

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE **PSICOLOGÍA**

“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, LIMA 2024”

Tesis para optar al título profesional de:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Autores:

Alexandra Patricia Quiñones Iturria
Nayeli Milagros Loarte Alvarado

Asesor:

Mg. William Moisés Cruzado Pérez
<https://orcid.org/0000-0003-2881-5909>

Lima - Perú

2024

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	KATHIA GISELA OLORTEGUI PRADO
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	CLAUDIA KARINA GUEVARA CORDERO
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	WILLIAM MOISES CRUZADO PEREZ
	Nombre y Apellidos






19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Inicialmente, quiero dar gracias a Dios por otorgarme salud y vida. Quiero dedicar este trabajo con mucho amor a mi Mamá y hermano, mis mayores inspiraciones y motivaciones para seguir cumpliendo mis objetivos. Gracias por siempre estar conmigo.

(Nayeli)

A mis padres, por su amor y por ser mi ejemplo de fortaleza. A mis hermanos, por siempre estar a mi lado. Su confianza en mí siempre me impuso a cumplir mis sueños.

(Alexandra)

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestra más profunda gratitud, a nuestros queridos padres, quienes nos brindaron su respaldo absoluto. De igual manera, queremos agradecer a nuestros docentes y a nuestro asesor, quienes formaron parte de esta investigación y de nuestro desarrollo académico. Con su apoyo y motivación, hemos logrado culminar con éxito esta importante etapa de nuestra formación.

Tabla de contenido

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	26
CAPÍTULO III: RESULTADOS	32
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	36
REFERENCIAS	44
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1: “Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnow de las variables inteligencia emocional y satisfacción laboral”	32
Tabla 2: “Correlación Rho de Spearman entre inteligencia emocional y satisfacción laboral”	33
Tabla 3: “Correlación Rho de Spearman entre inteligencia emocional y la dimensión factores intrínsecos”	34
Tabla 4: “Correlación Rho de Spearman entre inteligencia emocional y la dimensión factores extrínsecos”	35

RESUMEN

El estudio se desarrolló con el propósito de determinar la conexión entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa pública en Lima, en el año 2024. Este estudio nace de la necesidad de examinar cómo la inteligencia emocional impacta el ambiente laboral de los profesores, especialmente tras la pandemia, la cual exacerbó problemas de salud mental entre ellos. Se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte correlacional, en donde se aplicaron el cuestionario Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) y la Versión breve de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall a 104 docentes de la I.E 3070. En donde, los resultados obtenidos demuestran una correlación significativa entre la IE y la SL, con un índice de correlación fuerte ($Rho=0.778$; $p<0.001$). Lo cual sugiere que los docentes con mayor capacidad para gestionar sus emociones experimentan mayor satisfacción en su trabajo, tanto en los factores intrínsecos como extrínsecos. Se concluye que la IE es un agente clave y fundamental en el bienestar emocional e integral, influyendo positivamente en el clima laboral y el desempeño académico.

PALABRAS CLAVES: Inteligencia emocional, IE, satisfacción laboral, SL, satisfacción, docentes, profesores.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente, la función que desempeña el docente en el ámbito educativo es fundamental, debido a su presencia como agente activo no solo en el aprendizaje del alumno, sino también en su desarrollo afectivo y social, en donde aprender habilidades socioemocionales es un trabajo difícil, para ello, resulta indispensable que los estudiantes cuenten con un educador emocional, que rijga como un modelo a seguir. Según Valente y Lourenzo (2020) los docentes que cuentan con una inteligencia emocional adecuada adquieren habilidades que les permiten identificar y entender sus propias emociones y la de sus alumnos, permitiéndoles así implementar estrategias para la integración o resolución de conflictos para afrontar los problemas complejos que surgen en el aula. Si, por el contrario, el docente representa un modelo incapaz de gestionar conflictos, a través de una forma inadecuada de ver, razonar y actuar, reflejará la falta de esta habilidad emocional y proyectará un aprendizaje negativo en los estudiantes.

Durante los últimos años los docentes han estado expuestos a situaciones que han afectado su salud mental, pero en el año 2020 esta situación se agudizó tras el paso de la pandemia que trajo consigo una cuarentena, obligando a modificar la modalidad de trabajo y de la educación a una remota o virtual. Según Velasquez (2023) en el 2020 en nuestro país se presentó una alta incidencia de afecciones emocionales, presentándose con mayor particularidad en mujeres, en donde el 65% de maestras reportó haber experimentado síntomas de estrés, y a su vez los varones presentaron un 52%. Así, los docentes enfrentaron una nueva realidad que los obligó a buscar e implementar estrategias que favorezcan el aprendizaje del alumnado teniendo en cuenta la emergencia de salud mundial, la nueva

dinámica familiar, el agotamiento laboral y el aislamiento social, lo cual provocó un deterioro en la salud mental no solo del personal docente, sino también de la comunidad educativa en general, convirtiendo a los profesores en agentes más propensos a manifestar problemas emocionales, como, estrés, depresión, síndrome de burnout, ansiedad, entre otros, generando un retroceso en el nivel académico de los colegios, afectando a los estudiantes, quienes necesitan el equilibrio emocional de sus docentes (Obando, Berrocal & Farfan, 2021).

Según Mendoza (2020) la IE es un factor que impacta en la salud mental y el bienestar emocional de las personas, además, influye positivamente en la fase de aprendizaje y enseñanza en el ámbito escolar, además, brinda herramientas que contribuyen en lograr el éxito propio y social. En este sentido, resulta fundamental formar docentes emocionalmente inteligentes, que asuman con vocación el gran labor de educar a sus alumnos, a través de habilidades que les permita contar con recursos emocionales para acompañar en el desarrollo socioafectivo y en el transcurso de la formación, permitiendo que sus alumnos sean capaces de comprender sus estados emocionales, enseñándoles la habilidad para poder controlar y exteriorizar respetuosamente sus propias emociones, establecer vínculos saludables y favorecer el autoconocimiento (Díaz, 2021).

De esta manera, la inteligencia emocional ha ocasionado un alto impacto, tanto en la educación, como en las organizaciones y en la sociedad, donde actualmente se presentan numerosas investigaciones donde mencionan que la IE comprende la raíz de competencias emocionales y sociales, garantizando éxito y satisfacción tanto en lo laboral como en lo personal. Diferentes investigaciones y revisiones demuestran que los profesionales con

inteligencia emocional presentan cualidades adecuadas y positivas tanto para sí mismo como para la organización (Fernandez-Berrocal, 2021).

Según Bosada (2023) en la actualidad existe una escasez de docentes en el mundo y que estos se observan más estresados, desmotivados y sin apoyo. Es así, como en España 4 de 10 docentes refiere que la falta de motivación representa una de las principales complicaciones que presentan para lograr un desempeño óptimo en su trabajo, además, un 38% de los profesores admite que su estado de ánimo más frecuente en el trabajo es la indiferencia y el distanciamiento, hecho que en el 2007 solo era representado por un 2% de docentes que experimentaba este sentimiento.

Con respecto a la satisfacción laboral, esta es representada como la apreciación positiva de las funciones que se desempeñan en un trabajo, es decir que un trabajador con niveles adecuados de SL mantiene sentimientos positivos y agradables hacia su trabajo (Robbins y Judge, 2009). En nuestro país, según Eguren & Belaunde (2019) los docentes peruanos representan una cantidad más alta de insatisfacción laboral en relación con el resto de la región, algunos de los factores influyentes están relacionados al poco o nulo apoyo de las autoridades y bajos salarios. Aun cuando, la satisfacción laboral de los profesores mejora el compromiso institucional, en donde su quehacer laboral impacta de forma radical en la calidad de enseñanza y en las prácticas pedagógicas, es por ello que, el docente representa un papel fundamental en todos los niveles educativos y su impacto no solo afecta el presente sino también, el futuro de los niños de la primera infancia y los adolescentes, por lo cual el ambiente laboral debe ser evaluado en aras de garantizar un buen desempeño (Castro, Pereira & Vera, 2021).

