



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en el personal docente de nivel primaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Cusco, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en problemas de aprendizaje

AUTOR:

Lorena Alvarez Chavez

ASESOR:

Dr. Melquiades Cusihamán Hermoza

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION

Problemas de aprendizaje

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Wilbert Zegarra Salas
Presidente

Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga
Secretario

Dr. Melquiades Cusihuamán Hermoza
Vocal

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicado a mis hijos Matías y Nicolás porque son el motor que me impulsa a seguir adelante, a mi esposo Nicanor y a mi hermano Willie por brindarme su apoyo y darme su fortaleza necesaria para poder alcanzar mis metas propuestas.

Lorena

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, por haberme permitido obtener nuevos conocimientos que contribuirá en mi labor como docente, mi reconocimiento a mi asesor de tesis por su orientación durante el desarrollo de la investigación de mi tesis, titulado: Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en el personal docente de nivel primaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito de Cusco, 2018.

Al Director de la institución educativa Diego Quispe Tito de Cusco y a todos mis colegas por haberme facilitado la obtención de la información para poder culminar satisfactoriamente el trabajo de investigación y a los expertos quienes validaron los instrumentos y a mi hermana Luisa por su apoyo y darme ánimo para lograr obtener el grado de maestría con mención de problemas de aprendizaje.

Lorena

DECLARACION JURADA

DECLARACION JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TESIS.

Yo, Lorena Alvarez Chavez egresada del Programa Maestría en PROBLEMAS DE APRENDIZAJE de la escuela de postgrado de la universidad Cesar Vallejo , identificado con DNI N° 25326503, con la tesis titulada:

“Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en el Personal Docente de Nivel Primaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Cusco, 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis pertenece a mi autoría
- 2) La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, la tesis fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo , 01 de diciembre de 2018.


LORENA ALVAREZ CHAVEZ



DNI: 25326503

PRESENTACIÓN

Distinguidos Autoridades de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.

Señores miembros del Jurado.

De ante mano agradecerles por permitirme presentar la tesis titulada "Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en el personal docente de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Cusco, 2018", investigación que realicé con el propósito de determinar la relación que existe entre los niveles de inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal docente de nivel primaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Cusco, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el Grado Académico de Magister en Educación con mención en problemas de aprendizaje.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación, hipótesis general y específico. En el segundo capítulo se presenta el diseño de investigación, variables y operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el capítulo tercero se presenta los resultados y la contrastación de las hipótesis. En el capítulo cuarto discuten los resultados hallados. En el capítulo quinto se arriban a las conclusiones. En el sexto capítulo se expone las recomendaciones. En el séptimo capítulo se describen las referencias bibliográficas y finalmente se presentan los anexos correspondientes.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DEL JURADO	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARACION JURADA.....	vi
PRESENTACIÓN	vii
Índice de contenido.....	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.2.1. Antecedentes locales.....	14
1.2.2. Antecedentes nacionales.....	14
1.2.3. Antecedentes internacionales:	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.3.1. Inteligencia emocional.....	17
1.3.2. Satisfacción.....	41
1.4. Formulación del problema.....	47
1.5. Justificación del estudio.....	47
1.6. Hipótesis.....	48
1.7. Objetivos	49
II. MÉTODO.....	50
2.1. Diseño de la investigación	50
2.1.1. Tipo de estudio.....	50
2.1.2. Diseño.....	50
2.2. Variables, operacionalización	50
2.3. Población, muestra y muestreo	52
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valides y confiabilidad	52

2.4.2.	Escala de confiabilidad para alfa de Cronbach.....	55
2.5.	Métodos de análisis de datos	55
III.	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	57
3.1.	ANALISIS DESCRIPTIVO	57
3.2.	ANALISIS CORRELACIONAL	63
IV.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	70
V.	CONCLUSIONES	73
VI.	RECOMENDACIONES	74
VII.	Referencia bibliográfica	75

Índice de tablas

Tabla 1:	Dimensión autoconocimiento:	57
Tabla 2:	Dimensión autocontrol	58
Tabla 3:	dimensión manejo de relaciones.....	59
Tabla 4:	Dimensión empatia	60
Tabla 5:	Variable satisfacción laboral.....	61
Tabla 6:	Variable Inteligencia emocional.....	62
Tabla 7:	Correlación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral.....	63
Tabla 8:	Correlación entre Autoconocimiento y satisfacción laboral.....	64
Tabla 9:	Correlación entre Autocontrol y satisfacción laboral	66
Tabla 10:	Correlación entre Manejo de relaciones y satisfacción laboral	67
Tabla 11:	Correlación entre empatia y satisfacción laboral	68

Índice de gráficos

Grafico 1:	dimensión autoconocimiento.....	57
Grafico 2:	dimensión autocontrol.....	58
Grafico 3:	Manejo de relaciones	59
Grafico 4:	dimensión empatia.....	60
Grafico 5:	variable Satisfacción laboral	61
Grafico 6:	variable inteligencia emocional	62

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se da inicio a través de la observación que se realizó al comportamiento del personal docente de nivel primaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, en relación a su inteligencia emocional y la satisfacción laboral. En la investigación el objetivo principal que se pretendió lograr fue: determinar la relación que existe entre los niveles de la inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal docente de la Institución Educativa Diego Quispe Tito de Cusco, 2018.

La investigación es del tipo no experimental que corresponde al enfoque cuantitativo; su diseño es descriptivo correlacional; se trabajó con 27 docentes nombrados que corresponde a una muestra no probabilística de tipo censal de la población correspondiente a la institución; la técnica de recolección de datos es la encuesta y el instrumento el cuestionario tipo Likert con escala ordinal; para el análisis de la información se utilizaron la estadística descriptiva y la inferencial.

Respecto a los resultados obtenidos, en la tabla Nro. 01, Se evidencia que existe una asociación estadística significativa baja entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes $p^* < ,000$, $r = ,116$, asimismo existe una baja correlación entre las variables de estudio: autoconocimiento y satisfacción laboral $p^* < ,000$, $r = ,036$; autocontrol y satisfacción laboral $p^* < ,000$, $r = ,319$, manejo de relaciones y satisfacción laboral $p^* < ,004$, $r = 046$, empatía y satisfacción laboral $p^* < ,000$, $r = ,117$, con lo que se establece la validez de la hipótesis general y las específicas planteadas en la investigación.

PALABRAS CLAVE: Inteligencia emocional y satisfacción laboral.

ABSTRACT

This research study was based on the observation made of the behavior of the teaching staff of the Diego Quispe Tito Educational Institution in the city of Cusco, in relation to their emotional intelligence and job satisfaction. In the investigation the main objective that was tried to obtain was: to determine the relation that exists between the levels of the emotional intelligence and labor satisfaction in the educational personnel of the Educational Institution Diego Quispe Tito of Cusco, 2018.

The research is of the non-experimental type that corresponds to the quantitative approach; its design is descriptive correlational; We worked with 27 appointed teachers corresponding to a non-probabilistic sample of census type of the population corresponding to the institution; the technique of data collection is the survey and the instrument the Liker type questionnaire with ordinal scale; For the analysis of the information, descriptive and inferential statistics were used.

Regarding the results obtained, in Table No. 01, it is evident that there is a significant statistical association low between emotional intelligence and job satisfaction of teachers $p^* < .000$, $r = .116$ there is also a low correlation between the study variables: self-knowledge and job satisfaction $p^* < .000$, $r = .036$; self-control and job satisfaction $p^* < .000$, $r = .319$, relationship management and job satisfaction $p^* < .004$, $r = .046$, empathy and job satisfaction $p^* < .000$, $r = .117$, with which establishes the validity of the general hypothesis and the specific hypotheses raised in the investigation.

KEY WORDS: Emotional intelligence and job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.

Hoy se sabe que desde los albores de la humanidad la inteligencia emocional fue una herramienta indispensable para el desarrollo del individuo, su evolución significó el desarrollo de sus capacidades para conquistar su entorno natural y social. Actualmente es un problema mundial de mucha envergadura para las personas y su espacio social. En nuestros tiempos, las empresas e instituciones públicas y privadas se encuentran en constantes cambios organizacionales haciendo hincapié en un mejor rendimiento técnico administrativo. Cabe recalcar que los trabajadores que tienen inteligencia emocional contribuyen a mejorar la satisfacción laboral y la productividad organizacional.

Estudios realizados demuestran que las personas con baja auto estima y falta de entrenamiento en inteligencia emocional crean situaciones laborales conflictivas, otros desertan de puestos de trabajo y las condiciones de trabajo tienen resultado negativos donde prevalece la hostilidad laboral.

La investigación realizada permitió realizar un diagnóstico situacional entre los docentes de nivel primaria de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, sobre los factores reales entre inteligencia emocional y satisfacción laboral.

Asimismo nos permitió identificar las posibles causas del deterioro de satisfacción laboral e influencia de inteligencia emocional entre los mismos, y ayuda a plantear a futuro, estrategias para mejorar el potencial humano que permitirá mejorar la inteligencia emocional e incentivarlos a potencializarlos su desempeño para la calidad del servicio educativo.

En relación al pronóstico, la evaluación de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral entre los docentes de nivel primaria de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, podremos determinar las debilidades y fortalezas de los mismos, además de identificar o establecer medidas correctivas y comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales estimulando la productividad y desarrollo organizacional. En tal sentido nos hacemos la pregunta ¿En qué medida la inteligencia emocional afecta en la satisfacción

laboral?

El pronóstico situacional inicial de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en el personal docente de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, sería indispensable para el desarrollo institucional educativa.

La inteligencia se designa como la capacidad global e integradora de todos los procesos cognitivos. Implica la participación, configuración de procesos y propiedades bio-psicológicas organizados en una estructura funcional y dinámica que hace posible que el individuo sea capaz de emitir respuestas que dan solución a situaciones que el percibe como problemáticas.

Las emociones cumplen una función de adaptación de nuestro organismo a nuestro entorno, aparece inesperadamente como un arranque forzoso y circunstancial.

En la persona humana la experiencia de una emoción por lo general compromete un conjunto de actitudes, cogniciones y creencias sobre el mundo, que usamos para valorar una realidad determinada, por tanto, afectan en el modo en que se observa dicha realidad. Cada individuo acostumbra una emoción específica dependiendo de sus experiencias previas, carácter, aprendizaje y de la situación específica.

El servidor como trabajador potencial interioriza sus propias competencias y conocimientos para establecer si se considera apto de trabajar para lograr el mérito anticipado, investiga los recursos con los que dispone, aprecia también el nivel y la ayuda de sus compañeros y superiores que puede depender, esto significa que un reconocimiento puede servir en determinado momento, pero puede perder efectividad después, por lo que hay que buscar otros alicientes que coincidan con otros nuevos motivos. Esto, está en relación con las experiencias vividas y las expectativas de cada persona, por lo que debemos opinar en dar un reconocimiento igualitario para todos los servidores, pese a que cada persona es diferente. Respecto al control de pronóstico, al tratar la temática de inteligencia emocional en el manejo de recursos humanos se puede ver que existen múltiples formas de ver las mismas, que se dan de acuerdo a la actitud que adopten. En lo que concordamos es que la inteligencia emocional busca resaltar lo mejor de los talentos del ser humano hasta que obtengan reconocimiento y logros laborales.

Hablar del clima laboral se debe comprender que busca y orienta la

satisfacción laboral dentro de la organización, aumentar la productividad y reconocer sus logros, ya que el recurso humano en las organizaciones es potencial más valioso, teniendo en cuenta que existen diversas necesidades en el trabajo y arrastra con varios problemas laborales; es por ello, que se debe trabajar en la estabilidad emocional de cada personal docente de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco

También, la estimación de satisfacción laboral pretende conocer el estándar del desempeño del trabajador de acuerdo a ciertos lineamientos que se adoptan para este fin como una forma de medida del desempeño que tiene el recurso humano en las diferentes tareas que realizan. Sin embargo, existen procesos internos y externos que descifraremos e influyen en este desempeño de cada persona dentro de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco.

La investigación realizada, tiene su soporte en otros estudios realizados por investigadores quienes abordaron temas vinculados a las variables inteligencia emocional y satisfacción laboral.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

1.2.1. Antecedentes locales

Lovon y Guzmán 2018 en su plan de tesis titulada: “Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal profesional y técnico de salud de las Clínica Pardo de la ciudad del Cusco-2018”, reside en la diseño y correlación de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de salud; en entender sus competencias personales y sociales; las cuales les accederá deliberar sobre su conducta, controlar sus emociones, optimizar su relación con sus pacientes y compañeros; también conocer los causas intrínsecos e extrínsecos que causan satisfacción e insatisfacción en el trabajo (Guzman, 2018)

1.2.2. Antecedentes nacionales

Melo Espinoza en su trabajo de tesis referido a la “Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en docentes de nivel secundaria en Instituciones Educativas

Nacionales del distrito de Los Olivos”, la investigación fue de tipo descriptivo correlacional y estuvo conformada por una muestra de 272 pedagogos del nivel secundaria. Para la recolección de datos se utilizaron los instrumentos como el TMMS-24 que calcula inteligencia emocional y el cuestionario SL-SPC que calcula la satisfacción laboral. Los resultados recolectados indican que no existe relación entre ambas variables, ya que P (sig. Bilateral) es 0,581 el cual es >0.05 . El 41.5% de los docentes se localizan en un nivel promedio de inteligencia emocional y de igual manera el 60.3% se encuentra en un nivel promedio de satisfacción laboral. Además a ello en cuanto al espacio referido a la atención emocional el 36.8% se allá en un nivel bajo, en claridad emocional el 39% se encuentra en un nivel bajo y en reparación emocional el 51.1% se encuentra en un nivel bajo (Melo Espinoza, 2016)

Condori Pérez en su trabajo de tesis con el título “Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Micro Red Cono Sur Juliaca – 2017” cuyo propósito fue establecer la relación entre Inteligencia Emocional y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería de la Micro Red Cono Sur Juliaca, 2017”. Metodología del vigente estudio fue descriptivo correlacional, el diseño de investigación es no experimental de corte trasversal la muestra estuvo conformada por 44 profesionales de enfermería. Los materiales que se utilizaron fueron Ice – Bar-On para medir la inteligencia emocional y para la variable Satisfacción laboral se utilizó el instrumento 20/ 23. Satisfacción laboral Resultados respecto al nivel de razón emocional, el 68,2% de las enfermeras presentan un nivel medio de razón emocional seguido del 20,5 % presentan un nivel bajo y el 11,4% presenta un nivel alto. En correspondencia a la segunda variable de satisfacción laboral el 86,4% de las enfermeras tienen un nivel de complacencia laboral medianamente satisfecho, seguido del 13,6 % que presenta un nivel insatisfecho. En relación a la satisfacción laboral extrínseco encontramos que el 79.5% están regularmente satisfechos, seguido del 20.5% observamos insatisfacción laboral y con respecto a la satisfacción laboral intrínseca muestra que el 75.0% de enfermeras presentan una satisfacción laboral moderadamente satisfecho, seguido del 15.9% que están satisfechos y un 9.1 están insatisfechos, en los que respecta a los factores intrínsecos. Conclusión: a un nivel de

significancia del 5%, existe correlación positiva directa y significativa ($r = .434$) entre inteligencia emocional y satisfacción laboral en las competencias de Enfermería de la Micro Red Cono Sur Juliaca -2017 llegando a la conclusión de que la inteligencia emocional influye de modo directo en la satisfacción personal. (Condori Perez, 2017)

1.2.3. Antecedentes internacionales:

Entre los antecedentes internacionales destacados por su acuciosidad teórica tenemos a Salas Ortiz en su tesis “La Relación entre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral de Personal en Mandos Medios en Empresas Privadas de Servicios Industriales” , muestra un estudio de tipo transversal-correlacional que se ejecutó desde el enfoque cuantitativo y con el propósito de establecer la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción que existe en la acción laboral en una muestra de 50 personas, varones y mujeres, que ocupan oficios en mandos regulares de tres compañías privadas de servicios de fábricas situadas en la ciudad de Quito. Para calcular el grado de inteligencia emocional se empleó el test TMMS-48 elaborado por Salovey y Mayer (1995) en su interpretación reducida y traducida al español por Fernández-Berrocal, Alcaide, Domínguez, Fernández-McNally, Ramos, y Rovira (1998) TMMS-24. A su vez, la satisfacción laboral fue calculada a través del Informe de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró, (1989). (Salas ortiz, 2015),

Una investigación de caso significativa lo encontramos en Pereira Samayoa en el trabajo de tesis “nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral” (tesis realizada con el personal de la empresa Servipuertas s.a. de la ciudad Quetzaltenango Toda sociedad dentro de la actividad comercial laboral debe velar por el bienestar corporal y mental de su personal, pues es el único recurso activo y eficiente capaz de resolver el manejo y funcionamiento de los recursos materiales que orientan a la empresa hacia el desarrollo, ocupación y progreso de la misma. La presente investigación se realizó con 36 obreros de la empresa Servipuertas S.A. de la ciudad de Quetzaltenango, para ello se instituyó como hipótesis de exploración que la inteligencia emocional interviene en el desempeño laboral del trabajador y se evaluó por medio de la evaluación de

inteligencia emocional T.I.E.=G. y un formato de estimación de desempeño hecho bajo el método de niveles descriptivos. Para la misma se manejó el método de investigación descriptiva indico que el personal de la empresa tiene un nivel medio de inteligencia emocional, lo que indica que poseen un óptimo manejo de las situaciones adversas en las que se desenrollan, el 72% están por arriba del rango promedio, además se demostró que el 81% de los entrevistados se hallan en un nivel de ocupación privilegiado que llena las expectativas de la organización, en base a los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Pearson explica que una correlación débil, la cual indica que la inteligencia emocional no interviene en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. Por lo cual se encarga evaluar periódicamente la inteligencia emocional y el desempeño laboral además de implementar talleres que causen el fortalecimiento entusiasta y motivacional de los obreros para que sean más fructíferos y ejecuten su trabajo eficaz y eficiente. (Pereira Samayoa, 2012).

