilizado fue SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de cinco expertos, especialistas en educación y con experiencia en la materia.</p>	
<p>Observaciones:</p> <p>Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Deficiente [24-48], Regular: [49-72], bueno: [73-96], suficiente: [97-120] Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los docentes para efectos del análisis de resultados.</p>	

Anexo 9: MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Título de Tesis : Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

Nombre del Instrumento : Cuestionario de INTELIGENCIA EMOCIONAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A Veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Autoconciencia	Autoconocimiento	Normalmente soy capaz de identificar el tipo de emoción que siento en un momento						x	12.	x		x		x			
			Tengo muy claro cuáles son mis propias metas y valores						x	13.	x		x		x			
	Dominio emocional	Dominio emocional	Me controlo y busco llegar a acuerdos a pesar que los enfrentamientos sean muy agudos						x		x		x		x			
			Soy capaz de seguir adelante en un proyecto importante, a pesar de los obstáculos						x		x		x		x			
	Estabilidad emocional	Estabilidad emocional	Normalmente, otros se sienten inspirados y animados después de hablar conmigo.						x		x		x		x			
			Si me siento perturbado por los demás, mantengo mi estabilidad emocional						x		x		x		x			
	Autorregulación	Determinación	Determinación	Cierro una conversación si no deseo seguir porque la considero trivial						x		x		x		x		
				Puedo controlar mis estados de ánimo y muy raras veces llevo las emociones negativas al trabajo						x		x		x		x		
		Autocontrol	Autocontrol	Por más que estén molestando mi quietud soy tolerante y sigo desarrollando mis actividades.						x		x		x		x		

			En momentos de tensión y ansiedad soy capaz de relajarme y tranquilizarme para no perder el control y actuar apresuradamente.						x		x		x		x		
		Manejo de conflictos	La comunicación no siempre es fluida, pero esto no me impide trabajar en equipo						x		x		x		x		
			Cuando algún compañero cambia de actitud conmigo, le pregunto cuál es la causa.						x		x		x		x		
	Motivación	Alegría	Desarrollo mi tarea docente con alegría y me gusta lo que hago						x		x		x		x		
			A diario me siento contento soy creativo, tengo ideas originales y las desarrollo.						x		x		x		x		
		Entusiasmo	Me comunico bien con la gente con la que me relaciono lo hago con entusiasmo						x		x		x		x		
				Identifico con facilidad las malas emociones que expresa la gente a mi alrededor						x		x		x		x	
		Estímulos	Los estímulos son necesarios para realizar mis actividades laborales						x		x		x		x		
				Los estímulos me ayudan a mejorar y hacer bien las tareas que desempeño.						x		x		x		x	
	Empatía	Estado de ánimo	Me siento estimulado(a) cuando hay personas trabajando a mi alrededor que tienen mejor desempeño que yo.						x		x		x		x		
					Identifico los pensamientos que son capaces de hacerme sentir feliz, triste, enfadado, angustiado.						x		x		x		x
		Disposición	Siempre muestro disposición para realizar una tarea que se me encomienda así sea difícil						x		x		x		x		
					Para mi estar dispuesto a cumplir con mis actividades es algo permanente y me da seguridad						x		x		x		x

		Afectividad	Trato a los demás con afectividad sin esperar que se me trate igual						x		x		x		x			
			Por el afecto que me brindan me doy cuenta de lo que dicen, piensan y sienten las personas más cercanas a mí (amigos, compañeros, familiares...)						x		x		x		x			
	Habilidades sociales	Comunica	Considero que la comunicación es una herramienta fundamental para desarrollar todas las actividades humanas						x		x		x		x			
			Me comunico con facilidad para llegar a acuerdos razonables con otras personas cuando tenemos posturas enfrentadas.						x		x		x		x			
		Se relaciona	Se relaciona con sus colegas y/o pares para mejorar las relaciones humanas en su centro de trabajo							x		x		x		x		
			La relación que tiene con sus directivos y o jefes en su centro de trabajo es positiva y apunta al desarrollo institucional							x		x		x		x		
		Asertivo	En sus diversas actividades que desempeña es asertivo y trata de no hacer sentir mal a los demás.							x		x		x		x		
			Considera que ser asertivo permite la buena convivencia							x		x		x		x		



