



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Inteligencia emocional y engagement en docentes de
instituciones educativas con enseñanza virtual de Ate 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciada en psicología**

AUTORA:

Raymundo Maravi, Sherly Jackeline (orcid.org/0000-0001-8252-5713)

ASESOR:

Mg Castro Santisteban, Martin (orcid.org/0000-0001-5839-467X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, a mis padres y ancestros que han guiado mis pasos, permitiéndome desarrollar todas mis capacidades para ponerlas al servicio del sistema familiar y social.

Agradecimiento

Un reconocimiento especial a mis docentes y maestros de la UCV que contribuyeron en mi proceso formativo, entre ellos Joe Zaens, Martín Castro, Josep Carmen. A la Institución que me abrió las puertas para desarrollarme en el campo de la Psicología con su directora Lucia Romero de la vega.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.4.1 Instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimiento	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30

Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre inteligencia emocional y engagement en docentes con enseñanza virtual de instituciones educativas de Ate 2021.	20
Tabla 2	Relación entre inteligencia emocional y las dimensiones de engagement en docentes con enseñanza virtual de instituciones educativas de Ate 2021	21
Tabla 3	Relación entre engagement y dimensiones de inteligencia emocional en docentes con enseñanza virtual de instituciones educativas de Ate 2021	22
Tabla 4	Niveles de inteligencia emocional en docentes con enseñanza virtual de instituciones educativas de Ate 2021	23
Tabla 5	Niveles de engagement en docentes con enseñanza virtual de instituciones educativas de Ate 2021	24

Resumen

Esta investigación determinó la relación entre inteligencia emocional y engagement en docentes con enseñanza virtual de instituciones educativas de Ate 2021. El tipo de investigación fue no experimental-transversal; el diseño, correlacional-descriptivo; la muestra, 68 docentes. Como herramientas psicométricas se empleó la escala de inteligencia emocional TMMS 24 y la escala Utrecht de engagement. En cuanto a los hallazgos, se evidenció que existe relación entre inteligencia emocional y engagement en docentes de modalidad virtual en el distrito de Ate, para $p=.000$. En cuanto a dimensiones, existe relación significativa entre inteligencia emocional y las dimensiones de vigor, absorción, dedicación, para $p<0,05$. Asimismo, existe relación significativa entre engagement y las dimensiones de claridad emocional, atención emocional, reparación emocional para $p=.000$. Así, se concluye que existe asociación positiva y significativa entre inteligencia emocional y engagement y cada una de sus dimensiones. Si se fortalece la claridad, atención y comprensión emocional en los docentes, se contará con docentes de mucho más vigor, dedicación y satisfechos con su trabajo; y sus niveles de inteligencia emocional y engagement seguirán en niveles altos. Dentro de las recomendaciones, se plantea fortalecer esta habilidad en los docentes; además, se recomienda a futuros investigadores realizar estudios en esta área, particularmente, en docentes que hayan afrontado cambios en la modalidad de enseñanza.

Palabras clave: inteligencia emocional, engagement, docentes, enseñanza virtual

Abstract

This research determined the relationship between emotional intelligence and engagement in teachers with virtual teaching of educational institutions of Ate 2021. The type of research was non-experimental-transversal; the design, correlational-descriptive; the sample, 68 teachers. The TMMS 24 emotional intelligence scale and the Utrecht engagement scale were used as psychometric tools. Regarding the findings, it was evidenced that there is a relationship between emotional intelligence and engagement in virtual modality teachers in the district of Ate, for $p=.000$. Regarding dimensions, there is a significant relationship between emotional intelligence and the dimensions of vigor, absorption, dedication, for $p<0.05$. Likewise, there is a significant relationship between engagement and the dimensions of emotional clarity, emotional attention, emotional repair for $p=.000$. Thus, it is concluded that there is a positive and significant association between emotional intelligence and engagement and each of its dimensions. If clarity, attention and emotional understanding in teachers are strengthened, there will be teachers with much more vigor, dedication and satisfaction with their work; and their levels of emotional intelligence and engagement will remain high. Within the recommendations, it is proposed to strengthen this ability in teachers; In addition, future researchers are recommended to carry out studies in this area, particularly in teachers who have faced changes in the teaching modality.

Keywords: emotional intelligence, engagement, teachers, virtual teaching

I. INTRODUCCIÓN

Tras el incremento la competitividad en el mercado laboral, se generó mayor exigencia sobre la productividad. En consecuencia, se evidencia el aumento de enfermedades o trastornos de depresión y otros relacionados con el ámbito laboral. Esto genera un gasto significativo dentro de la organización, debido a que afecta el desempeño, productividad y calidad de vida de colaboradores; asimismo, causa ausentismo del personal, gastos por la salud ocupacional, productividad baja y gastos por indemnizaciones de discapacidad. Así, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), señala que todo ello genera pérdidas significativas a una organización.

De este modo en sus informes estadísticos, la OIT (2016) menciona que en América Central y otras regiones 10 % de personas entrevistadas refieren vivir un estrés intenso acompañado de tensión, tristeza y depresión con dificultades para conciliar el sueño, a causa de la carga laboral que ejercen sus organizaciones. En cuanto a Sudamérica, en Argentina se evidencia que existe una gran parte de trabajadores que sufre estrés por exceso de trabajo con un 26,7 %; del mismo modo, en Brasil existe un 14 % de trabajadores que presenta patologías mentales; finalmente, en Chile se da un 27,9 % conjuntamente con 13,8 % refieren que tienen estrés y depresión dentro de sus respectivos trabajos.

De esta manera, Unesco propuso en 2018 un grupo de parámetros para apoyar a los responsables del diseño y desarrollo de políticas de currículo nacional a especificar competencias, que todos los maestros utilizan para predisponer las herramientas tecnológicas hacia la educación. Estos procesos se actualizaron en 2011 y nuevamente en 2018 debido a las recientes tecnologías implementadas y a las visiones sobre la agenda 2030; esto se direcciona al desarrollo sostenible, el cual innova en principios de inclusión, equidad y buen desempeño. El archivo para el marco de competencias de maestros o docentes (Unesco, 2020).

De esta forma, De la Vera y Gabari (2019) afirman que el sector educación en el país pasó por diversas limitaciones y exigencias que dificultaron el adecuado entorno laboral, debido a los escasos recursos orientados a la enseñanza, el incremento de cambios de directiva o curriculares para las labores, lo cual genera un malestar en los docentes.

Tras el acontecimiento mundial de crisis sanitaria a nivel internacional ocasionado por el COVID-19, se generaron cambios resaltantes. Esto desequilibró a todo el mundo en el ámbito económico y educativo; esto originó planteamiento de procesos únicos y especiales en el rubro educativo. La mayoría de los docentes no solamente replanteó, adaptó y priorizó los procesos educativos —considerando en estas los cambios de metodología, reorganización curricular y diseño de materiales—, sino también debió enfrentar las demandas de apoyo socioemocional y salud mental de estudiantes y sus familias. Pese a ello, la Unesco, indica que más de quinientos millones de estudiantes no asisten a clases, lo cual abarca el 90 % de la totalidad de inscritos en los 184 países donde se ejecutaron los cierres de las escuelas (Unesco News, 2020).

Las nuevas demandas y renovados formatos indican que se necesita docentes empoderados en toma de decisiones dentro del ámbito pedagógico, para poder definir los currículos de cada país, así como las circunstancias y condiciones estudiantiles, las estrategias de trabajo remoto incluyendo las actividades de guías o libros de estudio, videos explicativos, páginas web de contenido académico y las clases virtuales, donde los docentes requieren una capacitación para su uso (Mancera, Cerna y Barrio, 2020).

Por otra parte, la metodología de clases virtuales desde la perspectiva psicopedagógica, indica que existe el riesgo de pérdida de la relación presencial, así como la sociabilización. También se incrementa la tensión o estrés por las exposiciones de docentes y estudiantes; a esto se suma al incremento de niveles de violencia familiar y otras dificultades en la salud mental y física. Esto ocasiona que los docentes se involucren en dificultades familiares sin contar con las herramientas necesarias para afrontarlas; lo cual causa un desgaste emocional o síndrome de burnout, entre otras cosas. (CEPAL, 2020).

Para dar respuestas adecuadas, afrontar las dificultades y adversidades educativas de un aula virtual, la crisis sanitaria, entre otros, debe haber participación activa de los docentes durante todo el periodo de medidas sanitarias y posteriores a ellas. En ese sentido, los docentes buscaron en sí mismos toda la claridad, atención y comprensión emocional, lo cual permitió una dedicación y absorción vigorosa de su trabajo, es decir, la inteligencia emocional y engagement de cada docente.

En este sentido, se planteó la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y engagement en docentes de instituciones educativas con enseñanza virtual de Ate 2021? Así, el presente estudio responde a al contexto de una nueva normalidad en el ámbito educativo tras el COVID-19; así, es necesario facilitar la información acerca de los niveles de inteligencia emocional evidenciados en docentes actualmente, para identificar cómo afecta directamente en su rol educador con vigor, compromiso y absorción a lo cual llamamos el generar engagement. Esto permite que el producto final proporcione estrategias y medidas ante las nuevas formas de ejercer la educación de manera remota; asimismo, las exigencias de aprender a utilizar las nuevas tecnologías de manera más acelerada.

