

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL  
DEL DOCENTE DEL DISTRITO PATAZ, PROVINCIA DE  
PATAZ, DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD.**

**Autor:**

Mendoza Solis, Kevi

**Asesor:**

Mg. Monzón Portilla, Ricardo Jhonatan

**Cajamarca - Perú**

**Diciembre-2020**



**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL  
DEL DOCENTE DEL DISTRITO PATAZ, PROVINCIA DE  
PATAZ, DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD.**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar al  
Título Profesional de Licenciado en

**Autor:**

Mendoza Solis, Kevi

**Asesor:**

Mg. Monzón Portilla, Ricardo Jhonatan

**Cajamarca - Perú**

**Diciembre-2020**

COPYRIGHT © 2020 by

KEVI MENDOZA SOLIS

Todos los derechos reservados

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO  
PROFESIONAL**

**TITULO DE LA TESIS**

Presidente: \_\_\_\_\_

Secretario: \_\_\_\_\_

Vocal: \_\_\_\_\_

Asesor: \_\_\_\_\_

**A:**

A mis padres y hermanos por motivarme siempre a conseguir mis objetivos y por el apoyo incondicional que siempre me brindaron.

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes de la Red Educativa Rural de Pataz por participar de esta investigación de manera voluntaria.

## **RESUMEN**

La investigación tiene como objetivo la determinación de la existencia de relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del docente del Distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad. En cuanto a la metodología, este estudio tiene un enfoque cuantitativo, su diseño es no experimental y su alcance es descriptivo-correlacional. El universo estuvo conformado por 158 docentes de educación primaria y secundaria que pertenecen al distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad y la muestra es seleccionada a través del muestreo por conveniencia o intencional, siendo escogidos 47 docentes de educación primaria y secundaria que pertenecen al distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad. Como resultado se evidenció que no existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional y las condiciones del trabajo, es por ello que se insta a investigar otros factores que pudiesen impactar sobre esta última variable.

Palabras clave: Inteligencia emocional, satisfacción, laboral.

## **ABSTRACT**

The research aims to determine the existence of a relationship between emotional intelligence and job satisfaction of teachers in the Pataz District, Pataz Province, Department of Liberty. Regarding the methodology, this study has a quantitative approach, its design is non-experimental and its scope is descriptive-correlational. The universe will consist of 158 teachers of primary and secondary education that belong to the district Pataz, province of Pataz, department of the Freedom and the sample is selected through the sampling for convenience or intentional, being chosen 47 teachers of primary and secondary education that belong to the district Pataz, province of Pataz, department of La Libertad. As a result, it became evident that there is no significant correlation between emotional intelligence and working conditions, which is why it was urged to investigate other factors that could have an impact on the latter variable.

Key words: Emotional intelligence, satisfaction, work.

# ÍNDICE

AGRADECIMIENTO .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
ÍNDICE .....	x
ÍNDICE DE TABLAS .....	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xv
INTRODUCCIÓN .....	16
CAPITULO I.....	18
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	18
1.1. Planteamiento del problema de investigación.....	19
1.2. Formulación del problema .....	23
1.2.1. Problema general.....	23
1.2.2. Problemas específicos .....	23
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
1.3.1. Objetivo general .....	24
1.3.2. Objetivos específicos.....	24
1.4. Justificación de la investigación .....	25
CAPITULO II .....	27
MARCO TEÓRICO.....	27
2.1. Antecedentes de la investigación .....	28

2.1.1. Antecedentes internacionales .....	28
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	30
2.1.3. Antecedentes locales .....	33
2.2. Bases teóricas .....	34
2.3. Definición de términos básicos .....	43
2.4. Hipótesis de investigación .....	44
2.5. Operacionalización de variables .....	45
CAPITULO III.....	48
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	48
3.1. Método de la investigación .....	49
3.2. Unidad de análisis, universo y muestra.....	50
3.3. Técnicas de investigación .....	51
3.4. Instrumentos.....	51
3.5. Técnicas de análisis de datos.....	53
3.6. Aspectos éticos de la investigación.....	53
CAPITULO IV.....	54
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	54
4.1. Análisis de resultados.....	55
4.1.1. Relación entre inteligencia emocional y la satisfacción laboral del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de La Libertad.....	57

4.1.2. Relación entre inteligencia emocional y la significancia de la tarea del docente del distrito de Pataz, provincia de Pataz, departamento de La Libertad .....	57
4.1.3. Relación entre inteligencia emocional y las condiciones de trabajo del docente del distrito de Pataz, provincia de Pataz, departamento de La Libertad .....	58
4.1.4. Relación entre inteligencia emocional y el reconocimiento personal y/o social del docente del distrito de Pataz, provincia de Pataz, departamento de La Libertad.....	58
4.1.5. Relación entre inteligencia emocional y los beneficios económicos del docente del distrito de Pataz, provincia de Pataz, departamento de La Libertad .....	59
4.1.6. Nivel de la variable inteligencia emocional.....	59
4.1.7. Nivel de la variable satisfacción laboral .....	61
4.2. Discusión de resultados.....	63
CAPÍTULO V .....	66
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	66
5.1. Conclusiones .....	67
5.2. Recomendaciones.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	69
ANEXO 1: Matriz de consistencia.....	73
ANEXO 2.....	75

Inventario de Inteligencia Emocional de TMMS24.....	75
ANEXO 3.....	77
Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC de Sonia Palma Carrillo .....	77

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la Inteligencia emocional .....	46
Tabla 2. Operacionalización de la Satisfacción laboral .....	47
Tabla 3. Pruebas de normalidad de inteligencia emocional y satisfacción laboral. .....	55
Tabla 4. Pruebas de correlación de Pearson.....	56
Tabla 5. Percentiles y valores máximos y mínimos de la variable inteligencia emocional.....	60
Tabla 6. Percentiles y valores máximos y mínimos de la variable satisfacción laboral.....	61

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico porcentual de los niveles de inteligencia emocional. ....	60
Figura 2. Gráfico porcentual de los niveles de satisfacción laboral.....	62

# INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional coadyuva en la conjunción de los elementos cognitivos y afectivos, por lo que aporta herramientas que permiten obtener el éxito a nivel personal y social. Por tanto, se logra el accionar de forma interdependiente, comprometida y con perseverancia, creando a su vez un espacio de aprendizaje, en el cual los involucrados alcanzan la auto motivación, con el propósito de crear el ambiente para beneficiar la obtención de resultados y la satisfacción laboral. De ese modo, el interés de la investigación es Determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad.

Mencionado lo anterior, esta investigación está estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I, El problema de investigación; considera la problemática de la investigación, formulación del problema, objetivos y justificación.

Capítulo II, Marco teórico; comprende los antecedentes a nivel internacional y nacional, así como las bases teóricas sobre las cuales se sustenta la investigación.

Capítulo III, Metodología de la investigación; se presentan los aspectos metodológicos como el método usado, unidad de análisis, técnicas e instrumentos de investigación y aspectos éticos.

Capítulo IV, Análisis y discusión de resultados; se desarrollan los objetivos de la investigación y se procede a realizar los análisis en función de lo observado.

Capítulo V, Conclusiones y recomendaciones; se exponen de forma concisa las conclusiones alcanzadas y las recomendaciones a futuros investigadores.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## **1.1. Planteamiento del problema de investigación**

Hoy en día, las personas deben enfrentar a diario múltiples situaciones en su entorno familiar, laboral, social, entre otros. En vista de ello, cada día cobra mayor importancia la práctica de la inteligencia emocional con la finalidad, con la finalidad de contribuir al desarrollo de buenas relaciones interpersonales, lo que conlleva a favorecer la convivencia con los demás, minimizando así, la presencia de conductas inadecuadas y el mal manejo de circunstancias que generen insatisfacción (Ordoñez, 2018, p. 15).

Así mismo, la inteligencia emocional coadyuva en la conjunción de los elementos cognitivos y afectivos, por lo que aporta herramientas que permiten obtener el éxito a nivel personal y social. Por tanto, se logra el accionar de forma interdependiente, comprometida y con perseverancia, creando a su vez un espacio de aprendizaje, en el cual los involucrados alcanzan la auto motivación, con el propósito de crear el ambiente para beneficiar la obtención de resultados y la satisfacción laboral (Coca, 2010, p. 7).

Por lo que, en la actualidad se evidencia la necesidad de que los maestros hallen la forma idónea de abordar y solucionar situaciones relacionadas con el entendimiento, la coexistencia, al igual que, las dificultades que se exterioricen en sus espacios laborales. Por consiguiente, es relevante atender aquellos aspectos que impiden que el docente logre obtener satisfacción en el ámbito educativo, ya que eso conllevaría a la desmotivación del mismo, al tener que enfrentar situaciones que crean inconformidad, por ejemplo: baja remuneración, escasa significancia de sus

tareas, comunicación inapropiada, actitudes hostiles por parte de compañeros o coordinadores, escenarios de labor inadecuados, falta de valoración a nivel individual y colectivo, entre otros. De allí que, se pretenda el abordaje de la inteligencia emocional en los contextos educativos (Foz, Gasca, Gómez & Sancho, 2010, p. 1).