Para Chiavenato (2002) la satisfacción hacia el trabajo estará asociada a la actitud que un trabajador ejerce sobre el desarrollo de sus funciones y al ambiente laboral en el cual se desenvuelve, además, es importante que los trabajadores desarrollen sus habilidades emocionales y sociales que les permita encontrar condiciones favorables dentro de la organización. De esta manera, la IE y la satisfacción hacia el trabajo, están familiarmente vinculadas, tal es así que, durante los últimos años, han generado interés en diferentes autores, quienes a través de sus investigaciones brindan aportes significativos para el estudio desde un contexto educativo.

García-Domingo y Quintanal (2022) en el estudio que desarrollaron con la intención de describir la apreciación de los profesores madrileños sobre la satisfacción hacia su trabajo y predecir la posible presencia de una relación con la IE Percibida como un auspiciador del bienestar general, en España. Empleando una metodología de estudio no experimental, descriptivo, comparativo y asociativo, contando con un ejemplar de 296 maestros en ejercicio de la comunidad Autónoma, a quienes se les aplicó las siguientes pruebas; Escala de Satisfacción Laboral (ESL-VP) – versión para docentes, Índice Pemberton de Felicidad (PHI) de Hervás y Vázquez y Trait Meta -Mood Scale-24 (TMMS-24). En donde finalmente, encontraron que el personal docente del CAM con niveles altos de IE obtienen también una puntuación alta de satisfacción laboral y vital, considerando importante dentro de la investigación incrementar esta competencia emocional, ya que es una forma positiva y efectiva de elevar el bienestar general como también el sentimiento de disfrute y agrado por la vocación del profesorado, implicando también otros factores relacionados a su desempeño, involucramiento y rendimiento.

Pazuña (2024) en su investigación, donde se propuso el propósito de conocer el nexo entre las dimensiones de la IE que influyen en la Satisfacción hacia el trabajo de un grupo de profesores, en Ecuador. Empleando una metodología de planteamiento cuantitativo, correlacional y descriptivo, contando con una población representativa de 53 profesores de la Unidad Educativa, a quienes se les aplicó dos cuestionarios estructurados y elaborados por el mismo autor a través de una indagación bibliográfica, determinando las dimensiones tanto para la variable de IE y SL. De tal manera, se encontró que las dimensiones de la IE influyen y repercuten en la satisfacción del profesorado, además se determinó que la dimensión que más depende de la IE es la intrínseca del trabajo, relacionada a la motivación interna que impulsa el comportamiento laboral, las prestaciones recibidas y el ambiente físico.

Mérida-López et al. (2022) en su trabajo de indagación realizado con el objetivo de evaluar un prototipo de mediación serial de la IE, la ayuda que brindan los docentes y supervisores, el grado de satisfacción en el ámbito laboral y la pretensión de desamparo, en España. Utilizando una metodología de análisis a través de la macro *Process de SPSS* a una muestra representativa de 1079 docentes, aplicándose los instrumentos psicológicos; Escala de Satisfacción laboral, el Cuestionario Psicosocial de Copenhague II y la Escala de IE de Wong y Law. De acuerdo con los resultados, se observó que el prototipo demuestra que altos índices de inteligencia emocional favorecen la satisfacción Y determinan la disminución de la intención de deserción del profesorado, por medio de dos formas indirectas: más ayuda percibida de parte de los directivos o supervisores y más satisfacción en el trabajo.

Delgado-Bello et al. (2021) en su estudio, realizado con el propósito de estudiar la influencia de la IE, el problema que surge entre el trabajo-familia en la Satisfacción en el

ámbito laboral, la pretensión de abandono y el desempeño percibido en profesores del nivel primaria particular en Antofagasta, Chile. Empleando una metodología de planteamiento cuantitativo y de corte transversal, hacia un ejemplar representativo de 140 profesores, a los cuales se les aplicaron cuestionarios estructurados aplicados en la literatura internacional de los siguientes autores: La escala de IE de Wong y Law; La escala de SL de Macdonald y Macintyre; Ellinger et al, Babin y Boles para evaluar el Desempeño; Netemeyer et al. para evaluar el Conflicto Trabajo-familia y Fournier et al. para evaluar la pretensión de abandono del trabajo. Por otro lado, los resultados determinaron una relación positiva entre la satisfacción hacia el trabajo y la IE, así como con el desempeño de los docentes, mientras que se observó una relación negativa con el conflicto entre el trabajo y la familia; además, se menciona que la IE cumple un rol indispensable en la satisfacción y el funcionamiento, observando más significancia con las dimensiones de, uso de las emociones propias y la exploración entre las emociones.

Restrepo (2021) en su investigación, donde planteó el propósito de conocer el nexo entre la Satisfacción hacia el empleo y la IE del personal municipal de Montenegro, Colombia. Utilizando un planteamiento de metodología cuantitativa y de alcance correlacional, contando con la participación de 21 funcionarios, aplicándoles los siguientes cuestionarios: la Escala SL-SPC de satisfacción hacia el trabajo y El inventario de IE de BarOn. Se pudo determinar en base a los resultados, la presencia de una correlación moderada entre la IE y la SL, destacando de manera significativa con las dimensiones del factor de crecimiento personal, así como los signos de los elementos sociales, internos y el estado emocional global.

Mendoza (2020) en la investigación que desarrolló bajo el objetivo de conocer la correlación entre la Satisfacción hacia el trabajo y la IE en los profesores del Distrito Pataz, en Perú. Aplicando un enfoque metodológico con un diseño no experimental, cuantitativa y de alcance correlacional y descriptivo, a través de la participación 47 docentes, quienes fueron evaluados a través de los instrumentos; TMMS-24 (Trait Neta-Mood Scale y la Escala SL- SPC de satisfacción en las organizaciones. Los resultados obtenidos, mostraron la inexistencia de un nexo entre la IE y la satisfacción dirigida al trabajo, refiriendo que la IE del profesorado no se muestra influenciada por la satisfacción laboral. Sin embargo, se evidenció un grado de relación significativo entre la IE y la dimensión de reconocimiento social y/o personal de la SL, es decir, a mayor inteligencia emocional en los profesores, menor será la necesidad que presenten por ser valorados o reconocidos por los demás.

Meder (2022) en su estudio, desarrollado bajo el propósito de conocer el grado de asociación entre la IE y la Satisfacción del trabajo del profesorado de un colegio de nivel inicial en Iquitos, Perú. Realizado a través de una investigación cuantitativa, con diseño no experimental, de alcance correlacional, dirigido a una muestra de 25 maestros, evaluados a través de los siguientes cuestionarios: El BAR-ON ICE para evaluar la IE y Encuestas para docentes sobre satisfacción en el trabajo. Así, se contempló la existencia de una correlación positiva fuerte (Tau-b de Kendall = 0,614; $p = 0,046$) entre la SL y la IE, refiriendo así, que un elevado índice de inteligencia en la comprensión de las emociones de los docentes determinará una mejora dentro de su crecimiento laboral.

Chunga (2021) en su estudio hecho con la intención de comprender el nivel de influencia de la Motivación intrínseca y la Inteligencia de las emociones en la SL de los profesores pertenecientes a la Red 16, en Lima, Perú. Se desarrolló una investigación

cuantitativa mediante un diseño transaccional y correlacional causal, a través de la participación de 103 docentes, a quienes se les evaluó a través de los siguientes instrumentos de evaluación: TMMS-24 y S20/23. Los resultados encontrados muestran que la IE y la motivación se conectan de manera positiva con la satisfacción, además, refiere que las personas que cuentan con una adecuada IE pueden convivir en armonía, lo cual les permite desarrollar sus actividades laborales de manera adecuada, contribuyendo en el clima laboral y otros factores que benefician a la comunidad educativa.

