



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los docentes  
de la Unidad Educativa Babahoyo, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Quimi Varas, Mayra Aracely (ORCID: 0000-0002-5320-1186)

**ASESOR(A):**

Dr. Arévalo Luna, Edmundo Eugenio (ORCID: 0000-0001-8948-7449)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de calidad educativa

**PIURA -PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Este trabajo se lo dedico principalmente a mis tres hijos (Anthony, Sandro, Ángel), los cuales son el motor principal en mi vida, a mi tía (mamá) Emilia que gracias a su amor ha hecho de mí, una persona humilde, fuerte, con ganas de progresar y cumplir con mis metas, me enseñó que a pesar de la adversidad debo continuar de la mano de Dios, a mi esposo Sandro, que me ha dado también la oportunidad de seguir con mis estudios. También a mi padre, hermanos y sobrinos, a mi madre que desde el cielo me ha cuidado, y sé que está contenta de ver a su hija en bien camino.

Todos han conformado en mi vida una gran ayuda, dándome apoyo, palabras motivadoras, para continuar en este proceso.

## **Agradecimiento**

Primero, agradezco a Dios, porque cada día me da la oportunidad de ser mejor persona, por permitirme disfrutar de mi familia y por supuesto darme salud y vida para continuar con mis estudios.

Mis agradecimientos también a cada una de la persona que me ayudaron con palabras como “ánimo”; “tu puedes” o un consejo, personas que, aunque lejos, estuvieron cerca dándome fuerzas para continuar.

Por supuesto también le agradezco a mi asesor el doctor. Edmundo Arévalo Luna, por darme la oportunidad, por compartir sus conocimientos y por haber tenido toda la paciencia en cada tutoría, que fueron de gran ayuda para poder continuar con mi desarrollo de tesis.

Para finalizar quiero agradecer a la universidad Cesar Vallejo, a mis compañeros de clase, aunque nunca existió acercamiento físico, demostraron ser buenos compañeros, me brindaron sus amistades sinceras, todo esto ayudo a continuar con buen ánimo y mantenerme firme en mi estudio.

## Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de Tablas .....	v
Índice de Figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO .....	5
III.METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación:.....	16
3.2. Variable y operacionalización .....	16
3.3. Población y muestra .....	17
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos. ....	18
3.5 Procedimientos:.....	19
3.6. Método de análisis de datos: .....	19
IV.RESULTADOS .....	21
V.DISCUSIÓN .....	31
VI.CONCLUSIONES .....	38
VII.RECOMENDACIONES .....	39
REFERENCIAS .....	40
ANEXOS .....	45

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Tamaño poblacional de los sujetos de estudio, según el factor genero .....	17
<b>Tabla 2</b> Niveles de percepción de las dimensiones de la Inteligencia emocional en los sujetos de la muestra. ....	21
<b>Tabla 3</b> Niveles de percepción, alcanzados de las dimensiones de la variable satisfacción laboral en los sujetos de la muestra. ....	23
<b>Tabla 4</b> Coeficiente de Correlación entre las variables Inteligencia emocional y Satisfacción Laboral.....	24
<b>Tabla 5</b> Coeficiente entre la dimensión Percepción y el factor Desarrollo personal....	25
<b>Tabla 6</b> Coeficiente de correlación entre la dimensión Comprensión y el factor Desarrollo personal .....	26
<b>Tabla 7</b> Coeficiente de correlación entre la dimensión Regulación y el factor Desarrollo personal .....	27
<b>Tabla 8</b> Coeficiente de correlación entre la dimensión Percepción emocional y factor participación .....	28
<b>Tabla 9</b> Coeficiente de correlación entre la dimensión Regulación emocional y el factor participación .....	29
<b>Tabla 10</b> Coeficiente de correlación entre la dimensión Regulación emocional y el factor participación .....	30

## Índice de Figuras

**Figura 1** Niveles de percepción de las dimensiones de la Inteligencia emocional en la muestra de estudio..... 22

**Figura 2** Niveles de percepción alcanzados de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral de la muestra de estudio..... 23

## Resumen

El presente estudio, aborda la “Inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, 2021”, teniendo como objetivo principal determinar la relación entre las variables Inteligencia emocional y la satisfacción laboral. Es una investigación descriptiva-correlacional. La población estuvo conformada por 114 docentes entre hombres y mujeres, para la variable inteligencia emocional se utilizó el instrumento de Mayer y Salovey, denominada la TMMS- 24 ( Trait Meta-Mood Scale), y para la satisfacción laboral, se utilizó el cuestionario que consta de 35 ítems, con el uso de la escala de likert . Los resultados hacen mención que la inteligencia emocional es usada por la mayoría de sujetos de la muestra y para la satisfacción laboral la percepción de la mayor parte de los intergrantes de la muestra es alta, los resultados de los niveles de la inteligencia emocional en un mayor porcentaje, el (54%), se ubican en un adecuado nivel, seguido del excelente nivel, con el (25%), en cuanto a la satisfacción laboral igualmente se alcanzan valores que oscilan en los niveles altos con el (82%), seguido de un nivel medio con el (18%), en la correlación de las variables se haya una correlación con fuerza débil por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna, concluyendo que las variables no se influyen entre sí, coexistiendo de manera independiente.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, la satisfacción laboral, nivel de significancia

## **Abstract**

This study addresses "Emotional intelligence and job satisfaction in teachers of the Babahoyo Educational Unit, 2021", having as its main objective to determine the relationship between the variable's Emotional intelligence and job satisfaction. It is a descriptive-correlational investigation. The population consisted of 114 teachers between men and women, for the emotional intelligence variable the Mayer and Salovey instrument was used, called the TMMS-24 (Trait Meta-Mood Scale), and for job satisfaction, the questionnaire was used. It consists of 35 items, with the use of the Likert scale. The results make mention that emotional intelligence is used by most of the subjects in the sample and for job satisfaction the perception of most of the members of the sample is high, the results of the levels of emotional intelligence in a higher Percentage, (54%), are located at an adequate level, followed by the excellent level, with (25%), in terms of job satisfaction, values that oscillate at high levels are also reached with (82%), followed by a medium level with (18%), in the correlation of the variables there is a correlation with weak strength, therefore the alternative hypothesis is rejected, concluding that the variables do not influence each other, coexisting independently.

**Keywords:** Emotional intelligence, job satisfaction, level of significance



## I. INTRODUCCIÓN

Como todos sabemos hoy, desde el nacimiento del ser humano, la inteligencia emocional ha sido un soporte necesario para el desarrollo personal, y su avance significativo de su capacidad para conquistar el contorno natural y social. Actualmente, se considera un tema de gran importancia para los seres humanos y su entorno social. Últimamente las instituciones realizan cambios organizacionales independientemente de que sean públicas o privadas, enfatizando un mejor desempeño de la gestión técnica. Cabe señalar que los empleados con inteligencia emocional ayudan a mejorar aspectos, como la satisfacción laboral.

Las investigaciones realizadas indican que los individuos con baja autoestima y falta de formación en inteligencia emocional, tendrán un entorno laboral conflictivo, otros estarán desempleados por lo tanto se producirá un entorno laboral negativos cuando prevalezca la hostilidad laboral.

La expresión de la palabra inteligencia emocional ha llegado a todos los lugares de nuestro planeta, se considera que es la capacidad para que las emociones se puedan gestionar de manera efectiva, sin embargo, el mal manejo de la emociones que tiene los profesores establecen aspecto que generalmente afecta su desempeño en la personas, Es por esto que Wong y Lan (2002) nos indican que “Una alta inteligencia emocional en los empleados le ayuda a ajustarse con su propias emociones y a manejar las de los demás, la cual le permite crear una interacción positiva lo que conduce a un mejor desempeño laboral” citado en (Delgado, Veas, Avalos, & Gahana, 2021).

En la Unidad Educativa Babahoyo, institución donde se realizó el estudio, se evidenció que en tiempos de virtualidad se ha generado una sobrecarga laboral, especialmente en los profesores, debido a la alta exigencia que les genera presión, malestar, incomodidad y consecuentemente estrés; características laborales donde la inteligencia emocional no está adecuadamente gestionada por los sujetos de la muestra lo cual puede ver afectado su nivel de satisfacción en el trabajo.

Por otra parte, ante lo señalado en el párrafo anterior permite verificar que existe un bajo desempeño laboral es decir no existe correspondencia en lo que se espera las expectativas de los alumnos con el rendimiento académico de los docentes, posiblemente esta situación está vinculada a los problemas de insatisfacción y baja autoestima, lo que genera una baja calidad educativa.

Otro aspecto que influye en este estado de cosas es la falta de empatía que tienen los sujetos de la muestra, es decir, al no tener esta capacidad, y la debida comprensión hacia los demás, se presentan conflictos y malos entendidos; obviamente la falta de esta capacidad, puede tener repercusiones tanto en la vida personal como profesional, generando problemas de adaptación, inestabilidad y una sensación de soledad que por supuesto está sesgada al ego que no permite llegar a reconocer y aceptar a los demás.

Todos estos problemas se ven afectados por las malas relaciones interpersonales; en efecto, es evidente que al tener una actividad virtual a través de las plataformas y aun cuando no existe contacto personal, sin embargo, existen fricciones, malos entendidos, incomprensión.

Por todo lo mencionado anteriormente en este trabajo, intentamos responder a la siguiente pregunta ¿Existe correlación significativa entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021?

Este estudio se justifica teniendo en cuenta los aspectos teóricos, prácticos, metodológicos y sociales. Ante todo, lo mencionado, este trabajo es importante desde el plano teórico porque aportará información actualizada con fuentes novedosas de los últimos años, las mismas que han sido analizadas sobre las dos variables, materia de estudio. Es decir, sobre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en una determinada población.

Se fundamenta desde el punto de vista práctico porque a partir de los resultados se pueden promover, programas de inducción, de mejoramiento de promoción de la inteligencia emocional, así como de la satisfacción laboral que permita un mejor desempeño en los sujetos de la muestra, favoreciendo el incremento profesional, el entusiasmo, la motivación, la curiosidad y la

creatividad; facilitará el desarrollo profesional de los docentes en concordancia a las normas legales y exigencias del desempeño funcional.

El aspecto metodológico quedará fundamentado porque los resultados de este estudio servirán como antecedentes para otras investigaciones en esta misma línea, además los instrumentos podrán ser utilizados para desarrollar otras investigaciones, así como los estudios experimentales.

Esta investigación se justifica porque se fundamenta en la relevancia social en la que, abordado una temática importante y vital en el desempeño de los docentes, además se centra en el campo educativo porque permite descubrir las habilidades emocionales que tienen los docentes, puesto que, dependiendo de ello podrán desarrollar una mejor práctica ya sea en el ámbito personal, social y profesional.

Asimismo, se formula los objetivos de la investigación, el objetivo general consiste en:

Determinar si existe o no correlación significativa entre inteligencia emocional en la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021.

Para este estudio se representan los objetivos específicos:

Identificar el nivel de inteligencia emocional que predomina en los docentes en la unidad educativa Babahoyo, 2021.

Identificar el nivel de satisfacción laboral que poseen los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021.

Establecer si existe o no correlación significativa entre los indicadores de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021.

Por último, se indican las hipótesis de la investigación por ser un trabajo correlacional, se formula la hipótesis general:

Hi: Existe correlación significativa entre las dimensiones de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021.

H0: No existe correlación significativa entre las dimensiones de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021.

Se enuncian las hipótesis específicas:

H1: Existe correlación significativa entre la dimensión percepción de la inteligencia emocional con el factor desarrollo personal de la satisfacción laboral, en los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021.

H2: Existe correlación significativa entre la dimensión comprensión de la inteligencia emocional con el factor desarrollo personal de la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021.

H3: Existe correlación significativa entre la dimensión regulación de la inteligencia emocional con el factor desarrollo personal de la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021.

H4: Existe correlación significativa entre la dimensión percepción de la inteligencia emocional con el factor participación de la satisfacción laboral, en los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021.

H5: Existe correlación significativa entre la dimensión comprensión de la inteligencia emocional con el factor participación de la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021

H6: Existe correlación significativa entre la dimensión regulación de la inteligencia emocional con el factor participación de la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se exponen los antecedentes de este importante estudio tanto a nivel internacional y nacional.

Maturrano, T. (2021) en Lima-Perú, correlacionó la Inteligencia emocional y desempeño en los docentes de la Unidad Educativa de Chancay. Para ello trabajó con 80 docentes, utilizando como instrumento una encuesta y un cuestionario elaborado por el autor, dando como resultado una relación positiva alta, en esta investigación se halló que los maestros con mayores habilidades para comprender, distinguir, expresar y regular sus emociones demuestran altos niveles de eficiencia. Además, propone como recomendación adaptarse a diversas situaciones para afrontar con éxito los retos que se presentan.

Obispo, J (2020) en Lima-Perú, correlacionó la Inteligencia emocional y desempeño docente en la unidad educativa La Merced. El estudio se realiza con la colaboración de 72 docente, para lo cual se aplicó como instrumentos una encuesta, como resultado se mostró que ambas variables se relacionan significativamente, el autor señala, además, que la inteligencia emocional se ve afectada por factores como la crisis sanitaria que hicieron al docente disminuir el desarrollo de sus capacidades, en el desempeño laboral. Además, propone fortalecer el bienestar emocional de los docentes y con ello el mejoramiento de su desempeño profesional.

Alvarez, L. ( 2018) en Cusco -Perú correlacionó la Inteligencia Emocional y satisfacción laboral en los docentes de la unidad Educativa Diego Quispe. La cual se trabajó con 27 docentes. Los resultados se recogieron a través de una encuesta aplicando un cuestionario tipo Likert. Al realizar esta investigación se comprobó una correlación de nivel bajo entre las dos variables, identificando factores múltiples que implican la independencia o dependencia entre ambas variables de estudio. Además, planteó como estrategia una fluida comunicación que permita al docente expresar su sentir y así brindar un buen servicio a la comunidad educativa.