Del mismo modo, se considera que la regulación de las emociones es fundamental para todo ser humano, siendo esta un requerimiento importante para quien ejerce la docencia en su continua interacción con estudiantes, pares y personal administrativo de la institución educativa donde labora. Asimismo, el comprender a los demás, escucharlos poniendo plena atención al mensaje recibido y saber gestionar las emociones, conforman las características esenciales que permiten el desarrollo de la competencia emocional de toda persona (Sánchez, 2013, p. 9)

A juicio de Goleman (1998), la inteligencia emocional está conformada por la autoconciencia, autoestima, autocontrol, empatía, habilidades comunicacionales y la aceptación del cambio. Estas competencias son primordiales y deben ser desarrolladas en el entorno laboral, ya que las personas se distinguen por su capacidad de relacionarse con su entorno y lo que les permite lograr trabajar en equipo en beneficio del alcance de la misión y visión organizacional (p. 2)

Sin embargo, la inteligencia emocional corresponde a la capacidad que tiene el individuo de sentir y expresar los sentimientos de forma adecuadas, comprender con claridad los estados emocionales de otros y ser capaz de regular los estados emocionales correctamente (Salovey y Mayer, 1995).

En relación a la satisfacción laboral, esta hace referencia a la forma cómo se manifiesta la persona hacia su trabajo. Es decir, un trabajador altamente satisfecho genera expresiones y comportamientos de agrado hacia la labor desempeñada, contrariamente un trabajador insatisfecho en su entorno laboral, mostrará actitudes negativas en dicho espacio (Caballero, 2002, p. 1).

En este sentido, los docentes asocian satisfacción laboral con percibir que son bien remunerados, logro de ascensos, obtención de aprendizaje, ambientes favorables, valoración individual y colectiva, entre otros aspectos. Contrariamente, los mismos asocian insatisfacción laboral a la percepción de que son mal remunerados, maltratados, se consideran atrapados en el desarrollo de tareas aburridas o insignificantes, escaso reconocimiento personal y social, entre otros (León, 2011, p. 17).

Por otro lado, el Perú no escapa de las manifestaciones de inconformidad por parte de los docentes, debido a que se han originado situaciones donde se exponen actitudes causadas por la insatisfacción laboral de estos profesionales. Por tanto, se ha creado la necesidad de estudiar esta problemática realizando investigaciones referentes al tema. Al respecto, Sala (2015) en su tesis titulada “La relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral de personal en mandos medios en empresas privadas de servicios industriales”, concluyó que, quienes poseen una adecuada atención, elevados niveles de claridad y un factor positivo de un buen grado de regulación emocional, no solo impactan en la satisfacción laboral sino en otros aspectos como el desempeño laboral y la productividad, en función del género, nivel de instrucción y antigüedad en las organizaciones.

Por otra parte, Bastidas (2016) en su tesis titulada “Satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de instituciones educativas públicas de zona urbana del distrito de Satipo – Junín” concluyó que, quienes ejercen la docencia y laboran en estas instituciones educativas se mostraron medianamente satisfechos en su entorno laboral. En la totalidad de los aspectos detallados en la escala, el modelo tiene un comportamiento similar a diferencia del aspecto denominado beneficios remunerativos, que fue considerado como bajo y respecto al aspecto desarrollo personal se consideró alto. De manera similar, Tocto (2018) en su tesis titulada “Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de educación primaria de la I. E. P. Nuestra Señora de la Anunciación de Huacho-Huaura, 2016” concluyó que, los resultados arrojados en cuanto a la inteligencia emocional cotejados y verificados con el grado de satisfacción laboral en los educadores que participaron en el estudio develaron correlación significativa media. Se tomaron en cuenta debido a que permiten una guía para estudiar cómo se relacionan las variables estudiadas, así como sustento de la investigación.

Asimismo, en el distrito Pataz, provincia de Pataz departamento de la Libertad; se han observado actitudes asociadas a la insatisfacción laboral por parte de algunos docentes, además de haber generado revelaciones de inconformidad relacionadas con la remuneración recibida por su desempeño, así como también; por las condiciones de trabajo inadecuadas, falta de reconocimiento personal y social, entre otros aspectos. Todo esto repercute en el desempeño de los mismos y afecta a todos los involucrados en el entorno. Ante este escenario se requiere de un estudio para lograr establecer la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del educador que se desempeña en esta zona. Aunado a lo

anterior, es necesario establecer los niveles de insatisfacción que poseen los educadores, con el objeto de brindar aportes para la solución de esta situación problemática.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y la significancia de la tarea del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad?

- ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y las condiciones de trabajo del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad?

- ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y el reconocimiento personal y/o social del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad?

- ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y los beneficios económicos del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad?

- ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional de los docentes del distrito de Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad?

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes del distrito de Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad?

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la significancia de la tarea del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad.
- Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las condiciones de trabajo del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad.
- Comprobar la relación entre la inteligencia emocional y el reconocimiento personal y/o social del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad.
- Definir la relación entre la inteligencia emocional y los beneficios económicos del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad.
- Indagar el nivel de inteligencia emocional de los docentes del distrito de Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad.

- Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes del distrito de Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

Hoy en día las personas deben enfrentar a diario múltiples situaciones en diversos ambientes. En vista de ello, cada día cobra mayor importancia la práctica del manejo adecuado de emociones para construir mejores interacciones con los demás, entre otros beneficios (Ordoñez, 2018, p. 15).

Por estas razones, es necesario la obtención de herramientas que permitan el desarrollo de competencias emocionales para facilitar el manejo adecuado de las circunstancias que se originen en el entorno educativo, además de ayudar a los involucrados a reconocer sus emociones y auto regularlas, logrando de esta manera tener un mejor desempeño y a la vez obtener satisfacción laboral, así como también optimizar las relaciones interpersonales sostenidas en el ambiente educativo, entre otros aspectos positivos.

De acuerdo con lo anterior, esta investigación se enfocará en determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del docente. En el mismo orden de ideas, la investigación se justifica desde la perspectiva teórica, dado que conlleva a la revisión y obtención de teorías relacionadas con la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del docente, de modo que puedan aplicarse los análisis inferenciales acerca de estos comportamientos en beneficio del conocimiento científico.

Asimismo, desde la perspectiva práctica, la investigación se justifica porque beneficiará a todas las personas que participan en el entorno educativo al permitir la aplicación de pruebas específicas para determinar factores como la inteligencia emocional y el grado de satisfacción laboral, en sus dimensiones propias, desde un entorno real suscitado en la problemática presentada.

Finalmente, desde la perspectiva metodológica, esta investigación proporcionará un aporte significativo que servirá de base para futuros estudios vinculados al tema, cuyos resultados al ser sistematizados podrán contribuir a la comprensión de este y a la creación del estado del arte de otros trabajos al seguir los procedimientos metodológicos abordados en el estudio presente para los fenómenos que se desenvuelvan bajo condiciones similares.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes de la investigación**

### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Mamani (2019) Tesis titulada “Inteligencia social y satisfacción laboral de servidores públicos” estudio realizado en la Paz, Bolivia. El objetivo principal planteado en esta investigación radicó en describir el nivel de relación entre inteligencia social y satisfacción laboral en servidores públicos del Gobierno Autónomo Municipal de Santiago de Callapa, enfocado en la atención a la población. En cuanto a la metodología, el estudio fue de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de tipo transversal. El investigador llegó a la conclusión de que ambas variables se relacionan de forma concreta y positiva, debido a que se obtuvo como resultado que en la medida que se acrecienta la inteligencia social mayor es la satisfacción laboral de los trabajadores que formaron parte del estudio.

Hernández (2018) Artículo titulado “La satisfacción laboral y su relación con la inteligencia emocional” artículo realizado en Tenerife, España. El objetivo planteado en este artículo consistió en estudiar la relación entre satisfacción laboral e inteligencia emocional en los trabajadores del sector privado en la isla de Tenerife, España. Este estudio se fundamentó en el análisis profundo de datos, teorías y modelos relacionados con satisfacción laboral e inteligencia emocional. El investigador llegó a la conclusión de que no hay ninguna relación entre las dos variables trabajadas. Luego de extraer los datos combinados entre ellas, se logró una negativa de relación, por lo cual, se amerita el análisis de forma individual de

las dos escalas y ejecutar un análisis factorial y de componentes de las diferentes escalas.

Puertas, Ubago, Moreno, Padial, Martínez y González (2018) Artículo titulado “La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática” artículo realizado en España. El propósito de esta investigación radicó en ejecutar una exploración sistemática de literatura científica que afronte la inteligencia emocional como aspecto primordial para la formación y la práctica del educador en las distintas fases educativas, con el propósito de aportar soluciones ante esta inquietud que se genera en el entorno educativo. Tras la búsqueda de información se logró una población de 116 artículos publicados entre los años 2007-2017 y se seleccionaron 50 de los mismos, para ser analizados y trabajados. El investigador llegó a la conclusión de que el manejo adecuado de la emocionalidad coadyuva en el idóneo ejercicio laboral, ya que se acrecienta la autorrealización y satisfacción en el trabajo ejecutado.

Pincay, Candelario y Castro (2018) Artículo titulado “Inteligencia emocional en el desempeño docente” estudio realizado en Ecuador. Se planteó como objetivo establecer las características de inteligencia emocional presente en los docentes en correlación al nivel de desempeño laboral. En cuanto a la metodología esta investigación fue de tipo descriptivo- correlacional, tuvo una participación de 150 educadores con edades entendidas entre los 25 y 69 años, quienes fueron estudiados. Se concluyó que, en la medida en que los docentes posean alto grado de inteligencia emocional, también es mayor su desempeño laboral.