Quimi (2022) en su estudio, desarrollado a través del propósito de conocer el nexo entre la IE y la satisfacción de los profesores pertenecientes a Babahoyo, en Perú. Realizado a través de un estudio cuantitativo, bajo un diseño descriptivo-correlacional, en donde contaron con la participación de 114 docentes, a los cuales, se les evaluó con las pruebas: Escala SL, para evaluar la satisfacción y el TMMS- 24 para evaluar la IE. Dentro de los resultados, se encontró una correlación débil ($.233$), determinando una coexistencia de ambas variables independientes entre sí.

Ito y Elias (2022) plantearon en su investigación, conocer el grado de asociación entre la IE y la satisfacción organizacional en profesores de un centro educativo en Lima, Perú. Utilizando una metodología de enfoque cuantitativo, mediante un diseño correlacional, a 204 docentes, a los cuáles se evaluó con los instrumentos: La escala de Wong y Law y la Escala de SL de Warr, Cook y Wall. En cuanto a los resultados obtenidos, se encontraron niveles altos de IE y SL en los profesionales, encontrando a la vez una correlación positiva y directamente proporcional ($.471$) entre ambas variables, además se evidenció que, Valoración de las propias emociones, una magnitud de la IE, se relaciona directa y significativamente con la SL.

Estrada (2023) en su indagación, realizada con el propósito de crear el nexo entre la Satisfacción por el trabajo y la Inteligencia emocional de profesores pertenecientes al CEPRU, en Cusco, Perú. Empleando una metodología de investigación cuantitativa, alcance transversal, tipo correlacional-descriptivo, dirigido a 121 docentes a los cuales, se les evaluó a través de los instrumentos: Cuestionario Bar-On para la IE y la ESL Para evaluar la SL. De esta manera, se encontró una correlación significativa ($P = 0.022$) entre la satisfacción y la IE, también, se observó una asociación positiva entre la satisfacción y las dimensiones, estado de ánimo y adaptabilidad.

La inteligencia emocional, es un concepto creado por los científicos, John Mayer y Peter Salovey, quienes hicieron público el primer artículo con el nombre “Inteligencia emocional” en 1990, en donde se refieren a ella como una habilidad o capacidad mental. Además, determinan a la IE a través de: “La habilidad para razonar de forma adecuada con las emociones y la información relacionada con ellas, así también, para utilizar las emociones para mejorar el pensamiento”. El concepto de inteligencia emocional no habría sido de relevancia hasta la aparición del libro de Goleman en 1995, quién despertó el interés por el término (Fernández-Berrocal, 2023). El cual, influyó en el desarrollo de diversas investigaciones, en diferentes ámbitos, con el propósito de conocer y continuar el estudio del término.

Para Bar-On (1997) la IE implica un grupo de destrezas y habilidades socioemocionales, interpersonales y personales, que interfieren en la forma que tiene el ser humano para afrontar las presiones y demandas que surgen a través de su interacción con el medio ambiente, denominándola como un factor importante que determina el triunfo en la vida e impacta en el bienestar. Esta capacidad se desarrolla a lo largo de la vida y con el

paso del tiempo puede ir mejorando con intervención y entrenamiento, teniendo en cuenta la presencia de otros factores determinantes que participan en la disposición para el éxito, tales como, las demandas ambientales, la facultad intelectual y los aspectos básicos de la personalidad (Bar-On & Parker, 2018).

En relación con la perspectiva teórica de Mayer y Salovey, quienes refieren a la IE tal como destreza mental auténtica centrada en el uso correcto de las emociones para solucionar problemas y adaptarse de manera eficaz a las circunstancias. Es a través de este modelo, como plantean un conjunto de cuatro ramas o habilidades: a) Percepción de las emociones, b) Facilitación de las emociones, c) Conocimiento de las emociones y d) Regulación emocional (Fernández-Berrocal, 2023).

En primer lugar, la percepción emocional es una habilidad que está vinculada con una habilidad propia de cada persona para reconocer sus propias emociones a través de distintos indicadores conductuales, fisiológicos y cognitivos. Asimismo, facilita la identificación y comprensión de emociones propias, de los demás y del entorno, como las que pueden surgir al observar una pintura, un paisaje o escuchar música.

En segundo lugar, la facilitación emocional está asociada a cómo utilizamos de forma inteligente las emociones para favorecer los pensamientos y optimizar la manera en cómo recopilamos diferentes informaciones y resolvemos los problemas, además, contribuye en conectar emocionalmente con los demás al compenetrarse con su estado emocional. Asimismo, refiere al uso de las emociones en actividades que impliquen disponer de decisiones, solucionar conflictos, focalizar la atención, la comunicación y el pensamiento (Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos, 2004). Esta habilidad contribuye hacia la elección de las actividades más acordes con nuestro estado de ánimo actual.

Por otro lado, la comprensión de nuestras emociones hace referencia a una capacidad propia que nos permite entender los sentimientos, tal como, identificar, diferenciar y comprender emociones complejas, y de esta manera, establecer su significado, sus antecedentes y consecuencias. Asimismo, implica la capacidad para evaluar situaciones del presente y pronosticar cómo nos afectarán en el futuro, contribuyendo en tomar mejores decisiones (Fernandez-Berrocal, 2023).

Por último, la regulación emocional representa un proceso emocional de alta complejidad dentro de la IE, abarcando así desde un inicio la capacidad para estar disponible tanto a emociones agradables y desagradables, representando ambas un papel fundamental para el aprendizaje emocional; lo cual permite facilitar un camino que dirija a la concientización y a la toma de decisiones adoptadas en cada situación. Asimismo, hace alusión a la capacidad de emplear adecuadamente emociones propias y de los demás (Fernandez-Berrocal, 2023). La regulación emocional incluye el autocontrol y control de los impulsos, lo cual favorece la resolución de conflictos y contribuye en la adaptación e interacción adecuada al entorno.

La satisfacción laboral hace referencia a un concepto que alude el nivel en el que los trabajadores se perciben contentos, motivados y cumplidos con su trabajo y con las condiciones en las que lo realizan. Es un aspecto crucial tanto para el bienestar individual como para el funcionamiento efectivo de las organizaciones y el trabajo en equipo. Según Locke (1976) es un estado emocional, construido en base a la percepción de la convivencia laboral del sujeto. Para matizar la idea, Palma (2006) la determinó como el "estado de bienestar emocional o la experimentación de emociones placenteras frente a la perspectiva subjetiva de las experiencias dentro del ámbito laboral del sujeto". De acuerdo con Blum y

Naylor (1988), tal como se cita en Atalaya (1999), la satisfacción en las organizaciones puede explicarse como un grupo de conductas que un trabajador desarrolla hacia su trabajo. De esta manera, se podría entender la SL como el producto de una interacción entre el empleado, las funciones que desarrolla y el ambiente en el cual se desenvuelve.

La satisfacción laboral es un área que está siendo cada vez más investigada por aquellos involucrados en la administración del talento humano, ya que representa un indicador crucial y un modelo principal sobre los patrones de la forma de vida en una organización (Palma, 2006). Los estudios realizados comprueban la presencia de varios componentes que determinan en la SL, y uno de ellos es identificado por Elton Mayo (Citado en Palma, 2006) uno de los pioneros en el estudio de factores como el la luz y el descanso para mejorar el desempeño en el trabajo fue Elton Mayo. Al investigar estos aspectos, se evidenció una correlación significativa entre ambos, por lo cual enfatizó la importancia de comprender la interrelación entre la eficacia laboral, las reacciones individuales y las relaciones entre personas. De esta manera, Mayo adoptó un enfoque científico en sus investigaciones sobre el comportamiento humano dentro del ámbito laboral.