Tocto O, (2018) en Lima- Perú, correlacionó “Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de educación primaria de la I.E.P.” La muestra fue de 24 docentes. Los instrumentos fueron: el (ICE Bar-On) conformado por 133 ítems la cual fue adaptado al Perú por Nelly Ugarriza y la Escala de Satisfacción Laboral creada por la Dra. Sonia Palma Carrillo. Para obtener resultados se aplicó la prueba de Pearson. En la cual se halló una relación positiva media ( $r=,57$ ) entre las variables. Estos resultados muestran que el 88% de los docentes presenta niveles, alto, bueno y promedio, quiere decir, que las habilidades emocionales de los docentes son adecuadas y que los ejecutan de manera eficiente.

Valera, G. (2016) en Trujillo- Perú, correlacionó la inteligencia emocional y la calidad de la educación universitaria en estudiantes de la Universidad Nacional de San Martín. Trabajó con 356 estudiantes entre ellos mujeres y hombres con edades de 17 a 24 años. Como instrumento utilizó el Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24), de Salovey y Mayer y en la variable calidad de la educación se utilizó la escala de percepción; en esta investigación se correlacionó las distintas dimensiones de la inteligencia emocional con las dimensiones de la calidad de la educación y se halló coeficiente significativo lo que significa que las variables están asociadas, aceptando así la hipótesis planteada.

Así mismo se detallan a continuación los antecedentes a nivel nacional en la cuales se indican lo siguiente:

Montesinos, Y. (2021) en Cuenca- Ecuador, Investigó el estilo de manejo de conflictos en el nivel de desarrollo de la inteligencia emocional en los docentes de la Universidad Católica de Cuenca. Contando con una muestra de 207 docentes entre hombres y mujeres utilizando como instrumento el TMMS-24 de la inteligencia emocional y el test Thomas Kilmann TKI, este trabajo fue descriptivo-correlacional con enfoque mixto. Se halló que los docentes presentan un adecuado desarrollo de estas competencias, en la cual tienen claro la importancia del desarrollo, y el fortalecimiento de las competencias en TTHH. Además, propone hacer hincapié en la relación interpersonal, reforzando con cursos, talleres, charlas, que permita un mejor desarrollo de sus habilidades.

Jara Bravo & Rodas Flores, ( 2019) en Cuenca- Ecuador, correlacionaron las dimensiones de inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores del (DECE) del Distrito Norte y Sur. Su muestra fue de 71 profesionales, 45 mujeres y 26 hombres. Como instrumento se utilizó el test Trait Meta Mood (TMMS-24), también se utilizó la escala de satisfacción laboral. Se halló que, entre las dimensiones de cada variable, no existe correlación significativa; así mismo, realizó una comparación entre hombres y mujeres, se encontró que, las mujeres presentan mayor atención, claridad y reparación emocional teniendo una buena remuneración; Además, se identificó que los profesionales con formación académica afines a la educación, muestran menores puntuación en satisfacción laboral, a diferencia de aquellos profesionales de DECE que son psicólogos clínico y trabajos sociales.

Quezada, (2020) en Cuenca, realizó una investigación cuyo objetivo fue descubrir la inteligencia emocional que tienen los docentes de la facultad de psicología de la universidad de Cuenca. El diseño fue no experimental con un enfoque cuantitativo, su muestra estuvo considerada por 31 docentes, se utilizó como instrumento una ficha sociodemográfica y para la inteligencia emocional WLEIS-S. se encontró que los docentes de psicología tienen altos puntajes en la dimensión evaluación, así mismo el buen uso de sus propias emociones, en la cual se evidenció una inteligencia emocional general intermedia alta; se halló, que, existe un apropiado manejo de la inteligencia emocional, es decir, los sujetos demuestran que pueden hacer frente a cualquier situación que exija la docencia. Además, propone que los docentes deben seguir desarrollando la inteligencia emocional y realizar estudios en otras poblaciones de docentes para comparar resultados.

Jaramillo, Y del P. (2019) en Duran- Ecuador. Investigó la Inteligencia emocional y desempeño docente en bachillerato de una unidad educativa. La población muestra fue integrada por 25 profesores a quienes se les aplicó una encuesta a través de cuestionarios para ambas variables. El resultado final de este estudio indica que de acuerdo a los valores determinados por el Rho de Spearman es de ,945 y ,17, se acepta la hipótesis nula, dando como resultado que no existe relación significativa entre ambas variables. Además, se comprobó

que los docentes reconocen sus fortalezas y debilidades, por lo tanto, tienen empatía y también la capacidad para relacionarse con los demás.

Orellana, L. S. (2019) en Guayaquil – Ecuador investigó la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa, participaron 30 profesores quienes conformaron la población muestra, se les aplicó dos cuestionarios, se utilizó la escala de Emely Sterret y la escala gráfica del desempeño laboral docente. Esta investigación demostró mediante el coeficiente inferencial Rho de Spearman, que existe una relación directa y significativa entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el desempeño laboral docente. Esto significa que las emociones influyen directamente en el desempeño de los profesores ya que estas resultan ser sujeto motivador en la que incluso los mantiene tensos y cansados y no permite que el docente pueda realizar las tareas de manera eficiente.

Se definen las bases teóricas que sustentan las variables de estudio: inteligencia emocional y satisfacción laboral.

Estrada et al, (2020), señalan que la inteligencia emocional es un concepto que ha surgido en las últimas décadas y está progresando mucho. Este concepto fue propuesto por Goleman (1995), sin embargo, antes de su investigación, Mayer y Salovey (1990) y posteriormente Bar-On (1997), ya habían realizado investigaciones para poder definir y ejecutar correctamente el constructo. (p. 2).

Como menciona Matassini citado en Estrada et al, (2020), los estilos de vida requieren que la gente sea estable mental y emocionalmente todos los días, así mismo, que las personas sean capaces de sentir, comprender, controlar y cambiar sus propias emociones y las de los demás. El propósito es combinar las dos partes del ser humano, por un lado, para permitirles desarrollar eficazmente su inteligencia en el trabajo, y por otro lado, relacionarlos con la gestión emocional. (p. 2).

Shapiro (1997) señala que la inteligencia emocional tiene relación con la cualidad emocional que llevan al éxito, entre ellas están: la empatía, expresión y comprensión de sentimientos y la capacidad de adaptarse, son cualidades que



ayudan a solucionar de forma creativa los problemas de la comunidad. (citado en, Isaza & Calle, 2016, p. 334).

Guardiola y Basurto ( 2015) cómo se citó en Tirado et al, (2020) afirmaron que la inteligencia emocional es una expresión muy significativa para las organizaciones en los últimos tiempos, porque incluye la capacidad de las personas para reconocer, evaluar y compartir emociones con precisión; Además, se adquieren habilidades que generan sentimientos a través del pensamiento; las cuales sirven para entender emociones y generar conocimiento, también para promover el crecimiento intelectual (p. 442).

Asimismo, Ayuso, V. (2016), enfatiza que, al no existir conocimiento emocional, no se puede identificar con precisión los sentimientos de una persona. La inteligencia emocional se basa en el conocimiento, por lo que las personas deben saber cómo se sienten y valorar sus sentimientos de forma relevante, para comprometerse con ellos mismos y con los demás (p. 12).

Así mismo, Albendea et al, (2016) indican que las emociones son relevantes en las relaciones interpersonales. Es decir, el docente tiene una gran influencia en el momento de relacionarse con los alumnos, las emociones se transmiten implícitamente, el cual tiene un papel fundamental en el desarrollo emocional de cada educador ( p. 177).

Por su parte, Mérida-Lopez y Extremera (2017) como se citó en Schoeps, et al, (2021) señalan que la capacidad de adaptarse a los procesos emocionales es una habilidad del docente, ya que el trabajo que realizan es estresante, debido al impacto que tienen distintos estresores laborales, personales; relacionados a la salud mental.( 160).

Asimismo, Fernández y Extremera (2002) cita a Peter Salovey y Jhon Mayer en el cual señalan que: la inteligencia emocional es una capacidad compuesta por actitudes y habilidades como es: aprender a relacionarse con otras personas, percepción del entorno, enfrentarse al estrés; además, permite identificar los estilos de comunicación, los niveles de autoestima, los estados mentales; aquellos son factores que afectan directamente a la satisfacción personal y social de los trabajadores. (citado en Avalos, 2017, p 23).

A continuación, se exponen las dimensiones que serán referentes para nuestro trabajo: percepción, comprensión y regulación de las emociones.

Según Mayer y Salovey (1997) como se citó Aguaded & Valencia, (2017) en afirmaron “que la percepción emocional se refiere a la destreza de reconocer las emociones de sí mismo y de las demás personas usando recursos como, la voz, y expresión corporal” ( p. 177).

Asimismo, Mayer y Salovey, desarrollaron una teoría de la universidad de Yale en (1980). La cual indica que la inteligencia personal infiere en la inteligencia emocional, es decir que por importante que sean las emociones, tiene poco que decir sobre las intenciones, los rasgos, los motivos o las historias de vida de las personas. (Mayer, 2015, p. 329).

Asimismo, Salovey (1997) indica que la inteligencia está compuesta por varias habilidades de forma jerárquica donde la percepción emocional es la primera habilidad básica, la cual representa la principal fuente de entrada de la información emocional al proceso cognitivo, puesto que, si la información no es precisa, influirá en todos los procesos. (citado en Sánchez & Duarte, 2020, p. 55).

Por su parte Ramos et al, (2020) realizaron investigaciones sobre la percepción emocional de los docentes, dentro del contexto de pandemia, las cuales reflejan dos posturas distintas, la primera es que los docentes exponen emocionalmente que existe una incertidumbre de la situación debido a los desafíos que deben enfrentar a diario, es decir no sabían qué hacer y además afrontaron nuevas metodologías y sobrecargas laborales. En segundo lugar, otros docentes afirmaron la exigencia de un estrés laboral, es decir, sienten que tienen más trabajo en casa que cuando estaban en la institución (p. 10).

Por otro lado. Fernández y Ruíz, (2008) como se citó en Campayo & Sánchez, (2020) indican que la felicidad, el bienestar y otros aspectos están relacionados y permite que las persona estén capacitadas para afrontar situaciones difíciles y adaptarse al entorno que se presenta para tener la probabilidad de tener éxito y disminuir el fracaso ( p. 58).

La segunda dimensión de la inteligencia emocional es la comprensión emocional, la cual García & Gaviria, (2017) señalan que es la capacidad de analizar y comprender las emociones, es decir, tiene la capacidad de percibir los estados de ánimo de los demás, así, como reconocer y describir emociones lo que ayuda a colocarse en el lugar de otro. (p. 19).

La tercera dimensión de la inteligencia emocional es la regulación emocional, para lo cual Lopes, Salovey, Coté, y Beers, señalan que es la habilidad que permite variar experiencias emocionales para obtener resultados positivos por el individuo. Por su parte Gross & Feldman- Barret, también indican que los usos de las regulaciones emocionales son con finalidad terapéutica o psiquiátrica, pero lo que delimita la definición de emociones es realmente saber cuál es el punto de partida, (citado en Gomez & Calleja, 2016, p. 99).

Shafait, et al. (2021) Señalan que los docentes que apoyan emocionalmente a sus estudiantes, es decir le brindan confianza, establecen conexiones directas y causa una sensación de seguridad en ellos, la cual a su vez le permite explorar y proyectar nuevas ideas, les ayuda a enfrentar riesgos, se sienten motivados, permite mejorar su rendimiento académico; en base a todo esto se genera un ambiente positivo en el entorno de aprendizaje, ( p. 3).

Asimismo, Gross & Thompson (2007), señalan que la regulación emocional es el esfuerzo que hace el individuo, ya sea consciente o inconscientemente, para mantener la intensidad de sus emociones en el instante que surgen, tanto en la experiencia y su expresión. Es decir, la regulación emocional es el procesos del cual los individuos toman sus propias decisiones con respecto a sus emociones, que les permita alcanzar las metas personales así como también sociales. (citado en Gomez & Calleja, 2016 p. 102).

Además, Soler et al, (2016) señalan que es necesaria la aceptación adecuada de los propios sentimientos y emociones. Así mismo deben regular la violencia, la ira, así, como comportamientos riesgosos, además debe tolerar las frustraciones y prevenir estados de ánimos negativo como: ansiedad, depresión y estrés; consecuentemente proponerse a lograr los objetivos aun existiendo dificultades ( p. 694).

por su parte William, W y Davis, K. (1996) como se citó en Contreras & Dextre, (2016) indican que el estrés se determina según el nivel de exigencias que el sujeto presenta en su trabajo, si todas las exigencias son adecuadas a la capacidad, estado de salud y conocimiento, es decir, si está dentro de estas características el estrés disminuye y podrán tener estímulos que permitan el progreso en el ambiente laboral y tener mejores proyecciones futuras ( p. 28).

Para Roeme & Orsillo (2009), como se citó en Reyes & Tena, (2016) fortalecer las habilidades de regulación emocional se debe iniciar con la práctica educativa, que ayude a reconocer las experiencias emocionales que permitan distinguir las de fenómenos psicológicos, además, en la educación integrar técnicas que permitan observar la durabilidad de las emociones e identificar temores que las personas pueden tener sobre su peligrosidad. (cap. 1).

Por su parte, Mayer, Salovey, & Caruso (2000) citado en Arroyo & Díaz, (2020) consideran que el autocontrol emocional es parte del cociente emocional, que se define por cuatro habilidades básicas. Estas son: percibir, evaluar y manifestar las emociones, adquisición de sentimientos que promuevan el pensamiento, así mismo la comprensión de las emociones, regulación de las mismas, además, de sembrar el crecimiento intelectual y emocional. Las personas con autocontrol son fiables, asumen compromisos con responsabilidad, se adaptan a los cambios, proponiendo e innovando acciones. ( p.44).

En este apartado se define la segunda variable satisfacción laboral; al respecto indica Pedraza, (2020) que la satisfacción laboral es un período emocional, que produce una apreciación del empleado hacia su trabajo y su vez brinda estímulos para satisfacer sus necesidades y expectativas, a cambio de su aporte a la organización; es decir, la satisfacción laboral es la relación o estado emocional resultante que se muestra en la complacencia del trabajo que se realiza (p. 9).