DNI N° 32910680
Dr. Medina Corcuera Groberti Alfredo

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de INTELIGENCIA EMOCIONAL

OBJETIVO: Recoger información sobre la inteligencia emocional en la actividad laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Medina Corcuera Groberti Alfredo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Educación



DNI N° 32910680
Medina Corcuera Groberti Alfredo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tema de Investigación : Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

Autor : Marleny Rocio Aguilar Rao

Nombre del Instrumento : Cuestionario de Inteligencia Emocional

PREGUNTAS ADECUADAS	PREGUNTAS INADECUADAS	OBSERVACIONES
Si	No	Ninguna (fueron levantadas)

Validado por : Dr. Medina Corcuera Groberti Alfredo

Especializado en : Docencia - Metodólogo

Categoría docente : Auxiliar

Tiempo de experiencia en docencia universitaria: 20 años

Cargo actual : Docente - UCV

Fecha : 06 marzo 2022



Dr. Medina Corcuera Groberti Alfredo

DNI N° 32910680

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Título de Tesis : Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

Nombre del Instrumento : Cuestionario de SATISFACCION LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A Veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SATISFACCION LABORAL	Relaciones Interpersonales	Comunicación	Considera usted que la comunicación entre compañeros es clara y entendible						x		x		x		x		
			Considera usted que existe una actitud positiva para relacionarse entre compañeros de trabajo						x		x		x		x		
		Empatía	Considera que hay una comprensión del comportamiento sentimiento del compañero						x		x		x		x		
		compañerismo	Cree usted que existe respeto entre compañeros y hacia los superiores						x		x		x		x		
			El grado de compañerismo mostrado por sus colegas le permite sentirse bien						x		x		x		x		
	Desempeño profesional	Eficiente	El desempeño profesional en términos generales en su I.E. lo considera eficiente.						x		x		x		x		
			Aplicas activamente estrategias didácticas para desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje de manera eficiente.						x		x		x		x		
		Responsable	Una de las virtudes de las colegas en la IE es ser responsables, eso permite el avance educativo						x		x		x		x		
			Las autoridades de la I.E. son responsables del cumplimiento de los compromisos contraídos con la comunidad educativa						x		x		x		x		
		Productivo	Los aportes en ideas que sus colegas brindan en la I.E. siempre son productivas y permiten el desarrollo institucional						x		x		x		x		
			Muestras iniciativa para organizar las actividades en la IE según las necesidades e intereses de los estudiantes para sus aprendizajes.						x		x		x		x		
	Condiciones laborales	Remuneración	Considera que es satisfactorio la remuneración, los incentivos y la gratificación a cambio de su labor						x		x		x		x		

		Las políticas de ascenso van acorde con las competencias y habilidades que Ud. demuestra en su puesto de trabajo							x		x		x		x		
	Horario	El horario establecido en la IE es pertinente para cumplir con mis responsabilidades personales y familiares							x		x		x		x		
	Características del trabajo	Considera que el trabajo se encuentra debidamente organizado y estructurado en la IE.							x		x		x		x		
Factores organizacionales	Liderazgo	El liderazgo directivo en la I.E. es un apoyo al desarrollo laboral de los docentes, con su guía se avanza							x		x		x		x		
		Los líderes de la IE influyen en la calidad de las relaciones entre compañeros, contribuyendo a un ambiente de trabajo positivo.							x		x		x		x		
	Gestión participativa	Siento que mi participación en la I.E. es valorada y tomada en cuenta para el desarrollo de la I.E.							x		x		x		x		
	Monitoreo	Considera adecuadas las políticas y formas de monitoreo implantadas en la institución							x		x		x		x		
Ambiente físico	Ventilación	Para desarrollar las actividades educativas dispongo de un espacio ambientado con buena ventilación en la I.E.							x		x		x		x		
	Iluminación	Los espacios iluminados le brindan mayor comodidad y satisfacción durante su actividad laboral en la I.E.							x		x		x		x		
	Ruidos	Los ambientes sin ruido en la I.E. me permiten mejorar mi desempeño laboral y hacerlo mucho más eficiente.							x		x		x		x		
	Seguridad y comodidad	La infraestructura de la IE es adecuada para el desarrollo de las actividades de aprendizaje								x		x		x		x	
		Considero que los espacios de la IE son seguros y facilitan la realización de mis labores.								x		x		x		x	