De este modo, el investigar la inteligencia emocional es relevante para conocer el estándar y la relación que existe entre las dimensiones del engagement, de tal manera que pueda ser de utilidad para la gestión de fortalecimiento de las emociones en el ámbito educativo, lo cual repercute en el proceso de enseñanza de los estudiantes. A su vez, se evidencia su relevancia social debido a que estas estrategias de la investigación repercuten directamente en el ámbito promocional del conocimiento, desarrollo de las emociones, su influencia en el ámbito laboral, para un incremento del conocimiento y la correlación en las presentes variables.

En el ámbito teórico, se llenó el vacío del conocimiento sobre la asociación de las variables en la población de docentes, debido a la escasez de información actual que existe sobre estos estudios. Asimismo, permite explicar y actualizar información sobre el modelo teórico de Salovey y Mayer (1990) a cerca de la inteligencia emocional y las teorías del engagement de Schaufeli y Bekker (2003), en docentes, centrado en el modelo de demandas laborales; por lo cual deja un precedente para futuras investigaciones en el país sobre población docente.

Como objetivo general, esta investigación determina la asociación entre inteligencia emocional y engagement en docentes de instituciones educativas con enseñanza virtual de Ate 2021: A su vez, los objetivos específicos son los siguientes: establecer la relación entre inteligencia emocional y las dimensiones de engagement; establecer la relación entre engagement y las dimensiones de inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas; así como describir

el nivel de inteligencia emocional y describir el engagement en docentes de instituciones educativas con enseñanza virtual de Ate 2021

En ese sentido, la hipótesis señala que existe relación positiva y significativa entre inteligencia emocional y las dimensiones de engagement en docentes de instituciones educativas con enseñanza virtual de Ate 2021. A su vez, existe una relación positiva y significativa entre engagement y las dimensiones de inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas con enseñanza virtual de Ate 2021; asimismo, existe niveles altos de inteligencia emocional y engagement en los docentes de instituciones educativas con enseñanza virtual en Ate 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los trabajos internacionales previos, esta investigación se sirve de los hallazgos de Hernández (2018) quien realizó una investigación sobre burnout y engagement en docentes. Con una muestra de 62 profesores de cuatro provincias de España, se utilizaron los instrumentos que miden engagement y estrés laboral. Así, se concluye que existe una influencia positiva entre las variables.

Urzúa (2017) determinó el nivel de engagement docente en una universidad del oriente en Guatemala mediante un diseño descriptivo y enfoque mixto. Los participantes fueron un total de 112 maestros. Se empleó el instrumento de inteligencia emocional de Salovey y Mayer. Concluyéndose que 67 % de docentes se encuentran en un nivel adecuado de inteligencia emocional, 76 % mostró niveles altos en cuanto a las dimensiones de inteligencia emocional.

Sylva (2019) estudió la inteligencia emocional de docentes de nivel inicial, para evaluar y desarrollar un plan de intervención de inteligencia emocional en la formación de los docentes. La metodología fue aplicada y usó el modelo de evaluación de programas creado por Pérez, los instrumentos para la recolección de datos fueron las entrevistas, escalas y documentos. De esta forma, se concluyó que existe relación positiva en cuanto a los programas de educación de inteligencia emocional con la comprensión y vocabulario emocional de los docentes.

Barrientos (2016) determinó la relación entre competencias emocionales, clima social y emocional dentro de un salón de estudios. El método fue un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional descriptivo, la muestra se constituyó de 68 salones, para la recopilación de información se utilizó el cuestionario de habilidades socioemocionales y el inventario de autoevaluación de reconocimiento de capacidades. Se concluyó que no existe relación entre su capacidad social, emocional y el clima social de su aula, también se evidenciaron resultados inversos en cuanto a los docentes y su instrucción sobre inteligencia emocional y la habilidad de apoyar a los estudiantes.

Raza (2017) determinó la diferencia entre satisfacción emocional en los colegiales y el nivel de engagement de los docentes. Con un método no experimental tipo causal-comparativo. Los instrumentos psicométricos fueron la escala UWES de engagement y el cuestionario de docentes UASB-E y la muestra fue de 26 docentes. Se concluyó que el nivel de engagement que presentan los

maestros es alto, no afecta su edad ni antigüedad, asimismo presentan satisfacción en cuanto a los estudiantes.

En cuanto a los antecedentes nacionales, esta investigación se sirve de los resultados de Reyes (2020) quien determinó la correlación entre inteligencia emocional y el burnout en docentes en un centro educativo de Otuzco; la muestra se conformó por 47 participantes y el tipo de investigación fue correlacional descriptivo; los instrumentos fueron el Cuestionario de inteligencia emocional de Goleman y el Cuestionario de síndrome de burnout de Maslach. Así, se concluye que existe correlación significativa entre las variables de estudio para $p < 0.05$.

De la misma forma, Vivas (2020) tuvo como finalidad determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de un centro educativo superior de la provincia de Piura. La muestra estuvo conformada por 30 maestros. El tipo y diseño de estudio fue cuantitativo, transversal-correlacional. Se utilizaron los instrumentos cuestionario de inteligencia emocional y escala de desempeño laboral. Los resultados indicaron que existe correlación positiva entre las variables $p < 0.05$.

Además, se empleó la investigación de Agreda y Lavado (2019) quienes determinaron la relación entre inteligencia emocional y compromiso laboral u organizacional en estaciones de servicio de una empresa en la ciudad de Trujillo. Los participantes fueron 49. El tipo y diseño de investigación fue no experimental correlacional. Los instrumentos psicométricos fueron el cuestionario de inteligencia emocional y la escala de compromiso organizacional. Así, se concluye que existe una correlación moderada entre las presentes variables, para $\rho = 0.304$ y $p = .003$.

Bayona (2018) determinó la asociación de la inteligencia emocional y desempeño laboral; En una muestra de trabajadores, se empleó el test de desempeño laboral y el BarOn EQ para medir las variables, los resultados indicaron que existe una correlación directa y alta entre las variables para $\rho = 0,98$. Asimismo, en cuanto a otros resultados existe relación directa entre componente interpersonal y desempeño laboral para $\rho = 0,95$, con el interpersonal se obtuvo $\rho = 0,97$, con adaptabilidad $\rho = 0,98$, con manejo del estrés $0,98$ y finalmente con ánimo general $0,98$. Se concluye que existe asociación entre las variables.

Por último, Franco y Gálvez (2020) quienes determinaron la relación entre inteligencia emocional y engagement en docentes de instituciones educativas del

sector público. Se contó con 210 maestros, los instrumentos utilizados fueron el *WLEIS Emotional Intelligence* y *Utrecht Work Engagement UWES*, se halló que existe relación entre las variables para $p < 0,05$.

Alvarado (2019) estudió la asociación entre engagement y satisfacción laboral en profesores de Trujillo. Su diseño es no experimental, correlacional, y utiliza 56 participantes. Para medir las variables, se usó el instrumento de engagement UWES y la escala de medición de satisfacción laboral. Los resultados indicaron que no hay evidencia de asociación entre las variables; por otra parte, se indica que existe nivel alto de engagement (92 %). Se concluye que no existe relación entre las variables de estudio en los docentes.

Delgado, Masías y Romero (2017) determinaron la relación de los estándares de felicidad y engagement en trabajadores de una organización de sector retail; Su estudio cuenta con metodología cuantitativa, de tipo no experimental, descriptivo correlacional, asimismo, optó por una muestra de 157 trabajadores, se utilizó el instrumento para medir felicidad y la escala de engagement UWES y consideró tanto hombres como mujeres. Así, concluye que hay una relación directa entre la felicidad y engagement que va de débil a moderada.

Asimismo, se encuentra el estudio de Clemente (2020) donde determinó la relación entre engagement e inteligencia emocional conjuntamente con el rendimiento académico en estudiantes de un centro educativo en el distrito de Santa Anita. De diseño causal-correlacional, tipo básica, la muestra estuvo constituida por 143 estudiantes, los instrumentos para la recopilación de datos fueron el UWES-17 y el inventario de inteligencia emocional Bar-On ICE y las notas de los estudiantes. Se concluye que no existe asociación entre las variables $p > 0,05$.

En la macro teoría del estudio, la inteligencia emocional y *Engagement* son parte de la corriente de la psicología positiva, la cual según Seligman (2011) refiere que su objetivo es el estudio de rasgos, emociones, fortalezas, habilidades y virtudes que conforman las emociones positivas; donde resaltan los beneficios de las características positivas en las personas debido a sus consecuencias saludables y satisfactorias que se vinculan a aspectos positivos de la vida. Por ello, Seligman (1999) menciona que esta corriente define el estudio del funcionamiento adecuado de los individuos. Así Salanova y Llorens (2008) comprende las

características de las personas hacia estados de bienestar o satisfacción, las cuales son relevantes para tener una vida plena.