Asimismo, Nahid y Taliadorou y Pashiardis como se citó en Pedraza, (2020) “La satisfacción laboral es un conjunto de actitudes adquiridas por los empleados compuesto por factores como salario, beneficios complementarios, colegas, ambiente de trabajo, comunicación y supervisión, y estándares de

trabajo. Estos aspectos ayudan a incrementar la satisfacción de los empleados en la institución” (p. 9).

Sin embargo, Chiamg, Gomez, Salazar, (2014) citado en Escobedo G., (2020), señalan que la satisfacción laboral es un factor determinante de bienestar que una persona experimenta en su entorno laboral. Por lo que hoy en día es un tema central para investigaciones por lo tanto es un ámbito que ha captado mayor interés. (p. 21).

Por su parte Sánchez & García, (2017) definen que la satisfacción laboral es un conjunto de actitudes que se desarrollan en el entorno laboral de cada persona, así mismo puede estar orientada hacia los diversos aspectos específicos del mismo. Por lo tanto, la satisfacción laboral es un concepto global en la que se refiere a la actitud de cada persona en varios aspectos del trabajo (p. 162).

Por su parte, Jimenez et al. (2009) consideran que la satisfacción laboral va más allá de los estados emocionales, es decir es la actitud que se tiene ante la situación. Sin embargo Aguilar- Morales et al. (2010) señalan que existen otras variable que inciden en la satisfacción laboral, tales como: la edad, el sexo, la retribucion, las relaciones personales, el estilo de liderazgo. Aunque también su comportamiento depende del contexto, es decir, según el campo de trabajo que se analiza, sector público o privado, salud, educación, construcción entre otros. ( citado en Berrío , Osorio, & Díaz, 2021. p. 104).

Asimismo, Lambert et al. (2001) indentifican factores para aumentar la satisfacción laboral, tales como: el ambiente de trabajo, la salud del individuo, influye en la productividad del trabajo. En el mismo enfoque Fein (1974), Hicks (1999) y Zivin y Neidell (2013) señalan que la satisfacción está en tener la oportunidad de trabajar, ser reconocido por su trabajo, en otros casos el empleado quieren demostrar que son competentes o que tienen mejores habilidades que los demás, sin embargo, estos dos niveles dependen subjetivamente de éxito o fracaso de la persona en su actividad laboral. ( citado en Torres Catillo & Catún Mata, 2020, p. 2).

La primera dimensión de la satisfacción laboral es el desarrollo personal, sobre el tema sostiene Rosale et al, (2020). Que “es una etapa que permite superar los ingresos o las condiciones económicas, es decir, es un entorno donde todos los miembros de la sociedad puedan desarrollarse plenamente, de acuerdo con su creatividad, sus intereses y metas, así mismo debe desarrollar su potencial y expandirse con él” (p.105).

Por su parte Vilchez, (2018) en su informe cita la teoría de Herberg (1923) en cual señala que el individuo tiene dos necesidades, tales como: el ambiente físico y psicológico del trabajo, las cuales se refieren a las necesidades higiénicas y las necesidades de motivación. (citado en Huayta C & Huayanay H, 2021, p. 42).

Asimismo, señala Papalia (2010) “Que los seres humanos se desarrollan en el entorno social desde su nacimiento, y este entorno genera cambios en la vida de toda persona. Por otro lado, como parte del encuentro entre las personas y ellos mismos, el acto de descubrir, crecer y buscar la libertad es una forma de desarrollo personal” ( citado en Rosale et al, 2020, p. 105).

En esa misma línea sostiene Gonzáles (2014) que la identificación de componentes a través de su desarrollo y sano equilibrio, se refieren a salud física, familiar, desarrollo profesional, aspectos culturales, educación, desarrollo social, salud emocional e importancia. (citado en Rosale et al, 2020, p.104).

Así como señala Vygotski como se cita en Tintaya (2016) que un buen desarrollo es causa de una apropiada educación, procurando así el sentido de desarrollo personal y un proceso de aprendizaje-enseñanza de la educación actual, que crea condiciones y experiencias positivas, que además fortalece y potencia la forma de convivir del sujeto ( p. 5).

Asimismo, Domingo y Gómez, (2014) como se citó en Córdova Jiménez, (2019) indican que el desarrollo personal es de carácter competitivo, es decir, mientras más competitivo son los docentes, más posibilidad tienen de progresar. ( p. 10).

Por su parte Maslow indica en su triángulo de jerarquías que las necesidades humanas son de acuerdo a la urgencia de satisfacerlas, ante esto

toma como base a las necesidades fisiológicas, y también menciona las necesidades de la autorrealización. (citado en Bazalar & Choquehuanca, 2020).

Ante lo expuesto anteriormente Ramírez (2016) señala que la pirámide de Maslow sube de nivel cuando logra satisfacer las necesidades elementales como: fisiológica; seguridad; afecto; reconocimiento; hasta llegar a la autorrealización, siendo la última la más importante de las necesidades del ser humano, esto hace que la persona se realice plenamente. Es decir, socialmente no se trata de tener un elevado nivel económico, sino, ascender en la pirámide de las necesidades. ( citado en Martínez, Villalobos, & Machado, 2020, p. 183).

El desarrollo personal es una oportunidad para que los empleados realicen actividades que son importantes para su autorrealización, además es un proceso que ayuda a buscar el desarrollo de su máxima capacidad y lograr fortalecer su objetivo juntos con los miembros de la organización de manera eficiente que le permite ser parte de un equipo de trabajo (Mejia, 2015, p. 49).

La segunda dimensión de la variable satisfacción laboral es la participación en las decisiones, al respecto menciona Palomera (2007) que la participación de una persona, enmarca un proceso interactivo que se encuentra orientada para tomar decisiones con un propósito social, es decir, la participación es una comunicación abierta en todo ámbito; además, permite la conexión con la realidad para que las actividades se den de forma flexible e interactivas. ( citado en Mejia, 2015, p. 50).

Por su parte, Wing (2010) indica que “la toma de decisiones es un proceso en toda institución, los cuales se clasifican en estratégico, táctico, operativo” (citado en Huerta S, p. 143) .

Asimismo, es necesario entender que para tomar decisiones se refiere a un proceso interno del ser humano, además existen factores emocionales que pueden influir en este aspecto de forma adecuada como inadecuada, por ejemplo, los problemas más comunes para José Betancourt son los siguiente: La impuntualidad, no detecta los problemas a tiempo, incumplimiento, no se establecen reglas, decisiones apresuradas, inseguridad y falta de confianza (Yangali et al, 2018, p. 67).

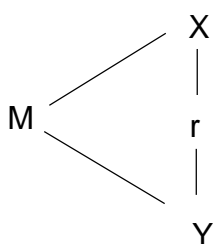
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación:

Para este trabajo de investigación se realizó un estudio básico porque se orienta a conseguir un nuevo conocimiento metódico, con el fin de desarrollar el conocimiento de una realidad concreta (Alvarez A, 2020, p. 3).

Este estudio es un diseño correlacional, porque su propósito es instituir el grado de similitud y la esquematización entre ambas variables, es decir ayuda a observar el nivel de asociación entre las variables de estudio (Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018, p.39).

El diseño de estudio es el siguiente:



Dónde:

M= Muestra

X= Inteligencia emocional

Y= satisfacción laboral

r= Relación entre variables

#### 3.2. Variable y operacionalización

Para este estudio se exponen las siguientes variables:

Variable 1: inteligencia emocional, Mayer y Salovey (1997), la definen como la capacidad para percibir, valorar y expresar emociones con claridad, además, de la capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y la de los demás, la capacidad para entender las emociones. citado en (Cejudo & Lopez , 2017, p. 30).



Las dimensiones de esta variable son:

- Percepción emocional
- Comprensión emocional
- Regulación emocional

Variable 2: Feris y Castro, (2006) definen la satisfacción laboral como la actitud del trabajador ante su propio trabajo, que está fundada en el reconocimiento de valores que el empleado tiende de su propia responsabilidad. (Pizarro, Fredes, Inostroza, & Torreblanca, 2019, p. 851).

Las dimensiones de esta variable son:

- Desarrollo personal
- Participación en las decisiones

### 3.3. Población y muestra

#### **Población:**

Sánchez et al, (2018) señalan que la población es un conjunto de elemento o casos que tienen determinadas particularidades, que se identifican para ser objeto de estudiados, Es decir, cuando trata de seres humanos se lo denomina población, en cambio cuando no se habla de personas se denomina universo de estudio, en mención a lo anterior, para realizar este estudio, la población estuvo conformada por 114 docentes entre hombres y mujeres, pertenecientes a la unidad educativas Babahoyo (p.102)

**Tabla 1**

*Tamaño poblacional de los sujetos de estudio, según el factor género.*

<b>Genero</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Femenino	77	68%
Masculino	37	32%
total	114	100%

*Elaboración propia. Información proporcionada por la U.E.B.*

**Muestra:**

Hernández & Mendoza, (2018) señalan la muestra como un subgrupo de la población, en la cual recogen los datos pertinentes, la muestra fue considerada de la misma población conformada por los 114 docentes que trabajan en la unidad educativa Babahoyo (p. 196).

A continuación, se presentan los criterios de inclusión y exclusión de estudio.

**Criterio de inclusión:**

Docentes con nombramiento y contrato vigente

Docentes de áreas técnicas

Docentes que brinden el consentimiento informado

**Criterio de exclusión:**

Docentes que se encuentre reemplazando

Docente que no cuente con contrato vigente

Docente que tenga calamidad doméstica

### **Unidad de análisis**

Son los 114 docentes que laboran en la unidad educativa, que cumplen la condiciones de formar parte de la muestra.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.**

**Técnica:**

Sánchez et al, (2018), señalan que la técnica es la que se utiliza como un medio para recolectar la información en una investigación, es por ello, que en esta investigación se utiliza la técnica psicométrica para medir ambas variables en mención (p. 120).

**Instrumento:**

En la variable uno que es inteligencia emocional en esta investigación se utilizó el cuestionario de Mayer y Salovey, denominada la TMMS- 24 ( Trait Meta-Mood Scale), esta conformado por 24 ítems, que

evalúa el metaconocimiento de los estados emocionales, cuya características de validez y confiabilidad han sido demostrado.

Para la variable satisfacción laboral, se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral conformada por 35 ítems, con la escala de tipo Likert.

Además, las mismas fueron sometidas al análisis de validez a través de la opinión de los expertos y la confiabilidad se procedió a trabajar con el método de Alfa de Cronbach.

### **3.5 Procedimientos:**

Para el procedimiento de esta investigación primeramente se analizó la situación problemática, se definió los objetivos e hipótesis. Asimismo, se determinó el diseño de investigación adecuado y los instrumentos. Además, se realizó un oficio solicitando autorización a la rectora de la institución, adjuntado también el documento del consentimiento informado. Luego se procedió a enviar el formulario al docente para que puedan dar respuesta a la misma. Después de haber recopilado los datos se procedió a pasarlos a Excel para luego ser procesados por el programa SPSS.

### **3.6. Método de análisis de datos:**

Para el análisis de datos se procedió a calificar los resultados, los puntajes se trasladaron a Excel, posteriormente fueron sometidos al software SPSS versión 25, para determinar la normalidad de los datos, y como producto de este análisis se utilizó la prueba de Spearman Brown.

### **3.7. Aspectos éticos:**

Esta investigación responde ante la necesidad de la búsqueda de la verdad, es así que para esta investigación se utilizarán criterios de varias fuentes bibliográficas, respetando el derecho del autor.

Así como indica Upel, (2016). que en una investigación no se debe copiar ideas que no sean propias del investigador ya que esto es considerado como una práctica no ética y se identifica como un plagio científico citado en (Inguillay et al, 2019).

Así mismo, se tomarán en cuenta los principales aspectos éticos para esta investigación que son:

La autonomía: se respetarán los derechos de la persona, cada una tendrá la libertad de decidir en la participación de la investigación.

Beneficencia: se mantendrá en anonimato toda información con el único beneficio de proteger la integridad de cada participante, además se respetará la confidencialidad de las personas involucradas.

Justicia: todos los participantes serán tratados con el mismo respeto, todo se maneja de manera equitativa, respetando las opiniones de cada uno.

## IV. RESULTADOS

En esta investigación, se presentan los resultados más sustanciales. Los datos se han procesado tomando en consideración los objetivos y teniendo en cuenta el diseño de investigación a fin de contrastar estadísticamente la hipótesis de investigación. Se utilizó un instrumento para medir la inteligencia emocional, y un instrumento para medir la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa Babahoyo, en Ecuador.

