



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “OXFORD”

Proyecto de investigación presentado previo a la obtención
del título de Licenciado en Gestión del Talento Humano

Autor:

Pazuña Amores Edder Guillermo

Tutor:

Ing. Marlon Rubén Tinajero
Jiménez, PhD

LATACUNGA – ECUADOR

FEBRERO 2024

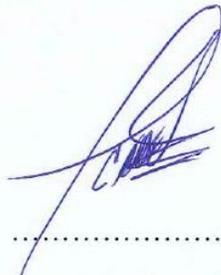
DECLARACIÓN DE AUTORÍA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo Edder Guillermo Pazuña Amores, con cedula de ciudadanía No. 0503979742 declaro ser autor (a) del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “OXFORD”**” siendo el Ing. Marlon Rubén Tinajero Jiménez, PhD el tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.

Latacunga, 27 de febrero del 2024



.....
Edder Guillermo Pazuña Amores

CC: 0503979742

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **PAZUÑA AMORES EDDER GUILLERMO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 0503979742 de estado civil soltero, a quien en lo sucesivo se denominará **EL CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. - **EL CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado "**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "OXFORD"**", la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Marzo 2020-Julio 2020

Finalización de la carrera: Octubre 2023 – Febrero 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 16 de noviembre del 2023

Tutor: Ing. Marlon Rubén Tinajero Jiménez, PhD

Tema: "**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "OXFORD"**"

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **EL CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **EL CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.

- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **EL CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **EL CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - **LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **EL CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 28 días del mes de febrero del 2024.

Pazuña Amores Edder Guillermo
EL CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

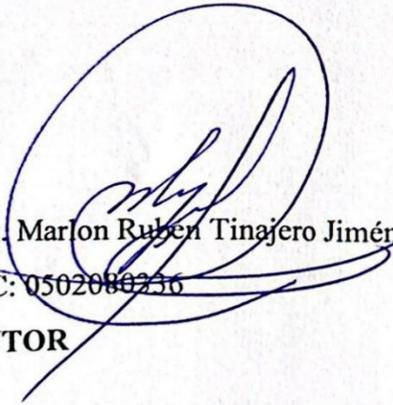
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “OXFORD””, de Pazuña Amores Edder Guillermo de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre defensa.

Latacunga, 27 de febrero de 2024



Ing. Marlon Ruben Tinajero Jiménez, PhD

C.C: 0502080236

TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas; por cuanto, el o los postulantes: Pazuña Amores Edder Guillermo con el título de Proyecto de Investigación: **“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “OXFORD”** han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 27 de febrero 2024

Para constancia firman:


Mg. Irma Edith Ortiz Mora
C.C.: 1707186076
LECTOR 1 (PRESIDENTE)


Phd. Amparo Del Carmen Alvarez Montalvo
C.C.: 0501627814
LECTOR 2 (MIEMBRO)


Mg. Angelita Romero Poveda
C.C.: 0503241119
LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

En el presente trabajo primeramente me gustaría agradecerte a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado, también me gustaría agradecer a mi padre Guillermo y a mi madre Monica, los cuales son un pilar fundamental en mi vida.

Edder Pazuña A.

DEDICATORIA

Este proyecto está dedicado a mis padres, porque creyeron en mí, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre están impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, y porque el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final.

A mis hermanos, gracias por haber fomentado en mí, el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

Edder Pazuña A.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TÍTULO: “La inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad

Educativa “Oxford””

Autor:

Pazuña Amores Edder Guillermo

RESUMEN

La inteligencia emocional implica la habilidad de comprender y gestionar tanto las propias emociones como las de los demás. En el entorno laboral, esto facilita la construcción de relaciones interpersonales más positivas, colaborativas y efectivas. Se observa el desinterés por parte de las instituciones educativas al apoyo adecuado al docente en el manejo de las emociones, lo que representa un problema importante al momento de encarar las dificultades, resolver conflictos y equilibrar la autoestima de manera adecuada. Es por lo anterior, que el propósito del presente proyecto se encamina a la determinación de la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Oxford”. Para lo cual se aplicó un enfoque cuantitativo, levantando información a través de un cuestionario estructurado aplicado a 53 docentes y tabulado con el software estadístico SPSS, posteriormente se realizó la correlación de Pearson para establecer esa relación, discernido por la significancia bilateral, resultados que proporcionaron la información necesaria para diseñar estrategias por medio de una matriz que permitan reforzar las mismas. Como resultado se puede rescatar, que las dimensiones de inteligencia emocional tienen relación directa y repercuten en la satisfacción laboral de los docentes, específicamente en las dimensiones intrínseco del trabajo, las prestaciones recibidas, el ambiente físico y la supervisión.

Palabras clave: Inteligencia emocional, dimensión interpersonal, dimensión intrapersonal, satisfacción laboral.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

HUMAN TALENT MANAGEMENT CAREER

TITLE: "Emotional intelligence and job satisfaction in teachers of the 'Oxford' Educational Unit"

Author:

Pazuña Amores Edder Guillermo

ABSTRACT

Emotional intelligence involves the ability to understand and manage both one's own emotions and those of others. In the workplace, this facilitates the construction of more positive, collaborative, and effective interpersonal relationships. There is a lack of interest on the part of educational institutions in adequately supporting teachers in managing emotions, which represents a significant problem when facing difficulties, resolving conflicts, and balancing self-esteem appropriately. Therefore, the purpose of this project is to determine the relationship between emotional intelligence and job satisfaction among teachers at the 'Oxford' Educational Unit. A quantitative approach was applied, gathering information through a structured questionnaire administered to 53 teachers and tabulated using the SPSS statistical software. Pearson correlation was then performed to establish this relationship, discerned by bilateral significance, providing the necessary information to design strategies through a matrix to reinforce them. As a result, it can be noted that the dimensions of emotional intelligence have a direct relationship and impact on teachers' job satisfaction, specifically in the intrinsic dimensions of work, benefits received, physical environment, and supervision.

Keywords: Emotional intelligence, interpersonal dimension, intrapersonal dimension, job satisfaction.

AVAL DE TRADUCCIÓN – Profesional Externo

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS
CARRERA: DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Nombre del estudiante: Edder Guillermo Pazuña Amores

AVAL DE TRADUCCIÓN- Profesional Externo

Jessica Alexandra Herrera Moreno con cédula de identidad número: 0550309298
Licenciada/o; Magíster en: Licenciada en Ciencias de la Educación mención Plurilingüe
con número de registro de la SENESCYT: 1005-2019-2082446; **CERTIFICO** haber
revisado y aprobado la traducción al idioma Inglés del resumen del trabajo de
investigación con el título: **“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD
EDUCATIVA “OXFORD”**” de: Edder Guillermo Pazuña Amores, egresado/a de la
carrera de Gestión del Talento Humano, perteneciente a la Facultad de: Ciencias
Administrativas y Económicas

En virtud de lo expuesto y para constancia de lo mismo se registra la firma respectiva.

Latacunga, 27 de febrero, 2024



.....
Lic.: Jessica Alexandra Herrera Moreno
CI: 0550309298

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR	iii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	v
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	vi
<i>AGRADECIMIENTO</i>	vii
<i>DEDICATORIA</i>	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
AVAL DE TRADUCCIÓN – Profesional Externo.....	xi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	xii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xv
ÍNDICE DE FIGURAS	xvii
1. INFORMACIÓN GENERAL	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
2.1. Pregunta de investigación	7
2.2. Objetivos de la investigación	8
2.2.1. Objetivo general	8
2.2.2 Objetivos específicos.....	8

2.2.3 Actividad y Sistemas de las Tareas en Función a los Objetivos Planteados	8
3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	9
4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA.....	10
4.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	10
4.2 Gestión del Talento Humano.....	12
4.3 Inteligencia Emocional.....	14
4.4 Inteligencia emocional en las organizaciones	16
4.5 La inteligencia emocional en las Unidades Educativas.....	16
4.6. Dimensiones y dimensiones a utilizar en la investigación	17
4.7 Satisfacción laboral	20
4.7.1 Definiciones según autores.....	20
4.7.2 Causales principales de la satisfacción laboral en las organizaciones	21
4.7.3 Importancia de la satisfacción laboral	22
4.7.4 Características de la satisfacción laboral	22
4.7.5 Enfoques de satisfacción laboral	23
4.7.6 Dimensiones positivos para la satisfacción laboral	23
4.7.7 Determinantes de la satisfacción laboral	23
4.7.8 Dimensiones de la variable de satisfacción laboral	24
5. METODOLOGÍA EMPLEADA.....	26
5.1 Enfoque de investigación	26

5.2.	Diseño de investigación	27
5.2.1.	Documental.....	27
5.2.2.	De Campo.....	27
5.3.	Métodos de Investigación	27
5.3.1	Método deductivo.....	27
5.4.	Nivel de investigación.....	27
5.4.1.	Descriptivo	28
5.4.2.	Correlacional	28
5.5	Técnicas de investigación.....	29
5.6	Instrumentos de investigación.....	30
5.7	Población de la investigación	31
5.8	Validación del cuestionario	32
6.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	35
6.1	Tabulación del cuestionario aplicado a los docentes.....	35
6.2	Diagnóstico de la incidencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral	62
6.3	Diseño de estrategias de Inteligencia emocional para la mejora de la Satisfacción laboral.....	66
7.	IMPACTOS (TÉCNICOS, SOCIALES, AMBIENTALES O ECONÓMICOS):.....	71
7.1	Impacto económico	71
7.2	Impacto social.....	71

7.3 Impacto técnico	71
8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
8.1 Conclusiones.....	72
8.2 Recomendaciones	74
9. BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	75
Bibliografía.....	75
10. ANEXOS	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	8
Tabla 2.....	9
Tabla 3.....	29
Tabla 4.....	29
Tabla 5.....	30
Tabla 6.....	31
Tabla 7.....	31
Tabla 8.....	32
Tabla 9.....	32
Tabla 10.....	34
Tabla 11.....	34
Tabla 12.....	35
Tabla 13.....	36

Tabla 14.....	37
Tabla 15.....	38
Tabla 16.....	39
Tabla 17.....	40
Tabla 18.....	41
Tabla 19.....	42
Tabla 20.....	43
Tabla 21.....	44
Tabla 22.....	45
Tabla 23.....	46
Tabla 24.....	48
Tabla 25.....	49
Tabla 26.....	50
Tabla 27.....	51
Tabla 28.....	52
Tabla 29.....	53
Tabla 30.....	54
Tabla 31.....	55
Tabla 32.....	56
Tabla 33.....	58
Tabla 34.....	59
Tabla 35.....	60
Tabla 36.....	61

Tabla 37.....	62
Tabla 38.....	65
Tabla 39.....	66
Tabla 40.....	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	25
Figura 2.....	35
Figura 3.....	36
Figura 4.....	37
Figura 5.....	38
Figura 6.....	39
Figura 7.....	40
Figura 8.....	41
Figura 9.....	42
Figura 10.....	43
Figura 11.....	45
Figura 12.....	46
Figura 13.....	47
Figura 14.....	48
Figura 15.....	49
Figura 16.....	50
Figura 17.....	51

Figura 18.....	52
Figura 19.....	53
Figura 20.....	55
Figura 21.....	56
Figura 22.....	58

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto:

La inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Oxford”.

Fecha de inicio: abril 2023

Fecha de finalización: febrero 2024

Lugar de ejecución:

Barrio: Rumipamba de las Rosas **Parroquia:** San Miguel **Cantón:** Salcedo **Provincia:** Cotopaxi.

Facultad que auspicia:

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia:

Gestión del Talento Humano

Equipo de Trabajo:

Tutor: Ing. Marlon Rubén Tinajero Jiménez, PhD

Cl.: 0502080336

Estudiante:

Nombre: Edder Guillermo Pazuña Amores

Cl.: 05063979742

Área de Conocimiento:

Administrativa

Línea de investigación:

Administración y economía para el desarrollo sostenible de organizaciones.

Sub líneas de investigación de la Carrera:

Estudios del Trabajo y Gestión Humana en las Organizaciones del siglo XXI.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La relevancia de indagar acerca de este tema, hace énfasis en la satisfacción laboral ya que es un elemento clave para la Unidad Educativa Oxford puesto que, es un pilar fundamental en la formación y preparación de profesionales competentes que respondan a las necesidades de esta sociedad, es por ello que la satisfacción laboral enmarca una especial importancia en la sociedad ya que asegura la calidad de formación de profesionales capaces y eficaces. La satisfacción laboral abarca un sin número de aspectos como son crear buenos lasos de compañerismos entre colaboradores, contar con un sistema de incentivos, promover el trabajo en equipo y la formación adecuada, crear espacios de descanso y desconexión donde los colaboradores disminuye el estrés, lo que esto favorece la autoestima y capacidad de concentración, motiva y mejora las relaciones interpersonales, promueve la integración social, promueve el surgimiento de nuevos líderes y mejora el desempeño laboral. Es por ello que se va a evaluar el nivel de satisfacción laboral de los docentes y así diseñar estrategias de inteligencia emocional.