Asimismo, Velásquez (1982), como se citó en Palma (2006), en una investigación realizada con trabajadores bancarios que ocupaban diversos cargos laborales, se encontró que la SL no depende solo del salario percibido, sino también de la percepción del individuo respecto a sus aspiraciones y expectativas. Se señala que cuando el entorno laboral ofrece pocas oportunidades para satisfacer estas aspiraciones, los empleados tienden a estar menos satisfechos. Además, se observó que tanto hombres como mujeres mostraron reacciones similares hacia su trabajo y la empresa. Se afirmó también que a medida que un trabajador cuenta con un nivel educativo en constante crecimiento, su nivel de satisfacción tendía a ser

más alto, mientras que aquellos con niveles educativos más bajos tendían a reportar niveles más bajos de satisfacción.

Diversas investigaciones muestran que la satisfacción laboral permite obtener resultados positivos en la salud física y mental, además, incrementa el grado de honestidad, lealtad y participación en el trabajo y, por ende, mejora el rendimiento laboral y el compromiso organizacional. De esta manera, disminuye el estrés, el síndrome de burnout, el absentismo, la rotación de personal y las bajas laborales (Fernandez-Berrocal, 2018).

Los estudios de Muñoz-Seco, Coll-Benejama, Torrent-Quetglas y Linares-Pou (2006) y D'Anello, Marcano y Guerra (2000) resaltan la importancia de la satisfacción intrínseca dentro del ambiente laboral. Ambos sugieren que la satisfacción intrínseca, que surge de la realización y disfrute del trabajo en sí mismo, es fundamental para producir sentimientos positivos de disfrute y agrado en los empleados. Estos sentimientos positivos pueden conducir a un mayor compromiso organizacional por parte de los empleados. Cuando los trabajadores encuentran satisfacción intrínseca en su trabajo, están más comprometidos con las tareas que realizan y con los objetivos de la organización. Esta conexión emocional con el trabajo y la empresa puede llevar a un mayor rendimiento, productividad y lealtad de los empleados. En resumen, estos estudios apoyan la idea de que la satisfacción intrínseca en el trabajo es un factor crucial para promover sentimientos positivos y generar un mayor compromiso organizacional entre los empleados.

Por otro lado, la SL, según Herzberg (1954), implica situaciones extrínsecas asociadas a las motivaciones del individuo, es decir, las políticas establecidas por una empresa, el trabajo rutinario, etc. Además, la satisfacción también se dispone en base a exploración de lo que el sujeto determina como higiene: es decir, el estatus, la seguridad

dentro del trabajo, el salario, entre otros. Herzberg, implementó su teoría sobre los dos factores para explicar la insatisfacción y la satisfacción dentro del campo laboral, determinando así, la presencia de dos grupos de factores influyentes, a los cuales los describió como: factores motivadores (intrínsecos) y factores de higiene (extrínsecos).

En cuanto a los agentes motivadores (intrínsecos), están asociados con el contenido de las experiencias y el trabajo que los trabajadores encuentran intrínsecamente gratificantes. Los cuales, incluyen el reconocimiento, el logro, el trabajo interesante y desafiante, el crecimiento personal y la responsabilidad. Herzberg argumentó que estos factores son los verdaderos impulsores de la satisfacción laboral a largo plazo.

Por otro lado, los factores de higiene (extrínsecos) conducen directamente a la satisfacción laboral, pero pueden generar insatisfacción si son deficientes o si están ausentes. Estos factores incluyen aspectos como; el salario, la administración de la organización y las políticas, la interacción con otros trabajadores y los jefes, el estatus, las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y la seguridad laboral. Herzberg fundamentó que estos indicadores son imprescindibles para evitar la insatisfacción, pero siguen siendo insuficientes para garantizar la satisfacción laboral real.

Asimismo, Herzberg creía que una adecuada combinación de factores motivadores e higiénicos era esencial para lograr una satisfacción exitosa en el trabajo. Sin embargo, enfatizó que los factores motivadores, que están relacionados con el asunto del trabajo y la experiencia laboral significativa, son los que tienen una repercusión más significativa dentro de la satisfacción y el involucramiento de los empleados a largo plazo.

Según Fernandez-Berrocal (2023) la IE repercute de forma positiva en la SL, dotando al empleado de habilidades que le permitan disminuir el grado de intensidad de las

emociones desagradables y aumentar la frecuencia de emociones agradables que experimenta dentro de su jornada laboral. De esta manera, nuestra investigación surge de la importancia de comprender que la IE y la satisfacción hacia el trabajo son temas que ameritan el interés de más profesionales de la salud, debido a su implicancia en el ámbito laboral y educativo, tal es así, que los problemas sociales que afectan actualmente a nuestra sociedad según diversos investigadores tienen un origen emocional y se necesita realizar cambios que trabajen la prevención de comportamientos desadaptativos y negativos desde una temprana edad.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta general

- ¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024?

1.2.2. Preguntas específicas

- ¿Cuál es el nivel de relación entre la inteligencia emocional y los factores intrínsecos de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre la inteligencia emocional y los factores extrínsecos de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Conocer la relación entre la inteligencia emocional y los factores intrínsecos de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024.
- Conocer la relación entre la inteligencia emocional y los factores extrínsecos de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y los factores intrínsecos de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024.
- Existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y los factores extrínsecos de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Este estudio tiene el carácter de una investigación aplicada, ya que, los datos y conocimientos obtenidos durante el desarrollo de la misma, se realizan con el objetivo de beneficiar a un grupo de nuestra sociedad o comunidad. El enfoque metodológico empleado en esta investigación se centra en un modelo cuantitativo para lograr los objetivos propuestos. Esto implica el uso de técnicas estadísticas para ello se recogerán y analizarán datos numéricos con el fin de responder las preguntas de investigación planteadas, enfocada en la recopilación de datos y la aplicación de instrumentos en un momento determinado con el objetivo de determinar y analizar el vínculo entre la IE y SL de los educadores de una institución educativa pública, lima 2024 (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El método cuantitativo se seleccionó para este estudio debido a su asociación con recuentos numéricos y análisis estadísticos, lo que proporciona un respaldo para identificar o verificar suposiciones específicas relacionadas con las necesidades de investigación. Este enfoque es ideal en este contexto ya que tiene como objetivo estimar las magnitudes de los fenómenos estudiados y poner a prueba las hipótesis propuestas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Como parte del enfoque cuantitativo y en coherencia al tipo de metodología, la indagación es de diseño no experimental debido a que las variables no son manipuladas y los fenómenos se perciben dentro de su entorno natural, y son analizados posteriormente (Agudelo, et al. 2008) a través de un corte transversal, ya que los datos han sido obtenidos en una sola ocasión y de alcance correlacional, debido a que el objetivo del estudio es conocer el grado de relación de dos variables en un entorno en particular (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Además, según Mendivelso y Rodríguez (2018) el

investigador no interviene de ninguna manera y simplemente ejecuta una única medición de las variables en cada sujeto.

2.1. Población y muestra de estudio

La población hace referencia a la cantidad total de las unidades de estudio, que son representadas por personas, objetos, etc., que cumplen con las particularidades requeridas en la investigación (Ñaupas, Valdivia, Palacios & Romero, 2018). Así, la investigación está constituida por una población total de 120 docentes de la I.E 3071, esta población incluye a los profesores de los dos niveles educativos, en la condición de contratados y nombrados.

La muestra es un porcentaje significativo, que presenta características adecuadas para la investigación, es decir, es una porción seleccionada de la población que reúne particularidades de la totalidad, permitiendo la generalización de los resultados (Ñaupas, Valdivia, Palacios & Romero, 2018). Debido a la naturaleza de nuestra investigación, corresponde un muestreo de tipo no probabilístico, utilizando el método censal, ya que se contará con la participación de todos los docentes de la I.E 3071. Así, la unidad muestral está representada por el docente de la I.E.