El Primer objetivo Específico: Identificar el nivel de inteligencia emocional que predomina en los docentes en la unidad educativa Babahoyo, 2021

Para identificar la inteligencia emocional, se hace el análisis de las dimensiones que la componen: la primera dimensión es Percepción Emocional, con la cual se mide la capacidad de expresar y sentir los sentimientos de forma adecuada. La segunda dimensión es Comprensión de los sentimientos de sí mismo y la emociones que se siente, y a tercera dimensión es Regulación, la cual se refiere a la manera como se controlan las reacciones,

**Tabla 2**

*Niveles de percepción de las dimensiones de la Inteligencia emocional en los sujetos de la muestra.*

Categoría	Percepción		Comprensión		Regulación	
	N	%	N	%	N	%
Bajo nivel	25	22%	12	11%	10	9%
Adecuado nivel	61	54%	52	46%	51	45%
Excelente nivel	28	25%	50	44%	53	46%
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>

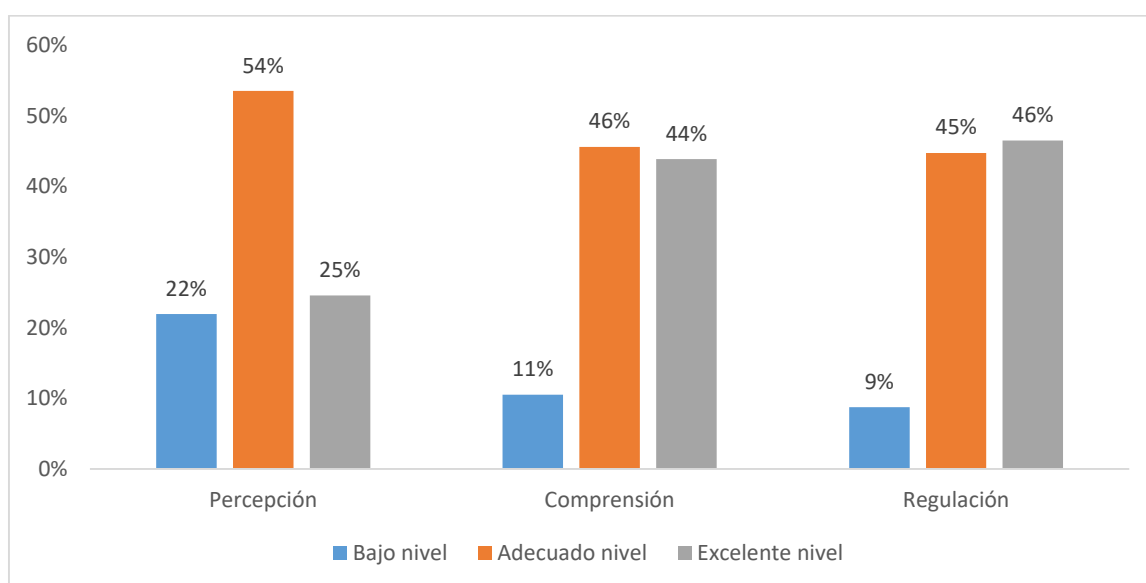
*Nota: Datos alcanzados en el estudio*

En la tabla 2, se lee, que en la dimensión percepción el (25%) de la población revela un excelente nivel, seguido del (54%) que tiene un adecuado nivel y por último el (22%) muestra un bajo nivel de percepción emocional. En cuanto a la dimensión comprensión el (46%) se ubica en un adecuado nivel, seguido del (44%) que alcanza un excelente nivel, y solo el (11%) tiene un bajo nivel. En cuanto a la dimensión regulación, predomina un excelente nivel en el

(46%), seguido del (45%), que se ubica en un adecuado nivel; y el (9%), deben mejorar su regulación emocional; es decir, que tienen emociones y reacciones que aún no controlan adecuadamente y pudiera estar afectando su desempeño y la manera como se relacionan con los otros. Estos resultados se pueden visualizar en la siguiente figura:

**Figura 1**

*Niveles de percepción de las dimensiones de la Inteligencia emocional en la muestra de estudio.*



*Nota: niveles alcanzados de la dimensión inteligencia emocional*

El segundo objetivo fue identificar el nivel de satisfacción laboral que poseen los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021.

Las dimensiones de la satisfacción laboral que fueron abordadas en esta oportunidad son, el desarrollo personal, donde se mide el sentido de pertenencia a la institución, la autorrealización profesional y personal y el reconocimiento que sienten que reciben sobre su desempeño docente, también aborda la participación en las decisiones importantes, por lo que se siente partícipe de la dinámica laboral y la búsqueda de soluciones oportunas.

En cuanto a los resultados obtenidos, según la opinión de los docentes se obtuvo lo siguiente:

**Tabla 3**

*Niveles de percepción, alcanzados de las dimensiones de la variable satisfacción laboral en los sujetos de la muestra.*

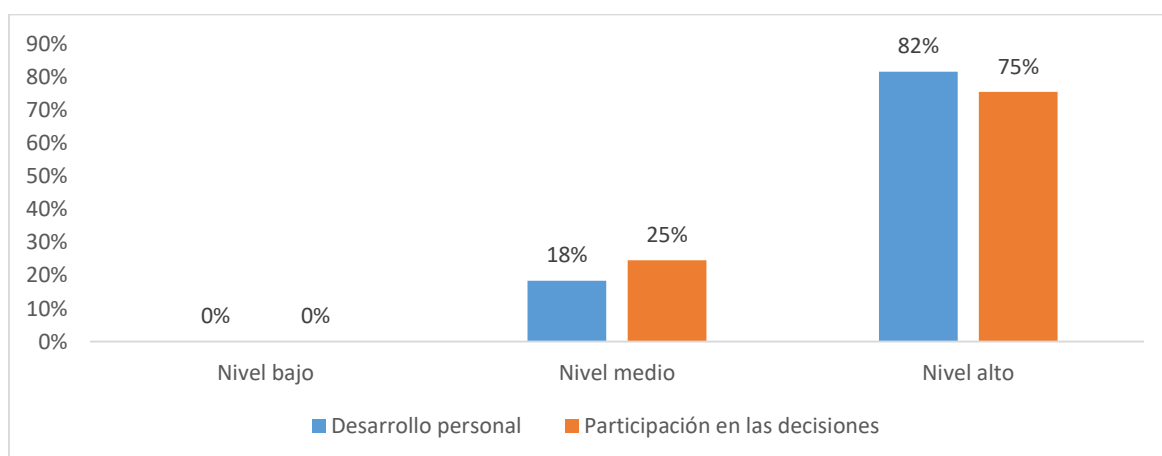
Indicadores de la variable	Desarrollo personal		Participación en las decisiones	
	N	%	N	%
Nivel bajo	0	0%	0	0%
Nivel medio	21	18%	28	25%
Nivel alto	93	82%	86	75%
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>

*Nota: Datos alcanzados en el estudio.*

En la tabla 3 se puede evidenciar que el (82%) de los docentes percibe un nivel alto en la dimensión de desarrollo personal, seguido del (18%) que revelan un nivel medio. En la dimensión participación en las decisiones el (75%) demuestra un alto nivel de satisfacción laboral, mientras que el (25%) considera que su participación es media; podemos asegurar que en su mayoría, consideran que su satisfacción laboral es buena. Estos resultados se pueden visualizar en la siguiente figura:

**Figura 2**

*Niveles de percepción, alcanzados de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral de la muestra de estudio*



*Nota: tabla 3 niveles alcanzados de las dimensiones de la satisfacción laboral.*

El tercer objetivo específico fue establecer si existe o no correlación significativa entre los indicadores de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021.

Se estableció una hipótesis general de investigación para responder al objetivo general de la presente investigación el cual fue determinar si existe o no correlación significativa entre inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Babahoyo, para ello se plantearon las siguientes hipótesis:

Hi: Existe correlación significativa entre los indicadores de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021.

H0: No existe correlación significativa entre las dimensiones de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021.

#### Tabla 4

*Coefficiente de Correlación entre las variables Inteligencia emocional y Satisfacción Laboral.*

			Inteligencia emocional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	V1 inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,233
		Sig. (bilateral)		,009
		N	114	114
	V2 satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,233	1.000
		Sig. (bilateral)	,1002	
		N	114	114

*Nota: resultados calculados con el SPSS.*

Tomando en consideración los datos recopilados, se aplicó el estadístico Rho de Spearman, se observa una significancia bilateral es de ,1002 que es mayor que el nivel de significancia de ,05 se acepta la hipótesis nula, por tal se acepta que no existe correlación entre las variables, sin embargo, con un



coeficiente de correlación de  $p=,233$ , y siendo el valor muy lejano a 1, se interpreta que representa una correlación no significativa baja y positiva.

Los docentes de la unidad educativa Babahoyo, parecieran estar motivados laboralmente por factores como salario, ambiente, comodidad, liderazgo u otros externos a ellos, que no tienen relación directa con sus niveles de inteligencia emocional, por lo menos de manera significativa.

H1: Existe correlación significativa entre la dimensión percepción de la inteligencia emocional con el factor desarrollo personal de la satisfacción laboral, en los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021.

**Tabla 5**

*Coefficiente entre la dimensión Percepción y el factor Desarrollo personal.*

			Percepción	Desarrollo personal
Rho de Spearman	D1 Percepción	Coeficiente de correlación	1.000	,147
		Sig. (bilateral)		,101
		N	114	114
	Factor Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	,147	1.000
		Sig. (bilateral)	,101	
		N	114	114

*Nota: resultados calculados con el SPSS*

Al verificarse en Spearman el valor de la sigma bilateral es de ,101 por eso, se acepta la hipótesis nula y se establece que no existe correlación entre ambas con un  $p=,147$ , lo cual significa que la correlación entre ambos es muy baja porque el valor es muy lejano a 1. Se rechaza entonces la hipótesis planteada ya que no existe correlación significativa entre la percepción emocional y lo que sienten los docentes y su desarrollo personal manifiesto.

Los docentes de la unidad educativa Babahoyo, señalan tener niveles altos de desarrollo personal, parecieran estar motivados para su crecimiento personal, sin embargo, esa percepción no se relaciona directamente con sus niveles de percepción que dicen tener, por tal, se infiere que otros factores están incidiendo en su interés por el crecimiento personal.

H2: Existe correlación significativa entre la dimensión comprensión de la inteligencia emocional con el factor desarrollo personal de la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021.

**Tabla 6**

*Coefficiente de correlación entre la dimensión Comprensión y el factor Desarrollo personal.*

			Comprensión	Desarrollo personal
Rho de Spearman	D2 Comprensión	Coefficiente de correlación	1.000	,059
		Sig. (bilateral)		,514
		N	114	114
	Factor Desarrollo personal	Coefficiente de correlación	,059	1.000
		Sig. (bilateral)	,514	
		N	114	114

*Nota: resultados calculados con el SPSS*

Tomando en consideración el valor resultante de la sigma bilateral, no se rechaza la hipótesis nula por lo que no existe correlación entre ambas, el dato de correlación de  $p=,059$ , significa que la relación entre ambos es muy baja o insignificante. Se rechaza entonces la hipótesis planteada ya que no existe una correlación significativa, esto quiere decir, que el desarrollo personal que manifiestan los docentes no tiene relación directa significativa con la comprensión de sus emociones y sentimientos.

H3: Existe correlación significativa entre la dimensión regulación de la inteligencia emocional con el factor desarrollo personal de las satisfacciones laborales en los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021.

**Tabla 7**

*Coeficiente de correlación entre la dimensión Regulación y el factor Desarrollo personal*

			Regulación	Desarrollo personal
Rho de Spearman	D3 Regulación	Coeficiente de correlación	1.000	,047
		Sig. (bilateral)		,601
	Factor Desarrollo personal	N	114	114
		Coeficiente de correlación	,047	1.000
		Sig. (bilateral)	,601	
		N	114	114

*Nota: resultados calculados con el SPSS.*

Al verificar el resultado obtenido de la correlación planteada entre desarrollo personal y regulación emocional, puede evidenciarse que, la sigma bilateral es de ,601 por lo que no existe correlación. El valor de Rho de Spearman es  $p=,047$ , lo cual demuestra que no existe correlación entre ambas, por lo cual se rechaza la hipótesis planteada.

Según los resultados, se puede afirmar que el factor de desarrollo personal manifestado por los docentes, donde se encuentra su interés por mejorar profesional y personalmente, no está directamente relacionado con la regulación de sus emociones y sentimientos o la manera como ellos controlan sus reacciones ante las situaciones, por tal se infiere que son otros los factores que motivan a los docentes de la unidad educativa Babahoyo para sus niveles adecuados y excelentes de sus emociones, que manifiestan tener.

H4: Existe correlación significativa entre la dimensión percepción de la inteligencia emocional con el factor participación de la satisfacción laboral, en los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021.

**Tabla 8**

*Coeficiente de correlación entre la dimensión Percepción emocional y el factor participación.*

			Percepción	Factor participación
Rho de Spearman	D1 Percepción	Coeficiente de correlación	1.000	,048
		Sig. (bilateral)		,596
		N	114	114
	Factor participación	Coeficiente de correlación	,048	1.000
		Sig. (bilateral)	,596	
		N	114	114

*Nota: resultados calculados con el SPSS.*

El valor de sigma bilateral es de ,596 por lo que se rechaza la hipótesis estadística y se muestra que no existe correlación. El valor para la correlación entre percepción emocional y factor de participación, en Spearman es de  $p=$  ,048. Esto significa, que no existe correlación entre los aspectos señalados y por tal se rechaza la hipótesis planteada.

Esto quiere decir que, en la muestra seleccionada, la percepción emocional de los docentes y la forma como captan y manejan los sentimientos y emociones, no tiene relación directa y significativa con la manera en la que se vinculan como participan de las decisiones institucionales, las opiniones que emiten y su incorporación con las actividades que se desarrollan en su entorno laboral.

Sorprende que no exista correlación entre estos dos aspectos, ya que se pudiera pensar que la manera como se percibe uno mismo y cómo se percibe al otro, pudiera favorecer la participación, no obstante, en este caso, no es así. Los docentes no presentan altos niveles de participación en las decisiones institucionales y no toman en cuenta este aspecto para sentirse satisfechos laboralmente a pesar de que la mayoría considera que tiene una adecuada o excelente percepción emocional.

H5: Existe correlación significativa entre la dimensión comprensión de la inteligencia emocional con el factor participación de la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021

**Tabla 9**

*Coeficiente de correlación entre la dimensión Comprensión emocional y el factor participación.*

			Comprensión	Factor participación
Rho de Spearman	D2 Comprensión	Coeficiente de correlación	1.000	,052
		Sig. (bilateral)		,560
		N	114	114
	Factor participación	Coeficiente de correlación	,052	1.000
		Sig. (bilateral)	,560	
		N	114	114

*Nota: resultados de la prueba calculada con el SPSS.*

Al considerar los datos que emite el sistema SPSS con relación a las correlaciones de la comprensión emocional y el factor participación, se observa un valor de sigma bilateral de ,560 que indica que no existe correlación entre ambas, en la correlación Rho de Spearman el valor es  $p=,052$  lo cual evidencia y corrobora, que no existe correlación entre ambas.