Salas (2016) Tesis titulada “La relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral de personal en mandos medios en empresas privadas de servicios industriales”. El objetivo general de esta investigación establece la relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral de personal en empresas privadas de servicios industriales, la investigación es de tipo transversal-correlacional con un enfoque cuantitativo. Se describió el estudio con 50 trabajadores de la industria que ocupan cargos en mandos medios de tres empresas en la ciudad de Quito. Se concluyó que, existe una correlación positiva significativa al nivel 0,001 entre las dos variables, sin embargo, no se encontró una relación significativa entre la dimensión de atención emocional y satisfacción laboral.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Carrasco (2019) Tesis titulada “Inteligencia emocional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas–Apurímac, 2019. El objetivo general planteado en esta investigación radicó en establecer la relación existente entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral de quienes pertenecen al área administrativa. Este estudio fue descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental-transeccional y método deductivo. Se contó con 91 trabajadores administrativos que se corresponde con el total de la población. Se concluyó que, hay una correlación positiva moderada entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal administrativo. Los resultados arrojaron que el coeficiente de correlación rho de Spearman fue de  $r=0,463^{**}$ , se obtuvo nivel de significancia de 0.001, el cual es inferior al nivel esperado ( $p<0.05$ ),

esto muestra que, al incrementarse la inteligencia emocional, también se acrecentará la satisfacción laboral e inversamente.

Flores (2019) Tesis de maestría titulada “Inteligencia emocional en docentes de una institución educativa pública del distrito Mí Perú-Callao. El objetivo principal del estudio consistió en describir el nivel de la inteligencia emocional en los docentes pertenecientes a un centro educativo. Respecto a la metodología, el estudio fue de tipo básica, carácter no experimental y su diseño fue descriptivo simple; con un muestreo no probabilístico por conveniencia, su muestra estuvo constituida por 70 docentes de educación primaria y secundaria. Se concluyó que, la gran parte de los docentes tienen valor promedio de inteligencia emocional, de allí que, se consideran capaces de interactuar en su entorno de forma adecuada y manifestando empatía hacia los demás, sin embargo, deben seguir desarrollando sus competencias emocionales. Además, hay una cantidad importante de docentes que presentan poca inteligencia emocional, los cuales necesitan recibir atención, con la finalidad, de propulsar su crecimiento individual.

Álvarez (2018) Tesis de maestría titulada “Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en el personal docente de nivel primaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Cusco, 2018. Se planteó por objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal docente de primaria. En el ámbito metodológico el estudio fue no experimental con un enfoque cuantitativo; su diseño fue descriptivo correlacional y se manejó una muestra de 27 educadores. El investigador concluyó que hay asociación estadística significativa baja entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes  $p^* < ,000$ ,  $r = ,116$ ; de igual manera, hay baja

correlación entre autoconocimiento y satisfacción laboral  $p^* < ,000$ ,  $r = ,36$ ; autocontrol y satisfacción laboral  $p^* < ,000$ ,  $r = ,319$ , manejo de relaciones y satisfacción laboral  $p^* < ,004$ ,  $r = ,46$ , empatía y satisfacción laboral  $p^* < ,000$ ,  $r = ,117$ ; por lo tanto, se estableció la validez de todas las hipótesis planteadas en este estudio.

Tarrillo (2018) Tesis de maestría titulada “Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017”. Este estudio tuvo como propósito determinar si existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, en los docentes. Respecto a su metodología tuvo un tipo de estudio aplicado correlacional, diseño no experimental, transversal. El universo se constituyó por 103 docentes, el muestreo fue no probabilístico y el tamaño de la correspondió a 82 docentes. El investigador llegó a la conclusión de que el aumento de la inteligencia emocional en los docentes conllevaría a elevar su desempeño laboral, esto se evidenció a través de los resultados logrados que demuestran que hay relación significativa entre la inteligencia emocional con el desempeño laboral ( $r = 0.669^{**}$ :  $p < 0,01$ ).

Vásquez y Vásquez (2019) Tesis titulada: “Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en profesionales de salud de la microrred de Cajamarca – Categoría I3, 2019.”. Este estudio tuvo como objetivo determinar si existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los profesionales de la salud, mediante la aplicación de una metodología con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional mediante encuestas, de diseño no experimental y de corte transversal. El universo se constituyó por 59 profesionales de la salud y el muestreo probabilístico aleatorio simple. El

investigador llegó a la conclusión de que existe una correlación significativa, directa y moderada, obteniendo un resultado de  $r=,421$  con una significancia de  $p=.001$ , dando por aceptada la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Castillo (2019) Tesis titulada “Las condiciones de trabajo y su relación con la satisfacción laboral del personal obrero de la mina San Vicente –Distrito de Pataz: 2018”. El objetivo general planteado en este estudio fue establecer la relación entre las condiciones de trabajo con la satisfacción laboral del personal obrero de la mina San Vicente del distrito de Pataz, año 2018. En el aspecto metodológico, tuvo un diseño descriptivo correlacional, su población alcanzó a 65 trabajadores de la mina y su muestra se constituyó por los mismos 65 trabajadores por ser un número pequeño para llevar a cabo el estudio. El investigador llegó a la conclusión de que la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores fue directa (positiva considerable); esto fue evidenciado en la prueba estadística del coeficiente de correlación de Pearson, donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.7691.

Saldaña (2018) Tesis titulada “Satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de Ecofermill E.I.R.L. en la Provincia de Pataz, Departamento de la Libertad”. En cuanto al objetivo general planteado en este estudio fue determinar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores administrativos. Respecto a su metodología el estudio fue de tipo descriptivo, de nivel básico, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental (ex post facto), de corte transversal. Asimismo, el universo estuvo comprendido por treinta colaboradores del área administrativa, su muestra estuvo conformada representada por los mismos treinta

trabajadores. Se concluyó que, de los trabajadores que participaron en la investigación el 43,3%, revelan estar en el renglón de satisfecho, esto demuestra que la empresa cubre todos los aspectos que generan satisfacción laboral en ellos.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Variable: Inteligencia emocional**

Gardner (1983) presenta diversas inteligencias llamadas múltiples, entre las cuales se encuentran la inteligencia emocional, la cual estaría compuesta por dos elementos; el primero llamado habilidades intrapersonales y el segundo habilidades interpersonales. La inteligencia intrapersonal entendida como la capacidad dirigida hacia el interior del ser humano, es decir, poder formar un modelo que facilite el desarrollo efectivo del individuo en la vida y la inteligencia interpersonal que consiste en poder comprender a los demás, esto repercute en la motivación para la realización de tareas de forma cooperativa.

De igual manera, se considera que el conjunto de habilidades emocionales, personales y sociales que tiene un individuo, así como la capacidad de éste para adaptarse a las exigencias del entorno se denomina inteligencia emocional (Ugarriza, 2003).

De acuerdo, a lo que indica Mayer & Salovey (1997), la gestión adecuada de las emociones se aprecia como una forma inteligente de desarrollo social, que implica la capacidad de reconocer las emociones propias y ajenas, así como el uso de esta información para guiar la propia forma de pensar y actuar.

De igual manera, se considera que la inteligencia emocional radica en el desarrollo de la capacidad que tiene el ser humano de poder encausar su emocionalidad de modo adecuado y eficaz, adicionalmente al poder percibir, confrontar, comprender y autorregular sus emociones (Mayer, Salovey & Caruso 2000 citado por García & Giménez, 2010, p. 45).

## **Modelos de inteligencia emocional**

### **Modelo de inteligencia emocional de Salovey y Mayer**

Este modelo conforme a Fernández y Extremera (2005): comprende cuatro dimensiones, las cuales se interrelacionan y son las siguientes:

- A) Percepción emocional: se estima que las emociones pueden ser percibidas, reconocidas, valoradas y manifestadas; de manera personal y social a través del lenguaje, el comportamiento, las obras de arte, la música, entre otros. Así mismo, consiste en desarrollar la capacidad de distinguir entre diferentes expresiones, ya sean precisas o no, conscientes o inconscientes.
- B) Facilitación emocional del pensamiento: se encarga de la generación de emociones de una manera sencilla centrándose en los datos que se consideran relevantes. Por consiguiente, el estado de ánimo puede afectar a la representación, el comportamiento o las decisiones de una manera particular en las personas, ya que afecta a los sentimientos de optimismo o pesimismo al ayudar o dificultar el examen de los diferentes enfoques.
- C) Comprensión emocional: se entiende, por ello a la capacidad de entender y estudiar la emocionalidad usando el discernimiento emocional. Por lo tanto, la comprensión de las señales que las emociones emiten como consecuencia

de la interacción con los demás, conduce a actitudes positivas o negativas en las relaciones socio-emocionales. Es decir, es la habilidad que se tiene para diferenciar la emoción e identificar el vínculo entre la emoción y la acción para comprender e inferir sobre las emociones para lograr su interpretación.

- D) Regulación emocional: Es la capacidad de conservar una posición abierta al cambio emocional que se produzcan, ya sea positivo o negativo, también se trata de repensar la emoción percibida y establecer el beneficio de la información. De igual forma, se define como la capacidad de tratar reflexivamente las emociones propias y ajenas y de reconocer su influencia y la facultad de autorregular las propias emociones y de apreciar las emociones de los demás, sin restar o exagerar su importancia.

### **Modelo de inteligencia emocional de Goleman (2000)**

Goleman establece cinco pilares de la inteligencia emocional:

- A) Autoconocimiento: la esencia de la inteligencia emocional corresponde a la habilidad de identificar la sensación cuando surge y la capacidad de hacer seguimiento a los sentimientos en todo momento, logrando comprender la razón que los genera.
- B) Autocontrol: hace énfasis en la conciencia de sí mismo, lo cual resulta esencial para conseguir el control y adaptar los sentimientos a las diferentes condiciones. Por lo cual, si existe individuos que no poseen la habilidad del autocontrol, deberán aprender a luchar constantemente contra las tensiones

incómodas, de lo contrario los que la practican tendrán la capacidad de recuperarse rápidamente de las adversidades de la vida.