Las últimas investigaciones se centran en las diferencias y recursos tanto personales como la prevención de un supuesto estrés laboral o conocido burnout y de sus propiedades negativas que pueden afectar el ámbito laboral (Extremera y Fernández-Berrocal, 2008). Ante ello, la aparición de postulados científicos de Salovey y Mayer (1990) señalan la importancia que la identificación y control de las emociones genera un desempeño personal laboral óptimo dentro de los grupos sociales.

Así, en cuanto al concepto y teorías relacionadas a la inteligencia emocional dentro de las investigaciones, Mestre y Guil (2014) indican sus orígenes a partir de los cambios que en la psicología norteamericana, donde muchos psicólogos y científicos de corriente cognitiva se interesaron en la asociación entre pensamiento y emoción, orientándose a buscar cuál era la influencia entre estas. Asimismo, refieren que cuando hubo un desinterés por entender cómo funcionaba la inteligencia como grupo de habilidades verbales y matemáticas, se postularon nuevas habilidades cognitivas asociadas con el razonamiento emocional. De esta manera, Salovey y Mayer (1995) dan a conocer el concepto de inteligencia emocional como la habilidad de percibir, identificar y traducir de manera correcta los eventos, signos emocionales de uno mismo y de su entorno, organizándolo de manera que exista una dirección de pensamiento, emocional y conductual adecuado, que sea efectivo para afrontar una situación personal en un medio social. En su segunda publicación, señalan cómo desarrollar la capacidad de percibir, entender nuestras emociones y de los demás, hacer un análisis de estas y utilizar esa información para orientar nuestras acciones. Sin embargo, en 1997 modifican el concepto enfatizando los procesos cognitivos de la inteligencia emocional.

De esta manera, para poder comprender la inteligencia emocional, se pasó por muchas etapas, Mayer (2001) citado por Fragoso-Luzuriaga (2015) menciona que el curso está comprendido en cinco etapas o fases de la investigación. En primer lugar, los postulados iniciales se dieron entre 1900 y 1970, donde se menciona con relevancia las primeras creaciones de los enfoques psicométricos, para la medición de variables dentro de la psicología, es decir, de razonamiento abstracto. Asimismo, con respecto a la segunda fase, esta se dio entre 1971 y 1990

donde resaltan los postulados hacia las ideas sobre la cognición y el procesamiento de información, con ello aparecen grandes investigadores que postularon teorías que sirvieron para las primeras bases de la inteligencia emocional, siendo estos Sternberg y Gardner. En lo que respecta a la tercera fase desde 1990 a 1993 aparecen los autores Salovey y Mayer haciendo los primeros postulados sobre inteligencia emocional, esta etapa es una de las más relevantes debido a la postulación de modelos teóricos sobre inteligencia emocional, que facilitan la explicación de cómo una persona procesa o regula sus emociones. Posteriormente, se desarrolla la cuarta fase desde 1994 hasta 1997 cuando se popularizó la inteligencia emocional debido a la obra de Goleman (1995), quien indica muchas propuestas científicas. Algunas de las cuales no coincidían con los modelos teóricos explicados por Salovey y Mayer (1990), lo cual creó distorsiones del concepto en aquellos años. Por último, se da la quinta fase desde 1997 hasta la actualidad, donde los postulados creados por Salovey y Mayer son reformulados, para dar paso a procesos emocionales o habilidades básicas, las cuales se comprenden en facilitación, comprensión, valoración y regulación de emociones. Desde esta perspectiva, comienzan a innovar escalas, cuestionarios para la medición de la variable e implementan nuevos modelos teóricos.

Del mismo modo, Bisquerra, Pérez y García (2015) explican modelos de inteligencia emocional como el de Salovey y Mayer (1997) donde la inteligencia emocional es interpretada en relación al proceso de la información emocional. De esta forma, lo que explica el modelo es que una persona puede percibir, identificar, asimilar, entender y finalmente controlar o manejar sus emociones ante cualquier situación por la que el sujeto pase.

De este modo, explican la definición de las cuatro dimensiones o capacidades o ramas de la inteligencia emocional y la claridad emocional, habilidad para percibir los sentimientos propios y de los otros, a través varios elementos como la expresión facial, el tono de voz o la conducta realizada con el cuerpo. También la atención emocional, habilidad para relacionar nuestras emociones con sensaciones sensitivas tales como olor y sabor, o también emplear las emociones para facilitar nuestro razonamiento, es decir, la manera de jerarquizar las emociones guiarlas o redirigirlas hacia el pensamiento, y también, la comprensión

emocional, como la habilidad o capacidad para resolver dificultades u obstáculos identificando sus emociones.

Por otro lado, se encuentran también la dirección emocional, entendida como la comprensión de las consecuencias de los comportamientos sociales en la regulación de emociones y con los demás y la regulación reflexiva de emociones, que se caracteriza como la habilidad para expresar nuestros sentimientos sea positivos o negativos, de manera que nos facilita el desarrollo personal (Mayer y Salovey, 1995).

Según refiere (Mestre y Guil, 2014) se han evidenciado diferencias específicas en la autoeficacia de ciertos individuos correspondientemente a capacidades desarrolladas. Existen personas con facilidad para ayudar a otras a regular sus emociones, de tal forma que pueden motivar a amigos y compañeros en diferentes contextos de la vida, mientras que a otras personas se les hace dificultoso la gestión emocional por lo cual tienen problemas para alcanzar los mismos resultados.

Del mismo modo, Salovey, Mayer y Caruso (2002) señalan que a partir de este postulado teórico surgen instrumentos de medición psicométrica, con base en la inteligencia emocional tales como el TMMS 24 y el MSCEIT, y algunos otros que se actualizan de los anteriormente mencionados. De esta base teórica se sustentan los postulados científicos de la investigación, pues el modelo planteado por Salovey y Mayer se ha tomado como referencia para el presente estudio. A su vez, también cabe mencionar la inteligencia emocional de Goleman (1995) donde se explica que existe un tipo de cociente emocional (CE) que es complementado con un cociente de tipo cognitivo o intelectual (CI). Esto se evidencia en las relaciones sociales que cada persona desarrolla.

De esta manera, el modelo de Goleman (1995) inicia con su componente conciencia sobre uno mismo, la habilidad para identificarse uno mismo y ser consciente de sus recursos personales. De la misma forma, explicamos la autorregulación, la cual tiene la finalidad de manejar o modular nuestros propios recursos, tales como nuestros estados emocionales e impulsos. Asimismo, la motivación, refiere a las direcciones emocionales las cuales se manifiestan mediante impulsos que nos ayudan a realizar objetivos anteriormente planteados. Además, otro componente es la empatía, la cual se conoce por la comprensión de

sentimientos, necesidades y emociones de otros individuos. Para concluir, se presenta el componente de habilidades emocionales, referido como las habilidades para tener la posibilidad de obtener lo que necesitamos o deseamos de los demás, cabe mencionar que no debe entenderse este concepto como el manejo de control sobre otros.

Además, se encuentra el modelo de Bar-On 1985 (Ugarriza, 2003). Este modelo propone el desarrollo de la inteligencia emocional en dos partes estructurales, inicialmente la topográfica, la cual tiene un total de cinco dimensiones, la comprensión de uno mismo, donde es relevante la habilidad de diferencias y comprender emociones, sentimientos propios de la persona. La asertividad, la capacidad de dar una expresión moderada de sentimientos, emociones sin ofender o vulnerar a otros. El ser empático donde el individuo puede percibir y reconocer emociones de otras personas. Finalmente, el control de impulsos y prueba de realidad.

Por consiguiente, Ugarriza (2003) indica que la segunda estructura —llamada sistémica— está constituida por cinco dimensiones con subelementos, las cuales fueron diseñadas para medir la inteligencia emocional a un nivel cuantitativo. De esta manera, se encuentran los componentes interpersonal, intrapersonal, manejo de estrés, adaptabilidad, estado de ánimo. Además, contiene un componente adicional para validar si el participante respondió con sinceridad.

Por otro lado, la variable engagement se da desde la corriente de la psicología positiva. En los principios, la psicología era una ciencia de enfermedades, es decir estaba enfocada en los trastornos mentales, como la esquizofrenia u otras patologías. No obstante, el investigador Martin Seligman —con sus postulados en 1998— dio inicio a los estudios sobre aspectos positivos de la ciencia psicológica. Sin embargo, sus estudios no descartaron los aspectos patológicos o disfuncionales de la persona, sino que se enfocó en encontrar fundamentos positivos para el mejoramiento de la funcionalidad humana. De esta manera, la investigación realizada por Seligman fue el punto de partida para una corriente del campo de la psicología y de diversas disciplinas. De esta forma, Seligman (1999) menciona que la psicología positiva está direccionada al funcionamiento adecuado u óptimo de la persona, orientada a las experiencias subjetivas que son positivas para el individuo, tales como la satisfacción y bienestar

que están ligados al pasado; así como a la energía, el flujo, satisfacciones sexuales y sentimiento de felicidad ligado al presente.

Respecto al engagement, Maslach (1997) refiere que la variable está caracterizada por generar energía, lo cual provoca mayor implicación en la conducta y eficacia.

Del mismo modo, Schaufeli y Bakker (2003) lo definen como un proceso positivo, placentero y satisfactorio relacionado hacia un puesto de trabajo determinado por mostrar vigor, dedicación y absorción. Es decir, el estado es cognitivo afectivo que se presenta de manera más influyente y persistente (Juárez, Hernández, Flores y Camacho, 2015).