Esto significa que, según los datos, hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis planteada y se demuestra que los niveles de participación de los docentes dentro de las actividades desarrolladas en su entorno laboral y como intercambia opiniones con sus compañeros, no tiene relación directa y significativa con la comprensión que tiene sobre sus emociones y las emociones de los demás.

H6: Existe correlación significativa entre la dimensión regulación de la inteligencia emocional con el factor participación de las satisfacciones laborales en los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021.

**Tabla 10**

*Coefficiente de correlación entre la dimensión Regulación emocional y el factor participación.*

			Regulación	Factor participación
Rho de Spearman	D3 Regulación	Coefficiente de correlación	1.000	,068
		Sig. (bilateral)		,446
		N	114	114
	Factor participación	Coefficiente de correlación	,068	1.000
		Sig. (bilateral)	,446	
		N	114	114

*Nota: resultados de la prueba calculada con el SPSS.*

Al analizar los datos obtenidos sobre la comprensión emocional y el factor participación, se pueden presentar los siguientes resultados. El valor obtenido de sigma bilateral es de ,446 por lo que no existe correlación entre ambas y en correlación del Rho de Spearman el valor resultante es  $p=,068$ , lo cual muestra una gran distancia del 1, por tanto, se observa que no existe correlación entre ambas variables y se rechaza la hipótesis planteada.

Se puede afirmar sobre la base de estos resultados, que el nivel de participación manifiesto por los docentes con relación a su entorno laboral, no tiene una relación directa y significativa con la comprensión que dice poseer sobre sus emociones y sentimientos.

## V. DISCUSIÓN

En este trabajo se intenta develar el tipo de relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, en una población de docentes de la unidad educativa, entendiéndose que la inteligencia emocional es la capacidad de las personas de controlar y hacer buen uso de sus emociones, también generando efectos de empatía en los demás , también se ha entendido como satisfacción laboral al grado en que la persona percibe de forma adecuada su entorno laboral, se ha encontrado los resultados en función a los objetivos planteados.

El objetivo general ha buscado la relación entre inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los docentes, habiéndose encontrado en ambas la correlación débil, siendo la coexistencia de estas dos variables independientes entre sí, sustentada en los valores de ,233, y una sigma bilateral de ,1002 que es mayor que el nivel de significancia de ,05 por lo que se acepta la hipótesis nula, siendo correlación no significativa baja y positiva.

Estos resultados son compatibles con los de Álvarez ( 2018), quien en su estudio ha verificado la correlación entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral se ha encontrado que la correlación de nivel bajo entre las dos variables, identificando factores múltiples que implican la independendencia entre ambas variables, teniendo cada una su propio desarrollo.

De igual forma se comparó estos resultados con los presentados por Jara & Rodas (2019), desarrollaron una investigación correlacional entre inteligencia emocional y satisfacción laboral, además, compararon el segmento masculino, respecto al segmento femenino, encontrándose que no existe correlación significativa entre las variables, y sus dimensiones; además, de las influencias que tiene cada uno de ellos en la solución de los problemas habituales en su campo laboral. También se ha observado que los docentes con mayor nivel académico educativo están teniendo una menor satisfacción laboral comparado con los trabajadores de otras profesiones.

En cambio, estos resultados son comparados con los de Tocto O, (2018), quien correlacionó “Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes; aplicó la prueba de correlación de Pearson. Halló como resultado una relación

positiva media ( $r=,57$ ) en ambas variables. Demostrando que el (88%) de los docentes presenta niveles, promedio, bueno y alto.

Esta investigación surge como necesidad de las época e identificada con el enfoque de Tirado et al, (2020) quienes plantean que la inteligencia emocional es la capacidad que tienen las personas para reconocer y manejar las emociones. Además, se adquieren habilidades de manejo de sentimientos a través del pensamiento; que sirven para entender emociones y generar conocimiento, para promover el crecimiento intelectual (p. 442).

Los hallazgos han demostrado que ambas variables no se relacionan significativamente teniendo una baja intensidad entre ambas variables, indicando que las personas manejan sus emociones respecto a los problemas cotidianos del trabajo, tienen una mayor satisfacción de sus labores, también es posible indica que las personas que tiene este tipo de inteligencia emocional pueden plantear soluciones creativas e innovadoras a los diversos retos que se les presenta en el día a día en su ámbito laboral. Este resultado es reforzado por Shapiro (1997) indicando que la inteligencia emocional está formada por diversas cualidades como ejemplo la empatía, expresión y comprensión de sentimientos y la capacidad de adaptarse, permitiendo mantener la calma y control en momentos tensos y plantear soluciones creativas de los problemas de la comunidad educativa.

Respecto al primer objetivo específico, fue Identificar el nivel de inteligencia emocional que predomina en los docentes en la unidad educativa Babahoyo, 2021, se observa que las dimensiones percepción, comprensión y regulación, todas tiene un valor entre adecuado nivel y excelente nivel en más del 80%, siendo este un nivel alto, indicándose que los profesionales de la institución educativa tiene una buena percepción de su emociones , y este es un factor muy positivo para el desarrollo de sus actividades en su labor diaria.

Estos resultados son compatibles a los presentados por Maturrano, T. (2021) donde se buscó la correlación entre la Inteligencia emocional y el desempeño en docentes, halló que los maestros con mayores habilidades para comprender, distinguir, expresar y regular sus emociones demuestran altos niveles de eficiencia. También es comparado con Obispo, J (2020) que en su



investigación buscó correlacionar las variables Inteligencia emocional y desempeño docente encontrando que los trabajadores son afectados por factores externos y puestos a prueba para el manejo adecuado de su inteligencia, debiendo solucionar diversos problemas y retos de manera asertiva acorde a los cargos que desempeñan.

Al respecto Ayuso (2016), enfatiza que, al no existir conocimiento de las emociones no se puede identificar con precisión los sentimientos de una persona. La inteligencia emocional se basa en el conocimiento, por lo que las personas deben saber cómo se sienten y valorar sus sentimientos de forma relevante, comprometiéndose con ellos mismos y con los demás.

Los resultados indican que los docentes hacen un buen manejo de sus emociones, sin embargo, también existe un porcentaje mínimo que no lo hace, debido a los altos niveles de estrés que se da por los diversos cambios laborales, enfrentando los retos cambiantes en el día haciendo buen uso de su inteligencia emocional de la forma la asertiva posible. Estos resultados son reforzados Willian y Davis, (1996) quienes indican que el estrés se determina según el nivel de exigencias que la persona tiene en su trabajo, es decir si todas las exigencias están adecuadas a la capacidad del individuo, el estrés disminuirá y podrán tener estímulos que permitan el progreso de un ambiente laboral además de tener mejores proyecciones futura. Citado en (Contreras & Dextre. P. 28).

Para el segundo objetivo específico, el análisis de los resultados ha mostrado para las dimensiones desarrollo personal y participación de las decisiones, el mayor volumen de participantes se encuentran en los niveles medios y altos, se sienten satisfechos con las formas en que se ejecutan sus labores, de la misma forma para la participación en las decisiones se observa el mismo comportamiento que la primera variable indicando que en relación en estos niveles la satisfacción de los trabajadores en la institución es alta. Además, se debe tener en cuenta que las personas consideran la satisfacción alta en un 82%, dando a entender que los docentes consideran que el trabajar en la institución pueden llegar a desarrollarse de forma satisfactoria, así mismo para la participación de las decisiones el 75% indica que participa activamente en ellos

siendo un factor también muy importante al momento de evaluar la satisfacción de un trabajador.

Estas afirmaciones son reforzadas con lo mencionado por Sánchez & García, (2017) donde indica que la satisfacción laboral es un conjunto de actitudes que desarrolla la persona hacia su entorno laboral, por lo tanto, la satisfacción laboral es un concepto global en la que se refiere a la actitud de cada persona en varios aspectos del trabajo (p. 162).

También se podría señalar algunas conjeturas sobre las razones de la satisfacción laboral de los docentes, si se revisan los resultados de Álvarez, L. (2018) donde correlacionó la Inteligencia emocional y satisfacción laboral mencionando que los docentes tienen un buen nivel de satisfacción en la medida que sus decisiones son más independientes y que tiene libertad para desarrollar sus propios planes e innovaciones en el desarrollo de sus funciones.

Entonces, podría señalarse, tomando en consideración esta investigación previa, que los docentes, pueden resolver sus inconvenientes laborales e interpersonales con facilidad y hacen de sus ambientes de trabajo un espacio positivo. Por lo tanto, los resultados dan a entender que las personas satisfechas con su labor, puede mejorar; toda vez que se busca al estar satisfecho, generan un mejor compromiso con su labor. Así como lo afirma Pedraza, (2020) quien describe a la satisfacción laboral como una apreciación del trabajador referente a su actividad laboral, en donde se mide el grado de bienestar que está sintiendo en función a la satisfacción de sus necesidades, siendo esta necesaria para que se retribuya su esfuerzo a los objetivos de la organización. (p. 9).

Respecto al tercer objetivo específico, se aplicó el estadístico Rho de Spearman, se observa una correlación entre las variables, con un coeficiente de correlación resultantes de  $p=,233$ , entonces, siendo el valor muy lejano a 1, se interpreta que representa una correlación baja y positiva, es decir, que la correlación entre las variables no es significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula y se establece que no existe una correlación significativa entre las variables.

Se alcanzó como resultado, que la correlación de las dimensiones de la percepción, comprensión y regulación, con la satisfacción laboral no se ha conseguido la correlación significativa en ninguna de ellas, indicando que las dimensiones están influenciadas por otros factores que no están contempladas en esta investigación.

Estos hallazgos podemos atribuir que la inteligencia emocional, que se deriva de varios factores como la experiencia de vida y la satisfacción laboral, puede deberse igualmente a variables, como la identificación con la institución, el grado y compromiso que tienen con sus tareas, el liderazgo de las autoridades, entre otros. Estas ideas son compatibles con Lambert et al. (2001) quienes identifican factores para aumentar la satisfacción laboral, tales como: el ambiente de trabajo, la salud del individuo, influye en la productividad del trabajo.

En el mismo enfoque Fein (1974), Hicks (1999) y Zivin y Neidell (2013) señalan que la satisfacción está en tener la oportunidad de trabajar, ser reconocido por su trabajo, demostrar que son competentes o que tienen mejores habilidades que los demás, sin embargo, estos dos niveles dependen subjetivamente de éxito o fracaso de la persona en su actividad laboral. ( citado en Torres Catillo & Catún Mata, 2020, p. 2)

A diferencia de los resultados de Valera, G. (2016) quien correlacionó inteligencia emocional y la calidad de la educación en la que halló coeficiente significativo lo que significa que ambas variables se encuentran asociadas, aceptándose así la hipótesis planteada. También ha sido comparada con los resultados de Montesinos, Y. (2021) en donde se halló que los docentes presentan un adecuado incremento de estas competencias, con lo que tienen claro la importancia del desarrollo, y el fortalecimiento de las competencias.

En esta indicación se menciona a Estrada et al, (2020), señalan que la inteligencia emocional es un concepto que se ha sustentado en los últimos tiempos y que se ha diversificado. Así mismo como menciona Matassini, Estrada et al, (2020), los estilos de vida requieren que la gente sea estable mental y emocionalmente todos los días, así mismo, que las personas sean capaces de sentir, comprender, controlar y cambiar sus propias emociones y las de los demás.

También está de acuerdo a lo mencionado por Salovey (1997) indicando que la inteligencia está compuesta por varias habilidades de forma jerárquica donde la percepción emocional es la primera habilidad básica, la cual representa la principal fuente de entrada de la información emocional al proceso cognitivo, puesto que, si la información no es precisa, influirá en todos los procesos (Sánchez & Duarte, 2020, p. 55).

Por su parte Ramos et al, (2020) menciona que la percepción emocional de los docentes, la nueva realidad ha planteado retos nuevos a los docentes los cuales han tenido que lidiar con una incertidumbre de la situación debido a los desafíos que deben enfrentar a diario, es decir, no sabían qué hacer y además afrontaron nuevas metodologías y sobrecargas laborales. En segundo lugar, otros docentes afirmaron la exigencia de un estrés laboral, es decir, sienten que tienen más trabajo en casa que cuando estaban en la institución (p. 10).

Respecto a la satisfacción laboral (Tintaya, 2016, p. 5) menciona que un buen desarrollo es causa de una apropiada educación, procurando así el sentido de desarrollo personal y un proceso de aprendizaje- enseñanza de la educación actual, que crea condiciones y experiencias positivas, que además fortalece y potencia la forma de convivir del sujeto.

En ese contexto (Mejia, 2015). Menciona que el desarrollo personal es una oportunidad para que los empleados efectúen actividades que son importantes para su autorrealización, además es un proceso que ayuda a buscar el desarrollo de su máxima capacidad y lograr fortalecer sus objetivos juntos con los miembros de la organización de manera eficiente que le permite ser parte de un equipo de trabajo.

Como resultado las dimensiones , percepción , comprensión y regulación con la satisfacción laboral , en todas ella ninguna ha sido significativa indicando que las dimensiones están influenciadas por otros factores, que no están contempladas en esta investigación, es decir la inteligencia emocional contribuye al desarrollo de una buena labor pero no es un factor determinante para el buen desempeño del trabajador , también se puede indicar que la satisfacción de las labores están relacionado con otros factores emocionales y perceptivos de los cuales una de ellas puede ser la inteligencia emocional sin embargo no es la más

importante o la que más influyen en la satisfacción de un trabajador respecto a la labor que desempeña.

## **VI. CONCLUSIONES**

Se presentan las siguientes conclusiones:

1. En el objetivo general se encontró la correlación entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral en los docentes, llevando a concluir que no existe una correlación significativa, con un valor de la correlación de ,233.

2. Para el primer objetivo se buscó Identificar el nivel de inteligencia emocional que predomina en los docentes en la unidad educativa Babahoyo, 2021, teniendo un alto nivel de inteligencia emocional, concluyendo que existe un buen manejo de la inteligencia emocional en la institución educativa.