DNI N° 32910680
Medina Corcuera Groberti Alfredo

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Satisfacción Laboral

OBJETIVO: Recoger información sobre la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Medina Corcuera Groberti Alfredo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Educación



DNI N° 32910680
Medina Corcuera Groberti Alfredo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tema de Investigación : Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023
Autor : Marleny Rocio Aguilar Rao
Nombre del Instrumento : Cuestionario de Satisfacción Laboral

PREGUNTAS ADECUADAS	PREGUNTAS INADECUADAS	OBSERVACIONES
Si	No	Ninguna (fueron levantadas)

Validado por : Dr. Medina Corcuera Groberti Alfredo

Especializado en : Docencia - Metodólogo

Categoría docente : Auxiliar

Tiempo de experiencia en docencia universitaria: 20 años

Cargo actual : Docente - UCV

Fecha : 06 marzo 2022



Dr. Medina Corcuera Groberti Alfredo
DNI N° 32910680

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Título de Tesis : Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

Nombre del Instrumento : Cuestionario de INTELIGENCIA EMOCIONAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A Veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Autoconciencia	Autoconocimiento	Normalmente soy capaz de identificar el tipo de emoción que siento en un momento						x	14.	x		x		x		
			Tengo muy claro cuáles son mis propias metas y valores						x	15.	x		x		x		
	Dominio emocional	Me controlo y busco llegar a acuerdos a pesar que los enfrentamientos sean muy agudos						x		x		x		x			
		Soy capaz de seguir adelante en un proyecto importante, a pesar de los obstáculos						x		x		x		x			
	Estabilidad emocional	Normalmente, otros se sienten inspirados y animados después de hablar conmigo.						x		x		x		x			
		Si me siento perturbado por los demás, mantengo mi estabilidad emocional						x		x		x		x			
	Autorregulación	Determinación	Cierro una conversación si no deseo seguir porque la considero trivial						x		x		x		x		
			Puedo controlar mis estados de ánimo y muy raras veces llevo las emociones negativas al trabajo						x		x		x		x		
		Autocontrol	Por más que estén molestando mi quietud soy tolerante y sigo desarrollando mis actividades.						x		x		x		x		

			En momentos de tensión y ansiedad soy capaz de relajarme y tranquilizarme para no perder el control y actuar apresuradamente.						x		x		x		x			
		Manejo de conflictos	La comunicación no siempre es fluida, pero esto no me impide trabajar en equipo						x		x		x		x			
			Cuando algún compañero cambia de actitud conmigo, le pregunto cuál es la causa.						x		x		x		x			
Motivación	Alegria		Desarrollo mi tarea docente con alegría y me gusta lo que hago						x		x		x		x			
			A diario me siento contento soy creativo, tengo ideas originales y las desarrollo.						x		x		x		x			
	Entusiasmo		Me comunico bien con la gente con la que me relaciono lo hago con entusiasmo						x		x		x		x			
			Identifico con facilidad las malas emociones que expresa la gente a mi alrededor							x		x		x		x		
	Estímulos		Los estímulos son necesarios para realizar mis actividades laborales							x		x		x		x		
			Los estímulos me ayudan a mejorar y hacer bien las tareas que desempeño.							x		x		x		x		
Empatía	Estado de ánimo		Me siento estimulado(a) cuando hay personas trabajando a mi alrededor que tienen mejor desempeño que yo.						x		x		x		x			
			Identifico los pensamientos que son capaces de hacerme sentir feliz, triste, enfadado, angustiado.						x		x		x		x			
	Disposición		Siempre muestro disposición para realizar una tarea que se me encomienda así sea difícil						x		x		x		x			