- C) Automotivación: resulta necesario mantener la emocionalidad bajo control y someterla a un objetivo, para que el individuo permanezca siempre atento, enfocado e innovador, por lo cual, el autocontrol emocional es una habilidad subyacente insuperable, y quienes la posean se desempeñará de manera muy productiva y efectiva.
- D) Empatía: se considera como la habilidad de reconocer las emociones del individuo, las cuales pueden captar señales sociales sin importar cuán ligeras sean, que expresen las necesidades de los demás y promueven el ejercicio de ciertas oficios, profesiones o tareas.
- E) Habilidades sociales.: Se basa en el control de las interacciones efectivas y en la capacidad de relacionarse emocional y adecuadamente con los demás.

### **Modelo de inteligencia emocional TMMS-24 Salovey y Mayer (2005)**

Este modelo formulado por Trait Meta-Mood Scale se asumirá como fundamento teórico para esta investigación, con el propósito de valorar la variable inteligencia emocional del docente.

En este sentido, dicho modelo establece que la inteligencia se compone por una escala rasgo de metaconocimiento y con ella se obtiene un índice de IE percibida, ya que nos informa de la percepción que tienen los sujetos sobre sus habilidades para atender, clarificar y reparar los propios estados emocionales.

Este modelo está constituido por tres componentes emocionales:

- A) Atención: representa la capacidad de sentir y expresar los sentimientos de forma correcta
- B) Claridad: corresponde a la capacidad de la correcta comprensión de los estados emocionales
- C) Reparación: es cuando el individuo es capaz de regular de forma correcta los estados emocionales.

### **Evaluación de niveles de inteligencia emocional según I-CE de TMMS-24**

El modelo de inteligencia emocional de Trait Meta-Mood Scale, fue adecuado por Salovey y Mayer (2005), el cual establece un conjunto de alternativas de formas de respuestas durante un tiempo de 5 minutos, donde se clasifican cinco tipos de respuestas de autoevaluación, las cuales son: 1= Nada de acuerdo, 2 = Algo de acuerdo, 3= Bastante de acuerdo, 4 = Muy de acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo. La estructura del instrumento para evaluación de I-CE comprende 24 ítems.

Por otra parte, los puntajes fueron establecidos y distribuidos en cinco niveles de evaluación, por tanto, Para corregir y obtener una puntuación en cada uno de los factores, sume los ítems del 1 al 8 para el factor atención emocional, los ítems del 9 al 16 para el factor claridad emocional y del 17 al 24 para el factor reparación de las emociones, por lo cual se detallan las puntuaciones para hombres y mujeres, y dependerán los resultados de la veracidad y la confianza de los resultados obtenidos dependen de lo sincero que haya sido el individuo al responder a las preguntas.

Los puntajes que se alcance para la atención se encuentran en la siguiente escala: debe mejorar la atención: presta poca atención menor que 21 para hombres y menor a 24 para mujeres, adecuada atención para rango entre 22 a 32 para hombres y 25 a 35 para mujeres, y debe mejorar la atención: presta demasiada atención mayor a 33 para hombres y 36 para mujeres. En cuanto a la dimensión claridad, debe mejorar la claridad menor que 25 para hombres y menor a 23 para mujeres, adecuada claridad para rango entre 26 a 35 para hombres y 24 a 34 para mujeres, y demasiada claridad mayor a 36 para hombres y 35 para mujeres.

Y en lo relacionado a la reparación, debe mejorar la reparación menor que 23 para hombres y menor a 23 para mujeres, adecuada reparación para rango entre 24 a 35 para hombres y 24 a 34 para mujeres, y demasiada reparación mayor a 36 para hombres y 35 para mujeres

En cuanto a cómo interpretar los cinco niveles de satisfacción, esto se hará de la manera siguiente: Marcadamente alto: los puntajes que se encuentren dentro de este nivel mostrarán una capacidad emocional muy desarrollada, esta capacidad emocional es poco común. Bueno: los puntajes que se encuentren dentro de este nivel develarán la capacidad emocional desarrollada, es decir, se considera como una buena capacidad emocional. Promedio: los puntajes que se encuentren dentro de este nivel mostrarán una adecuada capacidad emocional, esta entra en el promedio general. Bajo: los puntajes que se encuentren dentro de este nivel mostrarán la necesidad de optimizar, debido a que expresan una baja capacidad emocional, es decir, se encuentra por debajo del promedio. Marcadamente bajo: los puntajes que se encuentren dentro de este nivel revelarán los requerimientos de mejora porque se ubica copiosamente por debajo del nivel promedio.

### **Variable: satisfacción laboral**

Se considera satisfacción laboral al bienestar que experimenta un trabajador en su ámbito organizacional. Es decir, es la actitud que posee la persona hacia su trabajo, el cual realiza repetidamente en una organización. Asimismo, estas personas ejecutan tareas que complementan las actividades rutinarias, debido a que se desenvuelven en un ambiente donde existe continua interacción con sus pares, coordinadores y otros, así como también, cumplen con reglamentos y estándares de desempeño que establece la institución donde laboran (Palma, 2006).

Del mismo modo, se considera que la satisfacción laboral involucra al ambiente que se percibe en la organización, actitudes, sentimientos, experiencias y las reacciones afectivas que dan a conocer el nivel de satisfacción de un trabajador en el entorno donde se desempeña (Gonzales, 2015)

De forma similar, se aprecia que aquellas personas que les agrada y satisface el ambiente laboral y las tareas que desempeñan disfrutan de buena salud y sus expectativas de vida se acrecientan, logrando vivir mayor cantidad de años. Por tanto, las personas tienden a manifestar en su vida personal su satisfacción laboral (Robbins & Judge, 2013).

### **Teorías relacionadas a la satisfacción laboral**

#### **Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow**

A juicio de Maslow (1991) se establece la teoría de la jerarquía de necesidades humanas, mediante un documento de su autoría titulado "A Theory of

Human Motivation” el cual fue publicado en el año 1943, asimismo, esta es publicada originariamente en 1954 en su libro “Motivation and Personality”.

Maslow presenta la jerarquía de necesidades humanas con un argumento de reflexión motivacional humana. Partiendo de que toda persona tiene un cúmulo de requerimientos y el estímulo necesario para actuar se vislumbra en todas las épocas que esta vive. Dichas necesidades se establecieron de forma jerárquica, conforme a la intuición del autor, ya que existen necesidades básicas que cuando logran satisfacerse desisten de ser motivadoras, permitiendo avanzar a otro nivel y así sucesivamente hasta alcanzar la cumbre de la jerarquía. En este sentido, Maslow, estableció cinco categorías de necesidades, iniciando desde el nivel inferior hasta el superior, con este orden: las fisiológicas, de seguridad, de amor, de pertenencia y las de autorrealización.

### **Teoría de los dos factores de Herzberg**

Este autor a través de un documento que llevó por nombre “Motivation at Work”, el cual se dio a conocer en 1959, planteó la teoría relacionada con la motivación e higiene, a su vez conocida como la teoría de los dos factores. Es decir, el autor hace referencia a la relación de la satisfacción con aspectos pertinentes al trabajo y al entorno donde se ejecutan las actividades, conocidos como factores motivacionales los cuales incluyen: la significación de la tarea y el reconocimiento personal y/o social, por otro lado, factores higiénicos o extrínsecos que incluyen: las condiciones de trabajo y los beneficios económicos (Manso, 2002).

En esta investigación se asumirá esta teoría para evaluar la satisfacción laboral.

### **Dimensiones de la Satisfacción laboral de acuerdo con Palma (2006):**

- A) Significación de tarea: Esta corresponde a un factor motivacional que consiste en la disposición del trabajador hacia la tarea que realiza. Es decir, se logra percibir que se lleva a cabo un trabajo que es afín, con el modo de ser del individuo. Así como también se consigue valorar de forma positiva el desempeño del trabajo sin importar su naturaleza. Adicionalmente, se genera un sentimiento positivo al sentirse útil llevando a cabo su tarea. Vale resaltar que los resultados alcanzados en el trabajo originan sensación de bienestar y agrado con la tarea que se ejecuta.
- B) Reconocimiento personal y/o social: Esto se corresponde a un factor motivacional, el cual muestra una preferencia valorativa del trabajo relacionada con la evaluación del trabajador por parte del personal que está ligado a su puesto de trabajo. En este sentido, se evalúan elementos precisos, tales como: la percepción del trabajador respecto a la manera cómo es tratado dentro de la institución. De igual forma, la sensación de justicia o explotación que se genera en la organización y que se vincula con el tipo de relación que se instituye con los pares, que puede ser amistosa o de desapego.
- C) Condiciones de trabajo: Esto se centra en el contexto laboral, por tanto, se aprecia como un factor extrínseco. En este aspecto, se considera que la valoración de la satisfacción se logra a través de la evaluación del trabajo, es decir, se relaciona con la disponibilidad de normas que regularicen el desempeño laboral. Por tal razón, se vincula con el confort del espacio

físico donde se desenvuelve, cantidad de horas y turnos de trabajo y la interacción con los pares.

- D) Beneficios económicos: Estos se corresponden con el factor extrínseco y están relacionados con la disposición que se muestra hacia la tarea, la cual se asocia con el sueldo percibido como consecuencia del desempeño de la labor encomendada. Es decir, el sentir que la remuneración que se obtiene es equitativa con la tarea que se ejecuta y las expectativas que se tienen. Por tanto, si el trabajador no considera justa su remuneración, se originaría inconformidad con los ingresos obtenidos.