Asimismo, Villavicencio, Jurado y Aguilar (2014) indican que el engagement es una variable que surge desde la psicología positiva y se enfoca en la parte organizacional de esta ciencia, como relación entre el trabajador y sus percepciones sobre su puesto de trabajo.

Por otro lado, las dimensiones que conforman el engagement según Schaufeli y Bakker (2003) son tres, inicialmente está el vigor, representado por la iniciativa y voluntad para involucrarse con su puesto y persistir los conflictos que se presenten en este. Además, se encuentra la absorción; la cual se caracteriza por la atención, inmersión y concentración hacia su puesto de trabajo, de tal forma que existe un disfrute del tiempo realizando las actividades y también existen inquietudes cuando se deja de realizar el trabajo. Finalmente, se encuentra la dedicación; caracterizada por el involucramiento del individuo hacia su puesto de trabajo, al punto de generar o experimentar sensaciones de entusiasmo, orgullo, inspiración y poniéndose como un reto positivo.

Por otro lado, De la Vega (2017) indican que la dimensión absorción se caracteriza por tener altos niveles de involucramiento y concentración hacia el puesto de trabajo; de esta manera, el colaborador percibe su tiempo en el trabajo más ligero debido al disfrute de la actividad realizada, sin embargo, genera dificultades en algunos casos para desconectarse de su trabajo. El vigor se caracteriza por tener niveles altos de energía y resistencia emocional y mental durante la jornada laboral, así como la de mostrar mucho esfuerzo a pesar de las dificultades mientras se realiza la actividad laboral. La dedicación se establece mediante la motivación e

iniciativa hacia el trabajo. Del mismo modo, se manifiesta mediante el orgullo, inspiración y retos por el trabajo.

Bakker, Albrecht y Leiter (2011), indican en cuanto a dimensiones del engagement que inicialmente mediante el vigor se mantienen estados positivos y enérgicos, donde la dedicación está orientada a la concentración y entusiasmo, finalmente el tiempo recurrido de trabajo obtiene un sentimiento satisfactorio ligado a la dimensión absorción.

Borrego (2016) manifiesta que el engagement es una variable del área organizacional o laboral, debido a que estudia necesidades de reconocimiento, autorrealización y seguridad. Así, se plantea desde sus dimensiones, una conducta enérgica hacia las actividades, lo que ocasiona mayor productividad en la organización; asimismo, mantiene la concentración, dedicación en sus actividades para realizarlas de manera adecuada, para obtener un valor dentro del grupo de trabajo. Finalmente, disfruta del tiempo de las actividades, donde las horas extra no son percibidas de manera inadecuada.

Los modelos planteados en el engagement inicialmente son el modelo teórico de demandas y recursos laborales-DRL, de Bakker y Demerouti (2013) quienes refieren que inicialmente los escenarios del ámbito organizacional se manifiestan mediante situaciones estresantes para los colaboradores, de tal forma que si estos generan agotamiento los conllevaría a un síndrome de burnout. De otra forma, si estos colaboradores generan una respuesta hacia las exigencias que se les presentan mediante sus recursos laborales, se innova un proceso motivacional lo que generaría el engagement.

Así, Bakker y Demerouti (2013) indican que se dividen en dos situaciones dentro del ámbito laboral, el primero que produce agotamiento denominado síndrome burnout, el cual tiene como consecuencias deterioro de la salud y bienestar mental, físico, emocional. Este síndrome afecta en la productividad del trabajador y en su vida personal. Por otro lado, el proceso motivacional denominado engagement, el cual genera valores intrínsecos o personales para poder afrontar las situaciones, lo que produce mayores índices de productividad y satisfacción.

Ante lo mencionado, Codina (2010) precisa que el modelo parte desde un punto enérgico mediante las demandas laborales las cuales agotan al trabajador mediante el estrés; seguidamente, el otro proceso es motivador donde el trabajador

utiliza sus recursos laborales otorgados por la organización para generar engagement.

Con respecto a las causas del engagement los autores Salanova y Llorens (2008) indican que la vinculación afectiva psicológica entre los individuos con su puesto de trabajo se da inicialmente mediante los recursos laborales, los cuales pueden ser evidenciados en el apoyo social, la autonomía y el feedback o retroalimentación. Asimismo, los recursos que son personales, específicamente se establecen mediante la creencia de sus propias capacidades en cuanto al trabajo y la autoeficacia. Finalmente, la llamada recuperación se caracteriza por ser vigorizante después del trabajo, se da mediante el esfuerzo realizado y los contagios emocionales fuera del puesto de trabajo.

Sobre los beneficios del engagement, los autores Cárdenas y Jaik (2013) da unos valores positivos a los individuos, aportando una autoestima, buen estado de ánimo y autoeficacia personal e interpersonal. Asimismo, Vera (2016) indica que predispone a un estado óptimo mental, que direcciona a las personas a obtener niveles de energía, persistencia tanto física como mental en su entorno laboral.

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

La investigación es tipo básica, como menciona Arias (2016) ya que tiene como finalidad generar nuevos conocimientos de correlación entre las variables apoyando o incrementando los que ya existen sin modificar la realidad o manipular los hallazgos.

Diseño

Esta investigación es de diseño no experimental de corte transversal. Así, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) afirman que no existe una manipulación de las variables, además que dentro de este diseño se hace el uso de métodos estadísticos con la finalidad de analizar los datos, estudiando fenómenos en un solo contexto. Asimismo, el nivel es descriptivo, correlacional.

3.2 Variables y operacionalización

Inteligencia emocional

Definición conceptual: La inteligencia emocional es la agrupación de destrezas que genera un individuo al percibir sus cambios de humor, comprende la naturaleza y regula sus estados emocionales, siendo capaz de desarrollar empatía por los cambios emocionales de los demás (Mayer y Salovey, 1997)

Definición operacional: La inteligencia emocional será medida mediante la escala de TMMS-24 de Extremera y Fernández-Berrocal (2008) creada originalmente por Salovey y Mayer (1995) y adaptada a la población limeña por Chang Marcovich(2017) la cual está compuesta por un total de 24 reactivos y conformada por tres dimensiones.

Indicadores: Claridad emocional comprende los estados emocionales; atención emocional es la capacidad de comprender adecuadamente los sentimientos; y reparación emocional es la capacidad de regular los estados emocionales.

Escala de medición: Ordinal-tipo Likert.

Engagement

Definición conceptual: Para Schaufeli y Bekker (2003) es el estado mental positivo y satisfactorio direccionado al puesto de trabajo. Este se caracteriza por tener dedicación, vigor y absorción. De esta manera, es un estado cognitivo-

emocional influyente y persistente, que no solo se da en un estado momentáneo o específico.

Definición operacional: Se midió a través de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) fue creada por Schaufeli y Bakker (2001) es de procedencia Utrecht, países bajos y adaptada a la población peruana por Flores et al (2015) que cuenta con tres dimensiones: vigor, absorción y dedicación; constituido por 17 ítems.

Indicadores: El vigor entendido como energía, resistencia y persistencia. La dedicación es la iniciativa y satisfacción. La absorción se relaciona con el entusiasmo al tiempo de trabajo realizado.

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: La población estuvo conformada por 68 docentes de dos instituciones educativas del Distrito de Ate. Docentes que dieron respuesta inmediata a través de su trabajo virtual desde el inicio de la emergencia sanitaria por pandemia del COVID-19 sometidos a reprogramación, organización y ejecución de herramientas virtuales para crear su material de trabajo. Asimismo, atienden a las familias de los estudiantes para dar el soporte socioemocional que sus estudiantes necesitan para una continuidad en su proceso de formación en la modalidad virtual.

Criterios de inclusión: Se consideró docentes de ambos sexos, que trabajen en centro educativo de Ate y trabajen mediante herramientas virtuales.

Criterios de exclusión: Se consideró docentes que trabajen en otros distritos, que no estén ejerciendo la carrera y no deseen participar en la investigación. Al haberse trabajado con la totalidad de la población, no se realizó muestra ni muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de encuesta, como refiere Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el objetivo de la encuesta es recabar información de resultados cuantitativos con la finalidad de determinar los objetivos de un estudio.

3.4.1 Instrumentos de recolección de datos

Escala de inteligencia emocional

El instrumento que mide la inteligencia emocional fue llamado el Trait Meta-Mood Scale (TMMS 24) creado en 1995 por los investigadores Salovey y Mayer, la adaptación más utilizada en la actualidad fue realizada por Extremera, Fernández-Berrocal (2008) en España-Málaga. Dentro de la escala, se encuentran tres

dimensiones: claridad en los sentimientos, atención emocional y reparación emocional. El total de reactivos es de 24.

En cuanto a las propiedades originales del instrumento, la escala TMMS 24 fue aplicada en una muestra de estudiantes en el año 1995, en cuanto a su consistencia interna según dimensiones se obtuvo, alfa de cronbach en atención emocional (0,85), claridad emocional (0,86) y finalmente reparación emocional (0,90), de esta manera se demuestra que el instrumento muestra la fiabilidad adecuada.