Los aportes que se esperan obtener con los resultados de esta investigación son los siguientes: mejorar la satisfacción laboral de los docentes, mejorar la formación y educación que ofrecen los docentes a los alumnos, mejorar las relaciones entre docentes. Es por ello que todo esto permitirá aplicar metodologías que impulsen destrezas favorables a la institución, facilitando así determinar las estrategias, para una satisfacción laboral idónea, basado en el estado emocional, un parámetro implícito de actuar de una persona en su vida laboral.

Dicho esto, con la presente investigación se pretende conseguir nuevos acercamientos sobre qué relación existe entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en la institución, toda la información recaba mediante este estudio será de gran utilidad en beneficio

de investigaciones similares con el fin de llevar a la inteligencia emocional a ser un aspecto fundamental en la satisfacción laboral.

Hacer que los docentes se sientan más satisfechos con la institución hace que sea más probable que permanezcan en ella, mejorando así la comunicación y la colaboración, apoyando la toma de decisiones eficaz, fomentando el trabajo en equipo, promoviendo la adaptabilidad, haciendo que la organización sea más eficaz en productividad, competitividad y bienestar general en el lugar de trabajo.

En la actualidad es común observar que las personas que están emocionalmente desequilibradas experimentan dificultades para pensar con claridad, reflexionar, razonar, tomar decisiones acertadas, trabajar de manera eficiente y resolver problemas. Este desequilibrio no solo afecta su vida personal, sino también su vida laboral y su desarrollo profesional, ya que las emociones desempeñan un papel fundamental en el entorno laboral. Cooper (2020) afirma que “La inteligencia emocional resalta un papel significativo puesto que las emociones juegan en el funcionamiento psicológico de las personas cuando se enfrentan a situaciones difíciles, nuevos desafíos, tareas importantes, toma de decisiones y resolución de conflictos.” (p.1).

Cada vez es mayor el número de empresas cuya filosofía reconoce la importancia del desarrollo de las habilidades relacionadas con la inteligencia emocional. Según explicaba un directivo de Telia, la empresa sueca de telecomunicaciones: ya no se trata de competir en torno a un determinado producto, sino que también debemos tener en cuenta el modo en que tratamos a las personas y por su parte Linda Kean, vicepresidente de desarrollo ejecutivo de Citibank, comentaba que la inteligencia emocional se ha convertido en la premisa fundamental de

cualquier programa de formación en gestión empresarial. (Goleman, La practica de la Inteligencia Emocional, 1998)

Pedraza (2020), menciona que “La satisfacción laboral representa un estado emocional placentero o positivo, producto de la apreciación que desarrollan los empleados hacia su lugar de trabajo, dicho estado es alcanzado en las organizaciones en las que prestan sus servicios” (p. 9).

La satisfacción laboral es un factor clave para el desempeño y la retención de los empleados en una organización. Sin embargo, muchos trabajadores se sienten insatisfechos con su trabajo por diversas razones, como la falta de reconocimiento, la comunicación deficiente, el estrés, el clima laboral, entre otras. Estas situaciones afectan negativamente la productividad, la calidad, la innovación y la competitividad de las empresas.

En el Ecuador, se han llevado a cabo mediciones sobre la satisfacción laboral para determinar las causas de un alto o bajo nivel en la producción de los trabajadores como la realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (ENEMDU, 2021) pero hoy en día se hace necesario ampliar y profundizar los estudios en este tema.

Es de suma importancia conocer sobre los niveles de satisfacción laboral con los que conviven los colaboradores de una empresa, en cualquiera de sus ramificaciones y en este caso, con más empeño, en las instituciones educativas que han sufrido diversos cambios en todos sus campos determinados en muchos casos por causas ajenas a los trabajadores, como deficiencias en infraestructuras, posibilidades de ascenso o promoción y remuneración que reciben.

A nivel de la Sierra del Ecuador, en la provincia de Cotopaxi se ubica la Unidad Educativa Oxford, conforme a la información preliminar obtenida mediante una encuesta piloto realizada al personal docente la misma que se encuentra anexada, se pudo determinar algunas anomalías, los resultados dieron a conocer que la salud mental y el manejo de las emociones no es utilizada de manera adecuada por los docentes de esta institución puesto que esto genera una insatisfacción laboral en los docentes y la disconformidad con su profesión siendo esto un tema preocupante en la actualidad y objeto de debates e investigaciones a nivel mundial.

En este sentido, se comprende que la institución no apoya adecuadamente al docente en el manejo de las emociones, lo que representa un problema importante al momento encarar las dificultades, resolver de conflictos, equilibrar la autoestima de manera adecuada, es por ello que la inteligencia emocional juega un papel fundamental en la organización ya que al hacer un buen uso de las emociones para reforzar el rendimiento y las relaciones laborales, se está ante el reto de fomentar, sino más bien de inspirar al desarrollo de la inteligencia emocional para así mejorar la satisfacción laboral.

De esta manera la organización debería enfocarse más en la salud mental de los docentes ya que tener una buena salud mental equilibrada, permitirá gozar de varios beneficios como son:

- Ser más productivo es en su área de trabajo
- Relaciones de calidad con las personas del entorno
- Mejorar la calidad de vida de los colaboradores
- Imagen positiva para la empresa

Ante este escenario, se requiere realizar un diagnóstico más profundo de su situación actual y diseñar estrategias de inteligencia emocional para fortalecer la satisfacción laboral. A

pesar de la creciente importancia otorgada a la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en diversas disciplinas, existe una brecha significativa en la comprensión de cómo estas dimensiones están interrelacionadas en el contexto específico de los docentes de la Unidad Educativa “Oxford”.

La evaluación de la Inteligencia Emocional, analiza y mide el nivel de inteligencia emocional de los docentes, considerando aspectos como la conciencia emocional, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales. Además, la satisfacción Laboral de los Docentes explora las dimensiones que contribuyen a la satisfacción laboral de los docentes, incluyendo aspectos como el reconocimiento, el desarrollo profesional, el ambiente de trabajo y la relación con los colegas y estudiantes.

Es por lo anterior que, al relacionar inteligencia emocional y la satisfacción laboral, se comprenderá la conexión entre la inteligencia emocional de los docentes y su nivel de satisfacción laboral, explorando posibles patrones y correlaciones. El impacto en el Rendimiento Académico, proyecta a responder cómo la combinación de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los docentes puede influir en el rendimiento académico de los estudiantes y en el clima general de la Unidad Educativa Oxford.

2.1. Pregunta de investigación

¿Cuáles son las dimensiones de la inteligencia emocional que inciden en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Oxford”?

2.2. Objetivos de la investigación

2.2.1. Objetivo general

Determinar las dimensiones de la inteligencia emocional que inciden en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Oxford”.

2.2.2 Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente las dimensiones de la inteligencia emocional y de la satisfacción laboral.
- Diagnosticar la incidencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Oxford”.
- Diseñar estrategias de inteligencia emocional para la mejora de la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Oxford”.

2.2.3 Actividad y Sistemas de las Tareas en Función a los Objetivos Planteados

Tabla 1.

Actividades y sistemas de las tareas en función a los objetivos planteados.

Objetivo específico	Actividades	Cronograma	Productos
Objetivo 1 Fundamentar teóricamente las dimensiones de la inteligencia emocional y de la satisfacción laboral.	Recopilar información bibliográfica con bases científicas y teóricas basada en las dos variables a tratar en la investigación, para respaldar la información obtenida.	Semana 4	Marco Teórico
Objetivo 2	Levantamiento de datos mediante	Semana 10	Diagnóstico del nivel de incidencia de la

Diagnosticar la incidencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Oxford”.	la cuestionarios y escalas de medición de las variables de estudio: inteligencia emocional y satisfacción laboral.	inteligencia emocional en la satisfacción laboral.
Objetivo 3 Diseñar estrategias de inteligencia emocional para la mejora de la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Oxford”.	Proponer estrategias de inteligencia emocional	Diseño de estrategias de inteligencia emocional para la mejora de la satisfacción laboral.
	Semana 13	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2023).

3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Los beneficiarios de este proyecto son directos e indirectos. La siguiente tabla muestra a los beneficiarios directos e indirectos del presente proyecto investigativo.

Tabla 2.

Beneficiarios directos e indirectos.

Beneficiarios Directos	Beneficiarios Indirectos
<ul style="list-style-type: none"> El presente estudio beneficiará de manera directa a la Unidad Educativa “Oxford y a sus docentes que en total suman 53. 	<ul style="list-style-type: none"> Estudiantes de la Unidad Educativa Oxford (1050) Estudiantes de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la UTC que pueden obtener información académica para su formación profesional (300)

Fuente: Elaborado por Pazuña (2023)

4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

4.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

A continuación, se exponen los antecedentes de investigaciones previas, relacionados con el tema de investigación propuesto por los autores:

Muela (2017), en su trabajo titulado “La Inteligencia Emocional y su incidencia en la Satisfacción Laboral del personal de planta, de la empresa SECURIT S.A.”, tuvo como objetivo “Describir como la inteligencia emocional influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SECURIT S.A”. Para esta investigación se tomó como muestra significativa 44 colaboradores del personal de Planta “SECURIT S.A” estos divididos en 28 hombres y 16 mujeres. La selección de los instrumentos de recopilación de datos para la presente investigación se realizó en base a los objetivos planteados, es así que se optó por elegir los cuestionarios de Inteligencia Emocional que consta de 29 ítems y Satisfacción Laboral que consta de 45 ítem ambos basados bajo la escala de Likert, estos fueron creados por el Dr. Benjamín Meza y la Srta. Nancy Yajamin, en el año 2012, de igual manera los mismos fueron validados por la Facultad de Ciencias Psicológicas. Con el análisis correspondiente se pudo evidenciar que se da una relación directa de los niveles de Inteligencia Emocional con los de Satisfacción Laboral, por lo que se puede decir que la hipótesis es positiva.

De la misma manera, Álvarez (2018) en su trabajo titulado “Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en el personal docente de nivel primario de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Cusco, 2018”, tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal docente de primaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito de la ciudad del Cusco, 2018”. Para esta investigación se aplicó un nivel de muestreo no probabilístico tipo censal, tomando en cuenta a todos los docentes del

nivel primaria, en un número de 27 docentes. Para obtener información relacionada a las dos variables, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los ítems para el cuestionario, se distribuyeron en la forma siguiente: La variable inteligencia emocional, estuvo conformado por 32 ítems y para la variable satisfacción laboral, se consideraron 36 ítems. Con base a los instrumentos este estudio concluyó la afinidad que hay entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en la actividad que desarrollan los docentes de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Cusco, esta afirmación se respalda con el coeficiente de correlación obtenido en la tabla Nro. 07, donde se muestra un valor de 0,116 que en la escala Tau b de Kendall significa baja correlación.

Los autores Torres et., al (2021), en su artículo titulado “Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa”; utilizaron la metodología descriptiva, de corte transversal, con la finalidad de conocer los niveles de inteligencia emocional y la relación con el desempeño laboral, por lo tanto como resultado de la investigación obtuvieron que el 67,2% del total de los 10 profesionales tienen una inteligencia emocional alta, permitiéndoles tener un desempeño bueno en las funciones asignadas. Los autores concluyen que la inteligencia emocional y el desempeño laboral tienen una estrecha relación, puesto que un profesional de la salud para desenvolverse en una actividad y cumplir con los objetivos planteados. debe tener la capacidad emocional de regular sus emociones y saber sobrellevar de manera correcta cualquier dificultad.

Moreno (2023), en su investigación titulada Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en el Patronato Municipal del Cantón Latacunga, tuvo como objetivo “Desarrollar estrategias de Inteligencia Emocional para el fortalecimiento del Desempeño Laboral en los colaboradores del Patronato Municipal de Latacunga”. Para abordar la metodología de la

investigación se empleó un enfoque cuantitativo con base del método descriptivo utilizando la técnica de la encuesta la cual servirá para medir la inteligencia emocional este instrumento consta de 24 ítems, el segundo instrumento para medir el desempeño laboral, se consideró un cuestionario de percepción del desempeño laboral, el cual consta de 30 ítems. Con base en los datos se concluyó que existe una relación baja entre las variables, esto se debe a que en la presente investigación se midió la percepción que tenían los colaboradores sobre su desempeño laboral, en donde los resultados reflejados fueron altos, por otro lado se midió el coeficiente de (IE) de los colaboradores en el cual se obtuvieron resultados más apegados a la realidad, sin embargo a pesar de no existir una relación alta entre las dos variables, se propone estrategias que permitan potenciar la (IE) de los colaboradores del Patronato Municipal del Cantón Latacunga.

Una vez que se han analizado los antecedentes investigativos es imperioso describir teóricamente a los ejes temáticos de la presente investigación.

4.2 Gestión del Talento Humano

En los últimos años, el ámbito de gestión del talento humano ha experimentado diversos cambios y ajustes significativos. En la actualidad, se ha dejado de lado el término "recursos humanos" debido a la creciente importancia que se otorga al trabajador dentro de las organizaciones. Se reconoce al empleado como un individuo con habilidades, capacidades, virtudes y una actitud emprendedora y participativa, siendo percibido como un contribuyente esencial para la productividad y el desarrollo de la empresa.

La Gestión del Talento se centra en el proceso de reclutamiento y la incorporación de nuevos miembros al equipo laboral, así como en el desarrollo y retención del talento humano

existente. Es importante destacar que, en este contexto, la gestión del talento no hace referencia a la administración de eventos o espectáculos. Su objetivo principal es identificar a individuos con un elevado potencial, es decir, talento, en sus roles laborales, y también se orienta a retener o incluso atraer a aquellos profesionales talentosos. El término fue introducido por David Watkins de Softscape en un artículo publicado en 1998.