			Para mi estar dispuesto a cumplir con mis actividades es algo permanente y me da seguridad							x		x		x		x	
	Afectividad		Trato a los demás con afectividad sin esperar que se me trate igual							x		x		x		x	
			Por el afecto que me brindan me doy cuenta de lo que dicen, piensan y sienten las personas más cercanas a mí (amigos, compañeros, familiares...)							x		x		x		x	
	Habilidades sociales	Comunica	Considero que la comunicación es una herramienta fundamental para desarrollar todas las actividades humanas							x		x		x		x	
			Me comunico con facilidad para llegar a acuerdos razonables con otras personas cuando tenemos posturas enfrentadas.							x		x		x		x	
	Se relaciona		Se relaciona con sus colegas y/o pares para mejorar las relaciones humanas en su centro de trabajo							x		x		x		x	
				La relación que tiene con sus directivos y o jefes en su centro de trabajo es positiva y apunta al desarrollo institucional							x		x		x		x
	Asertivo		En sus diversas actividades que desempeña es asertivo y trata de no hacer sentir mal a los demás.							x		x		x		x	
				Considera que ser asertivo permite la buena convivencia							x		x		x		x

Dra. Eva María Rojas Cordero
DNI 32852514

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de INTELIGENCIA EMOCIONAL

OBJETIVO: Recoger información sobre la inteligencia emocional en la actividad laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Rojas Cordero Eva María

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctora en Psicología



Dra. Eva María Rojas Cordero
DNI 32852514

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tema de Investigación : Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E.
N°88331 - Rinconada 2023

Autor : Marleny Rocio Aguilar Rao

Nombre del Instrumento : Cuestionario de INTELIGENCIA EMOCIONAL

PREGUNTAS ADECUADAS	PREGUNTAS INADECUADAS	OBSERVACIONES
Si	No	No

Validado por : Dra. Eva María Rojas Cordero

Especializada en : Psicología

Categoría docente : Docente auxiliar

Tiempo de experiencia en docencia universitaria: 12 años

Cargo actual : Docente de la UNS

Fecha : 07 de marzo 2022



Dra. Eva María Rojas Cordero
DNI 32852514

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Título de Tesis : Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

Nombre del Instrumento : Cuestionario de SATISFACCION LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A Veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
SATISFACCION LABORAL	Relaciones Interpersonales	Comunicación	Considera usted que la comunicación entre compañeros es clara y entendible						x		x		x		x			
			Considera usted que existe una actitud positiva para relacionarse entre compañeros de trabajo						x		x		x		x			
		Empatía	Considera que hay una comprensión del comportamiento sentimiento del compañero						x		x		x		x			
			compañerismo	Cree usted que existe respeto entre compañeros y hacia los superiores						x		x		x		x		
				El grado de compañerismo mostrado por sus colegas le permite sentirse bien						x		x		x		x		
	Desempeño profesional	Eficiente	El desempeño profesional en términos generales en su I.E. lo considera eficiente.						x		x		x		x			
			Aplicas activamente estrategias didácticas para desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje de manera eficiente.						x		x		x		x			
		Responsable	Una de las virtudes de las colegas en la IE es ser responsables, eso permite el avance educativo						x		x		x		x			
			Las autoridades de la I.E. son responsables del cumplimiento de los compromisos contraídos con la comunidad educativa						x		x		x		x			
		Productivo	Los aportes en ideas que sus colegas brindan en la I.E. siempre son productivas y permiten el desarrollo institucional						x		x		x		x			
			Muestras iniciativa para organizar las actividades en la IE según las necesidades e intereses de los estudiantes para sus aprendizajes.						x		x		x		x			
	Condiciones laborales	Remuneración	Considera que es satisfactorio la remuneración, los incentivos y la gratificación a cambio de su labor						x		x		x		x			
			Las políticas de ascenso van acorde con las competencias y habilidades que Ud. demuestra en su puesto de trabajo						x		x		x		x			