En las investigaciones más recientes, Chan (2003) evaluó la inteligencia emocional, donde su consistencia interna determinó las dimensiones de inteligencia emocional, reparación emocional (0,88), atención emocional (0,83), claridad emocional (0,86) demostrando la confiabilidad del instrumento. Se validó mediante V de aiken donde se encontró que los jueces dieron un puntaje mayor a 0,8 por lo tanto, se demostró el instrumento es válido para su uso.

Escala engagement

El instrumento para medir el engagement es la escala Utrecht de engagement (UWES). Esta es una de las escalas más importantes para medir la variable a nivel mundial. Originalmente fue creada por Schaufeli y Bekker en 2003, bajo los postulados teóricos propuestos por Cristina Maslach, quien originalmente creó el instrumento para medir el burnout y también de los estudios de Michael Leiter. Posteriormente, la escala se adaptó en Perú por Flores, Fernández, Juárez, Merino, y Guimet (2015).

En sus propiedades psicométricas originales, la validez de constructo por análisis factorial obtuvo un índice de 0,8. Donde se determinó una correlación significativa entre sus reactivos. Asimismo, con respecto a las correlaciones de las dimensiones, absorción (0,80), vigor (0,85) y vigor (0,90). Con respecto a la confiabilidad para la escala total se obtuvo un coeficiente (0,93) y para las dimensiones vigor (0,82), absorción (0,83), dedicación (0,89).

3.5 Procedimiento

Para la realización de la investigación, inicialmente se hizo una revisión bibliográfica acerca de la temática inteligencia emocional y engagement, de esa forma se pudo plantear la investigación contrastándola con la realidad actual de los docentes en su modalidad de dar clases virtuales. A partir de ello, se planteó la

interrogante de investigación, seguidamente se redactó la realidad problemática que evidenció las problemáticas actuales en el ámbito nacional e internacional. Se determinaron los objetivos e hipótesis del estudio, finalmente, la justificación. Posteriormente, se planteó el diseño y tipo de investigación, asimismo se realizó la operacionalización de las variables. Se solicitó el permiso de los instrumentos, se realizaron las fichas técnicas de cada instrumento para medir las variables. Se redactó el análisis de los datos, detallando qué procesos se iban a utilizar para los datos recopilados. Por último, se realizaron los aspectos administrativos donde se describieron los gastos y el cronograma final para el trabajo de investigación. Asimismo, se realizó la aplicación a la muestra final mediante el aplicativo de encuestas en Google Drive, tras obtener los resultados se utilizaron los programas estadísticos SPSS v26 y Excel 2019 para sistematizar los resultados finales de la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Para el presente estudio en el análisis de los datos, se utilizaron los aplicativos estadísticos Excel 2019, SPSS v.26 con la finalidad de llegar a los objetivos planteados en la investigación. De esta forma, inicialmente se sometió la data recopilada al método estadístico prueba de normalidad Shapiro Wilk, con la finalidad de poder identificar el tipo de estadístico adecuado para los datos, siendo estos paramétricos o no paramétricos. Por otro lado, para obtener los resultados descriptivos de las variables se utilizaron las tablas de frecuencias y porcentajes.

3.7 Aspectos éticos

Para el presente estudio se siguieron los lineamientos de código de ética para los trabajos de investigación en ciencias de la salud. De esta forma, se respeta la propiedad intelectual de otros autores, al evitar el plagio y emplear información confiable. Por ello, los parámetros propuestos anteriormente van según los lineamientos de la American Psychological Association (APA) y también se basa en la Declaración de Helsinki (2013) la cual postula cuatro principios éticos dentro de una investigación. En primer lugar, se encuentra el principio de autonomía, por el cual se invitó a los docentes a participar y colaborar con la presente investigación. Así, el principio de justicia permite que todos los docentes participen por medio del formulario Google Drive de fácil acceso. No se coacciona ni se sujeta a ningún tipo de premio o castigo ante la participación o colaboración a la presente investigación,

refiriendo a la igualdad de responsabilidades de las personas para participar en el estudio, sin dañar ejercer algún tipo de exigencia. A su vez, el principio de beneficencia y de no maleficencia compromete a mantener sus datos solo para uso académico y protegidos para cualquier otro acto distinto a ello.

Finalmente, para que el estudio sea confiable y viable, se realizó un consentimiento informado para los participantes de la investigación. Este se realizó en función del cuestionario de violencia de pareja y de dependencia emocional, tomando las reglas y criterios establecidos en el Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano (1980) y Belmont (1978).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre inteligencia emocional y engagement en docentes con enseñanza virtual de instituciones educativas de Ate 2021.

	Nivel de correlación	<i>Engagement</i>
Inteligencia emocional	r	.454**
	p	.000
	n	68

En la tabla 1, se evidencia que existe relación positiva y significativa entre inteligencia emocional y engagement para $p=0.000$, en docentes con enseñanza virtual de instituciones educativas de Ate 2021. Por lo tanto, mientras con mayor intensidad se presente la inteligencia emocional, mayor será el engagement en los profesores.

Tabla 2

Relación entre inteligencia emocional y las dimensiones de engagement en docentes con enseñanza virtual de instituciones educativas de Ate 2021

	Vigor	Absorción	Dedicación
	.660**	.421**	.569**
Inteligencia emocional	.000	.000	.000
	68	68	68

En la tabla 2, se puede observar que existe relación positiva y significativa entre inteligencia emocional y las dimensiones engagement, dedicación $\rho=0.569$, vigor $\rho=0.660$ y finalmente absorción con $\rho=0.421$. De esta forma, la inteligencia emocional influye directamente en los componentes del engagement.

Tabla 3

Relación entre engagement y dimensiones de inteligencia emocional en docentes con enseñanza virtual de instituciones educativas de Ate 2021

	Claridad Emocional	Atención emocional	Reparación emocional
	.728**	.457**	.662**
<i>Engagement</i>	.000	.000	.000
	68	68	68

En la tabla 3, se evidencia que existe relación positiva y significativa entre engagement y las dimensiones de inteligencia emocional, correspondientemente claridad emocional $\rho=0.744$, atención emocional $\rho=0.431$ y reparación emocional $\rho=0.671$. Así se concluye que el engagement influye de manera positiva en los componentes de la inteligencia emocional.

Tabla 4

Niveles de inteligencia emocional en docentes con enseñanza virtual de instituciones educativas de Ate 2021

Nivel	Inteligencia emocional	
	f	%
Bajo	10	20 %
Medio	24	32 %
Alto	34	48 %

En la tabla 4, se observa que 48 % de los docentes se ubica en nivel alto de inteligencia emocional, 32 % afirman tener un nivel medio de inteligencia emocional, finalmente 20 % se ubica en nivel bajo de inteligencia emocional.

Tabla 5

Niveles de engagement en docentes con enseñanza virtual de instituciones educativas de Ate 2021

Nivel	Engagement	
	f	%
Bajo	10	20 %
Medio	22	30 %
Alto	36	50 %

En la tabla 5, se evidencia que 50 % de los profesores perciben su engagement laboral en nivel alto, asimismo, 30 % indican tener un nivel medio de engagement y, finalmente, 20 % se ubica en nivel bajo de engagement.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio determinó la asociación entre inteligencia emocional y engagement en docentes de instituciones educativas con enseñanza virtual, la cual es positiva y significativa ($p=0.000$); $\rho=0,454$. Este resultado es concordante con los resultados de Franco y Gálvez (2020) quienes concluyeron que existe relación entre inteligencia emocional y engagement ($p<0,05$) en docentes de sector público. Asimismo, se constata con el resultado de Vivas (2020) donde encontró relación directa y significativa entre inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes. Esto se sustenta teóricamente por Seligman (2011) refiriendo que la inteligencia emocional y el engagement provienen de una misma corriente denominada psicología positiva, que estudia las fortalezas, virtudes y emociones, resaltando los beneficios de manejar emociones positivas debido a las consecuencias satisfactorias y saludables relacionados a varios aspectos de la vida laboral. Por su parte De la Vera y Gabari (2019), manifiestan que el sector educación en el país pasa por diversas limitaciones y exigencias que dificultan el adecuado entorno laboral, pero han sabido dar respuesta. Así se evidencia que el desarrollo de la claridad, atención y comprensión emocional le han permitido poner vigor y dedicación en una absorbente labor de adaptar y regular los formatos de enseñanza a la parte virtual.