Incorporar un sistema de gestión del talento a la estrategia empresarial implica que este se integre y aplique en las operaciones cotidianas en todos los niveles de la organización, no debiendo depender exclusivamente del departamento de recursos humanos para atraer y retener a los colaboradores. La responsabilidad de implementar estas prácticas debe formar parte de la estrategia de negocio, requiriendo que los gerentes y supervisores las lleven a cabo con sus subordinados directos. Es crucial que las distintas divisiones dentro de la empresa compartan abiertamente información con otros departamentos para que los empleados obtengan una comprensión completa de los objetivos organizativos.

Las empresas que se enfocan en desarrollar su talento integran planes y procesos dan seguimiento y administran el talento utilizando lo siguiente:

- Buscar, atraer y reclutar candidatos calificados con formación competitiva.
- Administrar y definir sueldos competitivos.
- Procurar oportunidades de capacitación y desarrollo.
- Establecer procesos para manejar el desempeño. Tener en marcha programas de retención.
- Administrar ascensos y traslados. (García, 2021)

A continuación, se describirá lo que es la inteligencia emocional:

4.3 Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer, comprender y manejar nuestras propias emociones, así como las emociones de los demás. También implica la habilidad para utilizar las emociones de manera efectiva en diferentes situaciones.

La inteligencia emocional es la capacidad de comprender y entender las emociones propias o de las personas con las que generalmente se convive, siendo esto aplicado en diversos escenarios de la vida, ya que se ha demostrado que el adecuado ajuste a la realidad y el desempeño exitoso no solo depende del coeficiente intelectual (CI), sino también de las habilidades emocionales (Bello, et al., 2010, p. 4).

La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de una persona para reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones, así como para reconocer y responder de manera adecuada a las emociones de los demás, esto se basa en la habilidad de percibir, evaluar y expresar emociones de manera efectiva, así como en la capacidad de utilizar las emociones para facilitar el pensamiento y la toma de decisiones también implica la capacidad de manejar el estrés, adaptarse a los cambios y establecer relaciones saludables y satisfactorias con los demás (Fragoso y Luzuriaga, 2015).

En este contexto, es importante conocer en el presente trabajo investigativo el marco conceptual de la investigación por ello se menciona que importantes escritores como Eduard Punset, establecen por qué no se ha incorporado la inteligencia socioemocional en los currículums de todas las etapas. Según este experto, diferentes estudios han demostrado que la inteligencia emocional previene riesgos como la violencia o consumo de drogas y alcohol en

los niños y adolescentes. También incide en su crecimiento positivo y bienestar personal y social, haciendo que sean menos vulnerables. (Soler. 2016, p. 12)

La inteligencia emocional pretende la armonía entre emoción y cognición. Una visión de la naturaleza humana que no contemple su contenido emocional sería incompleta. Nuestras emociones nos guían cuando se trata de enfrentar momentos difíciles y tareas demasiado importantes, como para dejarlas solo en manos del intelecto: los peligros, las pérdidas dolorosas, la persistencia hacia una meta a pesar de los fracasos, los vínculos con un compañero, la formación de una familia. (Dávila, 2010)

La inteligencia emocional está vinculada a las aptitudes que implican habilidad a la hora de gestionar y regular las emociones en uno mismo y en los demás, que a su vez pronostican un rendimiento superior en el entorno laboral. Las investigaciones realizadas en los últimos veinticinco años apuntan de manera clara hacia un conjunto de aptitudes o competencias, como confianza en uno mismo, iniciativa y trabajo en equipo, por ejemplo, que influyen de manera significativa en el rendimiento de los individuos y las organizaciones (Cary, 2005).

En tal sentido las aptitudes son fundamentales para poder gestionar nuestras emociones y reaccionar de una manera adecuada ante cualquier situación y sobre todo en el entorno laboral a veces las personas no pueden controlar sus emociones porque son más susceptibles a no poder controlarlas de forma correcta es por eso que el tener un buen autocontrol de nuestras emociones tendrá múltiples beneficios las cuales son mejorar las relaciones entre compañeros, fomentar la productividad, manejar el estrés laboral.

La Inteligencia Emocional (IE) ha surgido en los últimos 25 años como un concepto muy relevante del ajuste emocional, el bienestar personal, el éxito en la vida y las relaciones

interpersonales en diferentes contextos de la vida cotidiana. Este artículo ofrece una revisión crítica de las investigaciones sobre IE en el contexto escolar y analiza su valor tanto presente como futuro para las políticas educativas en el sistema educativo español. (Fernandez, 2023)

Esta abstracta y acrítica definición oculta que el efecto final de la IE no es comprender las propias emociones, sino hacer que el individuo se sienta aceptado, auténtico y perteneciente al grupo. Algo que tiene más que ver con la domesticación y la estandarización y que adquiere su fuerza, no de la potencia del concepto, sino de una vinculación no consciente con lo sagrado. (Manrique, 2015)

Para Trujillo (2015) sobre “El estudio de la inteligencia puede ser dividido en seis etapas: estudios legos, preludeo de estudios psicométricos, estudios psicométricos, jerarquización, pluralización y contextualización” (p.32)

4.4 Inteligencia emocional en las organizaciones

De acuerdo con Torres, et al. (2019) mencionan que la inteligencia emocional es excelente tanto para el desarrollo de la organización y el desenvolvimiento de las personas, donde evaluar el comportamiento y comprender son principios que estas poseen d una manera adecuada, además donde el factor de la misma puede servir como un indicador de éxito en las relaciones laborales. Desarrollarlas habilidades emocionales da, a las personas, herramientas para perfeccionar el desempeño personal, esta facilitará la motivación, creatividad, seguridad y las elaciones interpersonales, y por medio la garantía del éxito.

4.5 La inteligencia emocional en las Unidades Educativas

Vásquez de la Hoz et., al. (2007) manifiesta que, la inteligencia emocional también se relaciona con el clima social de las unidades educativas. Investigaciones han mostrado que el

desarrollo de competencias emocionales puede mejorar el entusiasmo y el compromiso de los actores educativos con las metas de la organización, promover la adquisición de nuevas competencias socioafectivas y laborales, y disminuir los niveles de estrés laboral-académico (p.3).

4.6. Dimensiones y dimensiones a utilizar en la investigación

La inteligencia emocional es un concepto que abarca varias dimensiones y ha sido conceptualizada de diversas maneras por diferentes autores a lo largo del tiempo. Uno de los modelos más influyentes es el propuesto por Daniel Goleman, que identifica seis componentes claves como son: la autoconciencia, autorregulación, automotivación, motivación, empatía y habilidades sociales. Estos componentes se dividen en las dimensiones intrapersonal e interpersonal.

La dimensión intrapersonal se centra en la conciencia de sí mismo, autoestima y automotivación y la autorregulación, es decir, la capacidad de comprender y gestionar las propias emociones es por ello que a continuación se va a describir cada uno de ellos.

- **Autoestima**

De acuerdo con Rice y Gonzáles (2000) menciona que “La autoestima de una persona es la consideración que tiene hacia sí misma por lo que ha sido denominada como el vestigio del alma y que es el ingrediente que proporciona dignidad a la existencia humana” (pág. 54).

- **Autorregulación**

La autorregulación es la habilidad de lidiar con los propios sentimientos, adecuándolos a cualquier situación. Las personas que carecen de esta habilidad caen constantemente en

estados de inseguridad, mientras que aquellas que poseen un mejor control emocional tienden a recuperarse más rápidamente de los reveses y contratiempos de la vida este indicador es muy importante en la inteligencia emocional según (Goleman, 1996).

La dimensión interpersonal se enfoca en las habilidades sociales, asertividad y empatía y adaptabilidad, estas implican comprender las emociones de los demás y relacionarse efectivamente con ellos, es por ello que a continuación se va a describir cada uno de ellos.

- **Habilidad Social**

El arte de relacionarse en gran parte, es debido a la habilidad de producir sentimientos en los demás. Esta habilidad, es la base en la que se sustenta la popularidad, el liderazgo y la eficiencia interpersonal. Las personas con esta cualidad son más eficientes en todo lo relacionado con la interacción entre individuos. Durante el desarrollo de las habilidades de comunicación efectivas, de comprensión y valoración de las emociones de los otros, la gestión de la inteligencia emocional pasa de intrapersonal a interpersonal tal y como expone (Goleman, 1996).

- **Asertividad**

“La habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás y defender nuestros derechos de una manera no destructiva” (Ugarriza , 2001, p. 133).

Empatía

La empatía es la habilidad que permite a las personas reconocer las necesidades y los deseos de otros, permitiéndoles relaciones más eficaces, las personas dotadas de esta aptitud, están atentas a las pistas emocionales y saben escuchar, muestran sensibilidad hacia los puntos de vista de los otros y los comprenden, brindando ayuda basada en la comprensión de las necesidades y sentimientos de los demás (Goleman, 1996, p.19).

Algunos estudios y autores pueden optar por enfocarse exclusivamente en estas dos dimensiones por varias razones, así como lo establece Gracia (2018) y expresa lo siguiente:

- **Simplicidad del modelo:** Al centrarse únicamente en la dimensión intrapersonal e interpersonal, se simplifica el modelo de inteligencia emocional, lo que puede facilitar la comprensión y la aplicación práctica.
- **Relevancia para ciertos contextos:** Dependiendo del contexto del estudio o aplicación, es posible que las dimensiones intrapersonal e interpersonal sean las más relevantes. Por ejemplo, en entornos laborales, las habilidades sociales y la empatía pueden ser cruciales para el liderazgo y la colaboración efectiva.
- **Énfasis en relaciones interpersonales:** En algunos casos, el interés puede estar específicamente en comprender y mejorar las relaciones interpersonales, por lo que se presta más atención a la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional. (pp. 23-24)

Es importante señalar que otros modelos de inteligencia emocional, como el de Mayer y Salovey, incluyen otras dimensiones, como la percepción y comprensión emocional. La elección de centrarse en ciertas dimensiones puede depender de los objetivos específicos del

estudio, la aplicación práctica deseada y las preferencias teóricas de los investigadores o autores involucrados.

Es por lo anterior, que en la presente investigación se enfocó en las dimensiones antes mencionadas.

Una vez detallado el primer eje temático a continuación se detalla la segunda variable:

4.7 Satisfacción laboral

De acuerdo a la extensa bibliografía que se puede encontrar referente a la satisfacción laboral, se la puede definir desde tiempo atrás donde ya existía dicho termino, pero no se comprendía su significado, hasta la actualidad donde se puede recopilar diferentes conceptos que demuestran su interés, como se ofrecerá en este apartado.

Para Weinert (1985) este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las Teorías de la Organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones: a) Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo. b) Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias. c) Relación posible entre satisfacción y clima organizativo. d) Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización. (p. 297-298)

4.7.1 Definiciones según autores

Según Morillo (2006) menciona que la satisfacción laboral está inmersa en “las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece,

las relaciones interpersonales, la forma de administración también hace referencia al bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación en el trabajo” (p. 48).

Se puede describir como aquella sensación que una persona experimenta al lograr el equilibrio ante una o varias necesidades, se da como producto de diversas interacciones entre el usuario, los trabajadores prestadores del servicio y el medio, es decir, es lo que la persona desea del trabajo y lo que logra de él. (Charaga, et., al., 2013)

Por otro lado, Pujol y Dabos (2018) define a la satisfacción laboral como “el grado en que los colaboradores les gusta su trabajo, ya que esto emerge de manera directa en los procesos emocionales como cognitivos, a través de las experiencias que se van dando el trabajo” (p. 4)

Al conceptualizar que es satisfacción laboral y gracias a los conceptos previos, podemos decir que nos referimos al sentir del trabajador en su espacio de trabajo, en donde se puede apreciar actitudes positivas o negativas de las funciones que se realiza.

4.7.2 Causales principales de la satisfacción laboral en las organizaciones

- Incremento de la productividad
- Compromiso con la organización
- Lealtad con la organización
- Menor tasa de rotación
- Ausentismo

4.7.3 Importancia de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral, se puede entender lo que significa gracias a la palabra misma, como un logro o actitud que se obtiene del trabajo bien hecho, produciendo de esta manera un alto rendimiento y sentimiento de tranquilidad al saberse que los objetivos definidos están siendo alcanzados. La satisfacción puede ser percibida de manera individual o conjunta con las personas del entorno de trabajo.

La satisfacción laboral tiene una importancia capital dado el intenso contacto de los empleados con los clientes, donde la calidad del servicio recae en la impresión obtenida por parte de éstos respecto al personal que lo presta. Empleados satisfechos y comprometidos normalmente reafirmarán su deseo de ofrecer la mejor atención (González et al., 2011).

4.7.4 Características de la satisfacción laboral

La satisfacción depende de la forma en la que se obtiene, siendo individual o grupal, en donde los dos escenarios se perciben de manera diferente, pues si es individual se habla del resultado del trabajo duro de una persona, por como toma las decisiones y su capacidad por seguir las órdenes de otros. Por otro lado, si es grupal, hablamos del resultado obtenido al tener una buena comunicación, capacidad de dirigir, escuchar y aceptar las opiniones de otros, que pueden generar un bien o un mal.