		Horario	El horario establecido en la IE es pertinente para cumplir con mis responsabilidades personales y familiares							x		x		x		x	
		Características del trabajo	Considera que el trabajo se encuentra debidamente organizado y estructurado en la IE.							x		x		x		x	
Factores organizacionales	Liderazgo		El liderazgo directivo en la I.E. es un apoyo al desarrollo laboral de los docentes, con su guía se avanza							x		x		x		x	
			Los líderes de la IE influyen en la calidad de las relaciones entre compañeros, contribuyendo a un ambiente de trabajo positivo.							x		x		x		x	
	Gestión participativa	Siento que mi participación en la I.E. es valorada y tomada en cuenta para el desarrollo de la I.E.								x		x		x		x	
	Monitoreo	Considera adecuadas las políticas y formas de monitoreo implantadas en la institución								x		x		x		x	
Ambiente físico	Ventilación	Para desarrollar las actividades educativas dispongo de un espacio ambientado con buena ventilación en la I.E.								x		x		x		x	
	Iluminación	Los espacios iluminados le brindan mayor comodidad y satisfacción durante su actividad laboral en la I.E.								x		x		x		x	
	Ruidos	Los ambientes sin ruido en la I.E. me permiten mejorar mi desempeño laboral y hacerlo mucho más eficiente.								x		x		x		x	
	Seguridad y comodidad		La infraestructura de la IE es adecuada para el desarrollo de las actividades de aprendizaje								x		x		x		x
		Considero que los espacios de la IE son seguros y facilitan la realización de mis labores.								x		x		x		x	



Dra. Eva María Rojas Cordero
DNI 32852514

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Satisfacción Laboral

OBJETIVO: Recoger información sobre la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Rojas Cordero Eva María

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctora en psicología



Dra. Eva María Rojas Cordero

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tema de Investigación : Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

Autor : Marleny Rocio Aguilar Rao

Nombre del Instrumento : Cuestionario de SATISFACCION LABORAL

PREGUNTAS ADECUADAS	PREGUNTAS INADECUADAS	OBSERVACIONES
Si	No	No

Validado por : Dra. Eva María Rojas Cordero

Especializada en : Psicología

Categoría docente : Docente Auxiliar

Tiempo de experiencia en docencia universitaria: 12 AÑOS

Cargo actual : Docente de la UNS

Fecha : 07 de marzo 2022



Dra. Eva María Rojas Cordero
DNI 32852514

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Título de Tesis : Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

Nombre del Instrumento : Cuestionario de INTELIGENCIA EMOCIONAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A Veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Autoconciencia	Autoconocimiento	Normalmente soy capaz de identificar el tipo de emoción que siento en un momento						x	16.	x		x		x		
			Tengo muy claro cuáles son mis propias metas y valores						x	17.	x		x		x		
		Dominio emocional	Me controlo y busco llegar a acuerdos a pesar que los enfrentamientos sean muy agudos						x		x		x		x		
			Soy capaz de seguir adelante en un proyecto importante, a pesar de los obstáculos						x		x		x		x		
		Estabilidad emocional	Normalmente, otros se sienten inspirados y animados después de hablar conmigo.						x		x		x		x		
			Si me siento perturbado por los demás, mantengo mi estabilidad emocional						x		x		x		x		
	Autorregulación	Determinación	Cierro una conversación si no deseo seguir porque la considero trivial						x		x		x		x		
			Puedo controlar mis estados de ánimo y muy raras veces llevo las emociones negativas al trabajo						x		x		x		x		
		Autocontrol	Por más que estén molestando mi quietud soy tolerante y sigo desarrollando mis actividades.						x		x		x		x		

			En momentos de tensión y ansiedad soy capaz de relajarme y tranquilizarme para no perder el control y actuar apresuradamente.						x		x		x		x			
		Manejo de conflictos	La comunicación no siempre es fluida, pero esto no me impide trabajar en equipo						x		x		x		x			
			Cuando algún compañero cambia de actitud conmigo, le pregunto cuál es la causa.						x		x		x		x			
Motivación	Alegría	Desarrollo mi tarea docente con alegría y me gusta lo que hago							x		x		x		x			
		A diario me siento contento soy creativo, tengo ideas originales y las desarrollo.							x		x		x		x			
	Entusiasmo	Me comunico bien con la gente con la que me relaciono lo hago con entusiasmo								x		x		x		x		
		Identifico con facilidad las malas emociones que expresa la gente a mi alrededor								x		x		x		x		
	Estímulos	Los estímulos son necesarios para realizar mis actividades laborales								x		x		x		x		
		Los estímulos me ayudan a mejorar y hacer bien las tareas que desempeño.								x		x		x		x		
Empatía	Estado de ánimo	Me siento estimulado(a) cuando hay personas trabajando a mi alrededor que tienen mejor desempeño que yo.							x		x		x		x			
		Identifico los pensamientos que son capaces de hacerme sentir feliz, triste, enfadado, angustiado.							x		x		x		x			
	Disposición	Siempre muestro disposición para realizar una tarea que se me encomienda así sea difícil							x		x		x		x			