### **2.3. Definición de términos básicos**

- Autoconciencia: implica autoanálisis del individuo, mediante la práctica de la meditación., para lograr reconocer los sentimientos, las emociones y las capacidades que le son propias.
- Autocontrol: consiste en procurar controlar las emociones propias para evitar comportamientos impulsivos. Automotivación: Es la capacidad que tiene el individuo de motivarse a sí mismo para alcanzar metas planteadas.
- Emoción: sentimiento intenso producido por un suceso, situación o recuerdo.
- Empatía: es la capacidad para reconocer la emocionalidad y el sentir de los demás para lograr comprender sus puntos de vista y posiciones.
- Inteligencia emocional: Es la aptitud de controlar las emociones y los comportamientos asociados a ellas.
- Remuneración: beneficio obtenido a cambio de realizar una tarea.

- Satisfacción: se considera una actitud que se fundamenta en las creencias y valores que el colaborador expresa de su propio trabajo.
- Satisfacción laboral. Son las acciones manifestadas por un trabajador hacia su empleo.

## **2.4. Hipótesis de investigación**

### **Hipótesis general**

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del docente del Distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad

H<sub>1</sub>. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad

### **Hipótesis específicas**

- Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la significancia de la tarea del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad.
- Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las condiciones de trabajo del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad.
- Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el reconocimiento personal y/o social del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad.

- Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y los beneficios económicos del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad
- El nivel de inteligencia emocional de los docentes del distrito de Pataz, Provincia de Pataz, departamento de la Libertad es alto
- El nivel de satisfacción laboral de los docentes del distrito de Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad es alto

## **2.5. Operacionalización de variables**

A continuación, se presenta el cuadro de operacionalización de las variables correspondientes a la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del docente:

## Dimensiones e Ítems que mide el Inventario de Inteligencia Emocional de TMMS-24

Tabla 1.  
*Operacionalización de la Inteligencia emocional*

Variable Independiente	Definición	Dimensiones	Ítem	Instrumento (s)
Inteligencia Emocional	Al conjunto de destrezas emocionales, personales y sociales que tiene un individuo, así como también la capacidad de este para adaptarse a las exigencias del entorno se le denomina inteligencia emocional (Ugarriza 2003).	Atención	1, 2, 3, 4, 5, 6 ,7 y 8	Inventario de Inteligencia Emocional TMMS-24
		Claridad	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16	
		Reparación	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25	

Fuente: Elaboración propia.

## Dimensiones e Ítems que mide la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC. De Sonia Palma Carrillo

Tabla 2.  
*Operacionalización de la Satisfacción laboral*

<b>Variable Dependiente</b>	<b>Definición</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítem</b>	<b>Instrumento (s)</b>
Satisfacción Laboral.	Se considera satisfacción laboral al bienestar que experimenta un trabajador en su ámbito organizacional. Es decir, es la actitud que posee la persona hacia su trabajo (Palma 2006)	Significancia de tarea	3, 4,7, 13, 18,22, 25, 26	Escala de Satisfacción Laboral. <b>SL-SPC</b>
		Condiciones de trabajo	1,8,12, 14, 15, 17, 20,23	
		Reconocimiento personal y/o social	6,10,11, 19,21, 24, 27	
		Beneficios Económicos	4, 5, 9, 16	

Fuente: Elaboración propia.

## **CAPITULO III**

# **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Método de la investigación**

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que se usará la recolección y el análisis de datos, a través de la estadística para estudiar el comportamiento de la población.

Las investigaciones cuantitativas usan la recolección de datos para medir de forma numérica y realizar análisis estadísticos con el propósito, de conseguir el establecimiento de pautas de conducta y a su vez, comprobar teorías (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

De igual manera, el diseño de esta investigación corresponde al no experimental, debido a que no lleva a cabo modificaciones en el comportamiento de las variables.

Por lo tanto, los estudios no experimentales se efectúan sin manipular de forma deliberada las variables, en ellos solamente son observados los fenómenos en su espacio, con el propósito de analizarlos posteriormente (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Así mismo, el alcance de este estudio será descriptivo-correlacional, debido a que se pretende estudiar la relación entre las variables. En una investigación correlacional se procura evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en visto de ello, se miden ambas, para luego cuantificar y analizar su relación (Carrasco, 2017).

### **3.2. Unidad de análisis, universo y muestra**

#### **Unidad de análisis**

La unidad de análisis hace referencia a los sujetos que van a ser medidos en el estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

En esta investigación la unidad de análisis estará conformada por docentes de educación primaria y secundaria que pertenecen al distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad

#### **Universo o población**

La población corresponde a la totalidad de individuos o cosas que tienen características similares, donde se requiere hacer un análisis (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

En este estudio el universo poblacional estará conformado por 158 docentes que pertenecen al distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad, de los cuales, 93 corresponden a educación primaria y 65 a educación secundaria.

#### **Muestra**

Se considera muestra a una parte de la población escogida, también conocida como un conjunto distintivo de ella, esta se selecciona con la intención de efectuar un análisis utilizando los datos recolectados, a través de la misma (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

En cuanto a la escogencia de la muestra, se aplicó el muestreo por conveniencia o intencional, el cual a juicio de Carrasco (2017) consiste en que el investigador seleccione la muestra de manera intencional, eligiendo a aquellos elementos que considera convenientes y los más representativos. En vista de ello,

se escogieron a 47 docentes de educación primaria y secundaria que pertenecen al distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad.

### **3.3. Técnicas de investigación**

En esta investigación se aplicará la encuesta como técnica para recoger la información requerida para llevar a cabo el estudio, demostrándose que con ella se logra un mayor acopio de informaciones. De allí que, Carrasco (2017), señale que la encuesta se considere la técnica por excelencia de indagación social por la variabilidad, beneficio, integridad y simplicidad de la información que se consiguen de la misma.

### **3.4. Instrumentos**

De acuerdo con Carrasco (2017), el cuestionario es considerado un canal de comunicación elemental y escrito, entre la persona encuestada y quien aplica la encuesta. Ello admite, que los propósitos y las variables del trabajo se logren convertir a través de un conjunto de interrogaciones individuales, que se han dispuesto de manera esmerada previamente.

En este estudio se utilizará para evaluar la variable denominada inteligencia emocional el instrumento diseñado por Salovey y Mayer llamado TMMS-24 (Trait Meta-Mood Scale). Este cuestionario contiene 3 dimensiones claves para la inteligencia emocional con 8 ítems para cada una de ellas: atención emocional, claridad de sentimientos y relación emocional. Este cuestionario se puede aplicar sin límites de tiempo, sin embargo, se estima una duración de 5 a 10 minutos. Puede ser aplicado a personas desde los 16 años en adelante y posee 24 enunciados para

responder. De acuerdo a Espinoza, Sanhueza, Ramírez, & Sáez (2015) la fiabilidad interna del instrumento original fue de 0,95 (95%). Asimismo, para cada una de las dimensiones, las medidas del coeficiente Alfa de Cronbach obtenidas fueron superiores al 85% en las tres dimensiones, con un Alfa de Cronbach del 88% en la dimensión Percepción, del 89% en la dimensión Compresión y del 86% en la dimensión Regulación.

Respecto a la variable denominada satisfacción laboral, esta será medida con el instrumento llamado Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC, el cual fue diseñado por Sonia Palma Carrillo. Este cuestionario puede aplicarse sin límite de tiempo, sin embargo, se estima una duración de 15 minutos. El mismo comprende 27 enunciados para responder. Del mismo modo, su fiabilidad de acuerdo al Alfa de Cronbach es de 0,84 y su validez de acuerdo al coeficiente de Spearman Brow fue para la dimensión significación de la tarea 0,75, condición de trabajo 0,799, reconocimiento personal 0,538 y beneficio económico 0,543.

En cuanto a la fiabilidad, señalan Hernández et al. (2014) que se refiere al grado en que un instrumento es capaz de generar resultados consistentes y coherentes. Para este caso será medida en los cuestionarios que se pretenden aplicar, a través del cálculo estadístico alfa de Cronbach, el cual Hernández et al. (2014) lo señalan como una medida de coherencia o consistencia interna que se aplica una sola vez a instrumentos que miden variables de intervalos o razón.

### **3.5. Técnicas de análisis de datos**

En cuanto al procesamiento y el análisis de datos se emplearán los programas informáticos como: SPSS, el cual permitirá el cálculo estadístico de las variables como pruebas de normalidad y de correlación. Y Microsoft Excel, para la presentación y procesado de los datos obtenidos de las encuestas.

### **3.6. Aspectos éticos de la investigación**

- **Uso de los datos:** Se considerará la identificación de las personas encuestadas y no se suministrará distinto fin a los datos que se obtengan.
- **Valor social:** Los sujetos que intervendrán en el trabajo, no se expondrán a algún riesgo.
- **Validez científica:** El total de las informaciones externas y de diversos estudiosos, poseerán las referencias adecuadas, así que la validez teórica será real.

## **CAPITULO IV**

### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### 4.1. Análisis de resultados

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa estadístico SPSS, el cual brinda las herramientas idóneas para el análisis de tesis de tipo correlacional. El método aplicado en cada caso de correlación será, primeramente, la evaluación de la normalidad de los datos con la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov (debido a que la muestra es mayor a 50) para determinar si la distribución es normal o asimétrica, con lo que se decidirá utilizar pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas (r de Pearson o rho de Spearman), y su significancia estadística.

Tabla 3.