La caracterización de la satisfacción en el trabajo debe incluir distintas variables, ya sean de tipo organizacional, funcional o individual, tales como la remuneración, la actividad realizada, las relaciones humanas, la seguridad, las condiciones ambientales, entre otras (Sánchez et al., 2014).

4.7.5 Enfoques de satisfacción laboral

La satisfacción consta de ciertos enfoques dispuestos para ayudar y aportar la explicación de esta variable.

- Enfoque disposicional
- Enfoque situacional
- Enfoque interaccionista

4.7.6 Dimensiones positivos para la satisfacción laboral

Para Estupiñán (2028), es de suma importancia conocer cuáles son las dimensiones positivas que influyen para poder conseguir aumentar la satisfacción laboral de los empleados a continuación, te contamos algunos de los más relevantes:

- Contratar a las personas adecuadas para cada puesto.
- Crear lazos con los trabajadores.
- Contar con un sistema de incentivos.
- Promover el trabajo en equipo.
- Crear espacios de descanso y desconexión (p.22)

4.7.7 Determinantes de la satisfacción laboral

Aunque las variables influyentes en el lugar de trabajo determinan la satisfacción de los empleados, también hay evidencia de que existen dimensiones estimulantes que influyen en los empleados, entre ellos: Un excelente ambiente de trabajo, colegas comprensivos, compensación y un trabajo intelectualmente estimulante que supera y supera las expectativas establecidas.

De la misma manera, Estupiñán (2028) menciona que es bien sabido que los empleados quieren trabajos que les permitan desarrollar y aplicar aún más sus conocimientos, habilidades y habilidades. Además, se te brindará libertad de expresión, una variedad de actividades y retroalimentación continua que brindará más conocimientos y sugerencias por otro lado, tener un trabajo monótono con actividades similares todos los días y sin retos que mejorar puede provocar fatiga, aburrimiento, sensación de estancamiento y fracaso.

4.7.8 Dimensiones de la variable de satisfacción laboral

Meliá y Peiró (1989) en su estudio medida de satisfacción laboral en contextos organizacionales establecen como factores a la supervisión, ambiente físico, las prestaciones recibidas, la intrínseca y le nivel de participación, para la construcción del cuestionario de satisfacción, el cual sirvió de guía para el presente estudio y establecer las dimensiones en la construcción del cuestionario aplicado a los docentes.

- **Supervisión**

En esta dimensión se refiere a los procesos que implica dirigir, brindar apoyo y mantenerse informado sobre las actividades laborales de los empleados para lograr un desempeño eficiente.

- **Ambiente físico**

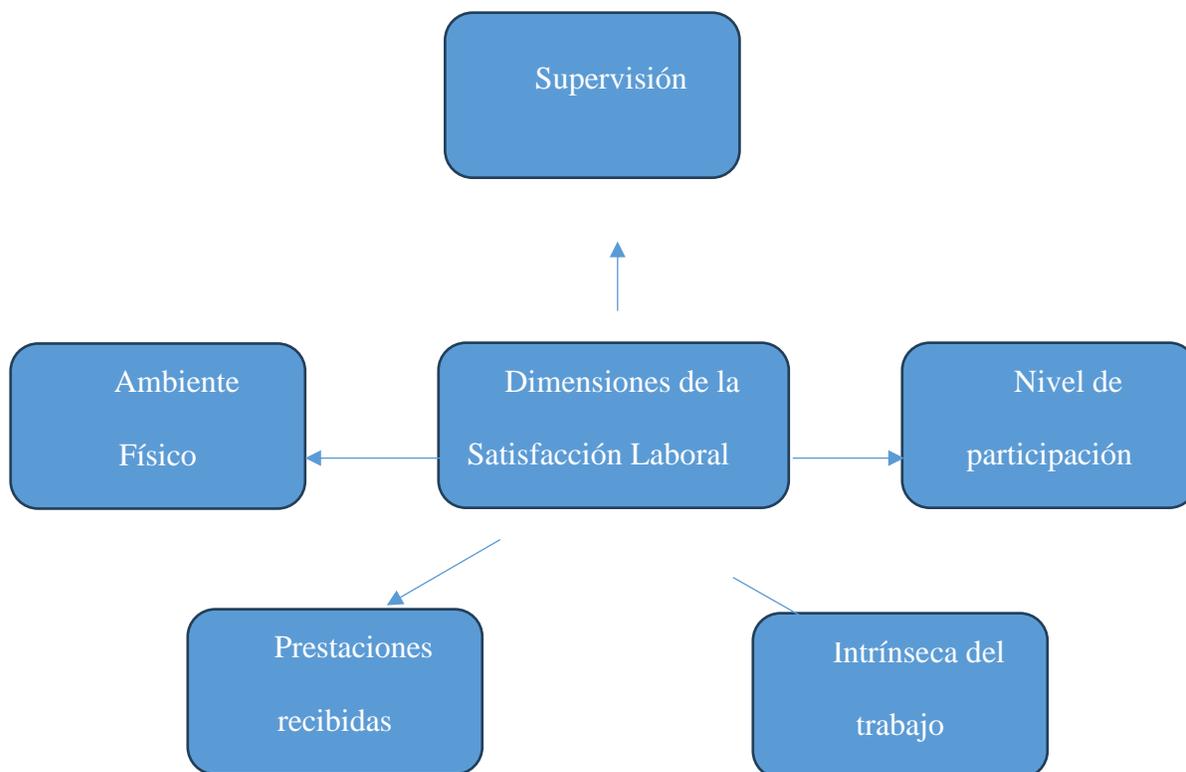
En esta dimensión se refiere al entorno físico en el que las personas llevan a cabo sus actividades laborales.

- **Prestaciones recibidas**

Esta dimensión se refiere al grado de cumplimiento que tiene la empresa con la forma en la que se da y se cumple la negociación, los salarios recibidos, oportunidades de formación y el tributo o servicio pagadero.

Figura 1.

Dimensiones de la variable de satisfacción laboral.



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024), tomado de Meliá y Peiró (1989)

- **Intrínseca del trabajo**

En esta dimensión se refiere a la motivación interna que impulsa el comportamiento laboral. Es el impulso generado por recompensas internas, arraigado en la persona misma.

- **Nivel de participación**

En esta dimensión hace énfasis a los procesos de permiten expresar sus opiniones sobre decisiones que afectan su trabajo. Implica crear un entorno donde los empleados se

sientan conectados, entusiastas y comprometidos con sus tareas laborales”. (Meliá y Peiró, 1989)

Es por lo anterior, que en la presente investigación se enfocó en las cinco dimensiones antes mencionadas, en relación a la variable satisfacción laboral, las que permitirán cumplir los objetivos propuestos.

5. METODOLOGÍA EMPLEADA

5.1 Enfoque de investigación

Para la presente investigación, se aplicó el enfoque cuantitativo, que comprende la medición numérica que se apoya en procesos estadísticos inferenciales, para establecer patrones de opinión en la búsqueda de resultados, es así que Hernández y Mendoza (2020) mencionan sobre la investigación cuantitativa que:

Necesita de un lugar preciso al cual arribar (planteamiento especificado y delimitado) y un mapa preciso o GPS (diseño acotado). Nuestro equipaje incluye análisis estadístico pues lidiaremos con números. Además, el enfoque cuantitativo es apropiado cuando queremos estimar la magnitud u ocurrencia de los fenómenos (...). (pp. 6-7)

La investigación presentará la conceptualización en su primera etapa de las dimensiones de cada variable de estudios, con la revisión documental, para proseguir a establecer relación de las mismas utilizando métodos y herramientas estadísticas.

5.2. Diseño de investigación

5.2.1. Documental

La investigación documental busca la recuperación, análisis, crítica e interpretación en fuentes secundarias documentales, ya sean impresas, audiovisuales o electrónicas, en cuanto tiene que ver las variables de Inteligencia emocional y la incidencia en la Satisfacción laboral en la Unidad Educativa “Oxford”. La investigación incluye el análisis y la interpretación de valores, conceptos y temáticas, con la intención de fundamentar el estudio.

5.2.2. De Campo

Esto sirvió para recolectar la información previa para fundamentar el problema y en la aplicación del instrumento de investigación a los docentes del Unidad Educativa “Oxford” del cantón Latacunga, sin buscar manipular o controlar lo que tiene que ver con los datos que proporcionarán sobre la inteligencia emocional y como incide en la satisfacción laboral en los maestros.

5.3. Métodos de Investigación

5.3.1 Método deductivo

El método de investigación utilizado fue el deductivo, que al decir de Smith (2019), “el método deductivo parte de premisas generales para llegar a conclusiones específicas”. A través del razonamiento, obtenido de las observaciones, la teoría, la información de la aplicación de los instrumentos y la deducción lógica, permitiendo deducir la influencia que la inteligencia emocional genera en la satisfacción laboral y si esto se relaciona con sus dimensiones.

5.4. Nivel de investigación

El tipo de investigación será descriptiva y correlacional, en el cual examinaremos y

relacionaremos a la inteligencia emocional cómo influye en la satisfacción laboral de los docentes del Centro Educativo “Oxford” de la ciudad de Latacunga.

5.4.1. Descriptivo

La investigación descriptiva se centra en "describir las características o propiedades de una población, fenómeno o área de interés" (Johnson, 2018, p. 45). Este enfoque proporciona una visión detallada y sistemática de los eventos estudiados, permitiendo a los investigadores capturar la complejidad de los datos y analizar patrones significativos.

Busca especificar las propiedades, características, dimensiones y dimensiones importantes de la inteligencia emocional como incidencia en la satisfacción laboral. Es decir, se recopilará información de manera independiente sobre las dos variables y luego como se relacionan las mismas, para poder concluir la incidencia entre las mismas.

5.4.2. Correlacional

La investigación correlacional se centra en "examinar la relación entre dos o más variables sin manipular ninguna de ellas" (Smith & Jones, 2020, p. 78). Este enfoque permite identificar asociaciones y patrones en los datos recopilados, sin establecer causalidad directa entre las variables estudiadas.

Smith, A., & Jones, B. (2020). *Métodos de Investigación en Ciencias del Comportamiento*. Editorial Académica.

La investigación correlacional en el presente estudio, permitirá establecer la relación existente entre las variables inteligencia emocional y satisfacción laboral, permitiendo establecer su incidencia a través de las dimensiones y dimensiones establecidos a continuación:

Tabla 3.

Dimensiones de la variable Inteligencia emocional.

Dimensiones Inteligencia Emocional	Factores
Dimensión Intrapersonal	Conciencia de sí mismo
	Autoestima y automotivación
	Autorregulación
Dimensión Interpersonal	Habilidad social
	Asertividad y empatía
	Adaptabilidad

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024) con información tomada de Goleman (1996).

Tabla 4

Dimensiones de la variable Satisfacción laboral.

Dimensiones Satisfacción Laboral
Nivel de participación
Prestaciones recibidas
Supervisión
Ambiente físico
Intrínseca del trabajo

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Para determinar la relación entre los dimensiones y dimensión de la variable Inteligencia emocional y las dimensiones de Satisfacción laboral, se realizará una correlación de Pearson en el SPSS., donde se trabajará con un nivel de confianza del 95% y se considerará validadas aquellas variables (dimensiones) cuya significancia sean menor a 0,05 y siempre que el valor de la Correlación de Pearson se acerque a 1.

5.5 Técnicas de investigación

Se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información, e instrumento de recolección de datos es cualquier recurso,

dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información (Arias, 2006)

La técnica de investigación utilizadas, fue la encuesta estructurada a los docentes sean hombres y mujeres de la Unidad Educativa “Oxford”, con el objetivo de determinar las dimensiones que inciden de la Inteligencia emocional hacia la Satisfacción laboral. Lo anterior a través de dos cuestionarios que permitan el cumplimiento del propósito de la investigación.

5.6 Instrumentos de investigación

Para la recopilación de la información se utilizó un cuestionario estructurado, dirigido a los docentes, el mismo que se construyó a través de la indagación bibliográfica y se determinó las dimensiones de la variable Inteligencia emocional y las dimensiones de la variable Satisfacción laboral, con 24 preguntas distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 5.

Número de preguntas por dimensiones.

Dimensiones Inteligencia Emocional	Factores	Preguntas	Total de preguntas
Dimensión Intrapersonal	Conciencia de sí mismo	P1,P3	2
	Autoestima y automotivación	P6, P7,	2
	Autorregulación	P2, P5, P8, P11	4
Dimensión Interpersonal	Habilidad social	P4	1
	Asertividad y empatía	P9	1
	Adaptabilidad	P10, P12	2
TOTAL			12

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024).

Tabla 6.

Número de preguntas por dimensiones.

Dimensiones Satisfacción Laboral	Preguntas	Total de preguntas
Nivel de participación	P23	1
Prestaciones recibidas	P14, P15, P16,	3
Supervisión	P22, P24	2
Ambiente físico	P18, P19, P20, P21	4
Intrínseca del trabajo	P17, 13	2
TOTAL		12

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024).

El cuestionario se elaboró en Google Form y se aplicó de manera virtual, Ver Tabla 8 y 9 y Anexo 1.