			Para mi estar dispuesto a cumplir con mis actividades es algo permanente y me da seguridad						x		x		x		x		
	Afectividad		Trato a los demás con afectividad sin esperar que se me trate igual						x		x		x		x		
			Por el afecto que me brindan me doy cuenta de lo que dicen, piensan y sienten las personas más cercanas a mí (amigos, compañeros, familiares...)						x		x		x		x		
	Habilidades sociales	Comunica	Considero que la comunicación es una herramienta fundamental para desarrollar todas las actividades humanas						x		x		x		x		
			Me comunico con facilidad para llegar a acuerdos razonables con otras personas cuando tenemos posturas enfrentadas.						x		x		x		x		
	Se relaciona		Se relaciona con sus colegas y/o pares para mejorar las relaciones humanas en su centro de trabajo						x		x		x		x		
				La relación que tiene con sus directivos y o jefes en su centro de trabajo es positiva y apunta al desarrollo institucional						x		x		x		x	
	Asertivo		En sus diversas actividades que desempeña es asertivo y trata de no hacer sentir mal a los demás.						x		x		x		x		
				Considera que ser asertivo permite la buena convivencia						x		x		x		x	



Dr. John Fernando Ruiz Alvarado

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de INTELIGENCIA EMOCIONAL

OBJETIVO: Recoger información sobre la inteligencia emocional en la actividad laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Ruiz Alvarado John Fernando

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Ciencias de la Educación



Dr. John Fernando Ruiz Alvarado

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tema de Investigación : Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E.
N°88331 - Rinconada 2023

Autor : Marleny Rocio Aguilar Rao

Nombre del Instrumento : Cuestionario de INTELIGENCIA EMOCIONAL

PREGUNTAS ADECUADAS	PREGUNTAS INADECUADAS	OBSERVACIONES
Si	No	No

Validado por : Dr. John Fernando Ruiz Alvarado

Especializado en : Ciencias de la Educación

Categoría docente : Auxiliar

Tiempo de experiencia en docencia universitaria: 13 años

Cargo actual : Docente en Universidad Tecnológica del Perú

Fecha : 07 de marzo 2022



Dr. John Fernando Ruiz Alvarado

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Título de Tesis : Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

Nombre del Instrumento : Cuestionario de SATISFACCION LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A Veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SATISFACCION LABORAL	Relaciones Interpersonales	Comunicación	Considera usted que la comunicación entre compañeros es clara y entendible						x		x		x		x		
			Considera usted que existe una actitud positiva para relacionarse entre compañeros de trabajo						x		x		x		x		
		Empatía	Considera que hay una comprensión del comportamiento sentimiento del compañero						x		x		x		x		
		compañerismo	Cree usted que existe respeto entre compañeros y hacia los superiores						x		x		x		x		
			El grado de compañerismo mostrado por sus colegas le permite sentirse bien						x		x		x		x		
	Desempeño profesional	Eficiente	El desempeño profesional en términos generales en su I.E. lo considera eficiente.						x		x		x		x		
			Aplicas activamente estrategias didácticas para desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje de manera eficiente.						x		x		x		x		
		Responsable	Una de las virtudes de las colegas en la IE es ser responsables, eso permite el avance educativo						x		x		x		x		
			Las autoridades de la I.E. son responsables del cumplimiento de los compromisos contraídos con la comunidad educativa						x		x		x		x		
		Productivo	Los aportes en ideas que sus colegas brindan en la I.E. siempre son productivas y permiten el desarrollo institucional						x		x		x		x		
			Muestras iniciativa para organizar las actividades en la IE según las necesidades e intereses de los estudiantes para sus aprendizajes.						x		x		x		x		
	Condiciones laborales	Remuneración	Considera que es satisfactorio la remuneración, los incentivos y la gratificación a cambio de su labor						x		x		x		x		