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1. Inteligencia emocional

La relación inteligencia emocional y liderazgo la podemos encontrar en Cooper y Sawaf en donde aseguran que no sólo se trata de descubrir sino que la inteligencia emocional requiere entender y apreciar, y que las expresemos adecuadamente, empleando de manera eficaz la investigación y fuerza de las emociones en nuestra práctica diaria (Cooper & Sawaf, Inteligencia emocional aplicado al liderazgo y a las organizaciones, 1998).

Lo que argumentan los autores respecto a la inteligencia emocional y el liderazgo es que la inteligencia emocional no solo se trata de conocerla, sino que también trata de valorar y que se tiene que poner en práctica de manera óptima y precisa utilizando de por medio la información y fuerza de las emociones que se presentan en el día a día de las personas, pues esto es indispensable para poder entender de qué se trata la inteligencia emocional y el cómo aplicarla.

Por otro lado, Palmer, Gardner y Stougn realizan una monografía acerca de la correspondencia que existe entre la inteligencia emocional, del estrés laboral y la salud física y psicológica del obrero, considerando como muestra a 80 servidores. Los resultados que se obtuvieron de esta investigación relatan que la habilidad

para reconocer y manifestar emociones así como para conducir y tener control de ella está influenciado con la salud y el bienestar del trabajador (Palmer, Gardner, & Stough, 2003).

Se argumenta respecto a esta investigación que la inteligencia emocional puede estar relacionada íntimamente con la fortaleza y prosperidad del trabajador, esto tiene una orientación muy importante a tomar en cuenta, pues si la inteligencia emocional está presente en los individuos, estos pueden realizar sus acciones de mejor manera, pues su salud y bienestar están en situaciones óptimas para soportar cualquier problema que se le puede presentar en su vida rutinaria.

Extremera y Fernandez exponen los aspectos de la inteligencia emocional y las facetas de las relaciones entre las personas y la empatía. Examinan las relaciones entre inteligencia emocional, el valor de las relaciones interpersonales y la empatía en estudiantes universitarios, analizando la contribución de este tipo de inteligencia a las facetas. La población que se empleo fue de 184 estudiantes universitarios españoles, los cuales respondieron un cuestionario que incluían la versión española del Trait Meta-Mood Scale-24. (Extremera P. & Fernandez B., 2004).

Se argumenta respecto a esta investigación que la inteligencia emocional está relacionada a las dimensiones de relaciones interpersonales, así como la dimensión denominada empatía. Se puede deducir que la inteligencia emocional ayuda de manera significativa a que los estudiantes universitarios españoles se desenvuelvan mejor en lo que respecta a relaciones interpersonales, del mismo modo, la inteligencia emocional hace que la empatía en los estudiantes universitarios españoles sea mucho mayor, existiendo así un ambiente amigable y sociable en las universidades de España.

Según expone Rajeli ultima que el tratamiento y aplicación de la inteligencia emocional por mucho tiempo fue utilizado para exponer exclusivamente las capacidades cognitivas para aprender y razonar, aunque hay diversos tipos de inteligencia esta definición lleva a la agrupación de información, del aprendizaje y el razonamiento relacionados con las operaciones cognitivas (Rajeli, 2005).

Según a lo que expone Rajeli, la inteligencia emocional fue traída para exponer las habilidades cognitivas en lo que respecta aprender y en lo que es razonar,

considera que la información, aprendizaje y razonamientos como un conjunto asociado para el desarrollo de operaciones cognitivas. Ahora bien, la inteligencia emocional se puede aplicar para ayudar en distintas actitudes y habilidades que tiene el ser humano para un mejor desenvolvimiento social de este.

La inteligencia emocional está considerada uno de los más valiosos factores de éxito, pues interviene en todos los aspectos de la vida diaria, tanto a nivel personal como grupal o institucional.

Actualmente constituye una excelente herramienta, que permite a la persona la posibilidad de conocer su sistema emocional y psíquico de una manera precisa y sencilla y a la vez comprender su comportamiento emocional y el de las demás personas que con ella convive laboralmente.

Inteligencia se designa como la capacidad global e integradora de todos los procesos cognitivos. Implica la participación y configuración de procesos y propiedades bio-psicológicas organizados en una estructura funcional y dinámica, que hace posible que el individuo sea capaz de emitir respuestas que den solución a situaciones que él percibe como problemáticas.

Existen dos indicadores fundamentales para distinguir la presencia de la inteligencia: Capacidad para aprender y capacidad para resolver situaciones problemáticas novedosas.

La solución al problema es una relación entre los componentes de la situación del uso dinámico del nuevo conocimiento y experiencias previamente adquiridas por la persona.

Comúnmente se entiende que un individuo es más inteligente que otro cuando estando ambos en las mismas condiciones y posibilidades uno de ellos aprende con más rapidez y/o resuelve más situaciones problemáticas con mayor rapidez y eficacia. (Rajeli, 2005)

Los años noventa, significaron un viraje importante en los estudios sobre inteligencia humana, así el coeficiente intelectual no sería el único origen de esta capacidad sino también las emociones. Según Goleman (1995) se nombra que esta década es la época del cerebro, teniendo en el campo de la psicología, el desarrollo de las emociones. Podemos entender la emoción como una alteración del ánimo intensa y pasajera, agradable o penosa que va acompañada de una reacción corporal, por lo general compromete un corolario de cogniciones,

actitudes y creencias sobre el mundo, que usamos para valorar un hecho concreto y en consecuencia influyen en la manera que se percibe dicha situación.

En los años 90 tuvo una gran acogida las ciencias abocadas al estudio de la persona desde una perspectiva psíquica, es decir, emocional y sentimental, etc. reflejado en las actitudes y valores que toman cada uno de los individuos hacia la sociedad en donde se desenvuelven cotidianamente.

Cada persona experimenta una emoción en forma individual dependiendo de sus experiencias anteriores, aprendizaje, carácter y de la situación concreta. Algunas de las reacciones fisiológicas y comportamentales que desencadenan las emociones son innatas, ya que en otras ocasiones pueden adquirirse.

Según Grados J. Las más importantes emociones que se relacionan con el aprendizaje son:

La tristeza: Se asocia con la pérdida de voluntad de hacer algo o la disminución de la energía y el entusiasmo por las actividades vitales y lentitud del metabolismo corporal, es propicio hacer una mirada hacia el interior de uno mismo y modificar actitudes y planes. La tristeza influye en el aprendizaje dependiendo de su intensidad.

El miedo: Propende a la fuga o al enfrentamiento por alguien o algo que se considera dañino o peligroso, se asocia con la huida, el ataque o el ocultamiento, presentándose una respuesta orgánica hormonal responsable del estado de alerta (ansiedad) dificultando las facultades intelectuales y la capacidad de aprender, en niveles moderados pueden ser promotor del aprendizaje.

La alegría: Dispone al individuo afrontar cualquier tarea, sentimiento de placer que incrementa la energía disponible y elimina los sentimientos negativos, genera sosiego, proporciona reposo, regocijo y disposición a la acción. Es una de las emociones que impulsa el aprendizaje.

La ira: Se relaciona con la disposición defensiva del individuo, se produce por el tránsito de la energía corporal mediante en la sangre y incremento de ritmos cardiacos y reacciones más particulares en preparación para la lucha.

La sorpresa: Propende a la observación abstraída relacionada con el interés y la indagación, impresión producida por algo extraordinario o imprevisto factor motivacional intrínseco. (Grados, 2004).

Se puede afirmar que Grados percibe que las emociones que tienen

implicancia significativa con el aprendizaje viene hacer la tristeza, que viene hacer la perdida de voluntad en alguna actividad propuesta y que influye negativamente en el aprendizaje; miedo, que viene hacer el afrontamiento de algún problema; alegría, que viene hacer la disposición a afrontar cualquier obstáculo que se presente; ira, que es la disposición que tiene el individuo para defenderse de manera abrupta y sorpresa, la cual está relacionada al aspecto de la curiosidad y las ganas de descubrir algo nuevo.

Para la presente tesis he considerado a los siguientes autores como guía y respaldo para sustentar la temática mencionada.

Gardner (1983), refiere que la inteligencia posee muchas dimensiones, combinando una diversidad de características cognoscitivas con elementos de la inteligencia emocional; esta dimensión comprendía dos componentes generales que expresó como “capacidades intrapersonales” y “habilidades interpersonales”. La inteligencia interpersonal se desarrolla a partir de una habilidad nuclear para sentir diferencias entre los demás: en particular, contrastes en sus estados de ánimo, motivaciones, temperamentos e intenciones. De maneras más anticipadas, esta inteligencia permite a un adulto hábil predecir las intenciones y anhelos del resto, aunque se encuentran ocultas. (Gardner, 1983).

Por otro lado, define a la inteligencia intrapersonal como el conocimiento de los aspectos internos de una persona: el acceso a la propia vida emocional, a la propia gama de sentimientos, la capacidad de efectuar discriminaciones entre las emociones y finalmente ponerles un nombre y recurrir a ellas como un medio de interpretar y orientar la propia conducta.

Se infiere que Gardner considera que las capacidades intrapersonales y habilidades interpersonales las cuales están incluidas en la inteligencia emocional. En lo que respecta a la inteligencia interpersonal se encuentran las emociones y sentimientos que experimentan las personas entre ellas, y en la inteligencia intrapersonal se relaciona con las emociones y sentimientos que cada persona posee a nivel interior.

Salovey y Mayer (1990), fueron los primeros en usar el término inteligencia emocional, refiriéndose a esta como una forma de inteligencia social que es la habilidad para guiar los propios sentimientos y emociones, así como de los demás, el discriminar entre ellos y usar esta información para llevar el

pensamiento y la propia acción. (Peter & D, 1990)

Para estos autores la inteligencia emocional lo refieren a una especie de inteligencia a nivel social que trata de obtener una habilidad para poder relacionarse al individuo con las demás personas con las que se interrelacionan y poder conllevar una vida pacífica y de tolerancia, lo cual es importante en el desarrollo de una cultura de paz en una sociedad.

Daniel Goleman estudia y sintetiza las dos inteligencias de Gardner, llegando a lo que es la inteligencia emocional, manifestando que es un cúmulo de habilidades, aptitudes, actitudes y competencias que establecen la actuación de la persona, sus reacciones, estados mentales, y que puede explicarse como la habilidad para admitir nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones, refiere que la inteligencia emocional nos ayuda a tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de las demás persona, tolerar las expresiones y frustraciones que soportamos en el centro laboral, potencia la destreza de trabajar en equipo y tomar una actitud de empatía que nos darán más posibilidades en el desarrollo profesional. (Goleman, La Inteligencia Emocional, 1998).

En lo que se refiere inteligencia emocional, según al autor anterior, se podría entender como un conjunto de comportamientos que posee cada individuo, están incluidas sus estados psíquicos, es decir, los sentimientos que cada uno de ellos desarrolla a lo largo de su vida, los cuales utilizamos para relacionarnos con los demás, pues al poseer inteligencia emocional ayuda a tener pleno conocimiento de emociones internas que cada persona tiene para posteriormente entender el cómo se siente cada una de las personas con las que se relaciona y así poder tolerar el comportamiento, muchas veces agresivo, dichas personas. Estas relaciones se pueden dar en el centro laboral, por lo tanto, una buena inteligencia emocional de parte d los trabajadores de una institución conllevará a un buen ambiente laboral en donde se podrá alcanzar las metas propuestas por la institución, siendo de suma importancia la inteligencia emocional para el éxito de una institución.

Para Bar-On (1998) en la inteligencia emocional es calificada como una diversidad de actitudes, competencias y capacidades no cognoscitivas que coadyuvan en la habilidad de una persona para obtener el éxito en su entorno.

Por tanto, es un aspecto fundamental para determinar su habilidad de conseguir el éxito en la vida. (Ugarriza, 2001)

La inteligencia emocional viene hacer un conjunto de emociones de carácter no cognoscitivo que contribuyen a que la persona pueda relacionarse debidamente con las personas que lo rodean, como en el ambiente laboral, para poder tener éxito a nivel personal y en conjunto.

Mercado (2000) en refiere que la inteligencia emocional es un grupo de necesidades emocionales, de incentivos y valores verdaderos de un individuo que dirige toda su conducta. Entonces, se puede deducir que este autor considera que la inteligencia emocional viene a hacer todas las emociones la cual conduce a que cada individuo tenga un comportamiento diferente a otro individuo. (Leon Tazza, 2011)

Las teorías sobre la inteligencia emocional, tiene una amplia gama, abarcan desde lo orgánico neurológico hasta lo cognitivo. La perspectiva orgánica o neurológica centra su estudio en los umbrales del control y sensibilidad de los estímulos emocionales; mientras que la perspectiva psicológica cognitiva se enfoca en entender el significado de los eventos emocionales.

Modelos Teóricos de la Inteligencia Emocional. En los últimos años, los teóricos han producido un gran número de modelos diferentes de inteligencia emocional. En términos generales, los modelos construidos se han fundamentado en tres enfoques:

Las habilidades o competencias, los comportamientos y la inteligencia. De este modo, al analizar el enfoque que ubica la estructura de la inteligencia emocional como una teoría de inteligencia, que plantea una distinción entre los modelos mixtos y de habilidades (Leon Tazza, 2011).

Los tres principales modelos de inteligencia emocional son:

Modelo basado en la habilidad. - Son emociones que expresan las relaciones existentes entre dos o más personas ya sean, familiares, amigos o personas de nuestro entorno social y el paradigma más destacado es:

Modelo de cuatro-fases de inteligencia emocional o modelo de habilidad: Según las investigaciones de Salovey y Mayer (1990); en Gabel (2005) en refirieron a la inteligencia emocional como: "La capacidad para reconocer y entender correctamente signos y eventos emocionales individuales y de otros,

elaborando procesos de dirección emocional, pensamiento y comportamiento de forma efectiva y adecuada a las metas personales y el ambiente". (Leon Tazza, 2011) Por ende, la capacidad de la persona para comprender sus emociones y crear una sinterización y unión entre sus prácticas. Es por ello que la inteligencia emocional es un aspecto muy a tener en cuenta en cuanto a relaciones personales, desarrollados en cualquier contexto como por ejemplo el laboral, pues gracias a ello se puede lograr objetivos propuestos, a nivel personal y a nivel de conjunto.

Así, inteligencia emocional está relacionada con la manipulación cognitiva y la tradición psicomotriz. Esta perspectiva busca asimilar, identificar, entender y manejar las emociones.

Por consiguiente, tal modelo está conformado por cuatro fases de capacidades emocionales, en las cuales, cada una se construye en base a las habilidades anheladas en la fase anterior.

Según Gabel (2005). La capacidad se entiende como la percepción y la identificación emocional, después vienen las emociones, que son comprendidas en el pensamiento estas pueden ser equiparadas con otras sensaciones o representaciones. Por otro lado, las normas y la experiencia nos llevan al razonamiento sobre las emociones. Por último, las emociones son llevadas a la apertura y regularización de los sentimientos y emociones con el fin de lograr un desarrollo personal (Leon Tazza, 2011)

Cuando existe inteligencia emocional posteriormente se desarrolla emociones las cuales tienden a hacer asimiladas en el pensar de cada individuo y que además están aptas de ser comparadas con otras emociones. También es necesario mencionar que las normas que ya están establecidas en una sociedad conducen a un razonamiento en lo que respecta a emociones, ya que las emociones y sentimientos son los actores principales para que el desarrollo personal sea un éxito en cada uno de los individuos.

Modelos mixtos. Estos integran diversas características de personalidad, que se componen para dirigir una determinada actitud frente a diferentes acontecimientos a los que está inmerso el ser humano. Los modelos que destacan en este aspecto son:

Modelo de las competencias emocionales de Goleman. Este autor reconoce

que su modelo es de amplio espectro, señalando que el término “Resiliencia del yo” es bastante cercano a la idea de la inteligencia emocional. Así mismo advierte que la inteligencia emocional puede estar comprendida en el término carácter Goleman (1996).