También se encontró que existe relación positiva y significativa entre inteligencia emocional y los componentes del engagement, para vigor ($\rho=0,660$), dedicación ($\rho=0,569$), y absorción ($\rho=0,421$). Estos resultados se relacionan con el obtenido por Delgado, Masías y Romero (2017) quienes establecieron que existe relación positiva moderada, entre los estándares de felicidad y las dimensiones del engagement (vigor, absorción, dedicación) siendo $p<0,05$. Del mismo modo, concuerda con el estudio de Agreda y Lavado (2019) quienes demostraron que existe relación directa y significativa entre inteligencia emocional y las dimensiones de compromiso laboral en $p=0,000$. En este sentido, Salovey y Mayer (1990) señalan la importancia que tiene la identificación y control de las emociones en la generación de un desempeño personal laboral óptimo dentro de los grupos sociales. Esto da respuesta a que los docentes no solamente lidian con las nuevas metodologías de enseñanza virtual sino también que enfrentan las demandas de apoyo socioemocional y de salud mental de los estudiantes y sus

familias que —como menciona la Unesco (2020)—, más de quinientos millones de estos estudiantes no asisten a clases. Esto abarca el 90 % de la totalidad de escritos en los 184 países donde se han implementado los cierres de las escuelas (Unesco News, 2020). Asimismo, Ramírez (2008) indica en cuanto a dimensiones del engagement que inicialmente mediante el vigor se mantienen estados positivos y enérgicos, donde la dedicación está orientada a la concentración y entusiasmo. Así, el tiempo recurrido de trabajo obtiene un sentimiento satisfactorio ligado a la dimensión absorción; esto permite que los docentes se mantengan al pie dando lo mejor de ellos.

Así también se evidenció la asociación entre engagement y las dimensiones de inteligencia emocional para claridad emocional $\rho=0,744$, reparación emocional $\rho=0,671$, atención emocional $\rho=0,431$. Este resultado se asocia al estudio realizado por Bayona (2018), quien determinó que existe asociación entre desempeño laboral y los componentes de inteligencia emocional, con el interpersonal $\rho= 0,97$, adaptabilidad $\rho= 0,98$, manejo del estrés $\rho=0,98$ y ánimo general $\rho=0,98$. Según los aportes de Salovey y Mayer (1997) refieren sobre las dimensiones de inteligencia emocional, la claridad emocional, habilidad para percibir los sentimientos propios y de los otros, a través varios elementos como la expresión facial, el tono de voz o la conducta realizada con el cuerpo. Así, la atención emocional es la habilidad para poder relacionar nuestras emociones con sensaciones sensitivas tales como olor y sabor, o también emplear las emociones para facilitar nuestro razonamiento. Es decir, que existe la manera de jerarquizar las emociones, guiarlas o redirigirlas hacia el pensamiento y la comprensión emocional, pues es la habilidad o capacidad para resolver dificultades u obstáculos identificando sus emociones. Estas variables desarrolladas en los docentes aportan favorablemente para superar lo mencionado por CEPAL (2020) que, en las metodologías de clases virtuales, desde la perspectiva psicopedagógica, existe el riesgo de pérdida de la relación presencial, así como la sociabilización. Por otra parte, se genera tensión o estrés por las exposiciones de docentes y estudiantes; sumado al incremento de niveles de violencia familiar y otras dificultades en la salud mental y física.

En los descriptivos, en cuanto a inteligencia emocional se pudo observar que 48 % de docentes percibe estar en un nivel alto, un 32 % afirman tener un nivel

promedio, mientras que el 20 % indica que se percibe un nivel bajo de inteligencia emocional. Este resultado se correlaciona al estudio hecho por Urzúa (2017) quien concluyó que 67 % de docentes se encuentran en un nivel adecuado de inteligencia emocional. Salovey y Mayer (1990) dan a conocer el concepto de inteligencia emocional como la habilidad de percibir, identificar y traducir de manera correcta los eventos, signos emocionales de uno mismo y su entorno. Por ello, Mestre y Guil (2014) refiere que existen muchas personas que tienen facilidad para ayudar a otras personas a regular sus emociones, de tal forma pueden motivar a amigos, compañeros en diferentes contextos de la vida, mientras que a otras personas se les hace difícil la gestión emocional por lo cual tienen problemas para alcanzar los mismos resultados.

Por último, se puede evidenciar que en los niveles de engagement el 50 % de los docentes se ubican en un nivel alto, el 30 % tienen nivel promedio y un 20 % evidencia nivel bajo de engagement. Este resultado se asemeja al estudio realizado por Alvarado (2019) quien determinó que existe 92 % de docentes que obtuvieron un nivel alto de engagement. También, Raza (2017) en su estudio refirió que el nivel de engagement que presentan los maestros es alto, esto no afecta su edad ni antigüedad; asimismo, generan satisfacción en cuanto a los estudiantes. Ante los resultados, Salanova y Llorens (2008) indican que la vinculación afectiva psicológica entre los individuos con su puesto de trabajo se daría inicialmente mediante los recursos laborales, los cuales pueden ser evidenciados en el apoyo social, la autonomía y el feedback o retroalimentación. Así, los recursos que son personales, específicamente se establecen mediante el esfuerzo realizado y los contagios emocionales fuera del puesto de trabajo. Por ello, Vera (2016) indica que predispone a un estado óptimo mental, que direcciona a las personas a obtener niveles de energía, persistencia tanto física como mental en su entorno laboral. Cárdenas y Jaik (2013) da unos valores positivos a los individuos, aportando una autoestima, buen estado de ánimo y autoeficacia personal e interpersonal.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que existe asociación positiva y significativa entre inteligencia emocional y engagement. Si se desarrolla la inteligencia emocional en los docentes, se podrá contar con docentes más satisfechos y comprometidos con su trabajo.

Segunda: Existe relación positiva y significativa entre inteligencia emocional y las dimensiones engagement. Si se desarrolla la inteligencia emocional se tendrán docentes dedicados, comprometidos y prestos a la creatividad con vigor, absorción y dedicación.

Tercera: El engagement se relaciona de manera significativa y positiva con las dimensiones de la inteligencia emocional; por lo tanto, si existe engagement en los docentes, se visualizará una claridad, atención y reparación emocional en cada uno de ellos, favorable para una buena interrelación y comodidad en su labor.

Cuarta: Se describe que 48 % de maestros de enseñanza virtual perciben su inteligencia emocional en nivel alto, 32 % en nivel promedio y 20 % se ubican en nivel bajo de inteligencia emocional. Esto permite corroborar todos los beneficios que describen los teóricos en cuanto al buen desarrollo de inteligencia emocional.

Quinta: Se indica que 50 % de los maestros de enseñanza virtual muestran engagement laboral en nivel alto, 30 % indican que lo perciben en nivel medio y 20 % de estos indican que tienen nivel bajo de engagement. Al tener un grupo alto que desarrolló engagement, se puede confirmar que los docentes de estas instituciones ponen todo el vigor y dedicación a su labor llevándolos a la calidad de enseñanza percibida por sus estudiantes.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a las autoridades de los centros educativos de Ate participantes de la investigación realizar talleres en cuanto al control emocional direccionado el puesto de trabajo, el compromiso, vigor y dedicación de cada individuo en cuanto a la organización y actividades diarias.

Segunda: Se sugiere a futuros investigadores que tomen en cuenta los resultados obtenidos sobre la inteligencia emocional y engagement en los trabajadores con modalidad virtual o remota, para evaluar los efectos producidos por la actividad virtual.

Tercera: Se sugiere a los profesionales psicólogos de los centros educativos evaluar bimestralmente y fortalecer la inteligencia emocional y engagement en los docentes.

Cuarta: Se debe recomendar utilizar metodologías comparativas abarcando un sector sociodemográfico más amplio; de esta manera, se obtendrá más información y se realizarán mejores intervenciones en el ámbito psicopedagógico.

Quinta: Toda la información recolectada en el presente estudio está disponible para diversos estudios a futuro y así propiciar investigaciones en poblaciones de docentes; ya que, ante los cambios actuales del mundo, las investigaciones en este entorno han sido escasas.

REFERENCIAS

- Agreda, & Lavado. (2019). *Inteligencia Emocional de los colaboradores y su Compromiso Organizacional en las cinco estaciones de servicio en la empresa Grifos Estrella de David Eirl en la ciudad de Trujillo, en el año 2019*. Trujillo: Tesis de pregrado. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43959?show=full>
- Alvarado, K. (2019). *Engagement y su relación con la satisfacción laboral en docentes de institución educativa María Negrón Ugarte, Trujillo, 2019*. Lima: Tesis de maestría UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37852/alvarado_ck.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, M. (2016). *Método de investigación*. Acuario. Obtenido de <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/3109>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista Psicológica*, 107-115. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622013000300003&script=sci_abstract
- Bayona, E. (2018). *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal subalterno de una institución castrense del Perú, 2018*. Lima: Tesis de licenciatura USIL. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/items/a2f2eef2-4cc8-4a2c-a0da-712bbf15776d>
- Belmont, K. (1978). *Metodología de la investigación*. Martel.
- Bisquerra, R., Pérez, J. C., & García Navarro, E. (2015). *Inteligencia emocional en educación*. Madrid: Síntesis.
- Borrego, A. (2016). *El engagement en el trabajo: Antecedentes y resultados organizacionales*. Obtenido de http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/El_engagement_en_el_trabajo.pdf?sequence=4
- Cárdenas, T., & Jaik, A. (2013). *El Engagement (ilusión por el trabajo) y los factores que lo integran*. Durango: Fundación Dialnet.
- Cepal-Unesco 2020. (2020). *Informe Covid-19*. Santiago: Unesco.