2.2. Técnicas e instrumentos

Se emplea como técnica de investigación las pruebas psicológicas mediante la recopilación de datos, realizado con el uso de dos instrumentos de medición para registrar la información y datos sobre las variables, los cuales serán analizados posteriormente. Así, se utilizaron dos cuestionarios: Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai y la Versión breve de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall.

Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)

El inventario es una prueba que evalúa la Inteligencia Emocional, creada por Salovey, Goldman, Turvey y Palfau (1995) y adaptada por Fernandez-Berrocal, P., Extremera, N. y Ramos, N. (2004) de la versión original del Trait Meta-Mood Scale (TMMS-48). En nuestro país fue adaptada por Meyling Chang Marcovich (2017). La prueba está conformada por 24 ítems, los cuales están agrupados en tres dimensiones asociadas a las emociones: Reparación (8 ítems), Claridad (8 ítems) y Atención (8 ítems), esta escala permite una aplicación de forma grupal o individual a población adolescente y adulta.

La validez semántica de la prueba se realizó a través de 10 jueces expertos; el grado de confiabilidad se efectuó a través del alfa de Cronbach, mediante la evaluación de los ítems de cada dimensión, obteniendo: Claridad emocional (0.866), Atención emocional (0.837) y Reparación emocional (0.883). El TMMS- 24 se califica puntuando las respuestas de opción múltiple, bajo un formato de cinco alternativas en formato Likert: Nada de acuerdo (1), algo de acuerdo (2), bastante de acuerdo (3), muy de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

Versión breve de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall

Fue creada por Warr, Cook y Wall (1979), adaptada y traducida al español por Perez – Bilbao y Fidalgo (2004) cuenta con 15 ítems, agrupados a través de dos dimensiones: Factores extrínsecos (8 ítems) y factores intrínsecos (7 ítems); esta escala de evaluación se puede aplicar de manera grupal o individual a población adulta.

Con respecto a la validez de la prueba, esta se obtuvo en un primer momento a través de la obtención de un valor KMO de (0,81) y una prueba de Bartlett de esfericidad (χ^2 , [gl:105]= 506,94, $p < 0,001$) sugiriendo la realización de un análisis factorial. En cuanto al grado de confiabilidad de la prueba, esta se determinó a través del método de consistencia interna, con la prueba alfa de Cronbach ($\alpha = 0,763$), lo cual determina la validez y

confiabilidad de la prueba. La escala, se califica puntuando las respuestas de opción múltiple, a través de un formato de escala Likert de siete alternativas: Muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, moderadamente satisfecho, Satisfecho y Muy satisfecho.

2.3. Proceso de recolección y análisis de datos

El almacenamiento de los datos está realizada a través del uso de cuestionarios que evalúan ambas variables, en donde se encuentra plasmado también, el consentimiento informado y el objetivo del estudio, como cierta información relevante dirigida a los participantes de la investigación, además, se brinda información sobre la confidencialidad de los datos recolectados con fines netamente académicos, todos los datos mencionados son organizados en la plataforma Google forms, para la aplicación virtual y también, son impresos para la aplicación física. Seguido de ello, se procede a recolectar los resultados para continuar con la fase de interpretación y análisis.

Se realiza el procesamiento de respuesta mediante el uso de del programa Office Microsoft Excel, para posteriormente comenzar a codificar los datos recopilados de acuerdo a la operacionalización de los instrumentos de cada variable, buscando así crear y organizar una base de datos que pueda utilizarse para identificar el perfil obtenido de cada participante por las dimensiones de cada variable y de manera general de cada instrumento.

De esta manera, se comienza a plasmar la base de datos en el SPSS Statistics 26 , para realizar los análisis correspondientes, en donde, en un primer momento se abordan los análisis descriptivos para conocer las frecuencias de los niveles de ambas variables y también, conocer datos descriptivos, aunque no hayan sido plasmados en la investigación, debido a que no es prescindible. Luego, se realiza la prueba de normalidad de Kolmogorov-

smirnov para determinar el tipo de distribución de los valores, obteniéndose así, que los datos no se acercan a una distribución normal, determinando que los datos no son paramétricos, considerándose pertinente emplear el coeficiente de correlación de Spearman. Se continúan realizando los análisis correlacionales, buscando determinar el grado de relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, para posteriormente conocer la correlación de las dimensiones de la satisfacción laboral con la inteligencia emocional.

2.4. Aspectos éticos

Debido a que la investigación implica el estudio con seres humanos, es importante considerar aspectos importantes que salvaguarden y protejan a los participantes de nuestro estudio. Por ello, uno de los principales aspectos mencionados en el artículo 8 de los Principios éticos de los psicólogos y código de conducta de la American psychological association (APA), hace referencia a la creación de un consentimiento informado, el cual será brindado a los participantes de la investigación, en donde se les informe sobre aspectos importantes a tener en cuenta, como el objetivo de la investigación, los procedimientos a realizar, la duración y los límites de confidencialidad, además, un aspecto muy relevante, consiste en que el participante puede rehusarse a participar con libertad (APA, 2010).

De tal modo, en nuestro estudio se han cumplido con los criterios fundamentales que salvaguardan los derechos de nuestros participantes, permitiendo que puedan decidir por criterio propio su participación en la investigación y su retiro, en cualquier momento si así fuera el caso, además, se respeta la privacidad de los participantes, resguardando su identidad y los resultados obtenidos, los cuales serán empleados únicamente para fines académicos. Además, se brinda información verídica, sobre el propósito del estudio y el sistema que se

realizará luego de recolectar los datos obtenidos, evitando en todo momento involucrar consignas engañosas o alterando los resultados obtenidos.

Por otro lado, el desarrollo y redacción de la investigación fue realizada bajo las Normas APA (7ma Ed.) buscando evitar la falsa autoría y el plagio.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En el presente capítulo se presentan los resultados alcanzados de acuerdo al grado de correlación de los datos recolectados, organizados y analizados respecto a las variables de IE y SL de los docentes de una Institución educativa pública.

Tabla 1

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnow de las variables IE y SL

		Satisfacción Laboral	Inteligencia Emocional
N		104	104
Parámetros normales	Media	58,95	68,15
	Desv. Desviación	19,639	20,256
Estadístico de prueba		,109	,143
Sig. asintótica(bilateral)		,004	,000

En la Tabla 1 se muestra la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov realizada a las variables inteligencia emocional y satisfacción laboral, en el que se evidencia índices de significancia 0.00 ($p < 0.00$), lo cual alude que los datos derivan de una distribución no normal, por lo que se realiza un análisis no paramétrico a través del Rho de Spearman.

Tabla 2

Correlación Rho de Spearman entre IE y SL.

		Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	,778
		Sig. (bilateral)	,000
		N	104

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la Tabla 2 se observa que las variables de inteligencia emocional y satisfacción laboral presentan un índice de significancia de 0,00 ($p < 0,05$), lo que indica una relación altamente significativa ($p < 0,01$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador (H_a), la cual sostiene que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa pública en Lima, 2024. Asimismo, se evidencia una correlación de 0,77, lo que indica una relación fuerte según Taylor (1990).

Tabla 3

Correlación Rho de Spearman entre IE y la dimensión factores intrínsecos

		Factores Intrínsecos	
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	,774
		Sig. (bilateral)	,000
		N	104

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la Tabla 3 se muestra que la variable inteligencia emocional y la dimensión de factores intrínsecos tienen un índice de significancia de 0,00 ($p < 0,05$), lo que indica una relación altamente significativa ($p < 0,01$). Por ello, se acepta la hipótesis del investigador (H_a), la cual establece que hay una relación significativa entre la inteligencia emocional y los factores intrínsecos de los docentes de una institución educativa pública en Lima, 2024. Además, se observa una correlación de 0,77, lo que indica una fuerte relación según Taylor (1990).