		Las políticas de ascenso van acorde con las competencias y habilidades que Ud. demuestra en su puesto de trabajo							x		x		x		x		
	Horario	El horario establecido en la IE es pertinente para cumplir con mis responsabilidades personales y familiares							x		x		x		x		
	Características del trabajo	Considera que el trabajo se encuentra debidamente organizado y estructurado en la IE.							x		x		x		x		
Factores organizacionales	Liderazgo	El liderazgo directivo en la I.E. es un apoyo al desarrollo laboral de los docentes, con su guía se avanza							x		x		x		x		
		Los líderes de la IE influyen en la calidad de las relaciones entre compañeros, contribuyendo a un ambiente de trabajo positivo.							x		x		x		x		
	Gestión participativa	Siento que mi participación en la I.E. es valorada y tomada en cuenta para el desarrollo de la I.E.							x		x		x		x		
	Monitoreo	Considera adecuadas las políticas y formas de monitoreo implantadas en la institución							x		x		x		x		
Ambiente físico	Ventilación	Para desarrollar las actividades educativas dispongo de un espacio ambientado con buena ventilación en la I.E.							x		x		x		x		
	Iluminación	Los espacios iluminados le brindan mayor comodidad y satisfacción durante su actividad laboral en la I.E.							x		x		x		x		
	Ruidos	Los ambientes sin ruido en la I.E. me permiten mejorar mi desempeño laboral y hacerlo mucho más eficiente.							x		x		x		x		
	Seguridad y comodidad	La infraestructura de la IE es adecuada para el desarrollo de las actividades de aprendizaje								x		x		x		x	
		Considero que los espacios de la IE son seguros y facilitan la realización de mis labores.								x		x		x		x	



Dr. John Fernando Ruiz Alvarado

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Satisfacción Laboral

OBJETIVO: Recoger información sobre la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Ruiz Alvarado John Fernando

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Ciencias de la Educación



Dr. John Fernando Ruiz Alvarado

Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tema de Investigación : Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°88331 - Rinconada 2023
Autor : Marleny Rocio Aguilar Rao

Nombre del Instrumento : Cuestionario de SATISFACCION LABORAL

PREGUNTAS ADECUADAS	PREGUNTAS INADECUADAS	OBSERVACIONES
Si	No	No

Validado por : Dr. John Fernando Ruiz Alvarado

Especializado en : Ciencias de la Educación

Categoría docente : Auxiliar

Tiempo de experiencia en docencia universitaria: 13 años

Cargo actual : Docente en Universidad Tecnológica del Perú

Fecha : 07 de marzo 2022



Dr. John Fernando Ruiz Alvarado

Anexo 10. Base de datos de inteligencia emocional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	D1	D2	D3	D4	D5	TOTAL	
3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	1	1	2	2	1	2	20	22	24	26	9	101	
4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	25	23	25	29	18	120		
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	27	23	24	24	24	122		
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	2	3	25	23	23	25	18	114	
5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	2	2	2	2	3	5	29	22	26	28	16	121	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	25	24	25	26	19	119		
4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	23	26	28	29	22	128		
4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	3	3	24	26	26	25	15	116	
4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	24	24	26	26	22	122		
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	2	5	25	26	25	26	24	126	
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	27	25	27	25	22	126	
5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	28	23	24	29	21	125	
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	25	26	26	26	24	127		
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	23	24	28	26	24	125		
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	29	24	27	27	21	128	
4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	28	24	25	24	20	121	
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	3	23	22	27	25	24	121	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	1	3	3	23	23	24	25	13	108	
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	23	25	27	28	22	125	
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	5	4	5	5	4	2	4	3	3	25	25	25	25	19	119		
3	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	24	24	25	24	20	117	
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	2	2	27	25	25	26	16	119	
4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	25	25	25	27	20	122		
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	5	1	26	23	28	25	20	122	
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	2	1	2	2	2	25	22	25	26	11	109		
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	3	4	4	4	25	24	25	28	21	123		
5	5	4	5	4	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	28	23	25	23	21	120	
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	3	3	2	4	3	27	24	26	26	17	120
4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	1	2	3	2	3	2	26	23	24	27	13	113	
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	2	3	3	2	3	27	24	25	26	17	119		
4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	2	3	4	4	3	2	24	26	26	28	18	122	
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	27	25	25	26	22	125	
5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	1	1	2	4	28	23	25	25	10	111
4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	2	2	2	3	1	2	25	23	24	24	12	108	
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	2	3	3	2	26	25	26	25	16	118		
4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	26	22	25	26	30	129		
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	27	24	26	26	15	118	
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	27	24	26	27	27	131	