3. El segundo objetivo específico donde se buscó identificar el nivel de satisfacción laboral que poseen los docentes de la unidad educativa Babahoyo, 2021, existiendo un buen nivel satisfacción laboral estando el 100% en medio alto para todas las dimensiones, concluyendo que los trabajadores se encuentran satisfechos con la labor que realizan en la institución.

4. Para el tercer objetivo específico se concluyó que no existe relación significativa entre las dimensiones de las variables inteligencia emocional y la satisfacción laboral

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a los directivos de la institución educativa plantear estrategias que permitan mantener los niveles de inteligencia emocional en los trabajadores, contribuyendo al desarrollo adecuado de su labor, siendo además importante monitorear la satisfacción laboral de los trabajadores.

2. Se recomienda a los docentes seguir capacitándose y mejorando sus competencias y su manejo del nivel de estrés y el incremento de Dominio de la inteligencia emocional.

3. A los directivos de la institución mejorar las condiciones laborales del personal de manera que se mantengan los niveles de satisfacción que tiene en este momento.

4. Se recomienda a la dirección formar equipos de trabajo con líderes por cada área que permita tener un nivel de participación en la toma de decisiones más intensa, así puedan generar la percepción que contribuyen al logro de los objetivos planteando sus propias estrategias, comprometiendo al personal en los procesos pensantes y de toma de decisión.

## Referencias

- Aguaded, M., & Valencia, J. (2017). *Estrategias para potenciar la inteligencia emocional en educación infantil: aplicación del modelo de Mayer y Salovey*. Obtenido de file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/Dialnet-EstrategiasParaPotenciarLaInteligenciaEmocionalEnE-6164814.pdf
- Albendea Saornil, C., Bermúdez Crespo, M., & Pérez Ruíz, C. (2016). *Educando en positivo: aplicación de la inteligencia emocional en la Escuela Infantil*. Obtenido de file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/Dialnet-InteligenciaEmocionalYBienestarII-655308.pdf
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Alvarez, L. (2018). *Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en el personal docente de nivel primaria de la Institución*. Lima-Perú.
- Arroyo, K., & Díaz, E. (2020). *Estudio del autocontrol emocional de un adolescente con problemas de comporta-miento y propuesta de inter-vención desde las artes plásticas*. Obtenido de <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/ecosacademia/article/view/444/364>
- Avalos, J. R. (2017). *Inteligencia emocional y relaciones interpersonales de los docentes de la Red Educativa "Yachasqanchista Puririchisun, Pichirhua-2017*. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/avalos\_aj.pdf
- Ayuso, V. (2016). *Inteligencia emocional en el trabajo*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18142/TFG-N.438.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bazalar , M., & Choquehuanca, C. (2020). *ima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao*. Obtenido de <http://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/12/12>
- Berrío , L., Osorio, D., & Díaz, N. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública en la ciudad de Manizales: un análisis preliminar. 104. Obtenido de <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=b2efb2d1-e37a-4f1a-9684-84675aed2f33%40redis>
- Campayo, R., & Sánchez, M. (2020). *Inteligencia emocional en maestros de educación primaria: una propuesta practica para su desarrollo*. Obtenido de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/192818/689-Texto%20del%20arti%cc%81culo-3136-1-10-20201218.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Cejudo, J., & Lopez, L. (2017). *Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros*. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1135755X16300331?token=5426277E727572482102977169992B89F2EA54C6E14D98FC56A901B48ACE2F8EA45C30337BBD6ABB039707E98CC6CE40&originRegion=us-east-1&originCreation=20211029213736>
- Contreras, M., & Dextre, G. (2016). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios de la cuida de Huacayo*. Huacayo. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2956/1/IV\\_FHU\\_501\\_TE\\_Contreras\\_P%c3%a1rraga\\_2016.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2956/1/IV_FHU_501_TE_Contreras_P%c3%a1rraga_2016.pdf)
- Córdova Jiménez, J. M. (2019). *El desarrollo personal y profesional de un docente de educación física a partir de su formación y sus experiencias educativas. Un análisis basado en relatos autobiográficos*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10803/668180>
- Delgado, C., Veas, I., Avalos, M., & Gahana, o. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes.
- Escobedo G., F. (2020). *Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MYpES del sector educación Tumbes*. Obtenido de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/2294/2849>
- Estrada, E. G., De la Torre, M., Mamani, H., & Zuloaga, M. (20 de 01 de 2020). *Emotional intelligence and the classroom climate in higher education students*. Obtenido de [https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2829/pdf\\_1](https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2829/pdf_1)
- García, A., & Gaviria, S. (2017). *La práctica docente y las cuatro habilidades de la inteligencia emocional para la resolución de los conflictos en la infancia*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10507/angelica2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gomez, O., & Calleja, N. (2016). *Regulación emocional: definición, red nomológica y medición*. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revmexinvpsi/mip-2016/mip161g.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Obtenido de <https://www.yumpu.com/es/document/read/65785426/hernandez-y-mendoza-2018>
- Huayta C, J., & Huayanay H, M. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Ceba en Santo Domingo de Surco- Lima*. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3916/TESIS-SEG-ESP-FED-2021-HUAYTA%20CASTILLO%20Y%20HUAYANAY%20HUAMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Huerta S., H. (s.f.). *Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07\**. Obtenido de <http://revista.enap.edu.pe/article/view/3919/4370>
- Inguillay, L., Tercero, S., & López, J. (2019). *Ética en la investigación científica*. Obtenido de <http://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10/19>
- Isaza, G., & Calle, J. (2016). *Un acercamiento a la comprensión del perfil de la Inteligencia Emocional*. Obtenido de <http://158.69.118.180/rlicsnj/index.php/Revista-Latinoamericana/article/view/2363/673>
- Jara Bravo, J., & Rodas Flores, D. (2019). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de departamentos de*. Cuenca-Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33300/1/TrabajodeTitulacion.pdf>
- Jaramillo, Y. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en bachillerato de unidad educativa de Durán, Ecuador 2018*.
- Martínez, N., Villalobos, J., & Machado, M. (2020). *Selt-realization: preparation of the ADO-20 scale for its assessment in teachers*. Obtenido de <http://ojs.umc.cl/index.php/estudioseneducacion/article/view/92/69>
- Maturrano, T. E. (2021). *nteligencia emocional y desempeño en docentes en una Institución Educativa en Chancay*. Lima-Perú.
- Mayer, J. (2015). Contemporary Authors. En M. J. Tyrkus (Ed.). Obtenido de <https://link.gale.com/apps/doc/CX3796700153/GVRL?u=univcv&sid=bookmark-GVRL&xid=dc9c59bf>
- Mejia, C. (2015). *Estilo de liderazgo y su impacto en la participación de los docentes de la institución educativa Coronel José Joaquín Inclán de Piura*. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3185/MAE\\_EDUC\\_136.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3185/MAE_EDUC_136.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Montesinos, Y. (2021). *La inteligencia emocional en el marco del estilo de manejo del conflicto, en los docentes de la Universidad Católica de Cuenca*. Cuenca-Ecuador. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10568/1/16157.pdf>
- Obispo Esteban, J. J. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa privada La Merced, Villa el Salvador 2020*. Tesis, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58639/Obispo\\_EJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58639/Obispo_EJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Orellana, R. (2018). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo*. Guayaquil.

- Pedraza, N. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior*. Obtenido de <http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/595/2292>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). *Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de salud*. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/24640/25119>
- Quezada, S. (2020). *Inteligencia Emocional en Docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca en el periodo 2018-2019*. Cuenca- Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34760/1/Tabajo%20de%20Titulacion.pdf>
- Ramos Hunteo, García Vásquez, Olea Gonzales, Lobos Peña, & Sáez Delgado. (2020). *Percepción profesor respecto al trabajo pedagógico durante la COVID-2019*. Obtenido de <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/325/588>
- Reyes, M., & Tena, E. (2016). *Regulación emocional en la práctica clínica*. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1spcDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=comprension+facilitacion,+percepci%C3%B3n+y+regulacion+emocional&ots=mybc4c9W71&sig=EHm391ITxPXpl3XOimmWOx3slyU#v=onepage&q&f=true>
- Rosale, R., Guizado, F., Salvatierra, Á., Juño, K., & Mescua, A. (2020). *Programa de desarrollo personal para el desarrollo de habilidades sociales en los estudiantes de secundaria*. Obtenido de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/209/199>
- Sánchez, C., & Duarte, D. (2020). *Percepción Emocional dle docente - tutor en el proceso de aprendizaje*. Obtenido de <https://horizontespedagogicos.iberu.edu.co/article/view/hop.22105/1550>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manuela de términos en investigación científica, tecnológica y humanista*. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, M., & García, M. (2017). *Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Schoeps, K., Postigo, S., Mónaco, E., González, R., & Montoya, I. (2021). *Valoración del programa de educación emocional para docentes*. Obtenido de <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/KASP/article/view/4380/4234>
- Shafait, Z., Asif, M., Farooq, U., & Dacko, Z. (2021). "An assessment of students' emotional intelligence, learning outcomes, and academic efficacy: A correlational study in higher education." *PLoS ONE*, vol. 16, no. 8, 3 Aug. 2021, p. e0255428. *Gale Academic OneFile*. Obtenido de [https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT\\_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=9863&searchType=BasicSearchForm&currentPosition](https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=9863&searchType=BasicSearchForm&currentPosition)

=6&docId=GALE%7CA679440109&docType=Report&sort=Relevance&contentSegment=ZONE-MOD1&prodId=AONE&page

Soler, J., Aparicio, L., Díaz, O., Escolano, E., & Rodríguez, A. (2016). *Inteligencia emocional y bienestar II reflexiones, experiencias profesionales e investigaciones*. Obtenido de [https://www.academia.edu/22521926/P%C3%A9rez\\_Escoda\\_N\\_2016\\_Cuestionarios\\_del\\_GROP\\_para\\_la\\_evaluaci%C3%B3n\\_de\\_la\\_competencia\\_emocional\\_CDE\\_En\\_Soler\\_J\\_L\\_Aparicio\\_L\\_Diaz\\_O\\_Escolano\\_E\\_Rodríguez\\_M\\_A\\_INTELIGENCIA\\_EMOCIONAL\\_Y\\_BIENESTAR\\_II\\_Reflexiones\\_experiencia](https://www.academia.edu/22521926/P%C3%A9rez_Escoda_N_2016_Cuestionarios_del_GROP_para_la_evaluaci%C3%B3n_de_la_competencia_emocional_CDE_En_Soler_J_L_Aparicio_L_Diaz_O_Escolano_E_Rodríguez_M_A_INTELIGENCIA_EMOCIONAL_Y_BIENESTAR_II_Reflexiones_experiencia)

Tintaya, P. (2016). Enseñanza y desarrollo personal. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322016000200005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322016000200005&script=sci_arttext)

Tirado, M., Cudris, L., Redondo, M., & Jiménez, L. (2020). *Emotional intelligence, organizational climate and occupational stress in professionals who provide services in early childhood*. Obtenido de <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/cliocamerica/article/view/3763/2783>

Tocto Oblitas, E. (2018). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de educación primaria de la I.E.P. nuestra señora de la anunciación de Huacho-Huaura, 2016*. Lima.

Torres Catillo, F., & Catún Mata, J. (Diciembre de 2020). Motivación y satisfacción laboral en una organización de servicios sin fines de lucro/ Motivación y satisfacción del empleado en el trabajo en una organización de servicios no lucro. 2. Obtenido de Gale OneFile: Informe Académico, <link.gale.com/apps/doc/A651919952/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=583fd574>. Accessed 29 Dec. 2021

Valera Glavez, J. (2016). *RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-2015-I*. Obtenido de [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2554/1/RE\\_DOCT\\_JENNY.VALLERA\\_RELACION.ENTRE.LA.INTELIGENCIA.EMOCIONAL.Y.LA.CALIDAD\\_DATOS.PDF](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2554/1/RE_DOCT_JENNY.VALLERA_RELACION.ENTRE.LA.INTELIGENCIA.EMOCIONAL.Y.LA.CALIDAD_DATOS.PDF)

Yangali, J., Rodríguez, J., Vásquez, M., & Chahuara, J. (2018). *The relationship of decision making and educational management in teachers managers of the universit*. Obtenido de <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/758/829>

# **ANEXOS**

**Anexo 1:** Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición
<p>V1: <b>Inteligencia emocional</b></p>	<p>Mayer y Salovey (1997) definen a la inteligencia emocional como la capacidad para percibir, valorar y expresar emociones con precisión, la capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y al de los demás, la capacidad para comprender las emociones y el conocimiento emocional. Citado en (Cejudo &amp; Lopez , 2017, p. 30)</p>	<p>Capacidad que tiene las personas para reconocer sus sentimientos y la de los demás, identificar y regular su propia emoción les permitirá tener un mejor desempeño y por ende una mejor satisfacción laboral.</p>	<p>Percepción emocional</p>	Presto mucha atención a los sentimientos.	<p>cuestionario de Mayer y Salovey TMMS- 24 ( Trait Meta-Mood Scale)</p>
				Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	
				Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	
				Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	
				Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	
				Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	
				A menudo pienso en mis sentimientos.	
			<p>Comprensión emocional</p>	Presto mucha atención a cómo me siento.	
				Tengo claros mis sentimientos.	
				Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	
				Casi siempre sé cómo me siento.	
				Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	
				A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	
				Siempre puedo decir cómo me siento	
			<p>Regulación emocional</p>	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	
				Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	
			Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.		
Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					

				<p>Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.</p> <p>Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.</p> <p>Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.</p> <p>Me preocupo por tener un buen estado de ánimo</p> <p>Tengo mucha energía cuando me siento feliz.</p> <p>Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.</p>	
V2: <b>Satisfacción Laboral</b>	Feris y Castro, (2006) definen la satisfacción laboral como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo citado en (Pizarro, Fredes, Inostroza, & Torreblanca, 2019).	Es el grado de afecto positivo y placentero que tiene el ser humano al momento de realizar algún trabajo.	Desarrollo personal	<p>Sentido de pertinencia</p> <p>Autorrealización</p> <p>Reconocimiento al desempeño</p>	Intervalo
			Participación en las decisiones	<p>Participación dinámica de los docentes</p> <p>Capacidad para la búsqueda de solución efectiva y eficaz</p>	