Tabla 4

Correlación Rho de Spearman entre IE y la dimensión factores extrínsecos

		Factores Extrínsecos	
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	,764
		Sig. (bilateral)	,000
		N	104

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la Tabla 4 se muestra que, entre la variable inteligencia emocional y la dimensión factores extrínsecos existe un índice de significancia de 0,00 ($p < 0,05$), lo que significa que, existe una relación altamente significativa ($p < 0,01$), por lo que, se acepta la hipótesis del investigador (H_a), el cual menciona que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y los factores extrínsecos de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024. De la misma manera, se observa una fuerza de correlación de 0,76, denotando así un grado de correlación fuerte (Taylor, 1990).

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En la investigación se determinó el objetivo principal de conocer la correlación entre la Inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución educativa pública, Lima 2024. De esta manera, los resultados obtenidos permiten aceptar la hipótesis general, determinando que existe una correlación altamente significativa entre ambas variables ($Rho = ,778$; $p < 0,01$). Esto se puede contrastar con la investigación de Ito y Elias (2022) quienes encontraron una correlación de tendencia positiva moderada ($,471$; $p < 0,01$) en una muestra de docentes de un centro de educación básica en Lima, en donde concluyeron que la IE es una fuente de éxito para el empleado, ya que si la misma es positiva será significativa para su desarrollo laboral. Asimismo, la investigación de Estrada (2023) coincide en la presencia de una relación positiva significativa (0.022) en donde los docentes con niveles altos de inteligencia emocional también experimentaban gran satisfacción en su centro de labores.

Los resultados, guardan relación con lo mencionado por Fernández-Berrocal (2023) quien refiere que la IE es un agente predominante en la satisfacción laboral, permitiendo la adquisición de habilidades que permiten reducir la intensidad y frecuencia de emociones desagradables e incrementa la presencia de emociones agradables que se experimente dentro del ambiente y jornada laboral. De esta manera, la inteligencia emocional contribuye a crear un ambiente de trabajo más saludable y equilibrado, favoreciendo tanto el bienestar individual como el rendimiento organizacional.

Además, diversos estudios respaldan la correlación entre la IE y SL. Según Goleman (1995), las personas que presentan niveles altos de inteligencia emocional pueden gestionar mejor sus emociones, lo que les permite enfrentar el estrés laboral de manera más efectiva,

mejorar sus relaciones interpersonales en el trabajo y adaptarse mejor a los cambios o desafíos. Estas capacidades no sólo promueven un ambiente de trabajo más armonioso, sino que también aumentan la satisfacción de los trabajadores al experimentar un mayor sentido de control y satisfacción en sus roles. Por otro lado, Salovey y Mayer (1990), pioneros en el estudio de la IE, explican que la inteligencia emocional facilita que los trabajadores puedan en un primer momento identificar, para regular sus emociones, y también, puedan comprender las emociones de los demás, lo que favorece la colaboración y la cohesión dentro de los equipos de trabajo. Esto, a su vez, se traduce en un incremento de la SL, en donde los empleados se sienten más valorados, comprendidos y apoyados en sus entornos de trabajo.

Investigaciones recientes también han encontrado que la IE influye directamente en la motivación intrínseca y extrínseca de los empleados, ambos factores críticos para la satisfacción laboral. Según Extremera y Rey (2016), los trabajadores con altos niveles de IE muestran una mayor disposición a encontrar soluciones a los conflictos laborales, lo que les permite mantener una actitud positiva hacia su trabajo, mejorar su desempeño y, en última instancia, incrementar su satisfacción en el entorno laboral. Así también, la teoría de las emociones en el trabajo de Weiss y Cropanzano (1996) postula que las emociones toman un rol importante en la experiencia laboral diaria. Los trabajadores con mayores habilidades emocionales pueden transformar experiencias negativas en oportunidades de aprendizaje y crecimiento personal, lo que tiene un impacto directo en su satisfacción general en el trabajo.

De acuerdo con el objetivo específico 1, se encontró un grado de correlación (0,77) y un índice de significancia de 0,00 ($p < 0,05$), que permite aceptar la hipótesis de investigación y la existencia de una relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión de factores intrínsecos de la escala de satisfacción laboral, determinando así,

que los docentes con niveles altos de IE experimentan sentimientos de satisfacción en el trabajo relacionados a factores motivadores, que son propias de cada persona y que están asociados a sentimientos positivos y necesarios para la realización laboral (Herzberg, 1954). Esto, se fundamenta con lo mencionado por Troya (2014) quién refiere que el manejo y control adecuado de nuestras emociones contribuye en la motivación hacia el trabajo, y determina el crecimiento personal, que tiene como objetivo generar bienestar personal y laboral, mejorando de esta manera, la autoestima, responsabilidad, involucramiento, creatividad y el potencial dentro del ámbito laboral, en aras de cumplir sus funciones laborales.

Asimismo, Wong y Law (2002) refieren que las emociones cumplen un papel fundamental en el crecimiento personal, ya que, utilizar y dirigir nuestras emociones de forma positiva permiten un desenvolvimiento adecuado en los diferentes aspectos de nuestra vida, incluido la vida laboral, favoreciendo la creatividad, la proyección de metas y la capacidad propia para automotivarse. De esta manera, se confirma que la inteligencia emocional es un factor determinante en el grado de satisfacción que le atribuimos a nuestras experiencias laborales y que los factores intrínsecos son la base fundamental, en donde Herzberg (1954), los denomina como los agentes más determinantes en la satisfacción laboral a largo plazo.

De acuerdo con el objetivo específico 2, se encontró un grado de correlación de (0,76) y un índice de significancia de 0,00 ($p < 0,05$), lo cual permite aceptar la hipótesis de investigación que establece una relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión de factores extrínsecos de la escala de satisfacción laboral, estableciendo así, que niveles adecuados de IE permiten la SL en los factores extrínsecos, relacionados a aspectos

como; la administración de la organización, las políticas, el estatus, la interacción con los supervisores y trabajadores, las condiciones de trabajo y seguridad.

La relación entre la IE y los factores extrínsecos se puede entender a través de cómo los empleados con una mayor disposición para regular sus emociones y las de los demás perciben su entorno de trabajo. Según Goleman (1995), los trabajadores con niveles altos de inteligencia emocional pueden adaptarse a políticas organizacionales y manejar relaciones interpersonales de manera más efectiva, lo que mejora su percepción de los factores extrínsecos como la supervisión y las condiciones laborales. Este ajuste positivo puede conducir a una mayor satisfacción con elementos que no dependen directamente del trabajo realizado, sino de las condiciones externas que rodean dicho trabajo.

Asimismo, Extremera y Fernández-Berrocal (2005) sostienen que los trabajadores emocionalmente inteligentes son más capaces de enfrentarse a situaciones adversas o a ambientes laborales tensos, lo que les permite mantener una actitud positiva hacia la organización y sus políticas, incrementando su satisfacción con aspectos extrínsecos como la gestión administrativa o el clima laboral. Esto se refleja en su capacidad para mantener interacciones más fluidas con supervisores y compañeros, creando un entorno más colaborativo y menos conflictivo, lo que es clave para la satisfacción laboral.

Locke (1976) también destaca que los factores extrínsecos que determinan la satisfacción laboral, tales como la seguridad y las condiciones laborales, puede verse incrementada cuando los empleados se sienten emocionalmente capaces de enfrentar las dificultades diarias en el trabajo. Es decir, una persona emocionalmente inteligente puede enfrentar mejor los desafíos en la gestión de relaciones laborales o en la adaptación a las

políticas organizacionales, lo que lleva a una percepción más positiva de los factores extrínsecos.