- Clemente. (2020). *Engagement académico e inteligencia emocional en el rendimiento escolar en estudiantes del VII ciclo de secundaria en una institución educativa en Santa Anita*. Lima: Tesis de doctorado UCV.
- De la Vega, L. (2017). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Recupera Outsourcing S.A. los Olivos*. Lima: Tesis de licenciatura UCV.
- Delgado, A., Masías, K., & Romero, J. (2017). *Relación entre felicidad y engagement en trabajadores de una empresa del sector Retail*.
- Extremera, N., & F.-B. P. (2008). El uso de las medidas de habilidad en el ámbito de la inteligencia emocional. *Boletín de Psicología*, 59-77.
- Flores, Fernández, Juárez, Merino, & Guimet. (2015). *Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú*. Lima: Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Universidad de San Martín de Porres.
- Fragoso-Luzuriaga, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 110-125.
- Franco, & Galvez. (2020). *Inteligencia Emocional y Engagement en docentes del sector público en Lima*. Lima: Tesis de licenciatura UPC.
- Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional*. Barcelona: Kairos.
- Helsinki. (2013). *Declaración de Helsinki de la AMM-principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. Asociación Médica Mundial.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas de la investigación cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Juárez, A., H. C., Flores, C., & Camacho, A. (2015). Entusiasmo Laboral en profesionales de la salud: propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale. *Investigaciones psicométricas de escalas psicosociales en trabajadores mexicanos*, 345-366.
- Mancera Corucera, C. L., Serna Hernández, M., & Belmonte, B. (2020). *"Pandemia: maestros, tecnología y desigualdad"*.
- Maslach, L. (1997). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 397-422.

- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1995). Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings. *Applied and Preventive Psychology*. Summer.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?* New York: Educational implications.
- Mestre, J., & Guil, R. (2014). *Inteligencia emocional: definición, evaluación y aplicaciones desde el modelo de habilidades de Mayer & Salovey*. Universidad de Cádiz.
- News, U. (2020). *1.37 billion students now home as Covid-19 school closures expand, ministers scale up multimedia approaches to ensure learning continuity*. París: Unesco.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*.
- Raza. (2017). *Relación entre el Engagement Laboral de los docentes del Área de Gestión de la UASB-E y la satisfacción de sus estudiantes*. Quito: Tesis de maestría UASB.
- Reyes. (2020). *Inteligencia Emocional y el Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Emblemática Juan Alvarado N° 81028 de la provincia de Otuzco, 2020*. Trujillo: Tesis de maestría UCV.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). *Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout*.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Inteligencia emocional. *Revista Imaginación Cognición y Personalidad*, 185-211.
- Salovey, P., Mayer, J. D., & Caruso, D. (2002). The positive psychology of emotional intelligence». *The handbook of positive psychology*, 159-171.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (s.f.). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Schaufeli, W., & Bekker, A. (2003). *UWES - Utrecht work engagement Scale*. Utrecht University.
- Seligman, M. (1999). The president's address. *American Psychologist*, 559-562.
- Sylva. (2019). *La inteligencia emocional para la prevención y desarrollo emocional en la formación del profesorado del nivel de 3 a 5 años de educación inicial en Ecuador*. Barcelona: Tesis doctoral Universitat de Barcelona.

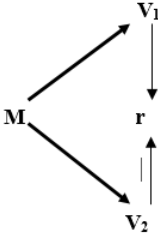
- Ugarriza Chávez, N. (2003). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Ba-On (I-CE) en una muestra de Lima metropolitana.*
- Unesco. (2020). *Office Santiago and Regional Bureau for Education in Latin America and the Caribbean.* Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Urzúa Navas, F. (2017). *La inteligencia emocional en docentes de las carreras de plan diario del centro universitario de Oriente.* Guatemala: Universidad de San Carlos.
- Vera, B. (2016). *Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología.*
- Vera, D. I., & Gabari. (2019). Niveles de Burnout en docentes de secundaria International Journal of Developmental and Educational Psychology NFAD. *Revista de Psicología*, 455-464.
- Villavicencio, E., Jurado, S., & Aguilar, J. (2014). Adaptación de las escalas UWES y OSI para trabajadores mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 15.46.
- Vivas. (2020). *La Inteligencia Emocional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal Docente de un Instituto de Educación Superior Piura.* Piura: UCV.

ANEXOS

Anexo N°1 Matriz de consistencia de variables

TÍTULO: Inteligencia emocional y <i>engagement</i> en docentes de instituciones educativas con enseñanza virtual de Ate 2021						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y <i>engagement</i> en docentes con enseñanza virtual de instituciones educativas de Ate 2021?	Como objetivo general, esta investigación determina la asociación entre inteligencia emocional y <i>engagement</i> en docentes de instituciones educativas con enseñanza virtual de Ate 2021: A su vez, los objetivos específicos son los siguientes: establecer la relación entre inteligencia emocional y las dimensiones de <i>engagement</i> ; establecer la relación entre <i>engagement</i> y las dimensiones de inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas; así como describir el nivel de inteligencia emocional y describir el	En ese sentido, la hipótesis señala que existe relación positiva y significativa entre inteligencia emocional y las dimensiones de <i>engagement</i> en docentes de instituciones educativas con enseñanza virtual de Ate 2021. A su vez, existe una relación positiva y significativa entre <i>engagement</i> y las dimensiones de inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas con enseñanza virtual de Ate 2021; asimismo, existe niveles altos de inteligencia emocional y <i>engagement</i> en los docentes de instituciones educativas con enseñanza virtual en Ate 2021.	Variable 1: Inteligencia Emocional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Claridad emocional	Comprende acertadamente los estados emocionales.	9,11,10,13,12,14,16,15	Regulación emocional (Bajo [0-24], Medio [23-33] y Alto [34-40])
			Atención emocional	Basado en la capacidad de comprender adecuadamente los sentimientos.	2,3,1,4,6,5,7,8	Comprensión emocional (Bajo [0-21], Medio [20-30] y Alto [31-40]), Percepción emocional (Bajo [0-69], Medio [70-99] y Alto [89-115]).
Reparación emocional	Refleja la capacidad de regularizar los estados emocionales.	19,17,19,20,22,21,24,23				

	<p><i>engagement</i> en docentes de instituciones educativas con enseñanza virtual de Ate 2021</p>		Variable 2: <i>Engagement</i>			
			Dedicación	Felicidad y situación placentera en el trabajo	<p>Nunca 1 Pocas veces al año 2 Una vez al mes 3 Algunas veces 4 Una vez a la semana 5 Varias veces por semana 6 Diariamente 7</p>	
			Vigor	Altos niveles de energía, resistencia mental, esfuerzo y persistencia	<p>Nunca 1 Pocas veces al año 2 Una vez al mes 3 Algunas veces 4 Una vez a la semana 5 Varias veces por semana 6 Diariamente 7</p>	
			Absorción	Significado, entusiasmo, orgullo, reto e inspiración que	<p>Nunca 1 Pocas veces al año 2 Una vez al mes 3 Algunas veces 4</p>	

				le provoca su empleo.	Una vez a la semana 5 Varias veces por semana 6 Diariamente 7	
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
<p>Tipo La investigación es tipo básica, como menciona Arias (2016) ya que tiene como finalidad generar nuevos conocimientos de correlación entre las variables apoyando o incrementando los que ya existen sin modificar la realidad o manipular los hallazgos. Diseño Esta investigación es de diseño no experimental de corte transversal. Así, Sánchez y Reyes (2015) afirman que no existe una</p>	<p>Población La población estuvo conformada por 68 docentes de dos instituciones educativas del Distrito de Ate. Docentes que dieron respuesta inmediata a través de su trabajo virtual desde el inicio de la emergencia sanitaria por pandemia del COVID-19 sometidos a reprogramación, organización y ejecución de herramientas virtuales para crear su material de trabajo. Asimismo, atienden a las familias de los estudiantes para dar el soporte socioemocional que sus estudiantes necesitan para una continuidad en su proceso de formación en la modalidad virtual.</p>	<p>Variable 1: inteligencia emocional El instrumento que mide la inteligencia emocional fue llamado el Trait MetaMood Scale (TMMS 24) creado en 1995 por los investigadores Salovey y Mayer, la adaptación más utilizada en la actualidad fue realizada por Extremera, Fernandez y Ramos (2004) en España Málaga y adaptada a la población peruana por Chang (2015).</p>	<p>DESCRIPTIVA: El diseño de diagrama de la siguiente manera:</p>  <p>Donde: M = representa a la muestra de estudio (estudiantes de secundaria) r = índice de correlación entre ambas variables V1= Primera variable inteligencia emocional V2= Segunda variable <i>engagement</i></p> <p>Se mostrarán los resultados de los instrumentos en tablas de frecuencia grafica de barras a nivel de dimensiones.</p> <p>INFERENCIAL: Se utilizarán según corresponda mediante la prueba de normalidad.</p>			

<p>manipulación de las variables, además que dentro de este diseño se hace el uso de métodos estadísticos con la finalidad de analizar los datos, estudiando fenómenos en un solo contexto. Asimismo, el nivel es descriptivo, correlacional.</p>	<p>Muestreo Al haberse trabajado con la totalidad de la población, no se realizó muestra ni muestreo.</p>	<p>Dentro de la escala, se encuentran tres dimensiones: claridad en los sentimientos, atención emocional y reparación emocional. El total de reactivos es de 24.</p> <hr/> <p>Variable 2: <i>Engagement</i> El instrumento para medir el <i>engagement</i> es la escala Utrecht de <i>engagement</i> (UWES). Esta es una de las escalas más importantes para medir la variable a nivel mundial. Originalmente fue creada por Schaufeli, Salanova, González, Roma y Bakker en 2001, bajo los postulados teóricos propuestos por</p>	
---	---	--	--