5.7 Población de la investigación

La población total a quien se enfocó el estudio, corresponde a los 53 docentes de la Unidad Educativa Oxford, de los cuales todos respondieron a través del aplicativo Google Form, información con la cual se realizó el presente proyecto.

Tabla 7.

Población a quien se aplicó el cuestionario.

Mujeres	Hombres	Total
38	15	53

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024).

5.8 Validación del cuestionario

Dentro del análisis teórico previo realizado por el autor, se ha identificado las principales dimensiones de las variables inteligencia emocional y satisfacción laboral que, de acuerdo al sustento bibliográfico, están en el origen de la relación entre las mismas dentro de la Unidad Educativa “Oxford”.

Tabla 8.

Preguntas del cuestionario según dimensiones de inteligencia emocional.

Dimensiones	Preguntas
Conciencia de sí mismo	1.- ¿Es fácil para Ud. darse cuenta de lo que los demás esperan de Ud.? 3.- ¿Cuándo Ud. comete algún error se da cuenta de ello?
Autoestima y automotivación	6.- ¿Se siente contento (a) con la vida que lleva en la actualidad? 7.- ¿Es importante para Ud. que las demás personas reconozcan sus logros?
Autorregulación	2.- ¿Cuándo se siente molesto por algo que le ha sucedido puede controlar sus emociones? 5.- ¿Cuándo lo que está haciendo no sale como lo esperaba le afecta emocionalmente? 8.- ¿Siente Ud. que sus sentimientos no alteran sus pensamientos? 11.- ¿Su conducta no depende mucho del estado de ánimo que tenga en ese momento?
Habilidad social	4.- ¿Le gusta sentirse el centro de atención?
Asertividad y empatía	9.- ¿Cree Ud. que es necesario mostrarse ante los demás con una expresión de alegría, aunque no lo sienta en ese momento?
Adaptabilidad	10.- ¿Le incomoda cuando le sacan de su ambiente cotidiano, porque le cuesta adaptarse a nuevas cosas? 12.- ¿Cuándo le hacen sugerencias sobre aspectos que debe cambiar, las acepta aun si fueran de personas no cercanas a usted?

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024).

Tabla 9.

Preguntas del cuestionario según dimensiones de la satisfacción laboral.

Dimensiones	Preguntas
Nivel de participación	23.- ¿Estoy satisfecho con mis responsabilidades laborales actuales?

Prestaciones recibidas	14.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas son las adecuadas para su crecimiento profesional?
	15.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo permite realizar sus actividades con total autonomía?
	16.- ¿Se siente Ud. conforme con el salario que percibe?
Supervisión	22.- ¿Tengo los materiales y equipo necesarios para hacer mi trabajo?
	24.- ¿En su trabajo se reconocen y valoran las contribuciones en equipo?
Ambiente físico	18.- ¿La limpieza, higiene y salubridad de lugar de trabajo es el adecuado?
	19.- ¿El entorno físico y el espacio del cual dispone en su lugar de trabajo es el correcto para desempeñar sus funciones?
	20.- ¿La iluminación de su lugar de trabajo es esencial para el acondicionamiento ergonómico?
	21.- ¿La ventilación de su lugar de trabajo ayuda a mejorar su bienestar?
Intrínseca del trabajo	13.- ¿Se siente satisfecho con lo que produce por si mismo en su trabajo?
	17.- ¿Cumple Ud. a cabalidad con los objetivos y metas propuestos por la organización?

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024).

El cuestionario ha sido elaborado a partir del análisis descrito anteriormente. Los datos recopilados por el cuestionario adjunto, formaron parte de los resultados del informe, siendo estos totalmente anónimos y confidenciales, sólo utilizados para los fines estadísticos de este estudio.

Para la validación se procedió a establecer el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach, que permite medir la afectación por la variabilidad de 20 observaciones de la muestra como prueba piloto. De la misma que se observó el 84,00% de coeficiente de fiabilidad, el mismo que es mayor a su variabilidad en respecto a las preguntas definidas en el cuestionario. La anterior medida demuestra la consistencia interna y confiabilidad del instrumento que utiliza escalas de Likert.

Tabla 10.*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024) a través del SPSS.

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

Tabla 11.*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	24

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024) a través del SPSS con 20 encuestas.

La manera de interpretar el alfa de Cronbach va de 0 a 1. Demuestra mayor fiabilidad cuando se acerca a 1, menor fiabilidad o consistencia cuando se acerca a cero. Cuando tiende a cero indica que no hay ninguna correlación entre los elementos. Son totalmente independientes. Se utilizan con frecuencia 0,7 como valor de referencia para el alfa de Cronbach.

El Alfa de Cronbach resultante cuantifica que la fiabilidad del instrumento propuesto y aplicado es del 84% de escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las variables Inteligencia emocional y Satisfacción laboral.

6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

6.1 Tabulación del cuestionario aplicado a los docentes

Tabla 12.

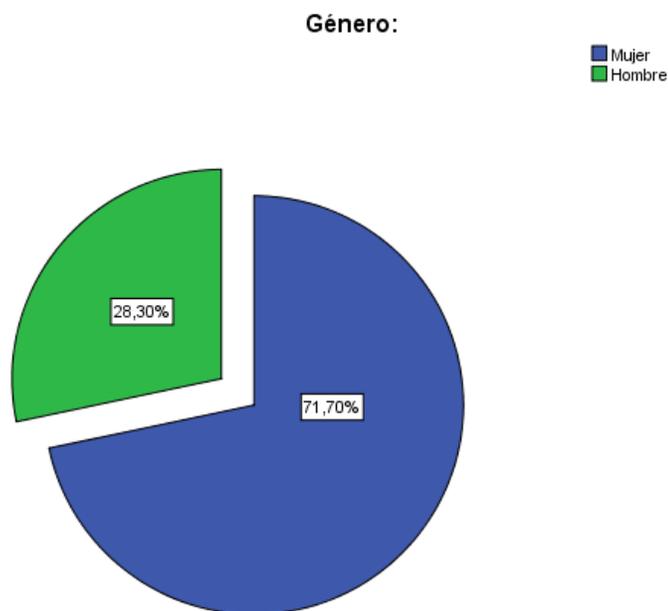
Género.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mujer	38	71,7	71,7	71,7
	Hombre	15	28,3	28,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024).

Figura 2.

Género.



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados, se puede determinar que el 71,70% corresponden a mujeres y el 28,30% a docentes hombres de la Unidad Educativa Oxford.

Tabla 13.

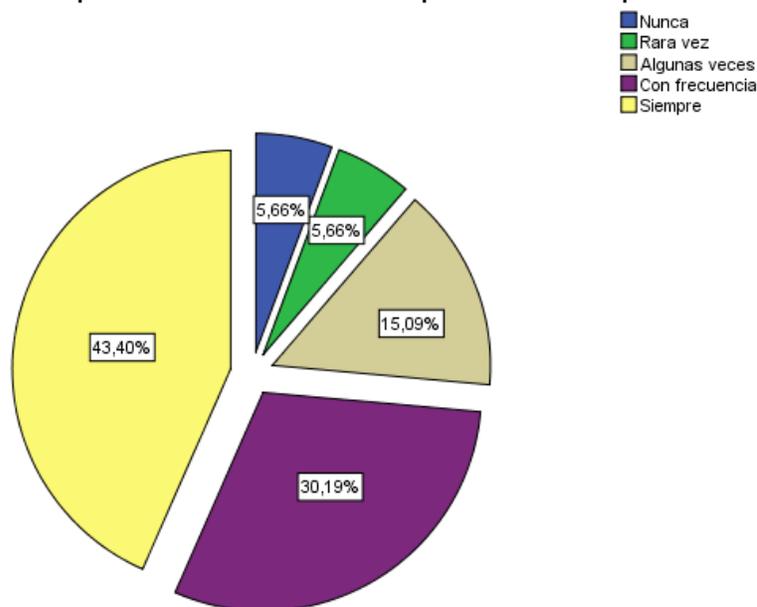
1.- ¿Es fácil para Ud. darse cuenta de lo que los demás esperan de Ud.?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,7	5,7	5,7
	Rara vez	3	5,7	5,7	11,3
	Algunas veces	8	15,1	15,1	26,4
	Con frecuencia	16	30,2	30,2	56,6
	Siempre	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024).

Figura 3.

1.- ¿Es fácil para Ud. darse cuenta de lo que los demás esperan de Ud.?"



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024).

Análisis e interpretación

En torno a esta pregunta se determinó que el 43,40% de las personas encuestadas señalaron siempre es fácil darse cuenta de lo que los demás esperan de uno mismo, mientras que el 30,19% señala que, con frecuencia, adicionalmente el 15,09% contestó que algunas veces se dan cuenta de lo que los demás esperan de ud, porcentaje alto en lo que tiene que ver al factor

Conciencia de sí mismo de la variable inteligencia emocional, específicamente en su dimensión intrapersonal.

Tabla 14

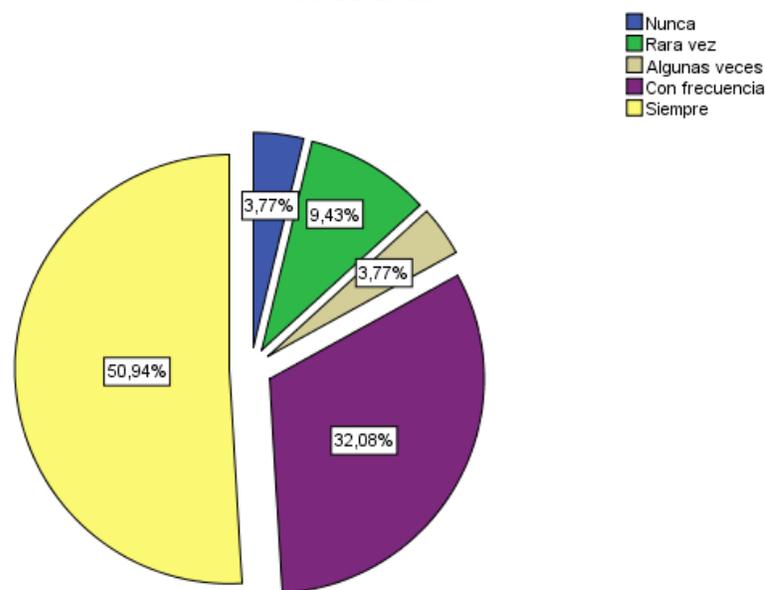
2.- ¿Cuándo se siente molesto por algo que le ha sucedido puede controlar sus emociones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Rara vez	5	9,4	9,4	13,2
	Algunas veces	2	3,8	3,8	17,0
	Con frecuencia	17	32,1	32,1	49,1
	Siempre	27	50,9	50,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024).

Figura 4.

2.- ¿Cuándo se siente molesto por algo que le ha sucedido puede controlar sus emociones?



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

El 50,94% de encuestados, establece que al sentirse molestos por algo que le ha sucedido, siempre puede controlar sus emociones, el 32,08% con frecuencia, esto demuestra un

alto porcentaje en relación a la capacidad de gestionar sus pensamientos, sentimientos y acciones para conseguir los objetivos, esto en relación con la variable inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal.

Tabla 15.

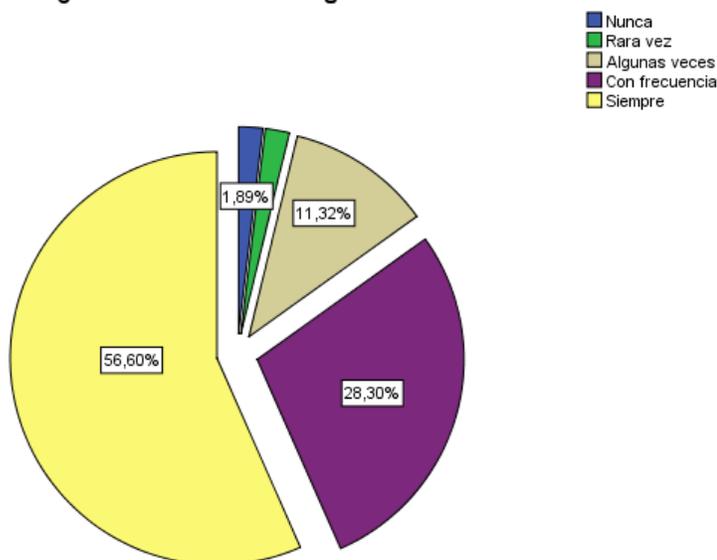
3.- ¿Cuándo Ud. comete algún error se da cuenta de ello?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	1,9	1,9	1,9
Rara vez	1	1,9	1,9	3,8
Algunas veces	6	11,3	11,3	15,1
Con frecuencia	15	28,3	28,3	43,4
Siempre	30	56,6	56,6	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Figura 5.

3.- ¿Cuándo Ud. comete algún error se da cuenta de ello?



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

El 56,60% de encuestados manifiesta, que cuándo comete algún error se da cuenta de ello siempre, el 28,30% con frecuencia, el 11,32% algunas veces, lo que representa una mayoría concordancia con el factor “Conciencia de sí mismo” permitiendo darse cuenta de quién es, cómo se relaciona con el entorno y por qué hace lo que hace, permitiendo que se acepte a sí mismo, esto en relación a la variable inteligencia emocional, específicamente en su dimensión intrapersonal.