Finalmente, la teoría de Herzberg (1959) sugiere que los factores extrínsecos, como la política de la empresa y las relaciones con los supervisores, no son necesariamente motivadores, pero sí pueden causar insatisfacción si no se gestionan adecuadamente. Sin embargo, los trabajadores con niveles altos de inteligencia emocional presentan una mayor capacidad para mitigar la insatisfacción que estos factores puedan causar, ya que han desarrollado la habilidad de regular sus emociones y enfrentarse a las interacciones laborales de manera más equilibrada.

Los resultados interpretados en este estudio confirman la predominancia de una asociación significativa y fuerte entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes, tanto a nivel de factores intrínsecos como extrínsecos. La inteligencia emocional se revela como un agente clave que no solo influye en cómo los docentes manejan sus emociones y su motivación interna, sino también en la manera en que perciben y responden a los elementos externos de su entorno laboral. Esta relación sugiere que los docentes con un nivel idóneo de inteligencia emocional pueden gestionar de manera más efectiva los desafíos laborales, promoviendo un ambiente de trabajo más satisfactorio, equilibrado y productivo.

Asimismo, los factores intrínsecos, como el reconocimiento, el desarrollo personal, y la autonomía en la enseñanza, están influenciados por el manejo emocional de los docentes. De igual forma, los factores extrínsecos, tales como la organización interna, las políticas institucionales, el ambiente físico, la interacción con los supervisores y compañeros de trabajo, también desempeñan un rol fundamental en el nivel de satisfacción laboral. El

fortalecimiento de la inteligencia emocional no solo mejora la capacidad de los profesores para enfrentar estos factores externos, sino que también fomenta una mayor capacidad para enfrentar diversas situaciones estresantes.

Los hallazgos encontrados en esta investigación destacan la importancia de crear programas que favorezcan la inteligencia emocional en las instituciones educativas. Iniciativas como talleres, capacitaciones y asesorías enfocadas en la gestión emocional y el bienestar podrían ser determinantes claves que favorezcan la satisfacción laboral de los docentes. Esto no solo contribuiría al bienestar personal de los profesores, sino que también afectaría positivamente el desempeño académico de los estudiantes y la calidad general del ambiente educativo.

En cuanto a las limitaciones del estudio, estas se centran en el proceso de recolección de datos. Inicialmente, se tenía prevista la participación de 120 docentes, pero debido a dificultades en la disponibilidad de tiempo y la falta de colaboración de algunos participantes, solo se logró recolectar datos de 104 docentes. A pesar de este inconveniente, los participantes accedieron voluntariamente mediante consentimiento informado, tanto de manera física como virtual, lo que garantiza la validez ética de los resultados obtenidos.

Por otro lado, las implicancias de esta investigación, son significativas en tres áreas: teórica, práctica y metodológica. Desde el enfoque teórico, los resultados amplían la comprensión del rol de la inteligencia emocional en el ámbito educativo, ofreciendo nuevas perspectivas sobre su determinación en desempeño y el bienestar del profesorado. Los hallazgos aportan a la literatura existente, destacando la importancia de integrar los elementos emocionales en la vida laboral de los educadores.

Desde una perspectiva práctica, los resultados tienen implicaciones directas para profesionales del rubro de la educación y la salud. Así, la implementación de diversos programas que fomenten el desarrollo de la inteligencia emocional en el entorno educativo puede servir como una estrategia efectiva para la mejora del bienestar docente. Esto, a su vez, puede generar una atmósfera educativa más positiva y productiva, lo cual impactaría favorablemente en el rendimiento de los estudiantes.

En cuanto a las implicaciones metodológicas, la investigación demostró que el diseño y los instrumentos utilizados fueron adecuados para analizar las variables en estudio. La recolección de datos a través de medios físicos y virtuales, resultó en una muestra representativa, permitiendo una evaluación robusta de la correlación entre inteligencia emocional y satisfacción. Los procedimientos metodológicos empleados en esta investigación permiten ser una referencia para investigaciones futuras que busquen explorar estas variables en otros contextos educativos.

Finalmente, se destaca la necesidad de continuar investigando sobre influencia de la IE en SL, particularmente en contextos educativos de diferentes niveles y países, para así generar estrategias que puedan ser adaptadas a las diversas realidades de los profesores.

En la investigación se da respuesta a las preguntas de investigación y se concluye en lo siguiente:

- Existe relación estadísticamente positiva y significativa entre la Inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024
- Existe relación significativa positiva entre la Inteligencia emocional y los factores intrínsecos de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024.
- Existe relación significativa positiva entre la Inteligencia emocional y los factores extrínsecos de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024.

Referencias

- Agudelo, L. G. , Aignerren, J. M. & Ruiz, J. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. Recuperado de https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_2008_DisenosInvestigacionExperimental.pdf
- American Psychological Association. (2010). Principios éticos de los psicólogos y código de conducta. Buenos Aires. American Psychological Association. Recuperado de https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf
- Bar-On, R. (1997). The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Bar-On, T. y Parker, J. D. A. (2018). EQ-i:YV. Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn: versión para jóvenes (R. Bermejo, C. Ferrándiz, M. Ferrando, M. D. Prieto y M. Sáinz, adaptadoras). Madrid: TEA Ediciones. Recuperado de https://web.teaediciones.com/Ejemplos/BarOn_extracto-web.pdf
- Bosada, M. (05 de octubre del 2023). *El profesorado: su ilusión por enseñar disminuye*. Educaweb. Recuperado de <https://www.educaweb.com/noticia/2023/10/04/profesorado-su-ilusion-ensenar-disminuye-21358/>
- Buitrón, S. B. & Talavera, P. N. (2008). El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional: reflexiones y estrategias. Revista digital de investigación en docencia universitaria, 8-8. Recuperado de <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/8/670>
- Castro, W. R. A., Pereira, H. O. L., & Vera, G. R. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 190-201. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890509>
- Chiavenato, I. (2002). Administración de recursos humanos. Colombia: Mc Graw Hill. 5ª. Edición. Recuperado de

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168c6.pdf>

- Chunga Diaz, T. O. (2021). Inteligencia emocional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021. (Tesis de Doctorado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69101/Chunga_D_TO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- D'Anello, S., Marcano, E., & Guerra, J. C. (2003). Estrés ocupacional y satisfacción laboral en médicos del Hospital Universitario de los Andes, Mérida, Venezuela. *MedULA, Revista de la Facultad de Medicina, Universidad de los Andes*, 9(1-4), 2000.
- Delgado-Bello, C. A., Veas-González, I. A., Avalos-Tejeda, M. R., & Gahona-Flores, O. F. (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. *CIT Informacion Tecnologica*, 32(1), 169–178. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642021000100169&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Diaz, T. O. C. (2021). La importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente. *Centro Sur*. Recuperado de <https://www.centroseditorial.com/index.php/revista/article/view/180/560>
- Eguren, M. & Belaunde, C. (2019). No era vocación, era necesidad. Motivaciones para ser docente en el Perú. Instituto de Estudios Peruanos, Documento de Trabajo; 256, 7-63. Recuperado de <https://repositorio.iep.org.pe/server/api/core/bitstreams/99e9a7ca-8153-4228-b366-f7432d343538/content>
- Estrada Calderon, V. V. (2023). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes del centro de estudios pre universitario (CEPRU)-UNSAAC-2019. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Perú. Recuperado de <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/8623>

- Extremera, N. & Fernández-Berrocal, P. (2004). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista iberoamericana de educación*, 34(3), 1-9. Recuperado de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/759Extremera.PDF>
- Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2005). Inteligencia emocional en el contexto organizacional: Un análisis de su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología Aplicada*, 12(2), 55-67.
- Extremera, N., & Rey, L. (2016). Habilidades emocionales y su influencia en el entorno laboral. *Revista Internacional de Psicología y Salud*, 8(1), 23-32.
- Fernández-Berrocal, P. (2023). *Inteligencia Emocional, aprender a gestionar las emociones*. Bonallettera Alcompas, S. L.
- Fernández-Berrocal, P. (2023). *Inteligencia emocional y su impacto en la satisfacción laboral*. Editorial de Psicología Aplicada.
- Fernández-Berrocal, P., Extremera, N., & Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological reports*, 94(3), 751-755. Recuperado de <https://psicologiaveracruz.files.wordpress.com/2016/02/trait-meta-mood-scale-tmms-24.pdf>
- García-Domingo, B. & Quintanal, J. (2022). Inteligencia emocional como predictor de satisfacción en docentes de infantil y primaria. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 20(4), 51-68. Recuperado de <https://revistas.uam.es/reice/article/view/16081/15069>
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL Interamericana Editores.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.