Goleman explicó la inteligencia emocional como la capacidad para reconocer y manejar nuestros propios sentimientos, motivarnos y monitorear nuestras relaciones. El modelo de las competencias emocionales comprende una serie de competencias que facilitan, a las personas, el manejo de las emociones, hacia uno mismo y hacia los demás. Este postulado formula la inteligencia emocional en términos de una teoría del desarrollo y propone una teoría del desempeño aplicable de manera directa al ámbito laboral y organizacional, ubicado en el pronóstico de la excelencia laboral. Por esto, que este enfoque está considerado como una teoría mixta, basada en la cognición, personalidad, motivación, emoción, inteligencia y neurociencia, el cual incluye procesos psicológicos cognitivos y no cognitivos.

La inteligencia emocional es reconocer y poder conducir de manera adecuada los sentimientos y emociones para poder relacionarse de manera óptima con el resto de individuos que componen un mismo espacio, ya sea familiar, laboral u otro. Ahora bien, el modelo de las competencias emocionales son facilitadores para que cada individuo pueda desarrollar el manejo de sus emociones de manera positiva hacia el mismo y con el resto de individuos en donde se relaciona cotidianamente. La inteligencia emocional puede ser formulada como un modelo hacia el desarrollo laboral, pues puede llevarse a cabo para poder llegar al éxito laboral, ya que el enfoque es mixto y está basado en distintos aspectos.

La estructura de su modelo está compuesta por cinco áreas que son:

- Entendimiento de nuestras emociones: Lo cual constituye la piedra angular de la inteligencia emocional.

Reconocimiento de las emociones personales “en el momento”

Monitoreo de los sentimientos de momento a momento”

- Manejo de emociones: Es la que permite controlar nuestros sentimientos y adecuarlos al momento.

Ocupándose de las emociones para que sean apropiadas.

Habilidades para “aliviarse” a sí mismo.

Habilidad de “dejar fuera” la ansiedad desenfrenada o la irritabilidad.

- Auto Motivación: Esto ayuda a aumentar la competencia no solo social sino también la sensación de eficiencia con uno mismo y su entorno. Emociones al servicio de uno mismo, Retrasar la satisfacción y los impulsos, Poniéndose en el estado “flujo”

- Reconocimiento de las emociones en otros: Es tener en cuenta las emociones de los otros sintonizando adecuadamente, lo cual permite relacionarse mejor. Conocimiento empático, armonizar con la necesidad.

- Manejo de las relaciones: Aquello que nos permite un adecuado nivel de interrelación con los demás: Habilidad en el manejo de las emociones de otros. Actuando recíprocamente con otros.

Modelo de Inteligencia Emocional y social de Bar-On.- Bar-On (1997); cit. por Ugarriza (2001) califica la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarse y enfrentar a las demandas y presiones del medio. Esta habilidad se basa en la capacidad del individuo de ser consciente, comprender, controlar y expresar sus emociones de manera efectiva.

El modelo de Inteligencia Emocional y social de Bar-On. - Bar-On da a entender que la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que tiene cada individuo la cual influye de manera significativa en la capacidad de socializar del individuo, así como también el poder enfrentar las distintas adversidades que se pueden presentar en el día a día, esta habilidad tiene su fundamento en la capacidad de que cada individuo es pertinente al momento de mostrar sus emociones de forma correcta hacia los demás.

El modelo de Bar-On (Ugarriza, 2001) inteligencias no cognitivas se fundamenta en las competencias, las cuales intentan explicar cómo un individuo se relaciona con las personas que le rodean y con su medio ambiente. Por tanto, la inteligencia emocional y la inteligencia social son estimadas un conjunto de factores de interrelaciones emocionales, personales y sociales que relacionan en la habilidad general para adaptarse de manera activa a las presiones y demandas del ambiente Bar-On, (2000); en Gabel (2005). En este sentido, el modelo “representa un grupo de conocimientos utilizados para enfrentar la vida efectivamente”. El modelo de Bar-On está compuesto por cinco componentes:

1.- El componente intrapersonal, que congrega la habilidad del ser consciente, evalúa el yo interior.

2.- El componente Interpersonal; que envuelve la habilidad para manejar emociones fuertes, ser responsables y confiables con buenas destrezas sociales.

3.- El componente de adaptabilidad o ajuste; accede apreciar cuan exitosa es la persona para ajustar a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de manera afectiva las situaciones problemáticas.

4.- El componente del manejo del estrés, que implica la habilidad de tener una visión positiva, optimista y trabajar bajo presión, sin perder la conducción.

5.- El componente del estado de ánimo general, compuesto por la habilidad de la persona para disfrutar de la vida, la perspectiva que tenga de la vida y el sentirse alegre en general.

La inteligencia emocional y la inteligencia social están interrelacionados en el aspecto emocional, personal y social las cuales son de calidad para poder tener la capacidad de adaptarse de manera activa a los problemas que acontece el individuo en el día a día. Es por ello que el modelo ayuda a enfrentar los distintos dilemas que se presentan en la vida, a nivel individual y colectivo de forma eficiente.

Además, Bar-On dividió las capacidades emocionales en dos tipos principales:

1° Las capacidades básicas, que son esenciales para la existencia de la inteligencia emocional, compuesta por la asertividad, la empatía, las relaciones sociales, el afrontamiento de presiones, el control de impulsos, el examen de realidad, la flexibilidad y la solución de problemas.

2° Las capacidades facilitadoras, que son el optimismo, la autorregulación, la alegría, la independencia emocional y la responsabilidad social Bar-On, (2000) cada uno de éstos elementos se encuentran interrelacionado entre sí.

En seguida se presentan los quince componentes conceptuales de la inteligencia emocional que son medidos por las sub escalas del ICE de Bar-On, teniendo en cuenta que dichas habilidades no cognitivas y las destrezas se desarrollan a través del tiempo, cambian durante la vida y pueden ser mejoradas mediante entrenamiento, programas remediabiles y técnicas terapéuticas. (Ugarriza, 2001)

El autor explica que dentro de las capacidades emocionales, existen dos

características importantes, la primera se refiere a las capacidades básicas, inherentes en cada ser humano, menciona por ejemplo la inteligencia emocional, la toma acertada de decisiones, las relaciones entre individuos, es decir toda aquella interacción donde el ser humano tome las decisiones consiente e inconscientemente, teniendo como consecuencia diferentes resultados; exponiéndolas como particularidades esenciales para el desarrollo humano, y la segunda característica importante son las capacidades que facilitadoras, entendidas como actitudes emocionales que ayudan al individuo a tener un mejor manejo ante cualquier situación, por nombrar algunas el autor menciona, al optimismo, el control adecuado de las emociones (autorregulación), y el sentimiento de responsabilidad social (entendiéndolo como la carga o compromiso que tiene cada individuo); explicando que cada una de estas características están relacionadas entre sí, además también el autor menciona 15 componentes conceptuales de la inteligencia emocional, por mencionar algunos podemos nombrar, tolerancia al estrés, comprensión de sí mismo, auto concepto, autorrealización, etc; teniendo en consideración que durante el paso del tiempo van mejorando, mediante la practica constante o la ayuda de un profesional.

a) Componentes Intrapersonales (CIA): Esta área estudia a las personas que están en contacto con sus sentimientos, que se sienten bien acerca de sí mismos y se sienten positivos en lo que están desempeñando. Individuos capaces de expresar abiertamente sus sentimientos, ser independientes, fuertes que confían en la realización de sus ideas y creencias. Esta área se sub divide en los siguientes componentes: (Ugarriza, 2001).

El autor explica que los componentes interpersonales, son aquellos análisis realizados a personas que están en contacto constante con sus sentimientos, es decir estudios sobre el manejo adecuado de lo que experimenta una persona y como lo exterioriza hacia los demás; y como los otros individuos perciben a esta persona, podemos mencionar los sentimientos de felicidad, enojo, frustración, miedo, etc. Este tipo de personas actúan según lo que sienten, generándose a sí mismos la confianza suficiente para la toma de decisiones, este tipo de situaciones ayuda al ser humano a ser más asertivo, según a lo que quiere y desea.

a.1 Comprensión Emocional de sí mismo (CM): Es la capacidad que muestra a

la persona de reconocer sus propios sentimientos. No solamente es la capacidad de ser conscientes de los propios sentimientos y emociones, sino también de diferenciar entre ellos; conocer lo que se está sintiendo y por qué; saber que ocasionó dichos sentimientos. Serias deficiencias en esta área fueron encontradas en condiciones alexitímicas; en otras palabras es la imposibilidad de expresar los sentimientos en una forma verbal. (Ugarriza, 2001)

Según explica el autor, el ser humano, estudia sus emociones frente a cualquier tipo de situación, teniendo como resultado el entendiendo así, de los sentimientos odio, miedo, alegría, inseguridad, etc.; Esta clase análisis del ser humano ayuda a saber diferenciar un sentimiento del otro y los sentimientos propios (necesario en niños pequeños en etapa de crecimiento), por ejemplo una de las ramas que estudia estos fenómenos es la psicología, conocer dichos sentimientos, que los causo, que produce dentro de la conciencia del individuo, que ocurre dentro del organismo de la persona, que acciones se toma; una amplia complejidad de situaciones puede llevar un sentimiento, por eso, para entender la conciencia humana es necesario conocer que sentimientos asociados que se manejan; también el autor habla sobre un tipo de trastorno mental el cual sería la incapacidad del individuo de reconocer sus propias emociones, o mal interpretarlas, teniendo dificultades de poder expresarlas de forma verbal, por ejemplo, aquellas personas que mal interpretan el amor con la amistad.

a.2 Asertividad (AS): Es la habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de las demás personas y defender sus propios derechos de una manera no destructiva. Está compuesta por tres componentes básicos: (1°) la capacidad de manifestar los sentimientos, (2°) la capacidad de expresar las creencias y pensamientos abiertamente y (3°) la capacidad de defender los derechos personales. Las personas seguras no son tímidas, más bien son capaces de manifestar abiertamente sus sentimientos, sin llegar a ser agresivos o abusivos.

También menciona el autor, sobre las personas asertivas, describiéndolas como aquellos individuos capaces de poder hacer entender sus sentimientos a todos los que les rodea, asociándolo a personas seguras de sí mismos, con una gran capacidad de decisión, con un buen nivel de entendimiento optimo con los demás, defendiendo su punto de vista sin llegar a los extremos, el autor explica

que existen tres componentes que conforman a una persona asertiva, la primera, la capacidad de poder hacer entender sus sentimientos de manera clara y concisa, segundo, la capacidad de hacer entender a los demás, sobre lo que él cree y lo que piensa, tratando en lo posible de no crear confusión, y por último la capacidad de poder defender aquello en lo que cree, no llegando a la imposición de ideas, este tipo de individuos, generalmente son de carácter abierto, comparten lo que ellos sienten y respetan los sentimientos de los demás.

a.3 Auto concepto (AC): Es la capacidad del individuo de mostrar el respeto y aceptación a sí mismo, el cual está relacionado esencialmente con la forma de ser de sí mismo; la auto aprobación es la capacidad de aceptar los aspectos percibidos como positivos y negativos de un individuo, así como también las propias limitaciones y potencialidades. La inteligencia emocional está relacionado con la seguridad de sí mismo, fuerza interior, auto confianza y los de auto adaptación. Sentirse seguro de uno mismo depende del auto respeto y la autoestima, que se basan en un sentido muy bien desarrollado de identidad. Un individuo con una buena autoestima se siente realizada y satisfecha consigo misma. En el otro extremo, se encuentran los sentimientos de inferioridad. (Ugarriza, 2001)

Menciona también el autor, el termino de auto concepto, mencionándolo como la capacidad de los individuos de respetarse y aceptarse, entendemos entonces que dentro de la concepción humana una gran parte de su desarrollo está asociada a la aprobación de su propia realidad (entendemos por realidad al cuerpo, mente, estabilidad, economía, etc.) el cual está conforme con lo que tiene, aceptándose así como es con sus limitaciones y capacidades, fomentando su desarrollo personal y profesional, tratando en lo posible realizar todas sus metas propuestas, puliendo con el paso de los años aquellas características negativas inherentes del ser humano (por mencionar algunas, pereza, odio, envidia, culpa, etc.), relacionado íntimamente con la seguridad, fuerza, etc.; entendemos entonces que un individuo con un elevado sentimiento de auto concepto se siente seguro de sí mismo de lo que es capaz de hacer con lo que tiene, y con lo que no tiene, sin hacer daño a las personas que lo rodean, dentro de la investigación realizada a los docente pudimos observar ciertos rasgos que caracterizan a una personas con un auto concepto elevado, es decir

docentes con buena autoestima, por otro lado también pudimos observar algunas carencias emocionales de parte de algunos docentes.

a.4 Auto realización (AR): Es la capacidad que tiene toda persona para ampliar sus propias capacidades potenciales. Este componente de la inteligencia emocional se manifiesta al involucrarse en proyectos que lleven a una vida más plena, provechosa y significativa. El esmerarse por desarrollar el potencial de uno mismo implica realizar actividades agradables y significativas y puede equivaler al esfuerzo de toda una vida y compromiso entusiasta con metas a largo plazo. La realización es un proceso dinámico progresivo de esfuerzo por lograr el máximo desarrollo de las propias aptitudes, habilidades y talentos del individuo. Este factor está relacionado con el intentar constantemente, dar lo mejor de uno mismo y la superación en general.

La emoción que percibe una persona por sus propios intereses le da la energía necesaria y le motiva a continuar. El auto realización está vinculada con los sentimientos de auto satisfacción. (Ugarriza, 2001)

Según explica el autor, la auto realización como aquello que esta inherente dentro del inconsciente humano, que le anima a desarrollarse cada días más y mejor, exponiendo de lo que es capaz, sin poner en riesgo su integridad física, tratando en lo posible que esto esté asociado a planes futuros, que lo conduzcan a una vida más plena, entendemos entonces que para que este tipo de situaciones se hagan realidad es necesario realizar ciertas actividades las cuales estén acordes a lo que se busca, incrementando las actividades provechosas, tratando en lo posible de fortalecer aquellas actividades que generen aportes significativos y evitando en lo posible aquellas actividades dañinas y que nos roban el tiempo, actividades que no aportan nada nuevo para nuestro crecimiento, puliendo ciertas características innatas que nosotros tenemos en nuestro ser, poniendo metas a corto, mediano y largo plazo, aseguraríamos así nuestro propio desarrollo, comprometiéndonos con un avance firme y constante en la búsqueda del bienestar, además también la búsqueda del bienestar de nuestras personas cercanas, estas sensaciones están íntimamente relacionados con la autosatisfacción que viene a ser los sentimientos que tenemos antes, durante y después de realizar cualquiera de nuestros objetivos.

a.5 Independencia (IN): Es la aptitud que tiene el individuo para orientarse y

controlarse a sí mismo en su forma de pensar y actuar y presentar libre de cualquier dependencia emocional. Las personas independientes confían en sí mismas al momento de considerar y tomar decisiones importantes. Sin embargo, al final podrían buscar y tener en cuenta las opiniones de los demás antes de tomar la decisión correcta por sí mismos, el analizar con otras personas no es necesariamente una señal de dependencia.

En esencia, la independencia es la capacidad de desempeñarse de manera autónoma en contraposición a la necesidad de protección y apoyo. Las personas independientes evitan apoyarse en otras para satisfacer sus necesidades emocionales. La capacidad de ser independiente radica en el propio nivel de autoconfianza, fuerza interior y deseo de lograr las expectativas y cumplir las obligaciones. (Ugarriza, 2001)

Según explica el autor que la independencia es la capacidad y libertad que tiene cualquier individuo para poder decidir sobre su propio porvenir, cualquier acción que tome tendrá consecuencias en el futuro, ya sean positivas o negativas, incluso el no hacer nada es una acción, esto también aplica al raciocinio, pensamientos positivos o negativos llevan a la concepción de una idea, creando esquemas mentales por los cuales actúa de una forma u otra, las personas con actitudes independientes actúan según su propio criterio, buscando siempre el bienestar, confían en su propio juicio, ciertas situaciones que estas personas no pueden manejar acuden a sus personas cercanas en búsqueda de ayuda, esto no significa que sean personas que dependen de otras para solucionar sus problemas. Entonces podemos entender que la independencia es la actividad libre sin presiones que ejerce cualquier persona, sin la intervención de cualquier otro individuo fuera del ser, generando así autonomía en la toma de decisiones, las cuales ayudan al avance del individuo.

b) Componentes Interpersonales (CIE): Es el área que muestra las destrezas y el ocupación interpersonal; en otras palabras las personas comprometidas y confiadas que cuentan con buenas habilidades sociales, reúne los siguientes sub componentes:

b.1 Empatía (EM): Es la capacidad que muestra el individuo de ser consecuente, pensar y apreciar los sentimientos de los demás. Se exponen sensibles a lo que otras personas sienten, cómo lo sienten y por qué lo sienten.