		<p>Cristina Maslach, quien originalmente creó el instrumento para medir el <i>burnout</i> y también de los estudios de Michael Leiter Posteriormente, la escala se adaptó en Perú por Flores et al. (2015).</p>	
--	--	---	--

Anexo N° 2 Operacionalización de variables

Inteligencia emocional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de interpretación	Escala de medición
Inteligencia emocional	La inteligencia emocional es la agrupación de destrezas que genera un individuo al percibir sus cambios de humor, comprende la naturaleza y regula sus estados emocionales, siendo capaz de desarrollar empatía por los cambios emocionales de los demás (Salovey y Mayer, 1997)	La inteligencia emocional será medida mediante la escala de TMMS-24 de Extremera et al. (2004) creada originalmente por Salovey y Mayer (1995) la cual está compuesta por un total de 24 reactivos y conformada por tres dimensiones.	Claridad emocional Atención emocional Reparación emocional	Comprende acertadamente los estados emocionales. Basado en la capacidad de comprender adecuadamente los sentimientos. Refleja la capacidad de regularizar los estados emocionales.	9,11,10,13,12,14,16,15 2,3,1,4,6,5,7,8 19,17,19,20,22,21,24,23	Según niveles de inteligencia emocional: Bajo (0-69), Medio (70-99) y Alto (89-115). Asimismo, en cuanto a dimensiones se califica: Regulación emocional (Bajo [0-24], Medio [23-33] y Alto [34-40]), Comprensión emocional (Bajo [0-21], Medio [20-30] y Alto [31-40]), y por último, Percepción emocional (Bajo [0-69], Medio [70-99] y Alto [89-115]). Por último, la escala de medición de la investigación es ordinal y de tipo Likert, con alternativas desde Nada de acuerdo (1) hasta Totalmente de acuerdo (5).	Ordinal

Engagement

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Escala de medición
<i>Engagement</i>	Para Schaufeli y Baker (2003) es el estado mental positivo y satisfactorio direccionado al puesto de trabajo. Este se caracteriza por tener dedicación, vigor y absorción. De esta manera, es un estado cognitivo-emocional influyente y persistente, que no solo se da en un estado momentáneo o específico.	Se midió a través de la Utrecht Work <i>Engagement Scale</i> que cuenta con tres dimensiones: vigor, absorción y dedicación; constituido por 17 ítems.	Dedicación Vigor Absorción	Felicidad y situación placentera en el trabajo. Altos niveles de energía, resistencia, mental, esfuerzo y persistencia Significado, entusiasmo, orgullo, reto e inspiración que le provoca su empleo.	1, 4, 8, 12, 15, 3, 6, 9, 11, 14 2, 5, 7, 10, 13	Nunca 1 Pocas veces al año 2 Una vez al mes 3 Algunas veces 4 Una vez a la semana 5 Varias veces por semana 6 Diariamente 7	Ordinal

Anexo N° 3. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL TMMS-24

EDAD: SEXO: ESTADO CIVIL:.....

INSTRUCCIONES:

Seguidamente, podrá visualizar afirmaciones con respecto a sus sentimientos y emociones. Por favor lea pausadamente cada afirmación e indique el grado de desacuerdo o acuerdo que usted desea. Marque con un "X" para su respuesta. No emplee demasiado tiempo en responder cada respuesta. Asimismo, en esta prueba no existen respuestas incorrectas o correctas.

1	2	3	4	5
Nada de Acuerdo	Algo de Acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de Acuerdo	Totalmente de acuerdo

1. Presto mucha atención a los sentimientos.	1	2	3	4	5
2. Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	1	2	3	4	5
3. Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	1	2	3	4	5
4. Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	1	2	3	4	5
5. Dejo que mis sentimientos perturben a mis pensamientos.	1	2	3	4	5
6. Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	1	2	3	4	5
7. A menudo pienso en mis sentimientos.	1	2	3	4	5
8. Presto mucha atención a cómo me siento.	1	2	3	4	5
9. Tengo claros mis sentimientos.	1	2	3	4	5
10. Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
11. Casi siempre sé cómo me siento.	1	2	3	4	5
12. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5
13. A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	1	2	3	4	5
14. Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5
15. A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	1	2	3	4	5
16. Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5

17. Aunque a veces me siento triste, generalmente tengo una visión optimista.	1	2	3	4	5
18. Aunque me sienta mal, normalmente pienso en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19. Cuando estoy triste, me consuela pensar en todos los momentos felices de la vida.	1	2	3	4	5
20. Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.	1	2	3	4	5
21. Cuando las cosas se complican, trato de mantener la calma.	1	2	3	4	5
22. Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23. Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	1	2	3	4	5
24. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

Instrumento 2

CUESTIONARIO (UWES-17)

A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan la escuela o su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Esporádica	De vez	enRegularmen	Frecuentem	Muy	Diariam
	mente:	cuando:	Unate:	algunasente:	Unafrecuentem	ente
	Pocas veces	vez al mes	oveces	alvez	porente:	
	al año	omenos	mes	semana	Varias	
	menos				veces por	
					semana	

En mi trabajo me siento lleno de energía.

Mi trabajo está lleno de significado y propósito.

El tiempo vuela cuando estoy trabajando.

Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.

Estoy entusiasmado con mi trabajo.

Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.

Mi trabajo me inspira.

Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.

Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo..

Estoy orgulloso del trabajo que hago.

Estoy inmerso en mi trabajo.

Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.

Mi trabajo es retador.

Me "dejo llevar" por mi trabajo.

Soy muy persistente en mi trabajo.

Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.

Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work *Engagement* Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited unless previous written permission is granted by the authors».

Nota: VI = Escala de Vigor; DE = Escala de Dedicación; AB = Escala de Absorción.

Versión corta (Utrecht Work *Engagement* [UWES-17]).

Anexo N°4 Solicitudes de permiso

Permiso del instrumento *Engagement* de Schaufeli y Baker 2003

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE INSTRUMENTO-SHERLY RAYMUNDO MARAVI 📄 🖨️ 🔗

Externo **Recibidos x**

SHERLY JACKELINE RAYMUNDO MARAVI mar, 29 jun 1:55 (hace 12 días) ☆

Le saluda Sherly Jackeline Raymundo Maravi, estudiante de la Universidad César Vallejo de la facultad de Psicología X ciclo. dentro de mi proceso formativo he p

Schaufeli, W.B. (Wilmar) 2:52 (hace 8 horas) ☆ ↩️ ⋮

para mí ▾

Dear Sherley,

Thank you very much for your interest in my work.
You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use, we should draft a contract.
Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.
Good luck with your research.

With kind regards,

Permiso del instrumento de inteligencia emocional TMMS - 24

Por Extremera y Fernández

SOLICITO PERMISO DE AUTORIZACIÓN DE LA ESCALA TMMS-24 **Externo** **Recibidos x** 📄 🖨️

SHERLY JACKELINE RAYMUNDO MARAVI mar, 29 jun 3:24 (hace 12 días)

Le saluda Sherly Jackeline Raymundo Maravi, estudiante de la Universidad César Vallejo, de la carrera de Psicología X ciclo. Dentro de mi proceso formativo he p

Natalio Extremera jue, 1 jul 0:40 (hace 10 días) ☆ ↩️

para mí ▾

Estimada Sherly,

Un placer conocer a nuevos colegas de investigación interesados en la IE. En el siguiente link puedes descargarte el tmms-24:

<https://emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf78.pdf>

El TMMS-24 puede utilizar con fines de investigación sin ninguna autorización. Suerte con su investigación para obtener la licenciatura , suena muy interesante, te deseo lo mejor.

Un saludo,
Natalio

Anexo N°5 Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

VARIABLES CON SUS DIMENSIONES	S-W	N	p
Inteligencia emocional	.71	68	.000
Claridad emocional	.77	68	.000
Atención emocional	.79	68	.000
Reparación emocional	.82	68	.000
<i>Engagement</i>	.81	68	.000
Vigor	.90	68	.000
Absorción	.84	68	.000
Dedicación	.88	68	.000

En la tabla, se observa que las variables muestran una distribución que no se ajusta a la normalidad, según $p = .000$. De este modo se utilizaron los estadísticos de Spearman. En tal sentido, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) mencionan que el método Shapiro Wilk es adecuado debido a que tiene mayor potencia estadística.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTRO SANTISTEBAN MARTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia Emocional y Engagement en docentes de instituciones educativas con enseñanza virtual en Ate 2021", cuyo autor es RAYMUNDO MARAVI SHERLY JACKELINE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 31 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTRO SANTISTEBAN MARTIN DNI: 08553897 ORCID 0000-0002-8882-6135	Firmado digitalmente por: CCASTROSA10 el 09-02- 2022 16:29:25

Código documento Trilce: TRI - 0287125