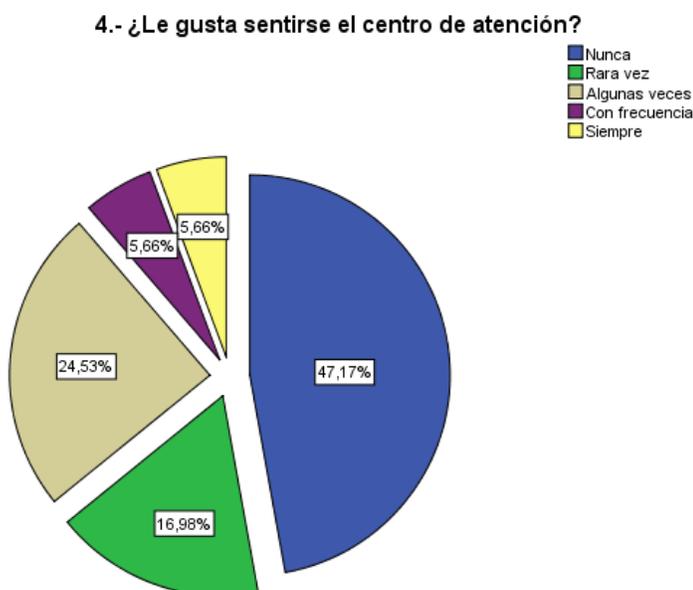
Tabla 16.

4.- ¿Le gusta sentirse el centro de atención?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	25	47,2	47,2	47,2
Rara vez	9	17,0	17,0	64,2
Algunas veces	13	24,5	24,5	88,7
Con frecuencia	3	5,7	5,7	94,3
Siempre	3	5,7	5,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Figura 6.



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, le gusta ser el centro de atención, el 47,17% manifiesta que nunca busca ser el centro de atención, el 24,53% algunas veces, el 16,96% algunas veces y solo el 5,66% siempre y con frecuencia, porcentajes bajos en relación al factor “Habilidad social” en los comportamientos eficaces en situaciones de interacción social de la variable inteligencia emocional, específicamente en su dimensión interpersonal.

Tabla 17.

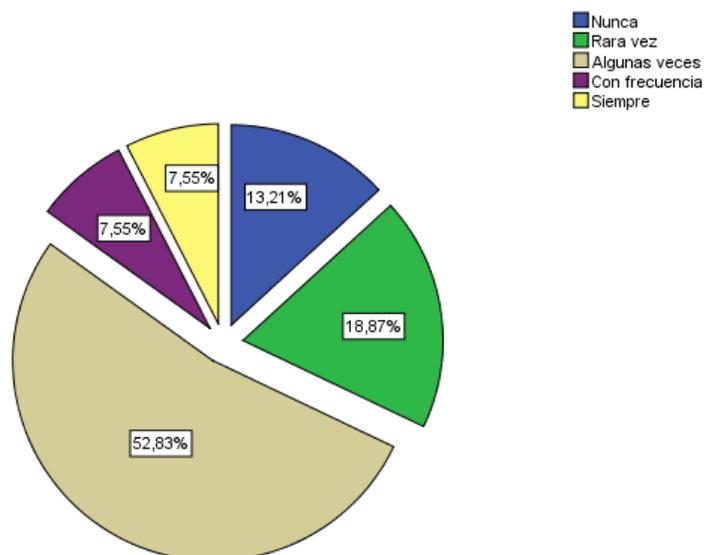
5.- ¿Cuándo lo que está haciendo no sale como lo esperaba le afecta emocionalmente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	7	13,2	13,2	13,2
Rara vez	10	18,9	18,9	32,1
Algunas veces	28	52,8	52,8	84,9
Con frecuencia	4	7,5	7,5	92,5
Siempre	4	7,5	7,5	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Figura 7.

5.- ¿Cuándo lo que está haciendo no sale como lo esperaba le afecta emocionalmente?



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024).

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, ¿Cuándo lo que está haciendo no sale como lo esperaba, le afecta emocionalmente, el 52,83% manifiesta que algunas veces le afecta sus emociones, el 18,87% rara vez, el 13,21 nunca y solo el 7,55% siempre y con frecuencia, es decir no concuerdan, con la afección del resultado inesperado, más bien gestionan sus pensamientos, sentimientos y acciones para conseguir los objetivo, lo anterior en relación a la variable inteligencia emocional, específicamente en su dimensión intrapersonal.

Tabla 18.

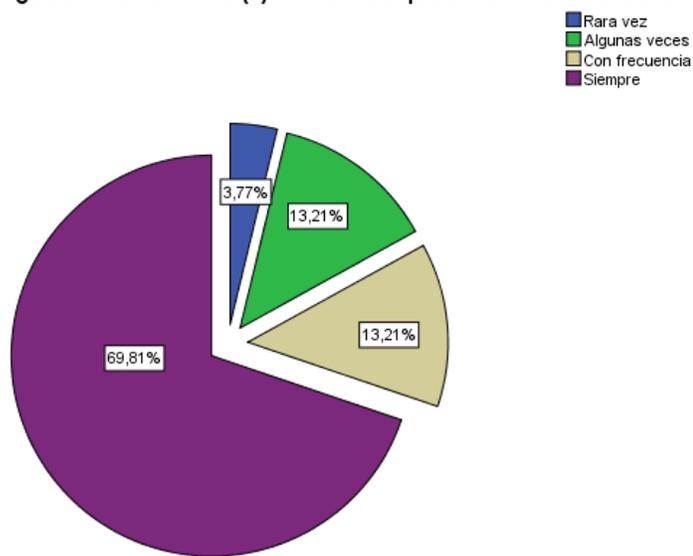
6.- ¿Se siente contento (a) con la vida que lleva en la actualidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	2	3,8	3,8	3,8
	Algunas veces	7	13,2	13,2	17,0
	Con frecuencia	7	13,2	13,2	30,2
	Siempre	37	69,8	69,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Figura 8.

6.- ¿Se siente contento (a) con la vida que lleva en la actualidad?



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, se siente contento con la vida que lleva en la actualidad, el 69,81% manifiesta siempre, el 13,21% con frecuencia y algunas veces, porcentajes altos que se relaciona con el factor “Autoestima y automotivación” de la variable inteligencia emocional, específicamente en su dimensión intrapersonal.

Tabla 19.

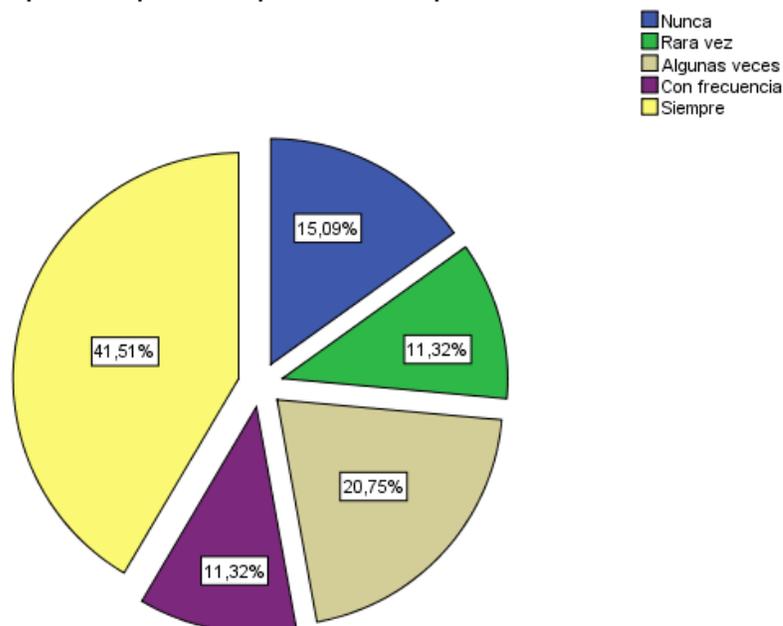
7.- ¿Es importante para Ud. que las demás personas reconozcan sus logros?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	8	15,1	15,1	15,1
Rara vez	6	11,3	11,3	26,4
Algunas veces	11	20,8	20,8	47,2
Con frecuencia	6	11,3	11,3	58,5
Siempre	22	41,5	41,5	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Figura 9.

7.- ¿Es importante para Ud. que las demás personas reconozcan sus logros?



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, es importante para usted que las demás personas reconozcan sus logros, el 41,51% manifiesta que siempre, el 20,75% algunas veces y 11,32% con frecuencia, porcentajes altos que se relaciona con el factor “Autoestima y automotivación” de la variable inteligencia emocional, específicamente en su dimensión intrapersonal.

Tabla 20.

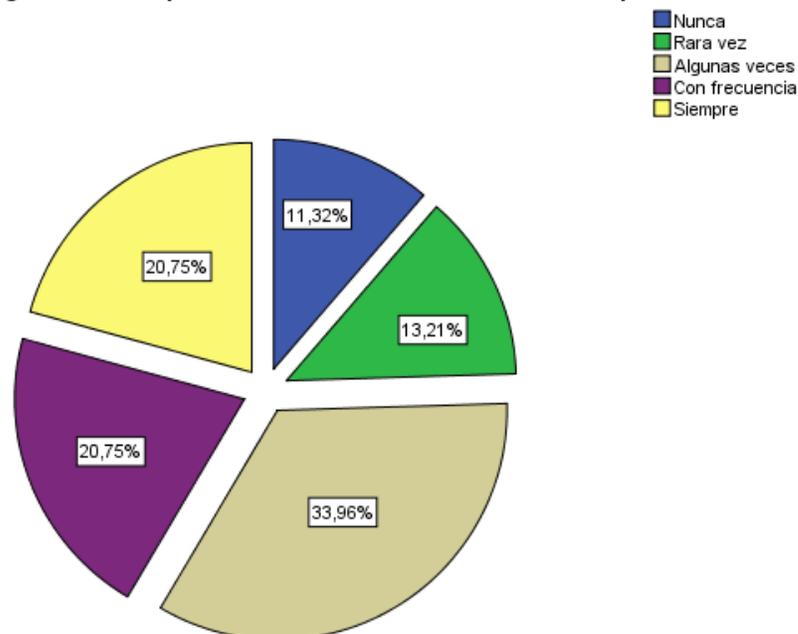
8.- ¿Siente Ud. que sus sentimientos no alteran sus pensamientos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	6	11,3	11,3	11,3
Rara vez	7	13,2	13,2	24,5
Algunas veces	18	34,0	34,0	58,5
Con frecuencia	11	20,8	20,8	79,2
Siempre	11	20,8	20,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Figura 10.

8.- ¿Siente Ud. que sus sentimientos no alteran sus pensamientos?



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, siente que sus sentimientos no alteran sus pensamientos, el 33,96% manifiesta que algunas veces, el 20,75% siempre y con frecuencia y el 11,32% nunca, porcentajes que demuestran la existencia de relación con el factor “Autorregulación” de la variable inteligencia emocional, específicamente en su dimensión intrapersonal.

Tabla 21.

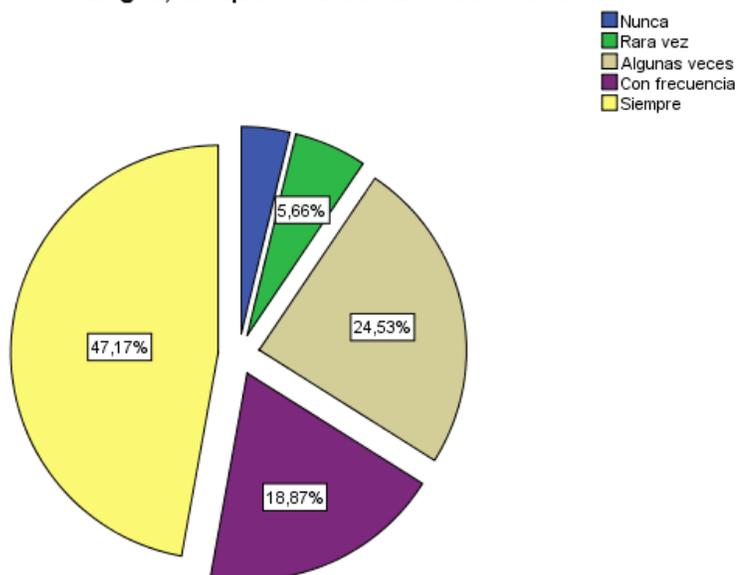
9.- ¿Cree Ud. que es necesario mostrarse ante los demás con una expresión de alegría, aunque no lo sienta en ese momento?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	2	3,8	3,8	3,8
Rara vez	3	5,7	5,7	9,4
Algunas veces	13	24,5	24,5	34,0
Con frecuencia	10	18,9	18,9	52,8
Siempre	25	47,2	47,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Figura 11.

9.- ¿Cree Ud. que es necesario mostrarse ante los demás con una expresión de alegría, aunque no lo sienta en ese momento?



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, si creen que es necesario mostrarse ante los demás con una expresión de alegría, aunque no lo sienta en ese momento, el 47,17% manifiesta que siempre, el 24,53% algunas veces, con 18,87% con frecuencia, porcentajes que demuestran la existencia de relación con el factor “Asertividad y empatía” de la variable inteligencia emocional, específicamente en su dimensión interpersonal.

Tabla 22.

10.- ¿Le incomoda cuando le sacan de su ambiente cotidiano, porque le cuesta adaptarse a nuevas cosas?