Ser empático representa ser capaz de “entender emocionalmente” a otras almas. (Ugarriza, 2001)

El autor explica los componentes interpersonales, muestra las capacidades de los individuos y lo que pueden llegar a hacer gracias a su constancia, son personas con grandes rasgos de confiabilidad las cuales ejercen ciertas motivaciones, a las personas cercanas a ellas, teniendo como primer elemento (según explica el autor) la empatía, en el cual explica que es la facultad del individuo de entender y comprender a cualquier individuo a nivel sentimental, como dicen meterse en sus zapatos para poder entender que es lo que la otra persona siente, este tipo de comprensión ayuda al momento de comprenderá profundidad cierto tipo de sentimiento.

b.2 Relaciones Interpersonales (RI): Involucra la habilidad de instaurar y conservar amistades mutuamente gratas que están distinguidas por la confianza, el suministrar y tomar afecto. La mutua complacencia contiene las reciprocidades sociales significativas que son potencialmente beneficiosos y atractivos. La habilidad de mantener amistades interpersonales positivas se caracteriza por la capacidad de dar y recibir aprecio y afecto, e involucra un grado de confianza con otro ser humano. (Ugarriza, 2001)

También el autor explica que las relaciones interpersonales están relacionadas a mantener vínculos con diferentes tipos de personas, para así garantizar alianzas que serán de beneficio mutuo para ambas partes, por ejemplo podemos tomar a las relaciones existentes dentro de la familia, los vínculos emocionales existentes entre los miembros afianzan la confianza, cuando ingresa un nuevo integrante se crean alianzas que con el pasar del tiempo afianzan sus vínculos, aumentando en gran medida el número de personas pertenecientes a la familia.

b.3 Responsabilidad Social (RS): Corresponde a tener la facultad para manifestarse a sí mismo como una persona que ayuda, auxilia y que es un miembro provechoso del grupo social. Implica proceder en forma comprometida aun si esto representa no tener algún favor personal. Las personas socialmente comprometidas exponen una conciencia social y una genuina inquietud por los demás, la cual es declarada al asumir responsabilidades orientadas a la comunidad.

Este dispositivo se concierne con la capacidad de ejecutar proyectos con él y con los demás, aceptar a otros, actuar de acuerdo con la propia razón y obedecer las reglas sociales. Estas personas poseen comprensión interpersonal y son capaces de aceptar a otros y utilizar sus capacidades para la prosperidad de la población y no sólo de sí mismos. (Ugarriza, 2001)

El autor explica sobre la responsabilidad social como el individuo capaz de poder entender y generar movimiento dentro de sociedad con miras a promover un mejor futuro, para los que los rodean, impulsando a los demás a seguir su ejemplo, sintiéndose así útil para la comunidad, no busca sacar un beneficio personal si eso implica la insatisfacción de las demás personas, muestras una conducta aceptada por el colectivo, la cual es en lo posible imitada por los demás, esto le ayuda al momento de usar su carisma para convencer a las demás personas, las cuales posteriormente servirán como ayuda a este individuo, la acción de proyectos le es interesante, cualquier ayuda que facilite una mejor vida para los demás es de su agrado, este tipo de situaciones en la actualidad es difícil encontrar puesto que la mayoría de personas busca siempre un benéfico que les sea rentable, no buscan ayudar desinteresada.

c) Componentes de Adaptabilidad (CAD): Es el área que ayuda a revelar que tan exitosa es una persona para adecuarse a las exigencias del entorno, lidiando de manera efectiva las situaciones problemáticas. En esta área se reúnen los siguientes sub componentes:

c.1 Procedimiento de Problemas (SP): Es la destreza para asemejar y definir las dificultades, así como también para crear y realizar soluciones seguras. La aptitud para remediar los problemas es multifásica en ambiente e incluye la capacidad para ejecutar el sumario de (1) determinar el problema y sentir la familiaridad y estimulación para manejarlo de manera efectiva, (2) precisar y formular la dificultad tan visiblemente como sea posible, (3) generar tantos recursos como sean necesarias y (4) tomar acuerdos para aplicar uno de los recursos.

También, está conexas con la capacidad de ser sensato, sumiso, ordenado y consecuente para resguardar y trazar las dificultades; así como implica la aspiración de conceder lo mejor de uno mismo y afrontar los problemas más que evitarlos. (Ugarriza, 2001)

Entendemos gracias al autor que los componentes adaptativos como: el lugar en el cual un individuo se desenvuelve, teniendo en cuenta las decisiones que toma, las actitudes que tiene frente a cualquier situación, las herramientas que utiliza para salir adelante, además también se agrega el factor del ambiente el cual juega un papel determinante en este tipo de situaciones, entre más adverso el ambiente, el individuo toma decisiones más importantes, el autor explica que la primera decisión que debe afrontar es la toma de decisiones, poniéndolo como la capacidad de poder salir adelante a pesar de las adversidades, mediante el uso adecuado de sus opciones y la toma inteligente de decisiones, lo primero para dar solución a un problema es identificar la causa, aclara que es necesario no sentirse desmotivados por el problema y mantener la calma, seguidamente definir las estrategias que se tomaran para resolver el problema, seguidamente generar más soluciones que ayuden para evitar nuevos problemas que afecten en el futuro y por último redirigir estas soluciones. Explica también el autor que es necesario mantener cierto tipo de capacidad al momento para resolver los problemas, dando en todo momento lo mejor de cada uno evitando así dejar el trabajo a medias.

c.2 Prueba de la Realidad (PR): Es la destreza para valorar la correspondencia entre lo que percibimos (lo subjetivo) y lo que en la realidad milita (lo objetivo). Implica el “captar” la situación inmediata. El empaque se halla en el realismo, integridad, adecuación del propio conocimiento y validación de las propias ideas y corrientes.

Un dispositivo significativo de ese factor es el nivel de transparencia perceptible que resulta evidente al tratar de valorar y operar las situaciones, esto implica la capacidad de agrupación y enfoque cuando se asimilan los distintos beneficios para manejar las situaciones que se causan. (Ugarriza, 2001)

El autor explica que la prueba de la realidad es la evaluación entre lo que experimentamos con los sentimientos e interiorizamos dentro de nuestro subconsciente, y lo material, es decir entender el entorno que maneja el receptor, dándole sentido a lo que nos rodea, para posteriormente darle un uso según sea el caso, una parte importante es el nivel de conocimiento necesario para poder resolver situaciones que podrían aparecer con el pasar de los días, eso quiere decir que el hombre tiene que tener cierto grado de concentración para poder avanzar en los trabajos que quiera realizar.

c.3 Flexibilidad (FL): Es la capacidad que tiene un sujeto para realizar un arreglo conveniente de sus emociones, pensamientos y conductas ante muchas situaciones y contextos versátiles; esto implica adaptarse a las situaciones impredecibles, que no le son familiares. Teniendo una idea accesible, así como ser abiertos a distintas opiniones. (Ugarriza, 2001)

Explica el autor que cualquier individuo tiene que ser capaz de poder tener control de sus emociones, un estado elevado de emociones puede ser indicativo de la carencia de satisfacción de una necesidad básica, el uso adecuado de las emociones proporciona cierta claridad al momento de querer dar una idea adaptarse también a cualquier tipo de situación sin perder el control, el ampliar los conocimientos ayuda a comprender ciertas circunstancias que podrían ser tomadas como falta de respeto.

d) Mecanismos del Manejo del Estrés (CME): En este lugar se indica cuanto es capaz un individuo de hacer cara a la tensión sin perder el control, como también ocuparse bajo presión realizando bien sus trabajos en este entorno. En esta área se reúnen los siguientes sub componentes:

d.1 Tolerancia a la Tensión (TT): Es la habilidad para manejar eventos perjudiciales, entornos estresantes, y abrumadoras emociones sin asustarse, enfrentando la rigidez de manera positiva.

Esta habilidad se basa en (1) la capacidad de preferir trayectorias de acción para enfrentar la rigidez, (2) un empleo satisfactorio hacia las experiencias novedosas y la permuta en general, así como en dirección de la propia capacidad de tolerar exitosamente una situación específica; y (3) la conducta de que uno mismo puede fiscalizar e intervenir en la situación que provoca la tensión. Esto envuelve para tener una variedad de respuestas apropiadas a los distintos escenarios de tensión, encontrándose asociada con la habilidad para estar disoluto y despejado para enfrentar de manera tranquilizada los apuros sin ser operado por las emociones fuertes. (Ugarriza, 2001)

El autor explica que los componentes a la hora del manejo del estrés, está relacionado en ver cuánto una persona puede aguantar, todo este cumulo de estrés, ya sea del trabajo, la familia, los amigos, la pareja, etc. Entendemos entonces que la carga que cada uno puede tener, conduce a niveles de estrés altos, estudios demuestran que esto afecta directamente al organismo, la perdida

de interés, pérdida de sueño, pérdida de apetito, solo por mencionar algunas consecuencias; una de las partes importantes para el manejo del estrés según explica el autor es la tolerancia a la tensión, entendiéndolo como la capacidad de soportar situaciones o eventos, que dañan el cuerpo humano, de manera positiva, teniendo algunas características, primeramente la capacidad de elegir en cómo actuar frente a la situación de tensión, seguidamente de sobrellevar la carga de manera optimista y darle una solución al problema existente, y por último la capacidad de poder controlar el sentimiento de tensión o lo que genera la tensión, además también incluye el autor que es necesario mantener siempre la calma ante cualquier situación de tensión, la cual puede ser manejada con las respuestas adecuadas.

d.2 Control de los Impulsos (CI): Esta es la aptitud para aguantar o diferir un arrebató o ímpetu para actuar y mandar nuestras emociones; es decir aceptar nuestros impulsos bélicos, estando tranquilo y inspeccionando la acometida, la malevolencia y la conducta insensata. Los problemas en la observación de los movimientos se presentan a través de la poca paciencia a la pérdida, la impulsividad, la dificultad para controlar la rabia, el comportamiento impropio, la pérdida del auto control y la conducta peligrosa e impredecible. (Ugarriza, 2001)

Podemos entender que es necesario el control adecuado de los impulsos, es decir por ejemplo, en una situación de odio extremo, puede llevar a la ira y esta posteriormente a la agresión, la tristeza prolongada puede llevar a la depresión y posiblemente al suicidio, es necesario tener una manera de poder solventar este tipo de situaciones, existen varias maneras para poder controlar nuestros impulsos, pero primero es necesario identificar que emociones las expresamos de manera compulsiva, seguidamente de acciones que se debe tomar para mantener las acciones compulsivas y por último, mantener estos hábitos, tratando de convertirlos en una costumbre que podamos aceptar.

e) Componentes de Estado de Ánimo General (CAG): Este segmento señala la capacidad de la persona para gozar de la vida así como la perspectiva que tiene de la misma y el sentimiento de agradable en común. Esta zona reúne los siguientes sub partes:

e.1 Felicidad (FE): Es la capacidad de expresar la satisfacción con la vida, para gozar de uno mismo y por ende de los demás, para festejar y manifestar nuestros

sentimientos. Sintiéndose capaces de gozar y tener las oportunidades de diversión que se presentan. Este sub parte de la inteligencia emocional conduce a la habilidad de disfrutar de diversos aspectos de la propia vida y de la vida común.

e.2 Optimismo (OP): Es la habilidad de hallar el lado más beneficioso de la vida y soportar una actitud positiva, aún en la calamidad. Es la visión positiva de las ocurrencias cotidianas; el optimismo es lo contrario al pesimismo el cual es una señal común de la depresión. (Ugarriza, 2001)

Siguiendo al autor explica sobre los componentes de estado de ánimo general, definiéndolo como la capacidad de como el hombre ve la vida que lo rodea, como la aprovecha, y lo que siente al estar vivo, esta definición es en términos generales podemos decir que las personas deprimidas tienen otra concepción de la vida que las personas alegres, el autor define también la felicidad, como la satisfacción del hombre por estar vivo, y la satisfacción de poder compartirla con los demás, expresando desde su punto de vista una relación sana, utilizando como medio de comunicación la transmisión de emociones y sentimientos , siendo capaces de disfrutar una vida llena de plenitud, con problemas que no son tan graves y son de fácil solución; por otra parte el autor también explica sobre el optimismo como la capacidad que tiene las personas de poder sobresalir y seguir hacia adelante a pesar de las adversidades que puedan surgir, siempre manteniendo el ánimo alto ante cualquier situación.

Autoconocimiento es la eficacia de contestar quien soy yo, la información que tenemos de nosotros mismos. Es lo concreto de la persona, y la influencia de sí mismo. Nos reconocemos y calculamos, no es fácil tener un autoconcepto claro. Esta percepción de uno mismo determina la autoestima. (Navarro Suanes, Autoconocimiento y Autoestima en Temas para la Educacion, 2009)

Según explica el autor el autoconocimiento, es la búsqueda de la verdad de “quien soy”, es conocerse a profundidad sobre todo las partes en la que somos débiles para poder en lo posible disminuirlas o en el mejor de los casos desaparecerlas, y fortaleciendo las partes fuertes que majeamos, ayudando así a fortalecer nuestra autoestima, y por ende mejorando nuestra calidad de vida, irradiando a los demás para que puedan conocerse mejor, así aseguramos en el tiempo un ambiente adecuado para poder coexistir.

Autocontrol es una característica propia, distintiva de la personalidad, paralela a la fuerza de voluntad o autonomía del yo, en donde la persona ejercer el control sobre la conducta propia, el autocontrol es sinónimo del buen funcionamiento del individuo. Desde la perspectiva de Polaino-Lorente, A. Cabanyes, J. Armentía A. 2003 la autoridad comprende diversas zonas del individuo así tenemos la conducta, los sentimientos y las emociones, por tanto se comprende por autocontrol emocional la regulación neta de la persona en lo que atañe a las emociones; sin embargo, como lo señalan los mismos autores para el control de las emociones se requiere el control del pensamiento ya que éste incide sobre el control de emociones; por tanto, si un individuo desarrolla la habilidad de controlar los pensamientos que pueden dominar indirectamente las emociones que presentamos y lo que sentimos. (Polaino-Lorente, 2003)

Según explica el autor el auto control es una característica natural del ser humano la cual está íntimamente relacionada, a la fuerza de voluntad y a la autonomía, donde el individuo ejerce control de su propia vida, es decir un comportamiento correctamente aceptado por las demás personas que lo rodean (amigos, familia, en el lugar de labores, etc.), y sintiéndose bien consigo mismo también, según explica Polaina, Cabanyes y ArmentiaG, el dominio está comprendido por diversas áreas de funcionamiento entre ellas tenemos la conducta, la cual es el comportamiento adecuado en cualquier tipo de sociedad, los sentimientos que experimentamos como ser humano y las emociones que damos a conocer a nuestros similares, por ende, el autor explica que el control de emociones requiere significativamente el control de pensamientos, los cuales nos servirán de manera positiva a la hora de controlar nuestros actos frente a las demás personas, un adecuado control de los esquemas mentales ayuda a una buena estabilidad emocional y estabilidad con la sociedad.

Manejo de relaciones Como lo señala Montes Padilla las también denominadas relaciones humanas, interrelaciones personales o relaciones interpersonales, son aquellas relaciones que se da entre al menos dos personas (o más en algunos casos) y son parte fundamental de la vida en cualquier contexto social, característica del hombre, en donde en el avance integral de las

personas las relaciones interpersonales tienen un papel muy importante, dado que en toda acción en la que intervengan dos o más individuos se considera una conexión humana. Esto explica que en todo espacio sociocultural, un individuo existe con otras personas, lo que le permite entender a los demás y entenderse a sí mismo. Las relaciones interpersonales tienen un lugar esencial internamente en la sociedad, debido a que se vive cotidianamente con diversos individuos, las mismas que conservan puntos de vista, esquemas, metas, percepciones o orden diferente al nuestro, debido a ello se necesita de una convivencia libre para hablar del estilo de vida. (Fatima, 2016)

Según señala el autor entendemos que las relaciones humanas, relaciones personales e interpersonales son inherentes dentro de la concepción del ser humano, el cual es un ser totalmente social, desligado de los animales en ese aspecto, mediante el uso del lenguaje codificado, las relaciones que mantiene el ser humano durante toda su existencia le ayudan para poder existir, formando posteriormente grandes sociedades, algunas desaparecidas en el tiempo, otras actualmente vivas, las relaciones interpersonales que maneja el hombre han ayudado al ser humano mediante el uso de la empatía y el carisma, ambas partes fundamentales para las interacciones entre los seres humanos; los seres humanos por naturaleza tienen a juntarse en tribus, clanes, sociedades, ciudades, las cuales moldean según sus necesidades, y en el cual las interacciones son de uso frecuente, en la actualidad es necesario que todos los componentes de cualquier sociedad mantengan un constante flujo de comunicación, pues que sin esto se romperían más fáciles las alianzas establecidas y por ende pérdida de la sociedad, una sociedad sana establece ciertas normas de comportamiento entre sus integrantes y estas son totalmente o parcialmente aceptadas según vean por convenientes, este tipo de situaciones ayuda a mejorar la vida de las personas.