*Pruebas de normalidad de inteligencia emocional y satisfacción laboral.*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,050	98	,200*	,982	98	,186
Significancia de tarea	,133	98	,056	,905	98	,043
Condiciones de trabajo	,107	98	,089	,982	98	,209
Reconocimiento personal	,068	98	,200*	,987	98	,466
Beneficio Económico	,199	98	,062	,909	98	,052
Satisfacción laboral	,142	98	,086	,923	98	,052

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia.

Del mismo modo se evaluó la correlación entre cada una de las variables y dimensiones mostradas a continuación.

Tabla 4.

*Pruebas de correlación de Pearson.*

<b>Correlación entre satisfacción laboral e inteligencia emocional</b>			
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,057
	Sig. (bilateral)		,576
	N	98	98
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	,057	1
	Sig. (bilateral)	,576	
	N	98	98
<b>Correlación entre inteligencia emocional y significancia de la tarea</b>			
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,203*
	Sig. (bilateral)		,045
	N	98	98
Significancia de tarea	Correlación de Pearson	,203*	1
	Sig. (bilateral)	,045	
	N	98	98
<b>Correlación entre inteligencia emocional y las condiciones de trabajo</b>			
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,037
	Sig. (bilateral)		,719
	N	98	98
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	,037	1
	Sig. (bilateral)	,719	
	N	98	98
<b>Correlación entre inteligencia emocional y el reconocimiento personal</b>			
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	-,228*
	Sig. (bilateral)		,024
	N	98	98
Reconocimiento personal	Correlación de Pearson	-,228*	1
	Sig. (bilateral)	,024	
	N	98	98
<b>Correlación entre inteligencia emocional y el beneficio económico</b>			
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,129
	Sig. (bilateral)		,205
	N	98	98
Beneficio Económico	Correlación de Pearson	,129	1
	Sig. (bilateral)	,205	
	N	98	98

Fuente: Elaboración propia.

#### **4.1.1. Relación entre inteligencia emocional y la satisfacción laboral del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de La Libertad**

Teniendo en cuenta que, si el nivel de significancia es menor a 0,05 la variable no tiene distribución normal, y si es mayor si poseerá una distribución normal. De acuerdo a lo evidenciado en la Tabla 3, se concluye que, al tener una significancia  $> 0,05$  se presenta, en las dos variables, una distribución normal y, por ende, se aplicará la prueba de correlación de Pearson, cuyo resultado se mostrará a continuación.

Asimismo, de acuerdo a la Tabla 4, se llega a la conclusión de que al ser el  $\text{Sig.} > 0,05$  no existe correlación significativa, por lo cual se acepta la hipótesis nula la cual indica que no existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del docente del Distrito Pataz, departamento de la Libertad.

#### **4.1.2. Relación entre inteligencia emocional y la significancia de la tarea del docente del distrito de Pataz, provincia de Pataz, departamento de La Libertad**

A continuación, se analizará el nivel de correlación entre la variable inteligencia emocional y la significancia de la tarea del docente. Primero se procederá a estudiar el tipo de distribución que presentan. Con respecto a lo observado en la Tabla 3, se concluye que, al presentar las dos variables una distribución normal, dado que  $\text{Sig} > 0,05$ , se aplicará la prueba de correlación de Pearson, cuyo resultado se mostrará a continuación.

Por otro lado, se evidencia en la Tabla 4 que en este caso de inteligencia emocional y la dimensión significancia de tareas de tareas, existe correlación debido a que  $\text{Sig.} < 0,05$  y posee una correlación de 0,203.

#### **4.1.3. Relación entre inteligencia emocional y las condiciones de trabajo del docente del distrito de Pataz, provincia de Pataz, departamento de La Libertad**

Seguidamente se evaluó la correlación entre inteligencia emocional y la dimensión condiciones de trabajo del docente. Siguiendo el mismo procedimiento anterior, se aplicó primeramente la prueba de normalidad.

De acuerdo a lo evidenciado en la Tabla 3, se concluye que, al presentar las dos variables una distribución normal, dado que  $Sig > 0,05$ , se aplicará la prueba de correlación de Pearson, cuyo resultado se mostrará a continuación.

Además, se evidencia en la Tabla 4 que, en este caso de inteligencia emocional y la dimensión condiciones de trabajo, no existe correlación debido a que  $Sig.>0,05$ .

#### **4.1.4. Relación entre inteligencia emocional y el reconocimiento personal y/o social del docente del distrito de Pataz, provincia de Pataz, departamento de La Libertad**

Consecutivamente, se procede a realizar el mismo procedimiento con la variable inteligencia emocional y la dimensión de reconocimiento personal y/o social del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad.

En la prueba de Kolmogorov-Smirnov de la Tabla 3 se observa que las dos variables estudiadas poseen una distribución normal, por lo cual se aplicará la prueba de correlación de Pearson, cuyo resultado se mostrará a continuación.

Se evidencia, además, que en la Tabla 4 para el caso caso de inteligencia emocional y la dimensión reconocimiento personal y/o social del docente, existe correlación

debido a que Sig.<0,05 y posee una correlación de - 0,228 y al ser negativa indica que a mayor inteligencia emocional menor será la dimensión reconocimiento personal. Sin embargo, aunque existe correlación esta no es alta.

#### **4.1.5. Relación entre inteligencia emocional y los beneficios económicos del docente del distrito de Pataz, provincia de Pataz, departamento de La Libertad**

Siguiendo el mismo procedimiento anterior, se aplicó primeramente las pruebas de normalidad. En la prueba de Kolmogorov-Smirnov en la Tabla 3 se observa que las dos variables estudiadas poseen una distribución normal, dado que Sig > 0,05, por lo cual se aplicará la prueba de correlación de Pearson.

Por otro lado, en la Tabla 4 al ser sig.>0.05 indica que no existe correlación entre las variables inteligencia emocional y beneficio económico.

#### **4.1.6. Nivel de la variable inteligencia emocional**

Para el cálculo del nivel de la variable inteligencia emocional se usó el programa estadístico SPSS. Luego del vaciado de datos y cálculo de las variables, se procedió a establecer los baremos para determinar si es de nivel bajo, medio o alto, según la puntuación obtenida por cada sujeto de la muestra. Aplicando la teoría de los percentiles se dividieron los puntajes en tres categorías.

Tabla 5.

*Percentiles y valores máximos y mínimos de la variable inteligencia emocional.*

<b>Estadísticos</b>		
<u>Inteligencia emocional</u>		
N	Válido	98
	Perdidos	0
Mínimo		53
Máximo		122
Percentiles	30	77,40
	70	93,00

Fuente: Elaboración propia.

Dado los resultados anteriores, se dividieron los puntajes en: nivel bajo (53-77), nivel medio (78-93) y nivel alto (94-122). Seguidamente, se procedió a evaluar la variable de nuevo, pero bajo los baremos establecidos, obteniendo los datos descriptivos pertinentes y la porcentual.

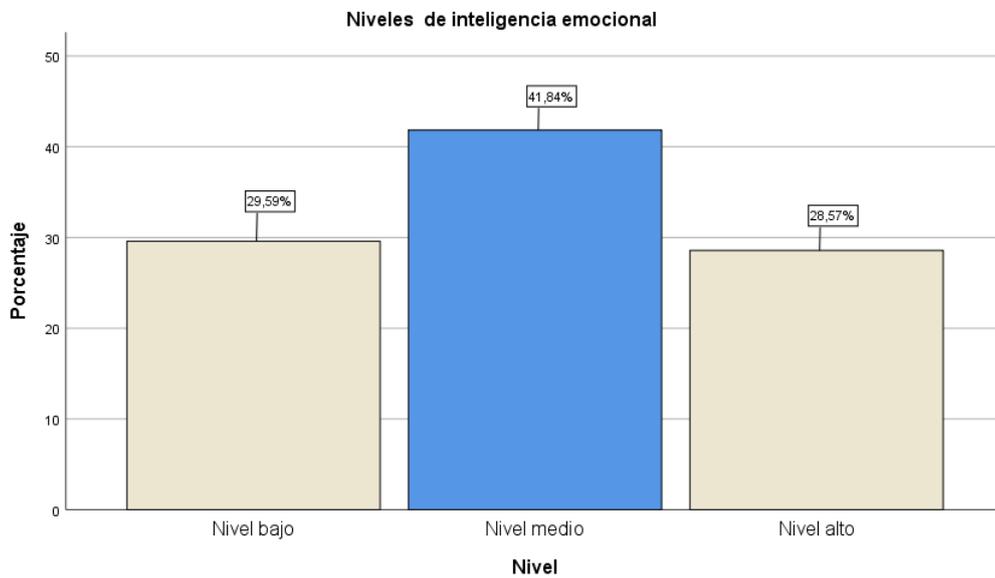


Figura 1. Gráfico porcentual de los niveles de inteligencia emocional.

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la figura 1, la frecuencia más elevada se observó en el nivel medio, seguido por el nivel bajo y por último el nivel alto. Mostrando así una visión general de la distribución de los niveles de inteligencia emocional en los docentes encuestados.

#### 4.1.7. Nivel de la variable satisfacción laboral

Para el cálculo del nivel de la variable satisfacción laboral se usó el programa estadístico SPSS. Luego del vaciado de datos y cálculo de las variables, se procedió a establecer los baremos para determinar si es de nivel bajo, medio o alto, según la puntuación obtenida por cada sujeto de la muestra. Aplicando la teoría de los percentiles se dividió los puntajes en tres categorías.

Tabla 6.