Variables / Dímer	Ítems	Deficiente	Regular	Bueno	Suficiente
INTELIGENCIA EMOCION	30	30 - 60	61 - 90	91 - 120	121 - 150
AUTOCONCIENCIA	6	06 - 12	13 - 18	19 - 24	25 - 30
AUTORREGULACIÓN	6	06 - 12	13 - 18	19 - 24	25 - 30
MOTIVACIÓN	6	06 - 12	13 - 18	19 - 24	25 - 30
EMPATÍA	6	06 - 12	13 - 18	19 - 24	25 - 30
HABILIDADES SOCIALES	6	06 - 12	13 - 18	19 - 24	25 - 30

Anexo 11. Base de datos de satisfacción laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	TD1	TD2	TD3	TD4	TD5	TOTAL
3	4	4	2	1	2	2	2	1	2	4	4	2	2	5	5	4	2	4	5	4	5	4	3	14	13	13	15	21	76
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	17	18	14	19	24	92
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	18	21	13	15	21	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	20	24	15	18	20	97
2	4	4	5	1	4	4	2	5	1	4	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	16	20	14	19	23	92
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	16	20	16	19	21	92
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	16	19	17	19	19	90
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	19	21	15	18	21	94
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	1	3	4	4	5	5	4	4	5	4	20	20	12	16	22	90
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	25	29	12	18	21	105
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	20	24	16	18	21	99
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	18	22	16	16	23	95
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	20	24	17	19	19	99
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	2	3	4	5	4	5	3	4	4	4	20	25	14	16	20	95
4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	17	22	15	19	20	93
4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	17	21	17	16	21	92
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	24	29	20	19	22	114
3	2	3	4	2	3	3	2	1	2	1	1	2	4	2	4	3	2	5	5	3	4	4	4	14	12	9	14	20	69
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	17	21	14	14	21	87
3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	16	24	15	19	20	94
3	2	3	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	16	21	14	18	24	93
2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	14	22	16	18	22	92
3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	14	20	11	12	19	76
3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	1	1	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	19	19	15	19	22	94
1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	9	9	6	12	21	57
4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	20	25	17	18	21	101
3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	16	19	14	17	22	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	20	24	14	19	21	98
3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	5	5	5	4	5	4	11	16	11	14	23	75
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	17	20	17	19	24	97
2	2	2	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	13	20	17	16	20	86
3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	18	20	17	16	20	91
2	1	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	5	5	1	5	5	4	5	4	4	5	7	16	12	16	22	73
2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	1	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	15	22	14	18	20	89
3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	14	15	14	17	23	83
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	25	30	20	19	20	114
2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	14	20	12	15	23	84
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	21	25	17	20	24	107

VARIABLES / DIMENSIONES	Ítems	Deficiente	Regular	Bueno	Suficiente
Satisfacción laboral	24	24 - 48	49 - 72	73 - 96	97 - 120
Relaciones interpersonales	5	05 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25
Desempeño profesional	6	06 - 12	13 - 18	19 - 24	25 - 30
Condiciones laborales	4	04 - 08	09 - 12	13 - 16	17 - 20
Factores organizacionales	4	04 - 08	09 - 12	13 - 16	17 - 20
Ambiente físico	5	05 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25