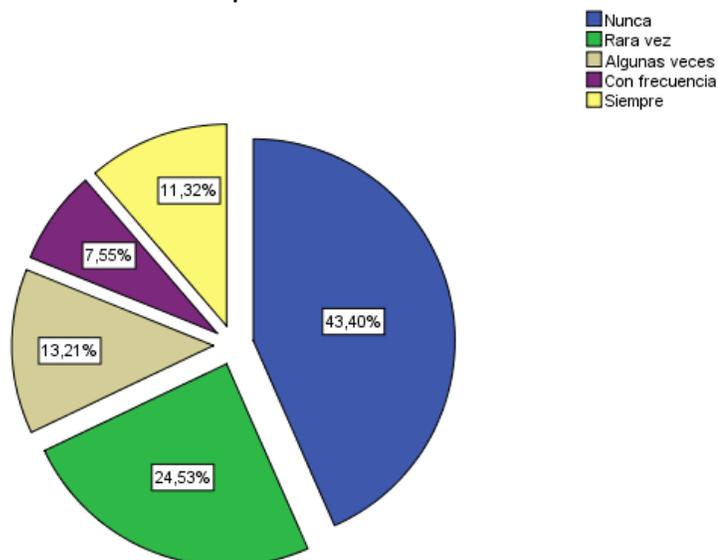
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	43,4	43,4	43,4
	Rara vez	13	24,5	24,5	67,9
	Algunas veces	7	13,2	13,2	81,1

Con frecuencia	4	7,5	7,5	88,7
Siempre	6	11,3	11,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Figura 12.

10.- Le incomoda cuando le sacan de su ambiente cotidiano, porque le cuesta adaptarse a nuevas cosas?



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, si le incomoda cuando le sacan de su ambiente cotidiano, porque le cuesta adaptarse a nuevas cosas, el 43,40% manifiesta que nunca, el 24,53% rara vez, con 13,21% algunas veces, porcentajes que demuestran la existencia de relación con el factor “Adaptabilidad” de la variable inteligencia emocional, específicamente en su dimensión interpersonal.

Tabla 23.

11.- ¿Su conducta no depende mucho del estado de ánimo que tenga en ese momento?

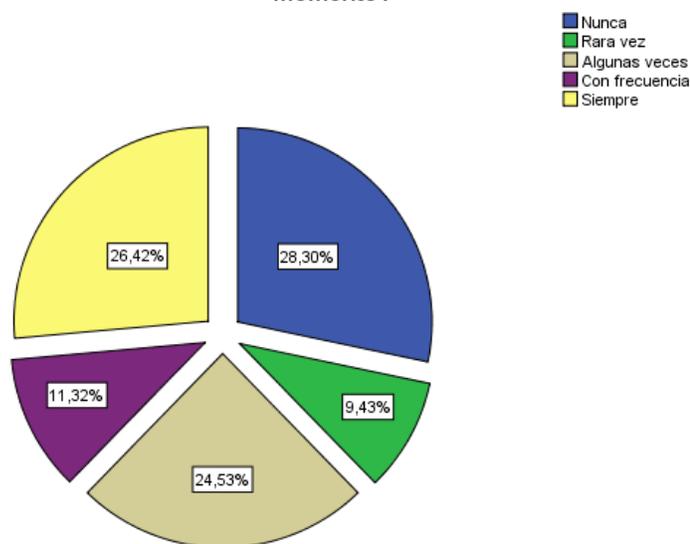
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Nunca	15	28,3	28,3	28,3
	Rara vez	5	9,4	9,4	37,7
	Algunas veces	13	24,5	24,5	62,3
	Con frecuencia	6	11,3	11,3	73,6
	Siempre	14	26,4	26,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Figura 13.

11.- ¿Su conducta no depende mucho del estado de ánimo que tenga en ese momento?



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, su conducta no depende mucho del estado de ánimo que tenga en ese momento, el 43,40% manifiesta que nunca, el 28,30% nunca, con 26,42% algunas veces, porcentajes que demuestran la existencia de relación con el factor "Autorregulación" de la variable inteligencia emocional, específicamente en su dimensión intrapersonal.

Tabla 24.

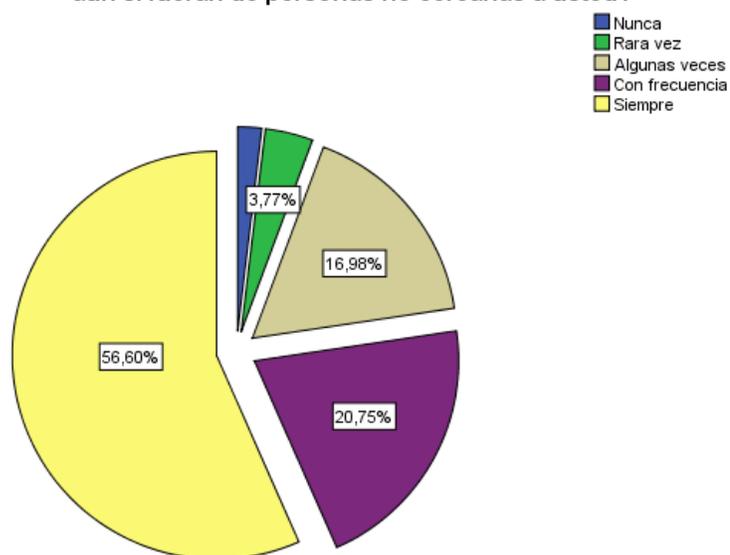
12.- ¿Cuándo le hacen sugerencias sobre aspectos que debe cambiar, las acepta aun si fueran de personas no cercanas a usted?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,9	1,9	1,9
	Rara vez	2	3,8	3,8	5,7
	Algunas veces	9	17,0	17,0	22,6
	Con frecuencia	11	20,8	20,8	43,4
	Siempre	30	56,6	56,6	100,0
Total		53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Figura 14.

12.- ¿Cuándo le hacen sugerencias sobre aspectos que debe cambiar, las acepta aun si fueran de personas no cercanas a usted?



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, cuándo le hacen sugerencias sobre aspectos que debe cambiar, las acepta aun si fueran de personas no cercanas a usted, el 56,60% manifiesta que siempre, el 20,75% con frecuencia, con 16,98% algunas veces, porcentajes que demuestran la

existencia de relación con el factor “Adaptabilidad” de la variable inteligencia emocional, específicamente en su dimensión interpersonal.

Tabla 25.

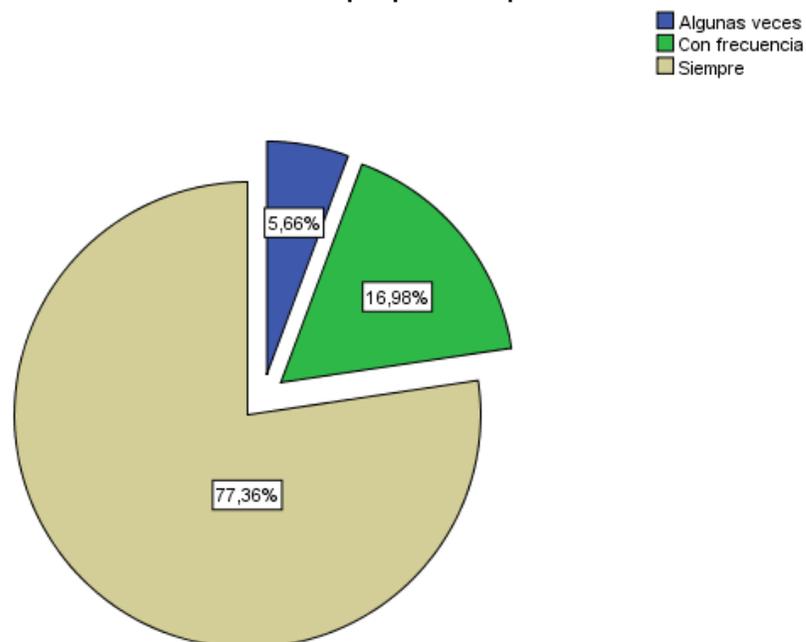
13.- ¿Se siente satisfecho con lo que produce por sí mismo en su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas veces	3	5,7	5,7	5,7
Con frecuencia	9	17,0	17,0	22,6
Siempre	41	77,4	77,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Figura 15.

13.- ¿Se siente satisfecho con lo que produce por si mismo en su trabajo?



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, se siente satisfecho con lo que produce por sí mismo en su trabajo, el 77,36% manifiesta que siempre, el 16,98% con frecuencia, con 5,66% algunas veces, porcentajes que demuestran la existencia de relación con el factor “Intrínseca de trabajo” de la variable Satisfacción laboral.

Tabla 26.

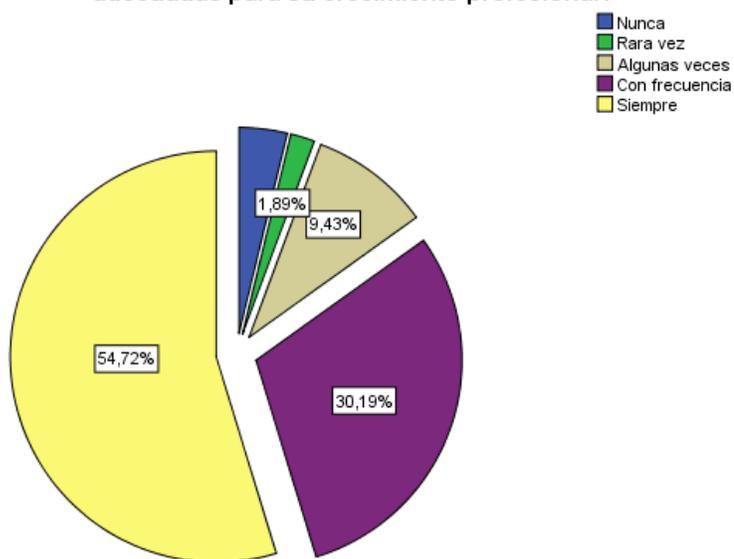
14.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas son las adecuadas para su crecimiento profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Rara vez	1	1,9	1,9	5,7
	Algunas veces	5	9,4	9,4	15,1
	Con frecuencia	16	30,2	30,2	45,3
	Siempre	29	54,7	54,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Figura 16.

14.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas son las adecuadas para su crecimiento profesional?



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas son las adecuadas para su crecimiento profesional, el 54,72% de encuestados manifiestan que siempre, el 30,19% con frecuencia, con el 9,43% algunas veces, porcentajes que demuestran la existencia de relación con el factor “Prestaciones recibidas” de la variable Satisfacción laboral.

Tabla 27.

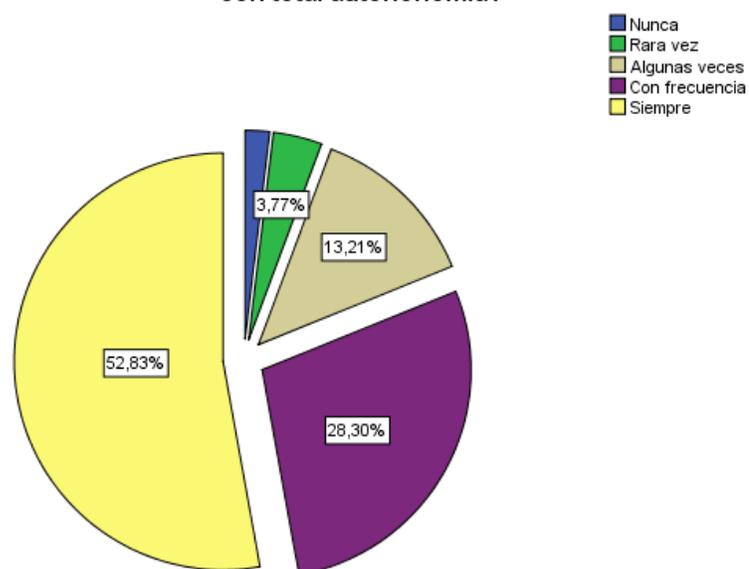
15.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo permite realizar sus actividades con total autonomía?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	1,9	1,9	1,9
Rara vez	2	3,8	3,8	5,7
Algunas veces	7	13,2	13,2	18,9
Con frecuencia	15	28,3	28,3	47,2
Siempre	28	52,8	52,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Figura 17.

15.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo permite realizar sus actividades con total autonomía?



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, las oportunidades que le ofrecen su trabajo, permiten realizar sus actividades con total autonomía, el 52,83% de encuestados manifiestan que siempre, el 28,30% con frecuencia, el 13,21% algunas veces, porcentajes que demuestran la existencia de relación con el factor “Prestaciones recibidas” de la variable Satisfacción laboral.

Tabla 28.