*Percentiles y valores máximos y mínimos de la variable satisfacción laboral.*

<b>Estadísticos</b>		
<b>Satisfacción laboral</b>		
N	Válido	98
	Perdidos	0
Mínimo		52
Máximo		116
Percentiles	30	90,00
	70	96,00

Fuente: Elaboración propia

Dado los resultados anteriores, se dividieron los puntajes en: nivel bajo (52-90), nivel medio (91-96) y nivel alto (97-116). Seguidamente, se procedió a evaluar la variable de nuevo, pero bajo los baremos establecidos, obteniendo los datos descriptivos pertinentes y la porcentual.

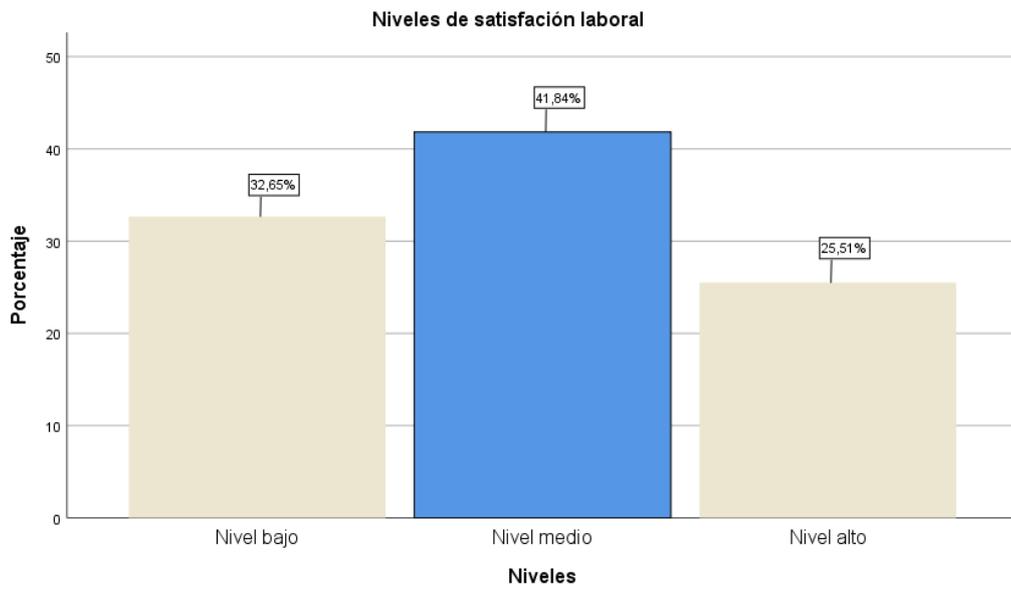


Figura 2. Gráfico porcentual de los niveles de satisfacción laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la figura 2, la frecuencia más elevada se observó en el nivel medio, seguido por el nivel bajo y por último el nivel alto. Mostrando así una visión general de la distribución de los niveles de inteligencia emocional en los docentes encuestados.

## 4.2. Discusión de resultados

Para empezar, cabe señalar que los resultados obtenidos cumplieron plenamente los objetivos fijados, tanto a nivel general como específico, al igual que la verificación de las hipótesis de investigación. Contrario a lo que se esperaba al estudiar la influencia de la satisfacción laboral sobre la inteligencia emocional, al poseer un sig. mayor a 0,05 se evidencia que no posee correlación, siendo aceptada la hipótesis nula acerca de que no existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad, es decir, que la inteligencia emocional de los docentes estudiados no se ve afectada por la satisfacción laboral.

También, se evidencio que el grado de correlación entre inteligencia emocional y la dimensión significancia de tareas es existente, ya que posee un sig. menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.203. Lo anterior indica que, aunque existe correlación, esta no es alta y es positiva, es decir que a mayor significancia de actividades mayor será la inteligencia emocional. Seguidamente, se evaluó la inteligencia emocional y la dimensión condiciones de trabajo, para este caso no se encontró correlación ya que el sig. es mayor a 0.05 lo cual indica correlación nula, lo cual hace descartar la hipótesis de que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las condiciones de trabajo del docente del distrito Pataz.

En adición, se evaluó la correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión reconocimiento, el resultado que se obtuvo es un sig. menor a 0,05 por lo cual se afirma que existe correlación y es negativa, lo que indica que mientras mayor sea la inteligencia emocional, menor va a ser la influencia del reconocimiento. También, se evaluó la inteligencia artificial y la dimensión beneficio económico,

en el cual se obtuvo un valor de sig. > 0,05, siendo este de 0.205 y por lo cual no existe relación.

Finalmente se evaluaron los niveles de las variables, para la inteligencia emocional, la mayoría de docentes obtuvieron un nivel medio con un 41.8%, sin embargo, se observó que un 29.6% posee un nivel bajo de inteligencia emocional. Para la satisfacción laboral, igualmente el mayor porcentaje se encontró en un nivel medio con 48.1%, pero se observó un porcentaje mayor con un nivel de satisfacción laboral bajo con 32.7%.

Estos resultados pueden hallar su causa, de acuerdo a lo expresado por Mayer & Salovey (1997), a una mala gestión de las emociones, al no reconocer correctamente cómo manejar e identificar los sentimientos propios o ajenos. Al poseer un nivel medio en cuanto a la inteligencia emocional los docentes no serán capaces percibir las emociones de los alumnos o controlarse para que las emociones no afecten sus acciones en clases o regular las emociones que pertenecen al área personal.

Por otro lado, siguiendo la teoría de Gonzales (2015) satisfacción laboral involucra al ambiente que se percibe en la organización, actitudes, sentimientos, experiencias y las reacciones afectivas que dan a conocer el nivel de satisfacción de un trabajador en este caso los docentes, por lo cual se percibe un déficit en estas áreas mencionadas.

Además, siguiendo la teoría de Maslow (1991), en cuanto a la significancia de la tarea no se está generando un sentimiento positivo al sentirse útil llevando a cabo su tarea; en cuanto al reconocimiento personal no se le está reforzando al personal el buen desempeño; para las condiciones de trabajo no son óptimas, ya que no

cuentan con todo lo necesario para impartir sus clases de una mejor manera; y en cuanto al beneficio económico sienten mayormente que debería obtener una mejor remuneración por lo cual no se ven motivados a dar el 100% de su potencial.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **5.1. Conclusiones**

- Se pudo determinar que no existe relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad.
- Se evidencia que sí existe correlación significativa entre la inteligencia emocional y la significancia de la tarea del docente del distrito Pataz, aunque no es alta.
- Se pudo comprobar que no existe correlación entre la inteligencia emocional y las condiciones de trabajo del docente del distrito Pataz.
- Se observó que, entre la inteligencia emocional y el reconocimiento personal y/o social del docente del distrito Pataz, sí existe correlación y se puede decir que entre más inteligencia emocional posean los docentes, menos se verán afectados por la necesidad de ser reconocidos.
- Finalmente, se obtuvo que entre la inteligencia emocional y los beneficios económicos del docente del distrito Pataz, no existe correlación.
- El nivel de inteligencia emocional en los docentes docente del distrito Pataz evaluados resultó ser medio.
- El nivel de satisfacción laboral en los docentes del distrito Pataz evaluados resultó ser medio, con un número mejorable de casos con nivel bajo.

## **5.2. Recomendaciones**

- Al observar que no existía correlación entre las condiciones de trabajo y la inteligencia emocional, se recomienda investigar otros factores que permitan mejorar las condiciones de trabajo.

- Se recomienda el estudio profundo de la inteligencia emocional con respecto a las condiciones de trabajo de los docentes en diversos contextos para evaluar si su incidencia comprende un nivel macro o específico.
- Se recomienda abordar en futuras investigaciones el estudio de correlación entre la inteligencia emocional y el reconocimiento personal en los docentes para determinar su incidencia sobre otros contextos de desarrollo.
- Se recomienda mejorar el nivel general de inteligencia emocional en los docentes del distrito de Pataz poder ofrecer un mejor servicio a la comunidad.
- Se les recomienda a las instituciones abordar el tema de los casos de nivel de satisfacción laboral bajo, para que sus docentes estén en condiciones óptimas para el trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, L. (2018). Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en el personal docente de nivel primaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Cusco, 2018 [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33624/alvarez\\_chl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33624/alvarez_chl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Caballero, K. (202). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Profesorado, 6(1-2), 6-25. Obtenido de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Carrasco, D. (2017). Metodología de la Investigación Científica. Lima: Editorial San Marcos.
- Carrasco, Y. (2019). Inteligencia emocional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas–Apurímac, 2019 [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú. Obtenido de [http://181.176.178.114/bitstream/handle/123456789/556/Yenifer\\_Tesis\\_Bachiller\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://181.176.178.114/bitstream/handle/123456789/556/Yenifer_Tesis_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castillo, D. (2019). Las condiciones de trabajo y su relación con la satisfacción laboral del personal obrero de la mina San Vicente –Distrito de Patate: 2018 [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Obtenido de [http://www.dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13692/castillo\\_collantes\\_diana.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://www.dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13692/castillo_collantes_diana.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Cejudo, J., & López, M. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. Revista Psicología Educativa, 23(1), 29-36. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135755X16300331>
- Chumbimuni, K. (2019). La inteligencia emocional y habilidades sociales en docentes de secundaria de la I. E. “San Juan” de San Juan de Miraflores, 2019 [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39143/CHUMBIMUNI\\_CK\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39143/CHUMBIMUNI_CK_.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Coca, K. (2010). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de educación inicial de la red n° 4 de Ventanilla-Callao. [Tesis de maestría]. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Obtenido de [http://200.37.102.150/bitstream/123456789/1110/1/2010\\_Coca\\_Inteligencia](http://200.37.102.150/bitstream/123456789/1110/1/2010_Coca_Inteligencia)

ia%20emocional%20y%20satisfacci%3%b3n%20laboral%20en%20doce  
ntes%20de%20educaci%3%b3n%20inicial%20de%20la%20Red%20N%  
c2%b0%204%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf

- Espinoza, M., Sanhueza, O., Ramírez, N., & Sáez, K. (2015). Validación de constructo y confiabilidad de la escala de inteligencia emocional en estudiantes de enfermería. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 23(1), 139-147. Obtenido de [https://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n1/es\\_0104-1169-rlae-23-01-00139.pdf](https://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n1/es_0104-1169-rlae-23-01-00139.pdf)
- Espinoza, M., Sanhueza, O., Ramírez, N., & Sáez, K. (2015). Validación de constructo y confiabilidad de la escala de inteligencia emocional en estudiantes de enfermería. *Revista Enfermagem*, 23(1), 139-147. Obtenido de [https://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n1/es\\_0104-1169-rlae-23-01-00139.pdf](https://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n1/es_0104-1169-rlae-23-01-00139.pdf)
- Fernández, P., & Extremera, N. (2005). Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria del Profesorado*, 19(3), 63-93.
- Flores, C. (2019). Inteligencia emocional en docentes de una institución educativa pública del distrito Mí Perú-Callao [Tesis de maestría]. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8802>
- Foz, S., Gasca, I., Gómez, P., & Sancho, A. (2010). La inteligencia emocional en la práctica docente. *Revista A Tres Bandas*, 33, 6-9. Obtenido de <https://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/3353/inteligencia%20emocional%20Tres%20Bandas%2033-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, M., & Giménez, S. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. *Espiral: Cuaderno del Profesorado*, 3(6).
- Gardner, H. (1983). *Las inteligencias múltiples, la inteligencia emocional y el modelo de Tony Buzón*. Barcelona, España.
- Goleman, D. (1998). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairos. Obtenido de [https://www.academia.edu/20566226/Inteligencia\\_Emocional\\_Goleman](https://www.academia.edu/20566226/Inteligencia_Emocional_Goleman)
- Goleman, D. (2000). *Inteligencia emocional*. Buenos Aires: Vergara.
- Gonzales, Y. (2015). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de docentes en educación media general* [Tesis de Maestría]. Universidad Rafael Urdeneta, Maracaibo, Venezuela. Obtenido de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-15-08611.pdf>

- Hernández, G. (2018). La satisfacción laboral y su relación con la inteligencia emocional [Tesis de pregrado]. Universidad de la Laguna, Tenerife, España. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/7130/La%20satisfaccion%20laboral%20y%20su%20relacion%20con%20la%20inteligencia%20emocional.Pdf?sequence=1>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- León, B. (2011). Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao [Tesis de pregrado]. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1231/1/2011\\_Le%C3%B3n\\_Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20docentes%20de%20primaria%20en%20instituciones%20educativas%20inclusivas-%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1231/1/2011_Le%C3%B3n_Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20docentes%20de%20primaria%20en%20instituciones%20educativas%20inclusivas-%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf)
- Mamani, B. (2019). Inteligencia social y satisfacción laboral de servidores público [Tesis de pregrado]. Universidad Mayor de San Andres, La Paz, Bolivia. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23638/T-1246.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manso, J. (2020). El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT(128), 79-86. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Maslow, A. (1991). Motivación y personalidad. Madrid: Díaz de Santos. S.A.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1997). Qué es la Inteligencia emocional? Desarrollo emocional: Implicancias en la educación. New York: Basic Books.
- Mayer, J., Salovey, P., & Caruso, D. (2000). Models of emotional intelligence. New York: Stenberg.
- Ordoñez, E. (2018). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes desecundaria del Alto y Bajo Tulumayo Provincia de Concepción. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional del Centro de Perú, Huancayo, Perú. Obtenido de [http://181.65.200.104/bitstream/handle/UNCP/5418/T010\\_19960873\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://181.65.200.104/bitstream/handle/UNCP/5418/T010_19960873_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima: Cartolan.

- Pincay, I., Candelario, G., & Castro, J. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. *Revista Psicología UNEMI*, 2(2), 32-40. Obtenido de <http://181.188.214.100/index.php/faso-unemi/article/view/699/595>
- Puertas, P., Ubago, J., Arrebola, R., Padial, R., Martínez, A., & González, G. (2018). Lainteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 29(2), 128-142. Obtenido de <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/23157/18565>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (decimoquinta ed.). México D.F: Editorial Pearson.
- Saldaña, G. (2018). Satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de Ecosermille.I.R.L. en la Provincia de Pataz, Departamento de la Libertad. [Tesis de Pregrado]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Obtenido de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3609/008594\\_Trab.\\_Suf.\\_Prof.\\_Salda% c3% b1 a% 20 Silva% 20 Gysela% 20 Paola.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3609/008594_Trab._Suf._Prof._Salda%c3%b1a%20Silva%20Gysela%20Paola.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Sánchez, G. (2013). *Las Emociones en la práctica enfermera*. [Tesis Doctoral]. Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España. Obtenido de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284050/gsr1de1.pdf;jsessionid=63A2CC69C18FA4C3FB1D1ED1DA321666?sequence=1>
- Tarrillo, J. (2018). Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017 [Tesis de maestría]. Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1116/Jos% c3% a9\\_Tesis\\_Maestro\\_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1116/Jos%c3%a9_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Tocto, 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 [Tesis de Maestría]. Universidad Católica San José, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ftpcl.edu.pe/bitstream/handle/FTPCL/107/107.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ugarriza, N. (2003). *daptación y estandarización del inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On ICE-JA en jóvenes y adultos*. Lima: Libro Amigo.

## ANEXO 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>		
<b>PG.</b> ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad?	<b>OG.</b> Determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad	<b>HG-</b> Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad	<b>Inteligencia emocional</b> - Intrapersonal - Interpersonal - Adaptabilidad - Manejo de estrés - Estados de ánimo general  <b>Satisfacción laboral</b> - Significancia de la tarea.	<b>Enfoque de la investigación</b>  Cuantitativo.  <b>Diseño de la investigación</b>  No experimental.  <b>Alcance de la investigación</b>  Descriptivo-Correlacional
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		
PE1 ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y la significancia de la tarea del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad?	OE1 Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la significancia de la tarea del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad	HE1- Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la significancia de la tarea del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad.		
PE2 ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y las condiciones de trabajo del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad?	OE2 Determinar la relación entre la inteligencia emocional y las condiciones de trabajo del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad.	HE2- Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las condiciones de trabajo del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad.		

PE3 ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y el reconocimiento personal y/o social del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad?	OE3 Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el reconocimiento personal y/o social del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad	HE3-. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el reconocimiento personal y/o social del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad.	- Condiciones de trabajo. - Reconocimiento personal y/o social. - Beneficios económicos.
PE4 ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y los beneficios económicos del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad?	OE4 Determinar la relación entre la inteligencia emocional y los beneficios económicos del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad	HE4-. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y los beneficios económicos del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad	
PE5 ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional de los docentes del distrito de Pataz, provincia de Pataz, departamento de La Libertad?	OE5 Determinar el nivel de inteligencia emocional de los docentes del distrito de Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad	HE5 El nivel de inteligencia emocional de los docentes del distrito de Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad es alto	
PE5 ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes del distrito de Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad?	OE6 Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes del distrito de Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad	HE6 El nivel de satisfacción laboral de los docentes del distrito de Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad es alto	

## ANEXO 2

### Inventario de Inteligencia Emocional de TMMS24

Inteligencia emocional y satisfacción laboral del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad.

#### DATOS INFORMATIVOS:

I.E.P: .....

Nivel: ..... Edad: ..... Sexo: M  F

### Inventario de Inteligencia Emocional de TMMS24 adaptado al Perú por Salovey y Mayer (2005)

**Instrucciones:** Este inventario está conformado por una serie de frases cortas que admiten hacer una descripción de sí mismo(a). Por tanto, debe revelar en qué medida cada uno de los enunciados que aparecen, a continuación, se encontrarán algunas afirmaciones sobre las emociones y sentimientos, La escala original es una escala rasgo que evalúa el meta-conocimiento de los estados emocionales de los encuestados. Hay cinco alternativas de respuestas para cada enunciado.

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

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
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.					

## ANEXO 3

### **Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC de Sonia Palma Carrillo**

Inteligencia emocional y satisfacción laboral del docente del distrito Pataz, provincia de Pataz, departamento de la Libertad.

#### **DATOS INFORMATIVOS:**

**I.E.P:** .....

**Nivel** ..... **Edad**..... **Sexo:** M  F

### **Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC de Sonia Palma Carrillo**

Este cuestionario permitirá identificar el grado de satisfacción laboral obtenido por usted. Es un instrumento anónimo, donde debe responder a cada interrogante con veracidad. Los resultados arrojados por este, coadyuvarán en el establecimiento de mejorar en el ámbito laboral.

Instrucciones: Lea detenidamente cada enunciado y marque la respuesta que considere pertinente.

TOTAL, ACUERDO.....**TA**  
 DE ACUERDO.....**A**  
 INDECISO.....**I**  
 EN DESACUERDO.....**D**  
 TOTAL, DESACUERDO.....**TD**

N°	Items	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo de la institución maltrato.					
7	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					

8	El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación).					
9	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con los que trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarme bien con mis compañeros beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
16	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
19	Mi trabajo me aburre.					
20	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles).					
24	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
27	Mi director(a) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					