Empatía: Es la habilidad para comprender lo que la otra persona necesita, sentimientos y apuros de los otros, estando en su lugar y de esta manera poder responder adecuadamente a sus acciones emocionales. De acuerdo al modelo, la competitividad emocional de empatía se da cuando combinamos al grado intelectual la escucha constante, a nivel emotivo la comprensión y a nivel conducta la certeza. Quien es empático desarrolla la capacidad intelectual de

experimentar la forma en que expresa sus sentimientos, la otra persona, lo que le permite comprender del porqué de su actuar y le abre un acceso a mantener una conversación con el otro con un estilo de interacción animada para ambos, respetando opiniones y sentimientos de cada uno de ellos, buscando acuerdos de mutuo interés. Por ello, las personas empáticas suelen tener más logros dentro de su vida social, ya que la empatía da mejor cabida a las relaciones interpersonales, la negociación, la persuasión para lograr cualquier cosa que se proponga y el progreso del carisma. (Balart Gritti)

Según explica el autor es la capacidad de poder ponerse en los zapatos del otro y poder entender lo que siente, y de acuerdo a eso poder comprender que es lo que está experimentando, darle sentido a sus acciones analizando cuidadosamente y en lo posible no tener fallos, pues la conciencia humana según explican algunos autores, es totalmente compleja, la concepción del mundo de un hombre de Asia no será la misma de un hombre de los andes de Perú, lo que queremos decir es que la empatía juega un papel significativo en el desarrollo del ser humano y gracias esta se ha logrado grandes avances en como comprender al mundo en el ámbito social, científico, podemos mencionar los tratados que firman algunos países para poder desarrollarse, por nombrar un ejemplo; las personas empáticas tiene más cabida en un mundo donde todo es el uso de influencias, poder hacer lo que ellos quieran mediante el uso de la persuasión, logrando sus intereses por encima de algunos otros, en este caso según el autor menciona que las personas con un personalidad empática da cabida a la armonía entre los miembros participantes.

1.3.2. Satisfacción

Según la Real Academia de la Lengua Española, satisfacción se define como:

“Acción y efecto de satisfacer o satisfacerse, entendimiento, actitud o modo con que se calma y responde enteramente a una reclamación, sentimiento o razón contraria, presunción, jactación, tener mucha satisfacción de sí mismo, confianza o seguridad del ánimo, cumplimiento del deseo o del gusto” (Real Academia de la Lengua Española, 2010)

Entendemos entonces que la satisfacción está ligada a las necesidades, según algunos autores las necesidades son biológicas y necesitan de alguna acción

para su satisfacción, por ejemplo podemos nombrar a la necesidad del hambre, la acción para poder satisfacer esta necesidad es la ingesta de alimentos, protección, el hombre por naturaleza quiere sentirse seguro y la acción para poder hacerlo sería la protección de un hogar, que le brinde las comodidades necesarias para que este hombre tenga protección, salud cualquier ser humano quiere sentirse saludable, la acción necesaria para esto es la alimentación adecuada, los ejercicios, no hacer cosas temerarias, que tratamos de explicar con esto que la satisfacción necesita de una acción para ser satisfecha, y una necesidad real.

Sin embargo el Diccionario de Filosofía de Nicola Abbagnano usa el término satisfacción para definir la palabra felicidad: "Felicidad: En general, un estado de satisfacción debido al propio escenario en el que el mundo está". (Abbagnano, 1961, pág. 34)

Según el autor la satisfacción está asociada a la felicidad, entendemos entonces que la felicidad es el resultado final de la satisfacción de alguna necesidad, para ponerlo en contexto, pongamos por ejemplo a la necesidad de afecto, las acciones necesarias para la satisfacción de esta necesidad sería las comunicaciones afectivas entre los miembros cercanos al sujeto, los cuales muestran su sentimiento afectivos y por este individuo, y este a su vez siente feliz y querido.

Según lo mencionado la satisfacción es un sentimiento de placer que ocurre por efecto de algún hecho externo o interno, estos significados se caracterizan por lo genérico e insuficientes a la hora de esclarecer el origen, naturaleza e importancia de la satisfacción como fenómeno del comportamiento (Leon Tazza, 2011).

Según explica el autor la satisfacción es el sentimiento de estar contento por algún factor interno o externo podemos decir por ejemplo, la satisfacción que tenemos al terminar un trabajo muy pesado, o cuando alguien nos regala algo que queríamos hace mucho tiempo, ese sentimiento "la satisfacción", nos ayuda para poder seguir adelante con nuestra existencia natural.

Satisfacción laboral.

Para Alvarez D. no existe una definición aceptada por todos los autores sobre satisfacción laboral, manifiesta que en varias oportunidades cada autor elabora una nueva definición para el desenvolvimiento de lo que quiere averiguar en el avance. Las definiciones de satisfacción laboral se pueden ser integrados en dos partes: el primero se refiere a un estado emocional, sentimiento o respuesta afectiva; el segundo que considera la satisfacción laboral como emotiva y actitudinal. (Alvarez D., 2007, pág. 6)

Según explica el autor podemos entender que no existe una definición aceptada por la satisfacción laboral, explica que el también usa una definición propia, explicándola que está compuesta de dos partes, la primera un factor sentimental, podemos decir por ejemplo que las personas sienten cierta emoción al concluir un trabajo bien hecho, se llenan de varias emociones , entre ellas el orgullo, felicidad y optimismo, y la segunda parte describe como la parte emotiva y actitudinal, que tipo de reacciones tiene el individuo al terminar su trabajo y que hace con estas, en que lo dirige, en la mayoría de casos podemos decir que la satisfacción laboral es necesaria en cualquier equipo, empresa que se quiera hacer notar en el campo laboral.

En el primer grupo se incluyen las definiciones que la caracterizan la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de lo que conoce el trabajador frente a a sus actividades laborales. En un segundo grupo Peiro (1987) explica: “la satisfacción laboral significa ver más allá de las emociones y de allí la prioridad que ésta tiene en las conductas de los individuos en su lugar de labores (trabajo). De este modo, el análisis de la satisfacción laboral se enmarca dentro de la enseñanza de las actitudes hacia el trabajo con el compromiso organizacional y la implicación laboral”. (Peiro, 1987, pág. 346)

Piero señala que la satisfacción laboral como un estado de satisfacción del individuo, que puede ser causado por el desempeño del trabajar dentro de la empresa, y se siente realizado, este estado no es constante puede variar con el pasar de los días, también explica que la satisfacción laboral va más allá del trabajo dentro de la empresa, al ser un sentimiento de alegría y algarabía se quiere demostrar los logros realizados dentro de la empresa a las personas

cercanas y poder compartir este sentimiento de felicidad, entendemos entonces que el desempeño laboral está íntimamente relacionado con el compromiso con la organización y la implicancia laboral, interiorizadas dentro del esquema mental del trabajador.

Caballero (2002) explica a la satisfacción en el trabajo “como una actitud, que se entiende, básicamente de la motivación para laborar, referida a las disposiciones de actitudes frente al área donde se desempeña profesionalmente, es decir, a la clase y elección de conducta, así como a su fuerza y grado de intensidad, mientras que la satisfacción se centra en lo que siente la persona en el sentido afectivo, frente al trabajo y a las causas posibles que son procedentes de él”. (Leon Tazza, 2011, pág. 2)

Caballero señala que la satisfacción en el trabajo es básicamente el deseo de trabajar de cualquier individuo, para poder así obtener un salario remunerado, adecuando sus formas de conducta según requiere el trabajo, redirigiendo su energía para beneficio de la empresa, cuando el individuo se siente parte de la empresa, siente la satisfacción del trabajo, ya no lo toma como una responsabilidad más bien lo toma como un disfrute que es remunerado, claro también existen personas que no se determina con el lugar en donde trabaja y laboran solo por querer trabajar.

En el mismo texto Robbins (1996) coincide con Weinert (1987) en Caballero (2002) a la hora de definir la satisfacción en el trabajo, concentrándose básicamente, al igual que en el anterior, en los grados de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, redefiniéndola como:

“Actitud general de una persona hacia su labor dentro de la realidad social. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; un hombre que está insatisfecho con el puesto que ostenta tiene actitudes negativas hacia el puesto que está ocupando”. (Leon Tazza, 2011, pág. 185)

Robbins explica que los niveles que tiene el trabajador frente a la labor que realiza se ven reflejados en la satisfacción e insatisfacción de este, pudiendo ser observado en la conducta, el empeño que realiza dentro de la empresa, la intervenciones, positivas o negativas que tiene, algunos de estos son indicadores

de que el trabajador se siente cómodo o no, el tratar de incentivar a la gente que trabaja dentro de cualquier empresa es necesario para poder aumentar la productiva, en lo posible se quiere este tipo de cambio de actitud lo más pronto posible.

También nos dice que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto laboral están constituidos por: “un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, premios equitativos, condiciones de trabajo que constituyen un soporte emocional, colegas que ayuden en el ajuste personalidad-puesto. Por otra parte el efecto de la satisfacción en el desempeño del empleado está implícito en la satisfacción y productividad, satisfacción, ausentismo, y rotación” (Leon Tazza, 2011, pág. 192)

El autor explica que para tener un buen ambiente dentro del trabajo es necesario contar con cierto requisitos, un trabajo desafiante, podemos entenderlo como un reto que saque las potencialidades dormidas dentro de nuestro inconsciente, recompensas equitativas, que todos los trabajadores puedan tener las mismas recompensas (no solo existen la recompensas económicas sino también las recompensas psicológicas), que el lugar de trabajo no constituya una carga más para el hombre, el ambiente familiar también es una carga que a veces muchas personas cargan, y por ultimo compañeros de trabajo que ayuden y faciliten el trabajo para hacer crecer a la empresa, las envidias entre trabajadores es una forma de hacer caer a la empresa; el individuo expresa mediante su trabajo todo lo que siente en su ambiente laboral ya sea de satisfacción o enojo haciendo caer cada día más a la organización.

Es la perspectiva científica de la psicología la que más producción teórica ha construido para explicar el inicio entendemos que el proceso e importancia de aquello que se ha denominado satisfacción. A su vez, esto ha repercutido en otras ciencias afines como educación, sociología, economía, el marketing, derecho, administración, entre otros. Actualmente, el término satisfacción se le puede encontrar en diferentes teorías de la motivación, sobre el bienestar psicológico, la salud mental entre otros (Leon Tazza, 2011)

Según explica el autor la psicología ha hecho aportes importantes en la descripción de lo que es la satisfacción, tanto así que las diferentes ramas de estudio del hombre, ha sacado su propia interpretación de lo que significa

satisfacción, podemos entender entonces que la satisfacción es aún un tema muy amplio para poder ser considerada dentro de una rama en específico, por su complejidad, de momento la satisfacción humana está íntimamente ligada con las necesidades y como estas son complacidas.

Propuesta por el psicólogo estadounidense Maslow (1984) la teoría de la autorrealización, como causa de la realidad del hombre, es considerado un clásico dentro de las teorías de la motivación, estima que los seres humanos experimentan la realización personal en representación de la satisfacción de un conjunto de necesidades ordenadas en forma jerárquica, utilizó la metáfora de la pirámide, es decir, las necesidades se satisfacen en forma ascendente desde la más básica e instintiva hasta llegar a la cima donde se encuentra la más relevante, autentico que proveerá del cuestionario de la autorrealización (Leon Tazza, 2011).

Entendemos entonces según el autor explica que la autorrealización está íntimamente relacionada con la realidad del ser humano, haciendo hincapié que la satisfacción es tener las necesidades básicas cumplidas, la falta de satisfacción de estas necesidades causa un desequilibrio al ser humano, y por ende malformaciones, por ejemplo la falta de afecto, hacia el ser humano podría llevar a la amargura, soledad, estrés, depresión y posiblemente a un estado de alterado propenso al suicidio, en lo posible la mayoría de los psicólogos quieren que cualquier necesidad sea satisfecha para así poder tener un vida plena, las necesidades están orientadas de forma jerárquica , hay necesidades más importantes unas que otras, las satisfacción de estas necesidades se cumple desde la base ascendiendo hasta la cumbre donde se tendrá el sentimiento de autorrealización, que es el ideal de cualquier hombre, es la búsqueda de cualquier ser humano, sentirse pleno y capaz.

Variable N° 01 Inteligencia Emocional. - Capacidades, competencias y habilidades no cognitivas que influyen en la conducta de individuo para tener éxito al afrontar las demandas y presiones del medio ambiente (Bar-On, 1997,p. 47).

Variable N° 02 Satisfacción Laboral. - Conjunto de actitudes medibles del medio ambiente laboral que son percibidas directamente por la gente que trabaja en una

organización que influye en la motivación y comportamiento (Litwin y Stringer, 1968,p. 89).

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Problema General

¿Cuál es la relación entre Inteligencia emocional y Satisfacción laboral en el personal docente de nivel primaria de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018?

Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión autoconocimiento y el Satisfacción Laboral en el personal de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018?

2. ¿Qué relación existe entre la dimensión empatía y satisfacción Laboral en el personal de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del cusco, 2018?

3. ¿Qué relación existe entre la dimensión autocontrol y satisfacción Laboral en el personal de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del cusco, 2018?

4. ¿Qué relación existe entre la dimensión manejo de relaciones y satisfacción Laboral en el personal de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del cusco, 2018?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Ante todo lo expresado, ésta investigación se considera justificada por lo siguiente:

Un mayor interés al recurso humano de acuerdo a sus necesidades y expectativas. Reducirá conflictos entre el personal docente de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, permitiéndoles poder manejar sus emociones, lo que ayudaría en el enriquecimiento profesional, la motivación, el entusiasmo y la creatividad, de esta manera facilitaría el desenvolvimiento del personal en concordancia a las exigencias y

especificaciones de la función docente

Por consiguiente, estudiar la inteligencia emocional y satisfacción laboral en la institución educativa, nos muestra una alternativa significativa para expresar las emociones de una forma positiva en el ambiente de trabajo, consiguiendo de esta forma que la persona se identifique con la institución y establezca los objetivos de ésta como suyos y se plantee lograrlos

Los resultados de la investigación se fortalecen con la opinión de distintos autores, en relación a temas vinculados a la inteligencia emocional y satisfacción laboral; para este efecto se ha recurrido a fuentes primarias para extraer lo más relevante.

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre Inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018, por tanto a mayor inteligencia emocional mejor satisfacción laboral entre el personal de la institución educativa de la misma.

1.6.2. Hipótesis específicos

1. Existe relación significativa entre la dimensión autoconocimiento y la satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018.

2. Existe relación significativa entre la dimensión empatía y el satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018.

3. Existe relación significativa entre la dimensión autocontrol y satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018.

4. Existe relación significativa entre la dimensión manejo de relaciones y satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018.

1.7. OBJETIVOS

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal docente de primaria de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar el grado de relación que existe entre la dimensión autoconocimiento y la satisfacción laboral en el personal docente de primaria de la de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018.

Determinar el grado de relación que existe entre la dimensión empatía y la satisfacción laboral en el personal de la de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018.

Determinar el grado de relación que existe entre la dimensión autocontrol y la satisfacción laboral en el personal docente de primaria de la de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018.

Determinar el grado de relación que existe entre la dimensión manejo de relaciones y la satisfacción laboral en el personal de primaria de la de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018.

II. MÉTODO

2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En el desarrollo de la investigación de la tesis se utilizó el método hipotético-deductivo porque permitió realizar inferencias lógicas deductivas para llegar a apreciaciones particulares a partir de la Hipótesis, que después se fueron comprobando con la estadística inferencial.

2.1.1. Tipo de estudio

No experimental, puesto el fenómeno en estudio queda intacta ante la observación o medición, tal y como se da en su coyuntura natural, para analizarlos posteriormente. El diseño de la investigación es descriptiva con medición de carácter transversal puesto que se recolectarán datos en un solo momento, en un tiempo indicado.

2.1.2. Diseño

Diseño descriptivo - correlacional: Descriptivo en razón de que se busca dar a conocer el panorama real del estado de las variables, y correlacional por que se busca describir la relación o incidencia ente las variables y dimensiones de estudio en un momento determinado, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio.

2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

Variable 1: Inteligencia emocional

Variable 2: Satisfacción laboral

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE 1 Inteligencia emocional	Auto conocimiento Ítems (1, 6, 7, 8, 12, 14, 17, 19, 20, 22, 23, 27)	<ul style="list-style-type: none"> • Conciencia emocional • Valoración de uno mismo • Confianza en uno mismo • Liderazgo
	Autocontrol Ítems (2, 3, 9, 10, 16, 21, 28, 31)	<ul style="list-style-type: none"> • Auto control • Fiabilidad • Responsabilidad • Adaptabilidad • Innovación
	Manejo de relaciones Ítems (5, 11, 13, 24, 26, 30)	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de los demás • Orientación hacia el servicio • Desarrollo de los demás • Aprovechamiento diversidad • Comprensión social
	Empatía Ítems (4, 15, 18, 25, 29, Y 32)	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia • Comunicación • Gestión de cambio • Resolución de conflicto • Establecer vínculos • Colaboración y cooperación • Habilidades de equipo
VARIABLE 2 Satisfacción laboral	Relaciones sociales ítems (3, 9, 16, 24)	<ul style="list-style-type: none"> • El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.
	Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su auto-realización.