## ANEXO 2

### Instrumento

Cuestionario para medir inteligencia emocional (TMMS-24)

INSTRUCCIONES:

Estimado docente,

A continuación, se le presenta un cuestionario, en el que encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas, La información que nos proporcione será de carácter confidencial, no hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. Marque con un aspa (X) la alternativa que considere conveniente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

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

Ítems		NA	AA	BA	MA	TA
1	Presto mucha atención a los sentimientos.					
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.					
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.					
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.					
7	A menudo pienso en mis sentimientos.					
8	Presto mucha atención a cómo me siento.					
9	Tengo claros mis sentimientos.					
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
11	Casi siempre sé cómo me siento.					
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.					
14	Siempre puedo decir cómo me siento					
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.					
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.					
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.					
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.					
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo					
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					



## Cuestionario para medir la satisfacción laboral

Estimado docente, El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información acerca de la satisfacción laboral en los docentes. Esta investigación es únicamente con fines académicos, por tal razón es necesario indicar que la información que nos proporcione será de carácter confidencial. Lea detenidamente las preguntas y seleccione la respuesta que crea conveniente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca 1	Casi nunca 2	Casi siempre 3	Siempre 4
------------	-----------------	-------------------	--------------

<b>Sentido de pertenencia:</b>		<b>ítems</b>	<b>a</b>	<b>Nunc</b>	<b>nunc</b>	<b>Casi</b>	<b>siem</b>	<b>pre</b>	<b>siem</b>
1		Me siento orgulloso de ser parte de esta institución							
2		Mis compañeros creen que soy creativo en mis clases							
3		Me preocupa las limitaciones que existe en la institución							
4		Asumo con tranquilidad mis errores y limitaciones							
5		Me desanimo cuando mi trabajo no termina como esperaba							
6		Me siento aislado en la institución							
7		El que yo sea responsable es importante para mantener la calidad de la institución							
8		Mi trabajo me causa estrés							
9		Me siento identificado(a) con la misión, visión y valores de la institución							
10		Si algo afecta a mi grupo de trabajo, me afecta a mí también							
<b>Auto-realización:</b>									
11		Me siento apreciado por los compañeros de mi trabajo							
12		La convivencia con mis compañeros enriquece mi formación							
13		Me estresa permanecer en contantes capacitaciones							
14		Soy creativo(a) en las actividades que realizo							
15		El trabajo que realizo me ayuda a desarrollarme personalmente							
16		Al cumplir mi trabajo me siento realizado(a)							
17		Tengo la comodidad para realizar un buen desempeño laboral							
<b>Reconocimiento al desempeño:</b>									
18		Las actividades que realizo son reconocidas por la institución							
19		Mi desempeño en la institución es reconocido							
20		Reconocen el esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias							
21		Mis compañeros de trabajo valoran toda mi labor							
22		Mis trabajos con creatividad son reconocidos públicamente en la institución							
<b>Participación en las decisiones:</b>									
23		Mis ideas influyen en el mejoramiento de la calidad educativa							
24		Mis compañeros creen que soy participativo							
25		Mis opiniones son consideradas efectivas por mis compañeros							
26		Tengo la sensación de que me explotan en el trabajo							
27		Participo de las actividades que realizan mis compañeros, dentro y fuera de la institución							
28		Me siento útil cuando me piden una opinión							
29		Me siento satisfecho con las actividades que organiza mi institución							
30		Mis decisiones en el trabajo pueden causar incomodidad							
<b>Capacidad para la búsqueda de solución efectiva y eficaz</b>									
31		Cumplo con mi rol docente, aunque tenga mucha tarea							
32		Aunque en mi trabajo existan dificultades las enfrento con calma							
33		Identifico las expectativas de los alumnos en las clases							
34		Normalmente en mis clases Incluyo programas de desarrollo educativo							
35		Cuando tengo una idea la comparto con mis compañeros							

### Anexo 3

### Validación del instrumento

EXPERTO I

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE TESIS: Inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, 2021

Variable	Dimensión	Ítems	OPCIONES					Criterios de Evaluación								Observación y recomendaciones
			NA	AA	BA	MA	TA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								si	no	si	no	si	no	si	NO	
Inteligencia emocional	Percepción emocional	Presto mucha atención a los sentimientos.						X		X		X		X		
		Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.						X		X		X		X		
		Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.						X		X		X		X		
		Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.						X		X		X		X		
		Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.						X		X		X		X		
		Pienso en mi estado de ánimo constantemente.						X		X		X		X		
		A menudo pienso en mis sentimientos.						X		X		X		X		
		Presto mucha atención a cómo me siento.						X		X		X		X		
	Comprensión emocional	Tengo claros mis sentimientos.						X		X		X		X		
		Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.						X		X		X		X		
		Casi siempre sé cómo me siento.						X		X		X		X		
		Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.						X		X		X		X		
		A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.						X		X		X		X		
		Siempre puedo decir cómo me siento.						X		X		X		X		
		A veces puedo decir cuáles son mis emociones.						X		X		X		X		
		Puedo llegar a comprender mis sentimientos.						X		X		X		X		
	Regulación emocional	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.						X		X		X		X		
		Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.						X		X		X		X		
		Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.						X		X		X		X		
		Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.						X		X		X		X		
		Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.						X		X		X		X		
		Me preocupo por tener un buen estado de ánimo						X		X		X		X		
		Tengo mucha energía cuando me siento feliz.						X		X		X		X		
		Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.						X		X		X		X		

Satisfacción laboral	Desarrollo personal	Sentido de pertenencia	Me siento orgulloso de ser parte de esta institución				X		X		X		X	
			Mis compañeros creen que soy creativo en mis clases				X		X		X		X	
			Me preocupa las limitaciones que existe en la institución				X		X		X		X	
			Asumo con tranquilidad mis errores y limitaciones				X		X		X		X	
			Me desanimo cuando mi trabajo no termina como esperaba				X		X		X		X	
			Me siento aislado en la institución				X		X		X		X	
			El que yo sea responsable es importante para mantener la calidad de la institución				X		X		X		X	
			Mi trabajo me causa estrés				X		X		X		X	
			Me siento identificado(a) con la misión, visión y valores de la institución				X		X		X		X	
			Si algo afecta a mi grupo de trabajo, me afecta a mí también				X		X		X		X	
		Autorrealización	Me siento apreciado por los compañeros trabajo				X		X		X		X	
			La convivencia con mis compañeros enriquece mi formación				X		X		X		X	
			Me estresa permanecer en contantes capacitaciones				X		X		X		X	
			Soy creativo(a) en las actividades que realizo				X		X		X		X	
			El trabajo que realizo me ayuda a desarrollarme personalmente				X		X		X		X	
			Al cumplir mi trabajo me siento realizado(a)				X		X		X		X	
			Tengo la comodidad para realizar un buen desempeño laboral				X		X		X		X	

		Reconocimiento al desempeño	Las actividades que realizo son reconocidas por la institución					X		X		X		X		
			Reconocen el esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias					X		X		X		X		
			Mis compañeros de trabajo valoran toda mi labor					X		X		X		X		
			Mis trabajos con creatividad son reconocidos públicamente en la institución					X		X		X		X		
			Mi desempeño en la institución es reconocido					X		X		X		X		
participación en las decisiones	Participación dinámica de los docentes	Mis ideas influyen en el mejoramiento de la calidad educativa					X		X		X		X			
		Mis compañeros creen que soy participativo					X		X		X		X			
		Mis opiniones son consideradas efectivas por mis compañeros					X		X		X		X			
		Tengo la sensación de que me explotan en el trabajo					X		X		X		X			
		Participo de las actividades que realizan mis compañeros, dentro y fuera de la institución					X		X		X		X			
		Me siento útil cuando me piden una opinión					X		X		X		X			
		Me siento satisfecho con las actividades que organiza mi institución					X		X		X		X			
		Mis decisiones en el trabajo pueden causar incomodidad					X		X		X		X			
	Capacidad para la búsqueda de soluciones efectiva y eficaz	Cumplo con mi rol docente, aunque tenga mucha tarea					X		X		X		X			
		Aunque en mi trabajo existan dificultades las enfrento con calma					X		X		X		X			
Identifico las expectativas de los alumnos en las clases						X		X		X		X				
Normalmente en mis clases Incluyo programas de desarrollo educativo						X		X		X		X				
		Cuando tengo una idea la comparto con mis compañeros				X		X		X		X				

  
 Mg. MILQUINES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA  
 DNI 03118490

**Formato de validación del instrumento**

**Nombre del instrumento:** Prueba psicométrica, Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24); cuestionario, escala de Likert.

**Objetivo:** Valorar el documento para recoger información sobre percepción emocional y el nivel de satisfacción laboral.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa Babahoyo.

**Apellidos y nombres del Evaluador:** ROÑA CÓRDOVA MILQUIADES ENRIQUE

**Grado académico del evaluador:** MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

**Valoración:**

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
X			



Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA  
DNI 03118490

DOCENTE UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. PROGRAMA DE POSGRADO.

Fecha: Piura, 23 de noviembre de 2021

Experto II

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS DEL INSTRUMENTO**  
**TÍTULO DE TESIS: Inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, 2021**

Variable	Dimensión	Ítems	OPCION ES					Criterios de Evaluación								Observación y recomendaciones
			NA	AA	BA	MA	TA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								si	no	si	no	si	no	si	no	
Inteligencia emocional	Percepción emocional	Presto mucha atención a los sentimientos.						✓		✓		✓		✓		
		Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.						✓		✓		✓		✓		
		Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.						✓		✓		✓		✓		
		Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.						✓		✓		✓		✓		
		Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.						✓		✓		✓		✓		
		Pienso en mi estado de ánimo constantemente.						✓		✓		✓		✓		
		A menudo pienso en mis sentimientos.						✓		✓		✓		✓		
	Presto mucha atención a cómo me siento.						✓		✓		✓		✓			
	Comprensión emocional	Tengo claros mis sentimientos.						✓		✓		✓		✓		
		Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.						✓		✓		✓		✓		
		Casi siempre sé cómo me siento.						✓		✓		✓		✓		
		Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.						✓		✓		✓		✓		
		A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.						✓		✓		✓		✓		
		Siempre puedo decir cómo me siento.						✓		✓		✓		✓		
		A veces puedo decir cuáles son mis emociones.						✓		✓		✓		✓		
	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.						✓		✓		✓		✓			
	Regulación emocional	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.						✓		✓		✓		✓		
		Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.						✓		✓		✓		✓		
		Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.						✓		✓		✓		✓		
		Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.						✓		✓		✓		✓		
		Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.						✓		✓		✓		✓		
		Me preocupo por tener un buen estado de ánimo						✓		✓		✓		✓		
		Tengo mucha energía cuando me siento feliz.						✓		✓		✓		✓		
	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.						✓		✓		✓		✓			

Satisfacción laboral	Desarrollo personal	Sentido de pertenencia	Me siento orgulloso de ser parte de esta institución					✓		✓		✓		✓			
			Mis compañeros creen que soy creativo en mis clases					✓		✓		✓		✓			
			Me preocupa las limitaciones que existe en la institución					✓		✓		✓		✓			
			Asumo con tranquilidad mis errores y limitaciones					✓		✓		✓		✓			
			Me desanimo cuando mi trabajo no termina como esperaba					✓		✓		✓		✓			
			Me siento aislado en la institución					✓		✓		✓		✓			
			El que yo sea responsable es importante para mantener la calidad de la institución					✓		✓		✓		✓			
			Mi trabajo me causa estrés					✓		✓		✓		✓			
			Me siento identificado(a) con la misión, visión y valores de la institución					✓		✓		✓		✓			
			Si algo afecta a mi grupo de trabajo, me afecta a mí también					✓		✓		✓		✓			
		Autorrealización	Me siento apreciado por los compañeros trabajo					✓		✓		✓		✓			
			La convivencia con mis compañeros enriquece mi formación					✓		✓		✓		✓			
			Me estresa permanecer en contantes capacitaciones					✓		✓		✓		✓			
			Soy creativo(a) en las actividades que realizo					✓		✓		✓		✓			
			El trabajo que realizo me ayuda a desarrollarme personalmente					✓		✓		✓		✓			
			Al cumplir mi trabajo me siento realizado(a)					✓		✓		✓		✓			
			Tengo la comodidad para realizar un buen desempeño laboral					✓		✓		✓		✓			

		Reconocimiento al desempeño	Las actividades que realizo son reconocidas por la institución						✓		✓		✓		✓			
			Mi desempeño en la institución es reconocido						✓		✓		✓		✓			
			Reconocen el esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias						✓		✓		✓		✓			
			Mis compañeros de trabajo valoran toda mi labor						✓		✓		✓		✓			
			Mis trabajos con creatividad son reconocidos públicamente en la institución						✓		✓		✓		✓			
participación en las decisiones		Participación dinámica de los docentes	Mis ideas influyen en el mejoramiento de la calidad educativa						✓		✓		✓		✓			
			Mis compañeros creen que soy participativo						✓		✓		✓		✓			
			Mis opiniones son consideradas efectivas por mis compañeros						✓		✓		✓		✓			
			Tengo la sensación de que me explotan en el trabajo						✓		✓		✓		✓			
			Participo de las actividades que realizan mis compañeros, dentro y fuera de la institución						✓		✓		✓		✓			
			Me siento útil cuando me piden una opinión						✓		✓		✓		✓			
			Me siento satisfecho con las actividades que organiza mi institución						✓		✓		✓		✓			
			Mis decisiones en el trabajo pueden causar incomodidad						✓		✓		✓		✓			
			Cumplo con mi rol docente, aunque tenga mucha tarea						✓		✓		✓		✓			
			Aunque en mi trabajo existan dificultades las enfrento con calma						✓		✓		✓		✓			
		Capacidad para la búsqueda de soluciones efectiva y eficaz	Identifico las expectativas de los alumnos en las clases						✓		✓		✓		✓			
			Normalmente en mis clases Incluyo programas de desarrollo educativo						✓		✓		✓		✓			
			Cuando tengo una idea la comparto con mis compañeros						✓		✓		✓		✓			

Evaluador:




---

Nombre: Dr. SANTOS GONZALO SILUPÚ DEL ROSARIO



### Formato de validación del instrumento

**Nombre del instrumento** Prueba psicométrica, Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24); cuestionario, escala de Likert.