- Herzberg, F., (1954). La Teoría de la Motivación-Higiene. Recuperado de http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf
- Ito Chura, L. D. & Elias Mantilla, J. (2022). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de centros de educación básica especial de Lima*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú. Recuperado de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10685/ITO_ELIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally.
- Meder Saboya, K. M. (2022). *Inteligencia emocional y Satisfacción laboral en docentes de educación inicial Los Arbolitos, Iquitos 2021*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú. Recuperado de https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/8871/Katherin_Tesis_Titulo_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendivelso FO, Rodríguez M. Independence Chi-Square Test Applied to 2xN Tables. *Revista Médica Sanitas*. 2018;21:92-5.
- Mendoza Solis, K. (2020). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral del docente del distrito Patate, provincia de Patate, departamento de la Libertad*. (Tesis de Licenciatura). Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1534/TESIS-%20KEVI%20MENDOZA%20SOLIS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mérida-López, S. , Quintana-Orts, C. y Extremera, N. (2022). Inteligencia emocional y apoyo social del profesorado: explorando cómo los recursos personales y sociales se asocian con la satisfacción laboral y con las intenciones de abandono docente. *Revista de Psicodidáctica*. Recuperado de <https://sciedirect.bibliotecaupn.elogim.com/science/article/pii/S1136103422000107>

- Mestre, Guil, Lopes y Salovey (2006). Emotional intelligence and social and academic adaptation to school. *Psicothema*. Vol. 18, Suplem. 1, pp. 13-25.
- Ñaupas, H. , Palacios, J. , Valdivia, M. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5a edición). Bogota, Colombia. Ediciones de la U.
- Pazuña Amores, E. G. (2024). La inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa “Oxford”. (Tesis de Licenciatura). Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/11916/1/PI-002686.pdf>
- Puertas, P., Ubago, J.L., Arrebola, R., Padial, R., Martinez, A. y Gonzales, G. (2018). La Inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática. *Revista española de orientación y psicopedagogia*. Recuperado de <https://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/23157/18565>
- Restrepo Ramírez, V. M. (2021). *Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral del Personal de la Administración Municipal de Montenegro-Quindío*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Antonio Nariño, Colombia. Recuperado de <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/5051>
- Quimi Varas, M. A. (2022). Inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, 2021. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78179/Quimi_VM_A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. P & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación de México. Recuperado de https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.

- Obando, E. , Berrocal, E. & Farfan. H. (2021). Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P. SIR Alexander Fleming Arequipa – 202. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma de Ica. Ica, Perú. Recuperado de <http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1132>
- Troya Mendoza, C. A. (2014). Análisis de la importancia de la inteligencia emocional en la motivación de los trabajadores (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3873/1/T1390-MDTH-Troya-Analisis.pdf>
- Valente, S. & Lourenço, A. A. (2020). La inteligencia emocional marca la diferencia: el impacto de las habilidades de inteligencia emocional del profesorado en las estrategias de manejo de conflictos en el aula. *Know and Share Psychology*, 1(4). Recuperado de <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/KASP/article/view/4249/4231>
- Velásquez, A. (03 de Marzo del 2023). Salud mental: El 55.8% de docentes padeció problemas de estrés en el segundo año de la pandemia. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <https://pulso.pucp.edu.pe/noticias/salud-mental-el-55-8-de-docentes-padecio-problemas-de-estres-en-el-segundo-ano-de-la-pandemia>
- Warr, P., Cook, J., y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148. Recuperado de <https://doi:10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- Wong, C., y Law, K (2002). Los efectos de la inteligencia emocional del líder y el seguidor en el desempeño y la actitud: un estudio exploratorio. *El liderazgo trimestral*, 13 (3), 243-274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)

Anexos

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre “inteligencia emocional y satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa pública, lima 2024?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de relación entre la inteligencia emocional y los factores intrínsecos de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la inteligencia emocional y los factores extrínsecos de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024.</p> <p>Objetivos Específicos Conocer la relación entre la inteligencia emocional y los factores intrínsecos de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024. Conocer la relación entre la inteligencia emocional y los factores extrínsecos de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024.</p> <p>Hipótesis Específicos Existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y los factores intrínsecos de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024. Existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y los factores extrínsecos de los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima 2024.</p>	<p>Variable 1 Inteligencia Emocional</p>	Reparación emocional	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Población: Maestros en práctica profesional</p> <p>Muestra: El tipo de muestreo es tentativo por conveniencia. Y estará compuesta por 104 docentes de la I.E 3070.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) y la Versión breve de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall</p>
				Claridad emocional	
				Atención emocional	
			<p>Variable 2 Satisfacción laboral</p>	Factores Intrínsecos	
				Factores Extrínsecos	

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL					
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	VALOR FINAL
La capacidad de razonar válidamente con las emociones y la información relacionada con ellas, así como de usar las emociones para mejorar el pensamiento. (Mayer y Salovey, 1990)	Capacidad de las personas para percibir, acceder, generar y entender las emociones; que va desde la atención emocional, claridad emocional hasta regulación emocional de la persona. Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995).	Atención emocional: Sentir y expresar los sentimientos de forma adecuada.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	<ul style="list-style-type: none"> • Nada de acuerdo = 1 • Algo de acuerdo = 2 • Bastante de acuerdo = 3 • Muy de acuerdo = 4 • Totalmente de acuerdo = 5 	Escala general de IE: <ul style="list-style-type: none"> • Alto: 99 - 120 • Adecuado: 66 - 98 • Bajo: 24 - 65
		Claridad emocional: Comprender adecuadamente los estados emocionales.	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16		Atención emocional: <ul style="list-style-type: none"> • Alto: 33 - 40 • Adecuado: 18 - 32 • Bajo: 8 - 17
		Reparación emocional: Regular los estados emocionales de manera adecuada.	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24		<ul style="list-style-type: none"> • Alto: 36 - 40 • Adecuado: 21 - 35 • Bajo: 8 - 20
VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL					
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	VALOR FINAL
El estado de bienestar emocional o la experimentación de emociones placenteras frente a la perspectiva subjetiva de las experiencias dentro del ámbito laboral del sujeto. (Palma, 2006)	Estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. (Locke, 1976)	Factores Intrínsecos: Aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc.	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14	<ul style="list-style-type: none"> • Muy insatisfecho = 1 • Insatisfecho = 2 • Moderadamente insatisfecho = 3 • Ni satisfecho ni insatisfecho = 4 • Moderadamente satisfecho = 5 • Satisfecho = 6 • Muy satisfecho = 7 	Escala general de SL: <ul style="list-style-type: none"> • Muy insatisfecho: 15 • Insatisfecho: 16 - 30 • Moderadamente insatisfecho: 31 - 45 • Ni satisfecho ni insatisfecho: 46 - 60 • Moderadamente satisfecho: 61 - 75 • Satisfecho: 76 - 90 • Muy satisfecho: 91 - 105
		Factores Extrínsecos: Indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc.	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15		