	ítems(4, 10, 18, 26, 29, 34, 2, 7, 14, 22)	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.
	Realización de tareas ítems (5, 11, 19, 25,30, 35, 1, 13, 21, 28, 32)	<ul style="list-style-type: none"> • La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora. ▪ Medios materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor diaria de trabajo y se constituye como facilitador de la misma
	Relaciones con la autoridad ítems(6, 12, 20, 27, 31, 36, 8, 15, 17)	<ul style="list-style-type: none"> • La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas. ▪ Grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas organizacionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

2.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Población: Personal docente del nivel primaria de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco.

DETALLE	TOTAL
Personal docente	27
TOTAL	27

Fuente: Planillas de personal de la institución educativa.

Muestra: La muestra de estudio se seleccionó por el muestreo no probabilístico tipo censal, tomando en cuenta a todos los docentes del nivel primaria, en número son 27 docentes.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDES Y CONFIABILIDAD

Para obtener información relacionada a las dos variables, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Los ítems para el cuestionario, se distribuyeron en la forma siguiente:

La variable inteligencia emocional, estuvo conformado por 32 ítems: la

dimensión Autoconocimiento con 12 ítems (1-12), la dimensión Autocontrol con 08 ítems (13-20), la dimensión manejo de relaciones con 06 ítems (21-26) y la dimensión empatía con 06 ítems (27-32). Los ítems en esta variable se presentaron con cinco alternativas de opinión, con su respectiva valoración:

- Nunca (1),
- A veces (2)
- Siempre (3)

Para la variable satisfacción laboral, se consideraron 36 ítems: la dimensión relaciones sociales con 4 ítems, la dimensión desarrollo personal con 10 ítems, la dimensión realización de tareas con 11 ítems y la dimensión relación con la autoridad con 11 ítems. Las alternativas de opinión fueron politómicas:

- Totalmente de acuerdo (5)
- De acuerdo (4)
- Indeciso (3)
- En desacuerdo (2), Y
- Totalmente en desacuerdo (1).

Los resultados obtenidos por dimensiones, fueron consolidados a nivel de variables; por lo tanto estos valores fueron categorizados con procedimientos estadísticos, para interpretar de manera pertinente la inteligencia emocional y satisfacción laboral.

El instrumento utilizado para mediar la variable inteligencia emocional, ha sido adaptado del instrumento de Bar-On para medir la inteligencia emocional, la misma que ha sido confirmada en el estudio de validación de inventario de Bar-On (I-CE) por Ugarriza Nelly.

Por otro lado se utilizó la escala de satisfacción laboral de la autora Sonia Palma Carrillo, su característica es ser un instrumento de exploración psicológico, el objetivo evaluar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores, de su contenido se consideraron 4 factores:

2.4.1. Confiabilidad y valides de los instrumentos de investigación.

La validez hace referencia al grado que tiene realmente, un instrumento para medir lo que pretende obtener un investigador en tal sentido los datos obtenidos

refleje un dominio específico del contenido de lo que se mide. Se asumió el juicio de expertos quienes examinaron la pertinencia de los ítems en relación con los indicadores, dimensiones y variables, así como la redacción de las preguntas.

Para determinar la confiabilidad del instrumento de los variables inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de primaria se utilizó la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Inteligencia emocional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	27	100,0
	<u>Excluido^a</u>	0	,0
	Total	27	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,796	32

Satisfacción laboral

Resumen en el procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	27	100,0
	<u>Excluido^a</u>	0	,0
	Total	27	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,709	36

2.4.2. Escala de confiabilidad para alfa de Cronbach

De 0.00 a 0.19 Muy baja confiabilidad

De 0.20 a 0.39 Baja confiabilidad

De 0.40 a 0.69 Moderada confiabilidad

De 0.70 a 0.89 Alta confiabilidad

De 0.90 a 1.00 Muy alta confiabilidad

2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Los datos recopilados en la presente investigación se organizaron a través de la estadística descriptiva e inferencial a través del programa Excel y SPSS 22.

Los datos se presentan en tablas y figuras estadísticas.

Para probar las hipótesis planteadas en la investigación, se ha procedido mediante la técnica estadística, con el análisis descriptivo para determinar las tendencias de frecuencia con sus respectivas representaciones de gráficos de barra. En tanto la verificación de las hipótesis ha sido demostrada mediante el análisis correlacional de Tau-b de Kendal en razón de la ordinalización de los indicadores de estudio. Asimismo el nivel de correlación se ha determinado en correspondencia al siguiente rango de correlación.

Rangos de correlación

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande perfecta
- 0,9 a 0,99	Correlación negativa muy alta
- 0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
- 0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
- 0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
- 0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande perfecta

El presente trabajo de investigación se realizó respetando las reglas y los derechos de los autores mencionados en las citas respectivas. La aplicación del instrumento (el cuestionario) se realizó en forma anónima a los estudiantes de la Institución educativa, con el fin de obtener datos verídicos y confiables.

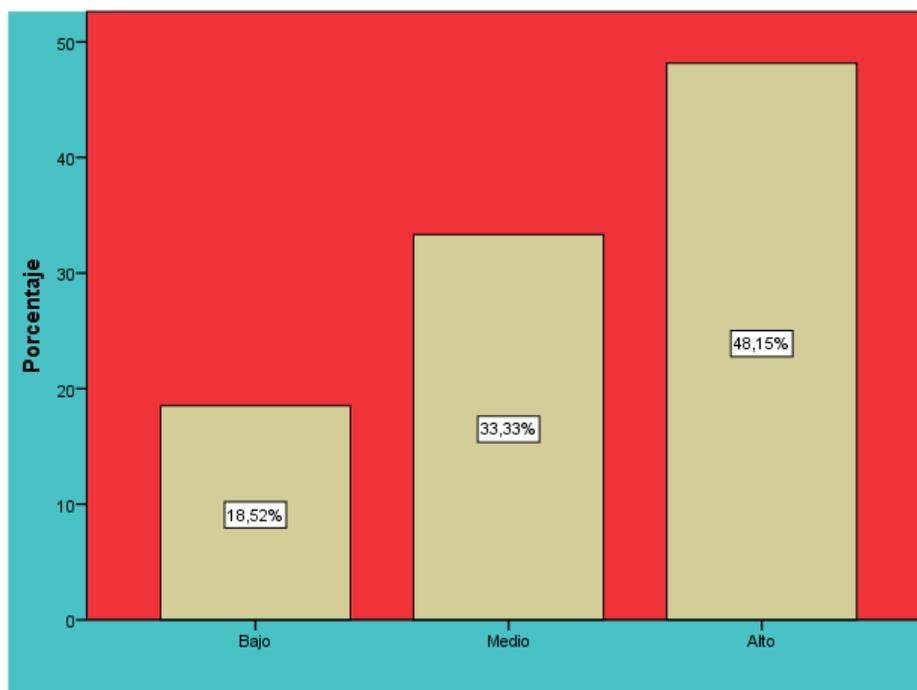
III. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

Tabla 1
Dimensión autoconocimiento:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	5	18,5	18,5	18,5
Medio	9	33,3	33,3	51,9
Alto	13	48,1	48,1	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Grafico 1: dimensión autoconocimiento



Interpretación.-

En lo que concierne a los resultados descriptivos de la dimensión de autoconocimiento, según el cuadro precedente se colige que el mayor porcentaje de los docentes manifiestan tener un alto nivel de autoconocimiento, seguido de un 33.33% de expresión media, y solo un 18% que expresan tener un bajo

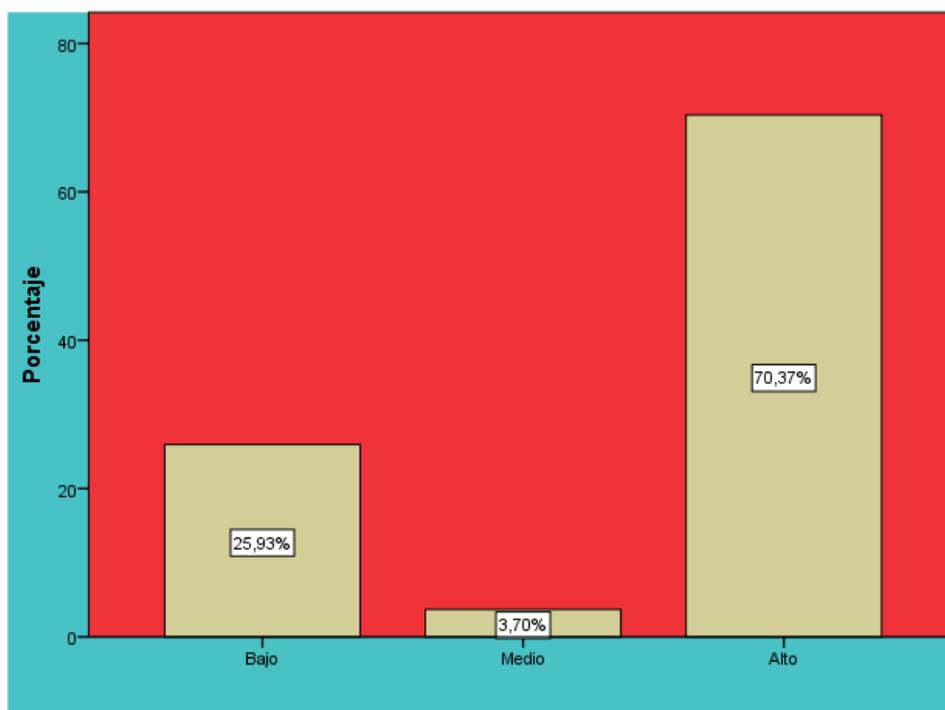
autoconocimiento. Ello significa que la gran mayoría de los maestros encuestados expresan tener el conocimiento pleno de su carácter emocional y racional.

Tabla 2:

Dimensión autocontrol

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	7	25,9	25,9	25,9
Medio	1	3,7	3,7	29,6
Alto	19	70,4	70,4	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Grafico 2: dimensión autocontrol



Interpretación.-

En lo que concierne a los resultados descriptivos de la dimensión de autocontrol, según el cuadro precedente se colige que el mayor porcentaje de los docentes manifiestan tener un alto nivel de autocontrol de 70.37%. Ello significa que la gran

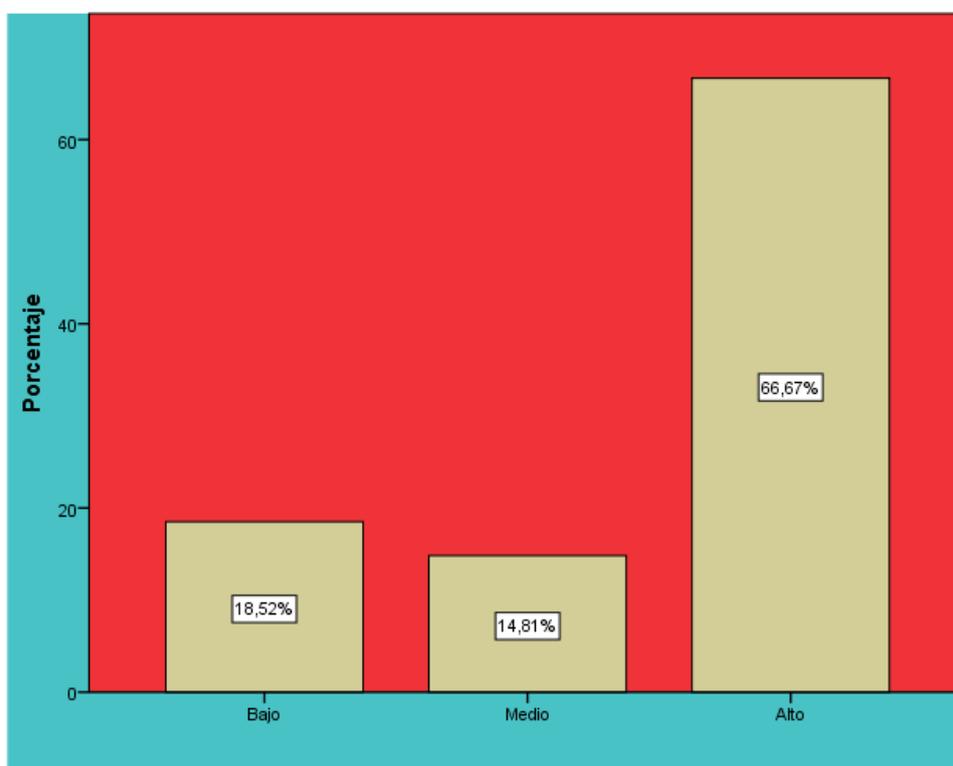
mayoría de los maestros encuestados expresan tener el autocontrol de sus acciones emocionales cotidianas que implica que su nivel de inteligencia emocional es altamente racional.

Tabla 3:

Dimensión manejo de relaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	5	18,5	18,5	18,5
Medio	4	14,8	14,8	33,3
Alto	18	66,7	66,7	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Grafico 3: Manejo de relaciones



Interpretación.-

En lo que concierne a los resultados descriptivos de la dimensión de manejo de relaciones, según el cuadro precedente se colige que el mayor porcentaje de los

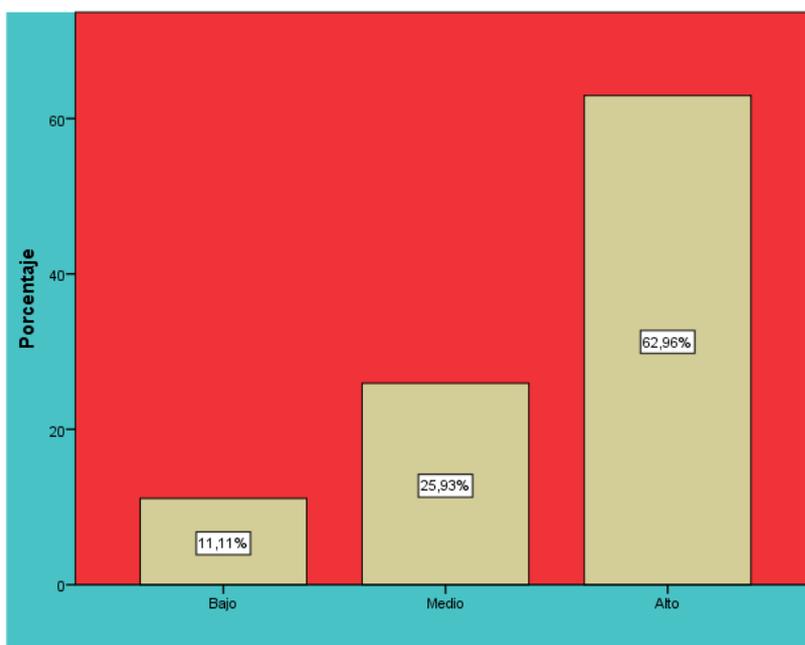
docentes manifiestan tener un alto nivel cuyo dato es 66.67% y entre el nivel medio y bajo suman un 37.33% Ello significa que la gran mayoría de los maestros encuestados expresan tener el manejo de sus relaciones emocionales con los colegas muy aceptable. Que implica que los mismos son capaces de desarrollar una convivencia institucional adecuada dentro de la escuela.

Tabla 4:

Dimensión empatía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	3	11,1	11,1	11,1
Medio	7	25,9	25,9	37,0
Alto	17	63,0	63,0	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Grafico 4: dimensión empatía



Interpretación.-

En lo que concierne a los resultados descriptivos de la dimensión de empatía, según el cuadro precedente se colige que el mayor porcentaje de los docentes manifiestan tener un alto nivel cuyo dato es 62.96% y entre el nivel medio y bajo

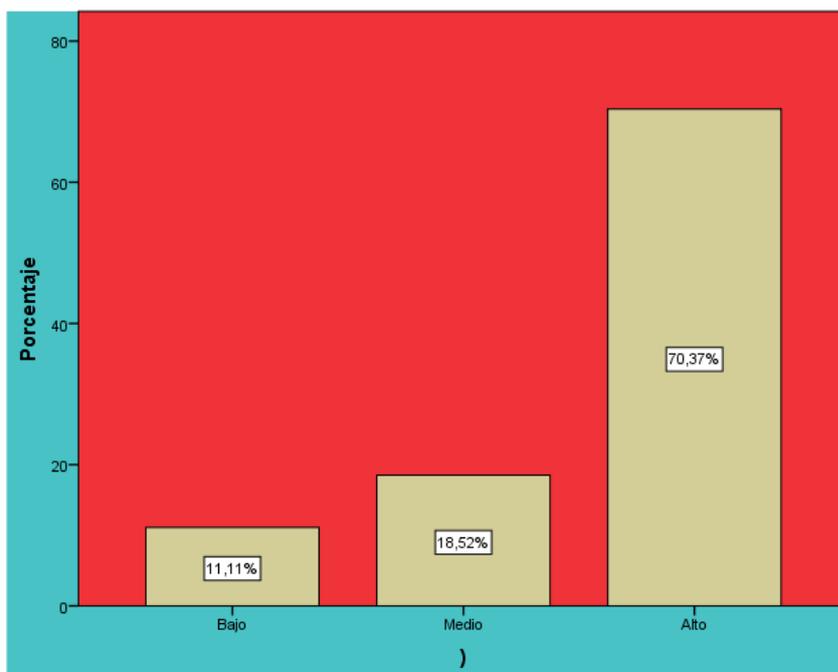
suman un 38.03% Ello significa que la gran mayoría de los maestros encuestados expresan tener una habilidad empática con las colegas. Que implica que los mismos son capaces de desarrollar una convivencia institucional adecuada dentro de la escuela aceptando y empatizando con las emociones de sus semejantes antes hechos que requieren de la comprensión sincrónica.