**Objetivo:** Valorar el documento para recoger información sobre percepción emocional y el nivel satisfacción laboral.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa Babahoyo.

**Apellidos y nombres del Evaluador:** SANTOS GONZALO SILUPÚ DEL ROSARIO

**Grado académico del evaluador:** Doctor en Educación

**Valoración:**

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
X			

Firma del Evaluador:  \_\_\_\_\_

DOCENTE DE UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO FILIAL  
TUMBES - FACULTAD DE EDUCACIÓN. PROGRAMA DE  
POSGRADO

Fecha: 26 de noviembre de 2021

Experto III

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS DEL INSTRUMENTO**  
**TÍTULO DE TESIS: Inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, 2021**

Variable	Dimensión	Ítems	OPCIONES					Criterios de Evaluación								Observación y recomendaciones
			NA	AA	BA	MA	TA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								si	no	si	no	si	no	si	NO	
Inteligencia emocional	Percepción emocional	Presto mucha atención a los sentimientos.						X		X		X		X		
		Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.						X		X		X		X		
		Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.						X		X		X		X		
		Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.						X		X		X		X		
		Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.						X		X		X		X		
		Pienso en mi estado de ánimo constantemente.						X		X		X		X		
		A menudo pienso en mis sentimientos.						X		X		X		X		
		Presto mucha atención a cómo me siento.						X		X		X		X		
	Comprensión emocional	Tengo claros mis sentimientos.						X		X		X		X		
		Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.						X		X		X		X		
		Casi siempre sé cómo me siento.						X		X		X		X		
		Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.						X		X		X		X		
		A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.						X		X		X		X		
		Siempre puedo decir cómo me siento.						X		X		X		X		
		A veces puedo decir cuáles son mis emociones.						X		X		X		X		
		Puedo llegar a comprender mis sentimientos.						X		X		X		X		
	Regulación emocional	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.						X		X		X		X		
		Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.						X		X		X		X		
		Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.						X		X		X		X		
		Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.						X		X		X		X		
		Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.						X		X		X		X		
		Me preocupo por tener un buen estado de ánimo						X		X		X		X		
		Tengo mucha energía cuando me siento feliz.						X		X		X		X		
		Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.						X		X		X		X		

Satisfacción laboral	Desarrollo personal	Sentido de pertenencia	Me siento orgulloso de ser parte de esta institución				X	X	X	X		
			Mis compañeros creen que soy creativo en mis clases				X	X	X	X		
			Me preocupa las limitaciones que existe en la institución				X	X	X	X		
			Asumo con tranquilidad mis errores y limitaciones				X	X	X	X		
			Me desanimo cuando mi trabajo no termina como esperaba				X	X	X	X		
			Me siento aislado en la institución				X	X	X	X		
			El que yo sea responsable es importante para mantener la calidad de la institución				X	X	X	X		
			Mi trabajo me causa estrés				X	X	X	X		
			Me siento identificado(a) con la misión, visión y valores de la institución				X	X	X	X		
			Si algo afecta a mi grupo de trabajo, me afecta a mí también				X	X	X	X		
	Autorrealización	Me siento apreciado por los compañeros trabajo				X	X	X	X			
		La convivencia con mis compañeros enriquece mi formación				X	X	X	X			
		Me estresa permanecer en contantes capacitaciones				X	X	X	X			
		Soy creativo(a) en las actividades que realizo				X	X	X	X			
		El trabajo que realizo me ayuda a desarrollarme personalmente				X	X	X	X			
		Al cumplir mi trabajo me siento realizado(a)				X	X	X	X			
		Tengo la comodidad para realizar un buen desempeño laboral				X	X	X	X			

		Reconocimiento al desempeño	Las actividades que realizo son reconocidas por la institución					X		X			X		X
			Mi desempeño en la institución es reconocido					X		X			X		X
			Reconocen el esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias					X		X			X		X
			Mis compañeros de trabajo valoran toda mi labor					X		X			X		X
			Mis trabajos con creatividad son reconocidos públicamente en la institución					X		X			X		X
participación en las decisiones	Participación dinámica de los docentes		Mis ideas influyen en el mejoramiento de la calidad educativa					X		X			X		X
			Mis compañeros creen que soy participativo					X		X			X		X
			Mis opiniones son consideradas efectivas por mis compañeros					X		X			X		X
			Tengo la sensación de que me explotan en el trabajo					X		X			X		X
			Participo de las actividades que realizan mis compañeros, dentro y fuera de la institución					X		X			X		X
			Me siento útil cuando me piden una opinión					X		X			X		X
			Me siento satisfecho con las actividades que organiza mi institución					X		X			X		X
			Mis decisiones en el trabajo pueden causar incomodidad					X		X			X		X
			Cumplo con mi rol docente, aunque tenga mucha tarea					X		X			X		X
			Aunque en mi trabajo existan dificultades las enfrento con calma					X		X			X		X
Capacidad para la búsqueda de soluciones efectiva y eficaz		Identifico las expectativas de los alumnos en las clases						X		X			X		X
		Normalmente en mis clases Incluyo programas de desarrollo educativo						X		X			X		X
		Cuando tengo una idea la comparto con mis compañeros						X		X			X		X

Evaluador:



Nombre: Lic. Robert Avila Ortega M. Sc.

### Formato de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Prueba psicométrica, Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24); cuestionario, escala de Likert.

**Objetivo:** Valorar el documento para recoger información sobre percepción emocional y el nivel de satisfacción laboral.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa Babahoyo.

**Apellidos y nombres del Evaluador:** Avila Ortega Robert Patricio

**Grado académico del evaluador:** Magister en Gerencia Educativa

**Valoración:**

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
X			

Firma del Evaluador:



---

DOCENTE TITULAR DE UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
FACULTAD DE CIECIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA  
EDUCACIÓN

Fecha: 28 / noviembre / 2021

## Anexo 4

### CÁLCULO DE LA V DE AIKEN

Respuestas dicotómicas del juicio de expertos a evaluar el instrumento de recolección de datos del cuestionario

Codificación respuesta de jueces

Apreciación  
positiva

1

$$V = S / n (c-1)$$

S: Suma de respuestas  
afirmativas

Apreciación  
negativa

0

N: Número de jueces

C: Número de valores  
de la escala de medición

Items	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	3	1
2	1	1	1	3	1
3	1	1	1	3	1
4	1	1	1	3	1
5	1	1	1	3	1
6	1	1	1	3	1
7	1	1	1	3	1
8	1	1	1	3	1
9	1	1	1	3	1
10	1	1	1	3	1
11	1	1	1	3	1
12	1	1	1	3	1
13	1	1	1	3	1
14	1	1	1	3	1
15	1	1	1	3	1
16	1	1	1	3	1
17	1	1	1	3	1
18	1	1	1	3	1
19	1	1	1	3	1
20	1	1	1	3	1
21	1	1	1	3	1
22	1	1	1	3	1
23	1	1	1	3	1
24	1	1	1	3	1
25	1	1	1	3	1
26	1	1	1	3	1
27	1	1	1	3	1
28	1	1	1	3	1
29	1	1	1	3	1
30	1	1	1	3	1
31	1	1	1	3	1
32	1	1	1	3	1
33	1	1	1	3	1
34	1	1	1	3	1
35	1	1	1	3	1
					1

## Anexo 5.

### Prueba de confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CRONBACH SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE																																					
ENCUESTADOS	ITEMS																																			SUMA	
OS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
E1	4	4	4	4	2	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	123
E2	4	4	3	4	2	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	4	2	4	4	4	1	3	3	4	1	4	3	4	3	4	113
E3	4	4	4	4	4	1	4	2	4	1	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	4	115	
E4	4	4	3	4	3	1	4	1	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	122	
E5	4	4	3	3	4	3	4	1	1	2	2	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	3	4	1	2	4	2	4	4	4	3	4	2	100	
E6	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	4	1	4	4	3	3	4	112		
E7	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	121		
E8	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	2	4	2	3	3	3	100		
E9	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	1	3	4	4	4	124		
E10	4	4	2	4	2	1	4	2	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	3	3	4	115		
E11	4	3	1	4	3	1	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	112		
E12	4	4	3	4	1	1	4	1	4	2	4	3	1	4	4	4	2	2	1	3	2	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	107		
E13	4	4	3	4	2	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	1	3	4	4	4	4	119		
E14	4	4	3	4	2	1	4	3	4	3	3	3	1	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	1	3	3	3	1	4	3	4	4	4	107		
E15	4	2	2	4	2	3	1	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	106		
E16	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	4	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	112		
E17	4	4	4	4	4	2	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	123		
E18	4	4	2	4	2	1	4	1	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121		
E19	3	3	3	3	2	1	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	108		
E20	4	3	4	3	3	1	4	1	4	4	4	3	1	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	1	4	4	4	1	4	4	3	4	110			
VARIANZAS SUMATORIA DE	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	16,235		
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS																																				53,25	

$\alpha$	Coficiente de confiabilidad del cuestionario ALFA	0,72	RANGO	CONFIABILIDAD
k	Numero de items	35	0.53 a menos	Confiabilidad nula
$\sum X$	Sumatoria de las	16,2	0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
$\sum X^2$	Varianza total del	53,3	0.6 a 0.65	Confiable
			0.66 a 0.71	Muy Confiable
			0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
			1	Confiabilidad perfecta

## Anexo 6

### Autorización para el uso de instrumento psicométrico.



#### AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE INSTRUMENTO PSICOMÉTRICO

El Dr. Edmundo Arévalo Luna, Psicólogo Colegiado con el C.Ps.P.2010, autor de la Adaptación y Estandarización del Cuestionario de Inteligencia Emocional (Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)), deja expresa autorización a:

**MAYRA ARACELY QUIMI VARGAS**

Para que utilice dicho instrumento en su tesis para obtener el grado académico de Maestra en la mención Administración de la Educación, por la Universidad César Vallejo, de la Filial Piura. Así mismo felicitar a las autoridades de dicha institución, quienes tienen a bien contemplar el adecuado uso de los instrumentos para la toma de datos, tal como lo indica nuestro código de ética profesional en materia de investigación.

Trujillo, noviembre del 2021

Dr. Edmundo Arévalo Luna  
C.Ps. P. 2010



## Anexo 7

### Consentimiento informado.



# UNIDAD EDUCATIVA BABAHoyo

## Consentimiento informado

Yo, Patsy Campuzano Amat, con número de identidad 1202801690. Rectora de la Unidad Educativa "Babahoyo", he sido informada sobre la investigación titulada: **"Inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo. 2021"**. Con respecto a esta investigación entiendo que:

- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando el anonimato.
- Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se aportará nuevos conocimientos que se publicarán en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional.
- Mi salud no tendrá ningún riesgo ya que la respuesta será de modo remoto.
- Podré responder de manera autónoma las opciones de los ítems propuestos.
- Se me aplicara de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que los aplicados a mis compañeros.

En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntario para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Babahoyo, 30 de noviembre del 2021

Atentamente;

Msc. Patsy Noémi Campuzano Amat  
Rectora de la Unidad Educativa Babahoyo  
C.I 1202801690



Babahoyo, 29 de noviembre del 2021

Master.  
Patsy Noemi Campuzano Amat  
Rectora de la Unidad Educativa "Babahoyo"  
En su despacho.-

De mi consideración:

Lcda. Mayra Aracely Quimi Varas, portador de la C.I. No. 1205580028, de profesión Licenciada en Administración Ejecutiva, domiciliado en el Cantón Babahoyo, por medio de la presente reciba un cordial saludo, ante usted expongo:

Solicito a usted encarecidamente se digne autorizarme la aplicación y desarrollo de mi tema de Tesis de Grado en esta Institución Educativa en el presente año lectivo (2021-2022): el tema versa sobre **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA BABAHOYO, 2021"**, la ejecución de este proyecto de Tesis es para obtener el título de Cuarto Nivel en la especialidad de Administración en la Educación de la Universidad Cesar Vallejo del Perú (UCV).

Por la atención brindada a la presente y en espera de su respuesta augurando que esta sea favorable, le anticipo mis cálidos sentimientos de estima e imperecederos agradecimientos.

Atentamente

  
Lcda. Mayra Aracely Quimi Varas  
**MAESTRANTE**

*Recibido*  
*29/11/2021*  




# UNIDAD EDUCATIVA BABAHoyo

Babahoyo, 30 de noviembre del 2021

A petición expresa por la parte interesada

Una vez recibido y analizado el oficio de fecha 29 de noviembre del 2021, presentado por la Lcda. Mayra Aracely Quimi Varas, portadora de la cedula de identidad # 1205580028. Como rectora de la institución, AUTORIZO a la parte interesada para que aplique y desarrolle en esta institución Educativa el tema:

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA BABAHoyo, 2021.**

Particular que comunico para los fines legales consiguientes.

Atentamente,

  
M.sc. Patsy Noemí Campuzano Amat



Rectora de la Unidad Educativa Babahoyo

## Anexo 8.

### Prueba de normalidad para ambas variables

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V2 Inteligencia emocional	,103	114	,002	,963	114	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Satisfacción laboral	,082	114	,036	,964	114	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The main window is titled '\*CORRELACION DOS VARIABLES INTELIGENCIA-SATISFACCIÓN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos'. The menu bar includes Archivo, Editar, Ver, Datos, Transformar, Analizar, Gráficos, Utilidades, Ampliaciones, Ventana, and Ayuda. The toolbar contains various icons for file operations and analysis. The data editor shows a grid with 22 rows (numbered 1 to 22) and 66 columns (labeled SP1 to IE10). The data values are integers ranging from 1 to 5. The status bar at the bottom indicates 'Visible: 66 de 66 variables' and 'IBM SPSS Statistics Processor está listo'.