Tabla 5:

Variable satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	3	11,1	11,1	11,1
Medio	5	18,5	18,5	29,6
Alto	19	70,4	70,4	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Grafico 5: variable Satisfacción laboral



Interpretación:

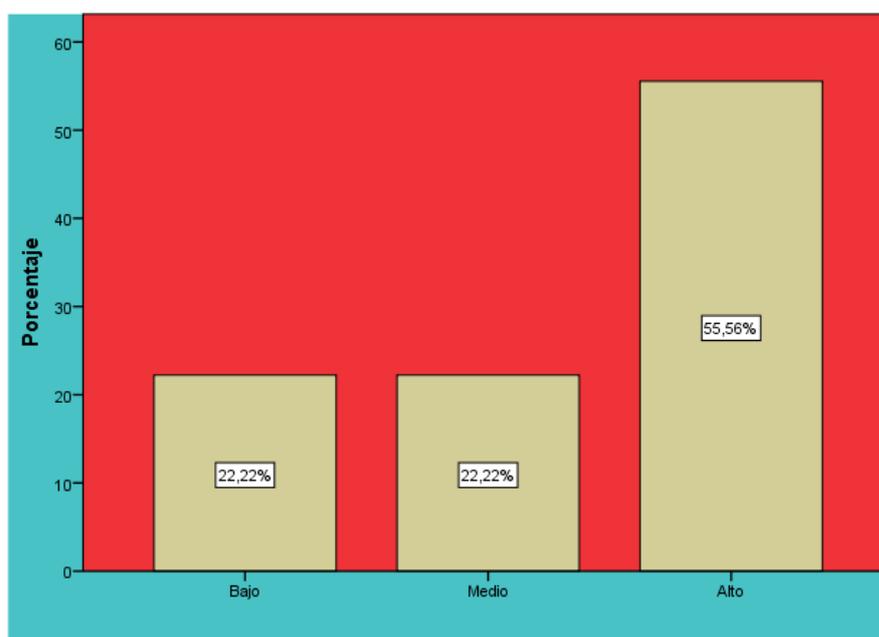
El grafico 5 muestra una marcada tendencia en la satisfacción laboral positiva con un 70.37%, seguido de una expresión media de 18.52% y un 11,11% expresan tener una satisfacción baja.

Tabla 6:

Variable Inteligencia emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	6	22,2	22,2	22,2
Medio	6	22,2	22,2	44,4
Alto	15	55,6	55,6	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Grafico 6: variable inteligencia emocional



Interpretación:

En el grafico 6 se muestra una tendencia dominante de inteligencia emocional con 55.56%, seguido de una expresión media 22,22% igualada con una expresión baja de 22,22%, esto sumado al cuadro precedente mantiene la tendencia de a mayor satisfacción laboral mayor inteligencia emocional y viceversa

3.2. ANALISIS CORRELACIONAL

Tabla 7:

Correlación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral

Correlaciones				
			inteligencia (agrupado)	satisfacción (agrupado)
tau_b de Kendall	inteligencia (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,116
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	satisfacción (agrupado)	Coeficiente de correlación	,116	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27
Rho de Spearman	inteligencia (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,127
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	satisfacción (agrupado)	Coeficiente de correlación	,127	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

a. Formulación de hipótesis

H₁: Sí; $p < 0.05$ entonces las variables no son independientes

H₀: Sí; $p > 0.05$ entonces las variables son independientes.

b. Nivel de significancia

Nivel de significancia = 5% = 0.05

c. Cálculo de la prueba estadística: valor de Tau_b de Kendal calculado

Valor de $r = ,116$

p-valor **sig (bilateral) = .000

d. Por lo tanto:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación

Interpretación:

Se evidencia que existe una asociación estadística de correlación baja positiva entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes, asimismo existe una baja correlación entre las variables de estudio, con lo que se establece la validez de la hipótesis general planteada en la investigación.

Correlación entre Autoconocimiento y satisfacción laboral.

Tabla 8:

Correlación entre Autoconocimiento y satisfacción laboral.

Correlaciones				
			satisfacción (agrupado)	autoconoci miento (agrupado)
<u>tau_b</u> de Kendall	satisfacción (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,036
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	27	27
	autoconocimie nto (agrupado)	Coeficiente de correlación	,036	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	27	27
Rho de Spearman	satisfacción (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,030
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	27	27
	autoconocimie nto (agrupado)	Coeficiente de correlación	,030	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	27	27

a. Formulación de hipótesis

H1: Sí; $p < 0.05$ entonces las variables no son independientes

H0: Sí; $p > 0.05$ entonces las variables son independientes.

b. Nivel de significancia

Nivel de significancia = 5% = 0.05

c. Cálculo de la prueba estadística: valor de Tau_b de Kendal calculado

Valor de $r = ,036$

p-valor **sig (bilateral) = .002

d. Por lo tanto:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación

Interpretación:

Se evidencia que existe una asociación estadística de correlación baja positiva entre autoconocimiento y satisfacción laboral de los docentes, asimismo existe una baja correlación entre las variables de estudio, con lo que se establece la validez de la hipótesis general planteada en la investigación.

Correlación entre Autocontrol y satisfacción laboral

Tabla 9:

Correlación entre Autocontrol y satisfacción laboral

Correlaciones				
			satisfacción (agrupado)	autocontrol (agrupado)
tau_b de Kendall	satisfacción (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,319
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	27	27
	autocontrol (agrupado)	Coeficiente de correlación	,319	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	27	27
Rho de Spearman	satisfacción (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,336
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	autocontrol (agrupado)	Coeficiente de correlación	,336	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

a. Formulación de hipótesis

H1: Sí; $p < 0.05$ entonces las variables no son independientes

H0: Sí; $p > 0.05$ entonces las variables son independientes.

b. Nivel de significancia

Nivel de significancia = 5% = 0.05

c. Cálculo de la prueba estadística: valor de Tau_b de Kendal calculado

Valor de $r = ,319$

p-valor **sig (bilateral) = .001

d. Por lo tanto:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación

Interpretación:

Se evidencia que existe una asociación estadística de correlación baja positiva entre autocontrol y satisfacción laboral de los docentes, asimismo existe una baja correlación entre las variables de estudio, con lo que se establece la validez de la hipótesis general planteada en la investigación.

Correlación entre Manejo de relaciones y satisfacción laboral

Tabla 10:

Correlación entre Manejo de relaciones y satisfacción laboral

Correlaciones				
			satisfacción (agrupado)	Manejo de relaciones (agrupado)
<u>tau_b</u> de Kendall	satisfacción (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,036
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	27	27
	Manejo de relaciones (agrupado)	Coefficiente de correlación	,036	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	27	27
Rho de Spearman	satisfacción (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,201
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Manejo de relaciones (agrupado)	Coefficiente de correlación	,201	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

a. Formulación de hipótesis

H1: Sí; $p < 0.05$ entonces las variables no son independientes

H0: Sí; $p > 0.05$ entonces las variables son independientes.

b. Nivel de significancia

Nivel de significancia = 5% = 0.05

c. Cálculo de la prueba estadística: valor de Tau_b de Kendal calculado

Valor de r = ,036

p-valor **sig (bilateral) = .004

d. Por lo tanto:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación

Interpretación:

Se evidencia que existe una asociación estadística de correlación baja positiva entre manejo de relaciones y satisfacción laboral de los docentes, asimismo existe una baja correlación entre las variables de estudio, con lo que se establece la validez de la hipótesis general planteada en la investigación.

Correlación entre empatía y satisfacción laboral

Tabla 11:

Correlación entre empatía y satisfacción laboral

Correlaciones				
			Satisfacción (agrupado)	Empatía (agrupado)
<u>tau_b</u> de Kendall	Satisfacción (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,117
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Empatía (agrupado)	Coeficiente de correlación	,117	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27
Rho de Spearman	Satisfacción (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,118
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Empatía (agrupado)	Coeficiente de correlación	,118	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

a. Formulación de hipótesis

H1: Sí; $p < 0.05$ entonces las variables no son independientes

H0: Sí; $p > 0.05$ entonces las variables son independientes.

b. Nivel de significancia

Nivel de significancia = 5% = 0.05

c. Cálculo de la prueba estadística: valor de Tau_b de Kendal calculado

Valor de $r = ,117$

p-valor **sig (bilateral) = .000

d. Por lo tanto:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación

Interpretación:

Se evidencia que existe una asociación estadística de correlación baja positiva entre empatía y satisfacción laboral de los docentes, asimismo existe una baja correlación entre las variables de estudio, con lo que se establece la validez de la hipótesis general planteada en la investigación.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación que se ha llevado a cabo tiene como objetivo fundamental establecer la relación que existe entre Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral en los docentes de la institución educativa Diego Quispe Tito del Cusco.

En nuestros tiempos, las entidades públicas y privadas se encuentran en constantes cambios organizacionales haciendo alusión a la necesidad de cambio, esta necesidad se basa en la visión de la organización para que haya mejor desempeño gerencial, en el caso de una institución educativa en el desempeño pedagógico.

Estudios realizados demuestran que las personas con baja estima propia y falta de entrenamiento en inteligencia emocional crean situaciones laborales conflictivas, otros desertan de puestos de trabajo y las condiciones de trabajo tienen resultado negativos donde prevalece la hostilidad laboral. Al tratar el tema de Inteligencia Emocional dentro del manejo de relaciones se aprecia que existen distintas apreciaciones de las mismas que se dan de acuerdo a la posición que determinen lo que coincidimos que la Inteligencia Emocional busca enaltecer lo mejor de cada persona abarcando diferentes talentos personales hasta que obtengan recompensa y logros laborales.

En la investigación desarrollada, se ha podido comprobar la existencia de una correlación empero de nivel bajo entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del docente de la entidad educativa en cuestión, al respecto se ha ratificado la hipótesis planteada, debido al coeficiente obtenido de 0,116 que en la escala de Tau_b de Kendall significa Baja correlación, en tanto no es un factor determinante para la satisfacción laboral, existen múltiples factores que involucran en la independencia o dependencia entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral.

Hablar del satisfacción laboral implica buscar y orientar el clima institucional dentro de la organización, aumentar la productividad y retribuir sus logros, ya que el potencial humano en las organizaciones es lo más valioso, teniendo en cuenta que con diversas necesidades averigua la seguridad en el trabajo y arrastra

consigo múltiples problemas laborales, es por lo mismo debemos trabajar la estabilidad emocional de cada trabajador en especial de los maestros en razón de la complejidad laboral que significa el trabajo con los niños que por su naturaleza que implica las mejores condiciones de inteligencia emocional.

La valoración del satisfacción profesional busca conocer el tipo de ocupación de los docentes de acuerdo a ciertas medidas que se establecen para tal conclusión, como una forma de medida del desempeño que tiene como recurso humano en las diferentes actividades que realizan, sin embargo existen elementos internos y externos que trasgreden en este desempeño cada individuo.

Existen investigaciones que ratifican nuestros resultados, por mencionar tenemos:

Cooper y Sawaf (1998) aseguran que no solamente se trata de tener emociones ya que la inteligencia emocional requiere que aprendamos a reconocerlas y a apreciarlas (en nosotros mismos y en las demás personas) y que respondamos apropiadamente a ellas, aplicando eficazmente la investigación y voluntad de las emociones en nuestra vida cotidiana y en nuestro centro laboral.

De igual forma Palmer, Gardner y Stough (2003), abordan la correlación que hay entre la inteligencia emocional, el estrés ocupacional, la salud física y psicológica, tomando como muestra a 80 servidores. Los efectos enfrentados muestran que la habilidad para registrar y pronunciar emociones, como para dirigir y controlarlas, existen relacionadas con la salud y el bienestar. Se aceptó que la dirección y el control de las emociones, fueron necesidades importantes del estrés ocupacional y que el reconocimiento y expresión emocional hubieron requisitos significativos de la salud individual.

De igual forma existen autores que mantienen la importancia de la inteligencia emocional en relación al clima laboral, por ejemplo: Salovey y Mayer (1990), fueron los pioneros en usar la terminología de Inteligencia Emocional, refiriéndose a ella como una característica de la inteligencia social que involucra la habilidad para destinar los propios sentimientos y emociones, así como de los demás, saber

segregar entre ellos, y usar esta búsqueda para guiar la inclinación y la propia acción.

Del mismo modo Goleman (1995), expone y resume las dos inteligencias de Gardner, narrando que la Inteligencia Emocional, es un conjunto de habilidades, actitudes, pericias y competencias que establecen la conducta de cada individuo, sus reacciones, estados mentales, y que se puede delimitar como la capacidad para registrar nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de operar apropiadamente las interacciones.

Las afirmaciones de los autores y los resultados logrados por otros investigadores, fortifican a las conclusiones de nuestra investigación, ratificándose que la inteligencia emocional sí implica la satisfacción laboral del docente aun estando a nivel de coeficiente baja o moderado.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó la afinidad que hay entre la Inteligencia emocional y la satisfacción laboral en la actividad que desarrollan los docentes de la institución educativa Diego Quispe Tito del Cusco. Esta afirmación se respalda con el coeficiente de correlación obtenido en la tabla Nro. 07, donde se muestra un valor de 0,116 que en la escala Tau b de Kendall significa baja correlación.

2. Se determinó la relación que existe entre la dimensión autoconocimiento y satisfacción laboral. Esta afirmación se respalda con el coeficiente de correlación obtenido en la tabla Nro. 08, donde se muestra un valor de 0,036 que en la escala Tau b de Kendall significa correlación muy baja pero positiva con relación a las cualidades de autoconocimiento y satisfacción laboral.

3. Se determinó la afinidad que hay entre la dimensión Autocontrol y la satisfacción laboral. Esta afirmación se respalda con el coeficiente de correlación obtenido en la tabla Nro. 09, donde se muestra un valor de 0,319 que en la escala Tau b de Kendall significa baja correlación en la condición.

4. Se determinó la afinidad que se establece entre la dimensión manejo de relaciones y la satisfacción laboral entre los docentes de la institución educativa Diego Quispe Tito del Cusco. Esta afirmación se respalda con el coeficiente de correlación obtenido en la tabla Nro. 10, donde se muestra un valor de 0,046 que en la escala Tau b de Kendall significa correlación muy baja.

Se determinó la afinidad que se establece entre la dimensión empatía y la satisfacción laboral entre los docentes de la institución educativa Diego Quispe Tito del Cusco. Esta afirmación se respalda con el coeficiente de correlación obtenido en la tabla Nro. 11, donde se muestra un valor de 0,117 que en la escala Tau b de Kendall significa correlación Baja.

VI. RECOMENDACIONES

1. A nivel de institución Educativa el directivo debe promover una fluida comunicación como parte estratégica de desarrollo de un clima organizacional positivo, las que ayudaran a potencializar la inteligencia emocional y transmita a todo el personal docente para expresar su sentir, de esta manera la satisfacción laboral mejorará en gran magnitud.

2. Que las instancias superiores del sector educativo local y regional promuevan programas y talleres que mejoren el desarrollo de las capacidades de la inteligencia emocional para todos los agentes de la comunidad educativa y en particular para el personal docente y directivo.

3. Se debe promover desde las instancias educativas la búsqueda del entendimiento de los hechos de la realidad educativa sobre todo en los campos de psicopedagógicos para entender empíricamente los problemas que aquejan el quehacer de la actividad educativa como en el caso del hecho en estudio.

Los resultados de la investigación, deben constituir un antecedente para que se pueda ir profundizando cada vez más el estudio respecto a la inteligencia emocional de los docentes y consecuentemente al buen desempeño educativo de los mismos, brindando de esta forma un buen servicio a los estudiantes.

VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Abbagnano, N. (1961). *Diccionario Filosófico*. Madrid, España.
- 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.
- Coca Guadalupe, K. T. (2010). *Tesis: Inteligencia Emocional Y Satisfacción Laboral En Docentes De Educación Inicial De La Red N° 4 De Ventanilla - Callao*. Retrieved from http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1110/1/2010_Coca_Inteligencia%20emocional%20y%20satisfacción%20laboral%20en%20docentes%20
- Condori Perez, N. (2017). *Tesis: Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Micro Red Cono Sur Juliaca – 2017*. Juliaca, Peru.
- Cooper, R. (1998). *La inteligencia emocional*. Bogotá: Norma.
- Cooper, R. (1998). *La inteligencia emocional*. Bogotá - Colombia, Colombia.
- Cooper, R., & Sawaf, A. (1998). *Inteligencia emocional aplicado al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá: Norma.
- Extremera P., N., & Fernandez B., P. (2004). *Inteligencia emocional, calidad de las relaciones personales y empatía en estudiantes universitarios*. s/c.
- Fatima, M. P. (2016, Marzo-Junio). *Relaciones interpersonales en el trabajo*. Retrieved from Vision Industrial: [/www.visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo](http://www.visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo)
- Gardner, H. (1983). *Inteligencias múltiples*. Buenos Aires: Paidós.
- Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional* (Primera ed.). Buenos Aires, Argentina: Javier Vergara.
- Goleman, D. (1998). *La Inteligencia Emocional* (Tercera ed.). Buenos Aires, Argentina: Bantam Books.
- Guzman, L. Y. (2018). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal profesional y técnico de salud de la Clínica Pardo de la ciudad del Cusco 2018*. Cusco: Tesis de licenciatura UNSAAC.
- J., G. (2004). *La Inteligencia emocional en el ámbito organizacional*. *Inteligencia*

emocional Fundamentos y aplicaciones.

- Leon Tazza, B. A. (2011). *Satisfacción laboral en docentes de primaria*. Lima - Peru.
- Melo Espinoza, B. I. (2016). *Tesis: Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria de Instituciones Educativas Nacionales del distrito de Los Olivos en el año 2016*. Lima.
- Palmer, B., Gardner, L., & Stough, C. (2003). *La relación entre inteligencia emocional y personalidad*. Australia : Journal.
- Peiro, J. (1987). *Psicología de la organización*. Madrid - España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Pereira Samayoa, S. (2012). *NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL” (ESTUDIO REALIZADO CON EL PERSONAL DE LA EMPRESA SERVIPUERTAS S.A. DE LA CIUDAD QUETZALTENANGO*. Quetzaltenango, Guatemala.
- Peter, S., & D, M. J. (1990, Marzo 1). *Inteligencia emocional*. Retrieved from Imagination cognition y personalidad:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Polaino-Lorente, A. C. (2003). *Fundamento de psicología de la personalidad*. Madrid: Rialp S.A.
- Rajeli, G. (2005). *Inteligencia emocional. Perspectivas y aplicaciones ocupacionales*. Lima: Universidad Esan.
- Real Academia de la Lengua Española. (2010). *Diccionario* (primera ed.). Madrid, España.
- Salas ortiz, P. C. (2015). *La Relación entre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral de Personal en Mandos Medios en Empresas Privadas de Servicios Industriales*. Retrieved from
<http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/3507>
- Ugarriza, N. (2001). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Bar-On*. Lima, Perú: Universidad de Lima.
- Yajamin Caña, N. M. (2012). *Tesis: “¿Cómo la Inteligencia Emocional influye en la Satisfacción Laboral del personal que labora en la Coordinación Sénior de Gestión Financiera de la Gerencia de Refinación de la EP PETROECUADOR, de la ciudad de Quito?”*. Retrieved from
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1395/1/T-UCE-0007-16.pdf>

ANEXO

Anexo 1 INSTRUMENTOS

TEST DE INVENTARIO PARA MEDIR INTELIGENCIA EMOCIONAL. (Adaptación del Inventario de Bar-On (I-CE))

Institución Educativa: _____

Docente: Nombrado () Contratado () Género: Masculino () Femenino ()

Estimado docente por el presente instrumento de investigación, sírvase responder con objetividad posible marcando con (X) la respuesta que elija por pertinente.

ESCALA DE VALORACION

Siempre a veces nunca

Nº	Enunciados de medición	Esc.Val
1	Sé cuándo hablar acerca de mis problemas personales con otras personas.	
2	Cuando me enfrento a obstáculos, recuerdo momentos pasados cuando me enfrente a otros problemas similares y los vencí.	
3	Espero poder hacer bien la mayoría de las cosas.	
4	Facilito a otras personas confiar en mí.	
5	Tengo facilidad para entender los mensajes no verbales de otras personas.	
6	Algunos de los eventos principales en mi vida me han llevado a reevaluar qué es lo importante y lo que carece de importancia.	
7	Cuando mi estado de ánimo mejora, veo nuevas posibilidades.	
8	Las emociones son una de las cosas que hacen que valga la pena vivir.	
9	Soy consciente de mis emociones, según las voy sintiendo.	
10	Espero que sucedan cosas buenas.	
11	Me gusta compartir mis emociones con otras personas.	
12	Cuando siento una emoción positiva, sé cómo hacer perdurar.	
13	Preparo eventos que luego disfrutan otros.	
14	Busco actividades que me hagan feliz.	
15	Estoy consciente de los mensajes no verbales que envío a otros.	
16	Me presento de tal forma que causo una buena impresión a otras personas.	
17	Cuando estoy con un ánimo positivo me es fácil resolver los problemas.	
18	Al observar las expresiones faciales puedo reconocer las emociones que otros están sintiendo.	
19	Sé por qué cambian mis emociones.	
20	Cuando mi ánimo es positivo puedo concebir nuevas ideas.	
21	Tengo control sobre mis emociones.	
22	Puedo reconocer fácilmente mis emociones según me van ocurriendo.	
23	Me motivo a mí mismo imaginándome buenos resultados para las tareas que desarrollo.	
24	Felicito a otras personas cuando han hecho algo bien.	
25	Estoy consciente de los mensajes no verbales que envían otras personas.	
26	Cuando otra persona me narra algún evento importante en su vida, casi siento como si yo mismo lo hubiera vivido.	
27	Cuando siento un cambio en mis emociones tiendo a tener nuevas ideas.	
28	Cuando me enfrento a un nuevo desafío, suelo estar a la altura de la ocasión.	
29	Sé lo que otras personas están sintiendo simplemente con mirarlos.	
30	Ayudo a otros a sentirse mejor cuando están deprimidas.	
31	Ante los obstáculos, utilizo mi estado de ánimo positivo para persistir y no rendirme.	
32	Puedo saber lo que otros están sintiendo simplemente con escuchar el tono de sus voces.	

GRACIAS.

TEST DE EXPLORACIÓN PARA MEDIR SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)

(Instrumento adaptado de Sonia Palma Carrillo)

Institución Educativa: _____

Docente: Nombrado () Contratado () Género: Masculino () Femenino ()

Estimado docente por el presente instrumento de investigación, sírvase responder con objetividad posible marcando con (X) la respuesta que elija por pertinente, según la escala de valoración numérica.

ESCALA DE VALORACION
Totalmente de acuerdo 5 – 4 – 3 – 2 – 1 Totalmente en desacuerdo

N°		5	4	3	2	1
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores como docente.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo mal trato de parte de los inmediatos superiores.					
9	Me agrada trabajar con mis colegas.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es muy bueno.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me estresa.					
27	La relación que tengo con mis Directores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 2 INSTRUMENTOS



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO QUISPE TITO DEL CUSCO, 2018

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA PERCEPCIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Investigador: Lorena Alvarez Chavez

I. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Dr. Marco Antonio Rivas Loayza

Lugar y fecha: Cusco 15 de noviembre 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Adecuado

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Adecuado

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Adecuado

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse




Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
METODOLOGÍA Y ESTADÍSTICA

Firma

Mg. c Dr. Marco Antonio Rivas Loayza

DNI: 23.431.939

Cel: 984772863



I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO QUISPE TITO DEL CUSCO, 2018

Nombre del instrumento: **CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA PERCEPCIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL PERSONAL DOCENTE.**

Investigador: Lorena Alvarez Chavez

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos técnicos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
METODOLOGÍA Y ESTADÍSTICA

80%

Firma

Mg. o Dr. Marco Antonio Rivas Loayza

DNI: 23.851.939

Teléfono: 464777863

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO QUISPE TITO DEL CUSCO, 2018

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA PERCEPCIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL

Investigador: Lorena Alvarez Chavez

I. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Dr. Marco Antonio Rivas Loayza

Lugar y fecha: Cusco 15 de noviembre 2015

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Adecuado

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Adecuado

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Adecuado

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse

A


Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
METODOLOGIA Y ESTADISTICA

Firma

Mg. Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
DNI: 22951979
tel. 984772863



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO QUISPE TITO DEL CUSCO, 2018

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA PERCEPCIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE.

Investigador: Lorena Álvarez Chavez

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					+
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse


85%
Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
METODOLOGÍA Y ESTADÍSTICA

Firma
Mg. o Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
DNI: 23951939
Teléfono: 989772863

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO QUISPE TITO DEL CUSCO, 2018

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA PERCEPCIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Investigador: Lorena Álvarez Chávez

I. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellido: Dr. Melquiades Cusiñuaman Hermoza

Lugar y fecha: Cusco 15 de noviembre 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Adecuado

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Adecuado

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Adecuado

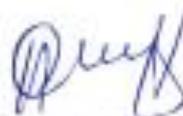
III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación



Debe corregirse



Firma

Mg. o Dr. Melquiades Cusiñuaman Hermoza
DNI 24489199
Cel. 974731992

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO QUISPE TITO DEL CUSCO, 2018

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA PERCEPCIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL PERSONAL DOCENTE.

Investigador: Lorena Alvarez Chavez

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente al comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

80% %

 Procede su aplicación

 Debe corregirse


Firma

Mg. o Dr. Melquiades Cusi Huaman Hermeza

DNI: 2.998.41.89

Teléfono: 979.73.19.92

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO QUISPE TITO DEL CUSCO, 2018

Nombre del instrumento: **CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA PERCEPCIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL**

Investigador: **Lorena Alvarez Chavez**

I. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: **Dr. Melquiades CusiHuaman Hermoza**

Lugar y fecha: **Cusco 15 de noviembre 2018**

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. **FORMA:** (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Buen

2. **CONTENIDO:** (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Buen

3. **ESTRUCTURA:** (Profundidad de los ítems)

Buen

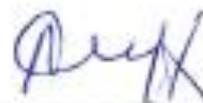
III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación



Debe corregirse



Firma

Mg. o Dr. **Melquiades CusiHuaman Hermoza**

DNI: **29 48 41 99**

Cel. **974 73 19 92**

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO QUISEP TITO DEL CUSCO, 2018

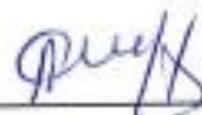
 Nombre del instrumento: **CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA PERCEPCIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE.**

Investigador: Lorena Alvarez Chavez

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					✓
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					✓
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:
90%

 Procede su aplicación

 Debe corregirse


Firma

 Mg. o Dr. Melquiades Cusi Huaman Hermoza

 DNI: 2.4.98.41.94

 Teléfono: 974.73.1992

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO QUISPE TITO DEL CUSCO, 2018

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA PERCEPCIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL .

Investigador: Lorena Alvarez Chavez

I. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Waldo Campaña Morro
Lugar y fecha: Cusco, 15 de noviembre 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Adecuado

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Adecuado

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Adecuado

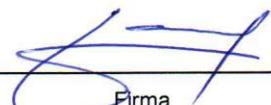
III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Firma

Mg. o Dr.: Waldo Campaña Morro
DNI: 23 93 39 23
cel. 984 64 87 27

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO QUISPE TITO DEL CUSCO, 2018

Nombre del instrumento: **CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA PERCEPCIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL PERSONAL DOCENTE.**

Investigador: Lorena Alvarez Chavez

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

80% %

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg. o Dr.: Waldo Campaña Morro

DNI: 23933923

Teléfono: 984648727



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO QUISPE TITO DEL CUSCO, 2018

Nombre del instrumento: **CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA PERCEPCIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL.**

Investigador: Lorena Alvarez Chavez

I. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Lugar y fecha: Cusco 15 de noviembre 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Adecuado

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Adecuado

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Adecuado

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Mg. o Dr.: Waldo Campaña Morro

DNI: 23.93.39.23

cel. 984648727

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO QUISPE TITO DEL CUSCO, 2018

Nombre del instrumento: **CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA PERCEPCIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE.**

Investigador: Lorena Alvarez Chavez

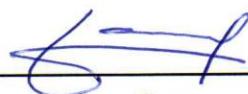
CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

80% %

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg. o Dr.: Waldo Campaña Morro

DNI: 23933923

Teléfono: 984648727

Anexo 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TITULO: Inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal docente de nivel primaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Cusco, 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal docente de nivel primaria de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018?	Determinar la relación que existe entre Inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal docente de nivel primaria de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018.	Existe relación significativa entre Inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018, debido a la capacidad de control y manejo de las emociones lo que permite una convivencia armónica en el entorno laboral	VARIABLE 1: Inteligencia emocional <ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento • Auto control • Manejo de relaciones • Empatía 	TIPO: Censal. DISEÑO: Descriptivo correlacional POBLACION: 27 docentes de nivel primaria de la IE. Diego Quispe Tito – Cusco.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICO	VARIABLE 2 :	MUESTRA :
1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión autoconocimiento y satisfacción Laboral en el personal docente de nivel primaria de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018? 2. ¿Qué relación existe entre la dimensión empatía y satisfacción laboral en el personal de nivel primaria de la institución educativa Diego	1. Determinar la relación que existe entre la dimensión autoconocimiento y satisfacción laboral en el personal docente de primaria de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018. 2. Determinar la relación que existe entre la dimensión empatía y satisfacción laboral en el personal docente de primaria de la institución educativa Diego	Existe relación significativa entre la dimensión autoconocimiento y satisfacción laboral en el personal docente de nivel primaria de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018. 2.-Existe relación significativa entre la dimensión empatía y satisfacción laboral en el personal docente de nivel	Satisfacción laboral <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones sociales • Desarrollo personal • Realización de tareas • Relaciones con la autoridad. 	27 docentes de nivel primaria.

<p>Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018? 3. ¿Qué relación existe entre la dimensión autocontrol y satisfacción laboral en el personal de nivel primaria de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018? 4. ¿Qué relación existe entre la dimensión manejo de relaciones y satisfacción laboral en el personal de nivel primaria de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018?</p>	<p>Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018. 3. Determinar la relación que existe entre la dimensión autocontrol y satisfacción laboral en el personal docente de primaria de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018. 4. Determinar la relación que existe entre la dimensión manejo de relaciones y satisfacción laboral en el personal docente de primaria de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018.</p>	<p>primaria de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018. 3 Existe relación significativa entre la dimensión autocontrol y satisfacción laboral en el personal docente de nivel primaria de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018. 4. Existe relación significativa entre la dimensión manejo de relaciones y satisfacción laboral en el personal docente de nivel primaria de la institución educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018.</p>		<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta - Cuestionario
---	---	---	--	---

Anexo 4
**CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA
REALIZACIÓN DEL ESTUDIO**



DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DEL CUSCO
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL CUSCO
INSTITUCION EDUCATIVA DIEGO QUISPE TITO SAN SEBASTIAN - CUSCO
“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA DIEGO QUISPE TITO DEL DISTRITO DE SAN SEBASTIAN – UGEL CUSCO .

HACE CONSTAR:

Que, la Bach. **LORENA ALVAREZ CHAVEZ** , identificado con D.N.I. N° 25326503, estudiante del Programa de Maestría en Problemas de Aprendizaje de la Universidad “Cesar Vallejo” de Trujillo, ha desarrollado su trabajo de investigación titulado “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA DIEGO QUISPE TITO DEL CUSCO, 2018” aplicando un cuestionario a los docentes de nivel primaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito de Cusco.

Se expide el presente documento a petición de la interesada, para los fines que viera por conveniente.

Cusco, 20 de Noviembre del 2018.



.....
Mag. Rómulo Olivares Zarmiento
DIRECTOR



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo, Lorena Alvarez chavez, identificado con DNI N° 25326503 egresada del Programa Académico de Maestría en PROBLEMAS DE APRENDIZAJE de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, no autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: "Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en el Personal Docente de Nivel Primaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Cusco, 2018, en el Repositorio Institucional de UCV (<http://repositorio.ucvedu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.33

Fundamentación en caso de no autorización:

La Universidad en donde realicé dicha investigación solamente me ha dado la autorización para realizar la investigación, pero no para publicar los resultados a través de ningún medio.

FIRMA

DNI: 25326503



Trujillo 01 de diciembre del 2018.



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dr. **CUSIHUAMAN HERMOZA MELQUIADES**, docente del Área de Investigación de la Escuela de Postgrado - Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en el personal docente de nivel primaria de la Institución Diego Quispe Tito del Cusco, 2018, del estudiante LORENA ALVAREZ CHAVEZ, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 01 de diciembre de 2018

.....
Dr. CUSIHUAMAN HERMOZA, MELQUIADES

DNI: 24484194