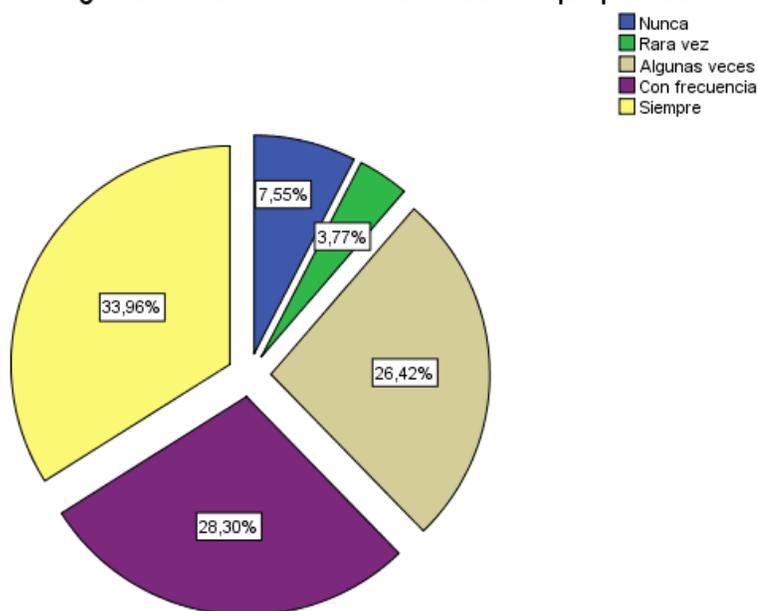
16.- ¿Se siente Ud. conforme con el salario que percibe?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	7,5	7,5	7,5
	Rara vez	2	3,8	3,8	11,3
	Algunas veces	14	26,4	26,4	37,7
	Con frecuencia	15	28,3	28,3	66,0
	Siempre	18	34,0	34,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Figura 18.

16.- ¿Se siente Ud. conforme con el salario que percibe?



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, se siente conforme con el salario que percibe, el 33,96% de encuestados manifiestan que siempre, el 28,30% con frecuencia, el 26,42% algunas veces, porcentajes que demuestran la existencia de relación con el factor “Prestaciones recibidas” de la variable Satisfacción laboral.

Tabla 29.

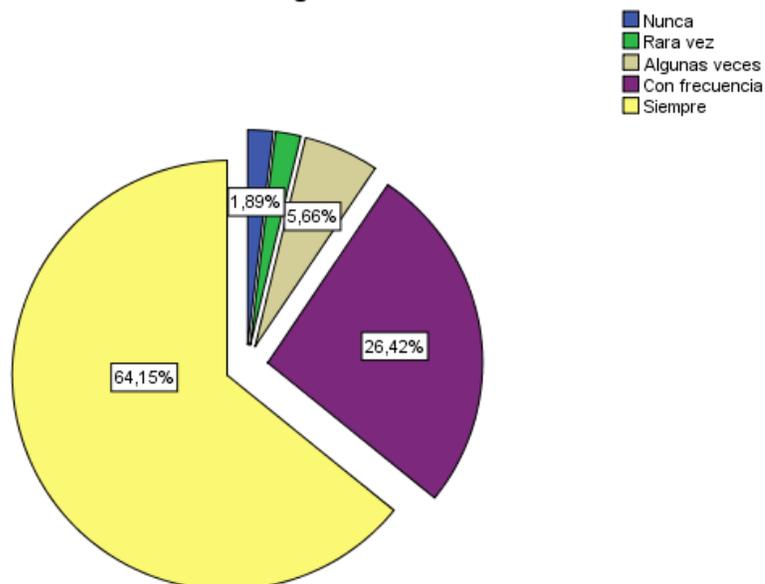
17.- ¿Cumple Ud. a cabalidad con los objetivos y metas propuestos por la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,9	1,9	1,9
	Rara vez	1	1,9	1,9	3,8
	Algunas veces	3	5,7	5,7	9,4
	Con frecuencia	14	26,4	26,4	35,8
	Siempre	34	64,2	64,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Figura 19.

17.- ¿Cumple Ud. a cabalidad con los objetivos y metas propuestos por la organización? "



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, cumple a cabalidad con los objetivos y metas propuestos por la organización, el 64,15% de encuestados responde con frecuencia, el 26,42% con frecuencia, el 5,66% algunas veces, porcentajes que demuestran la existencia de relación con el factor “Intrínseca del trabajo” de la variable Satisfacción laboral.

Tabla 30.

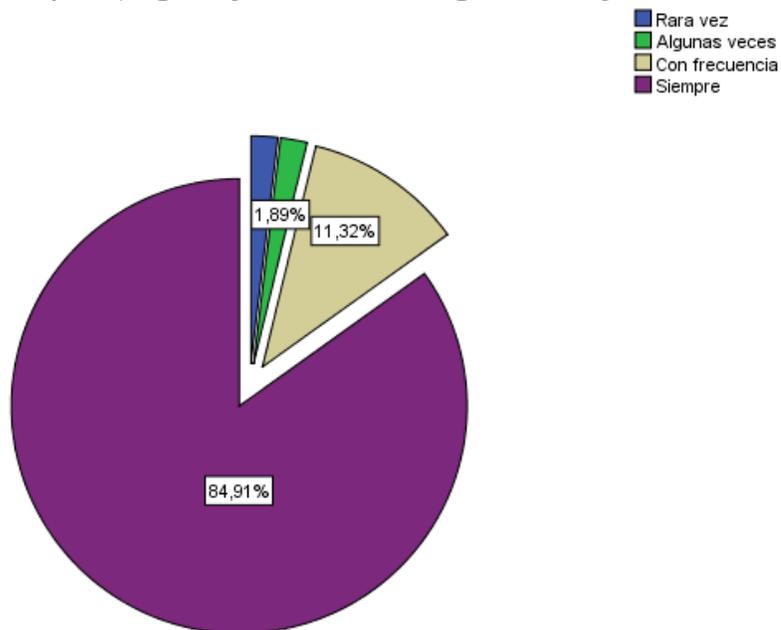
18.- ¿La limpieza, higiene y salubridad de lugar de trabajo es el adecuado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	1	1,9	1,9	1,9
	Algunas veces	1	1,9	1,9	3,8
	Con frecuencia	6	11,3	11,3	15,1
	Siempre	45	84,9	84,9	100,0
Total		53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Figura 20.

18.- ¿La limpieza, higiene y salubridad de lugar de trabajo es el adecuado?



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, la limpieza, higiene y salubridad de lugar de trabajo es el adecuado, el 84,91% de encuestados responde que siempre tiene limpieza, el 11,32% con frecuencia, el 1,82% rara vez y algunas veces, porcentajes que demuestran la existencia de relación con el factor “Ambiente físico” de la variable Satisfacción laboral.

Tabla 31.

19.- ¿El entorno físico y el espacio del cual dispone en su lugar de trabajo es el correcto para desempeñar sus funciones?

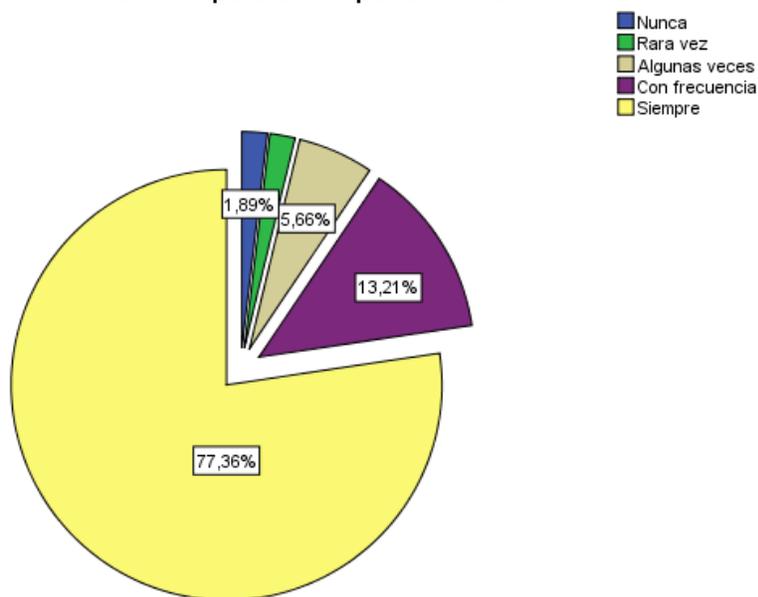
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	1,9	1,9	1,9
Válido Rara vez	1	1,9	1,9	3,8
Válido Algunas veces	3	5,7	5,7	9,4
Válido Con frecuencia	7	13,2	13,2	22,6
Válido Siempre	41	77,4	77,4	100,0

Total	53	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Figura 21.

19.- ¿El entorno físico y el espacio del cual dispone en su lugar de trabajo es el correcto para desempeñar sus funciones?



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, el entorno físico y el espacio del cual dispone en su lugar de trabajo es el correcto para desempeñar sus funciones, el 77,36% de encuestados responde que siempre, el 13,21% con frecuencia, el 5,66% algunas veces, porcentajes que demuestran la existencia de relación con el factor “Ambiente físico” de la variable Satisfacción laboral.

Tabla 32.

20.- ¿La iluminación de su lugar de trabajo es esencial para el acondicionamiento ergonómico?

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	6	11,3	11,3	11,3

Con frecuencia	8	15,1	15,1	26,4
Siempre	39	73,6	73,6	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, la iluminación de su lugar de trabajo es esencial para el acondicionamiento ergonómico, el 73,58% de encuestados responde que siempre, el 15,09% con frecuencia y el 11,32% algunas veces, porcentajes que demuestran la existencia de relación con el factor “Ambiente físico” de la variable Satisfacción laboral.

Tabla 33.

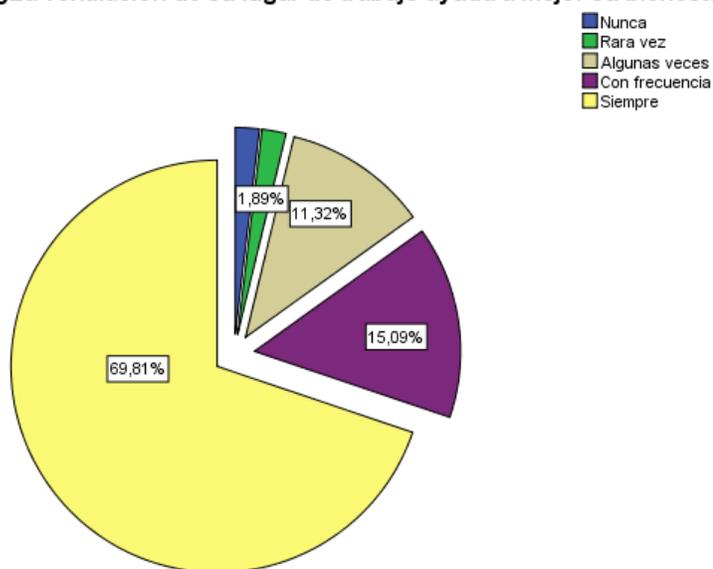
21.- ¿La ventilación de su lugar de trabajo ayuda a mejor su bienestar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,9	1,9	1,9
	Rara vez	1	1,9	1,9	3,8
	Algunas veces	6	11,3	11,3	15,1
	Con frecuencia	8	15,1	15,1	30,2
	Siempre	37	69,8	69,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Figura 22.

21.- ¿La ventilación de su lugar de trabajo ayuda a mejor su bienestar?



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, la ventilación de su lugar de trabajo ayuda a mejor su bienestar, el 69,81% de encuestados responde que siempre, el 15,09% con frecuencia y el

11,32% algunas veces, porcentajes que demuestran la existencia de relación con el factor “Ambiente físico” de la variable Satisfacción laboral.

Tabla 34.

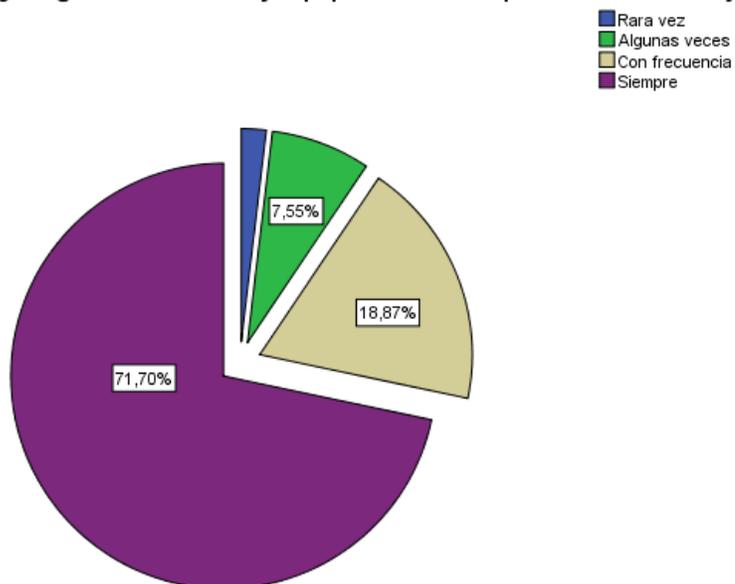
22.- ¿Tengo los materiales y equipo necesarios para hacer mi trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	1	1,9	1,9	1,9
	Algunas veces	4	7,5	7,5	9,4
	Con frecuencia	10	18,9	18,9	28,3
	Siempre	38	71,7	71,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Figura 23.

22.- ¿Tengo los materiales y equipo necesarios para hacer mi trabajo?



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, tengo los materiales y equipo necesarios para hacer mi trabajo, el 71,70% de encuestados responde que siempre, el 18,87% con frecuencia y el 7,55% algunas veces, porcentajes que demuestran la existencia de relación con el factor “Supervisión” de la variable Satisfacción laboral.

Tabla 35.

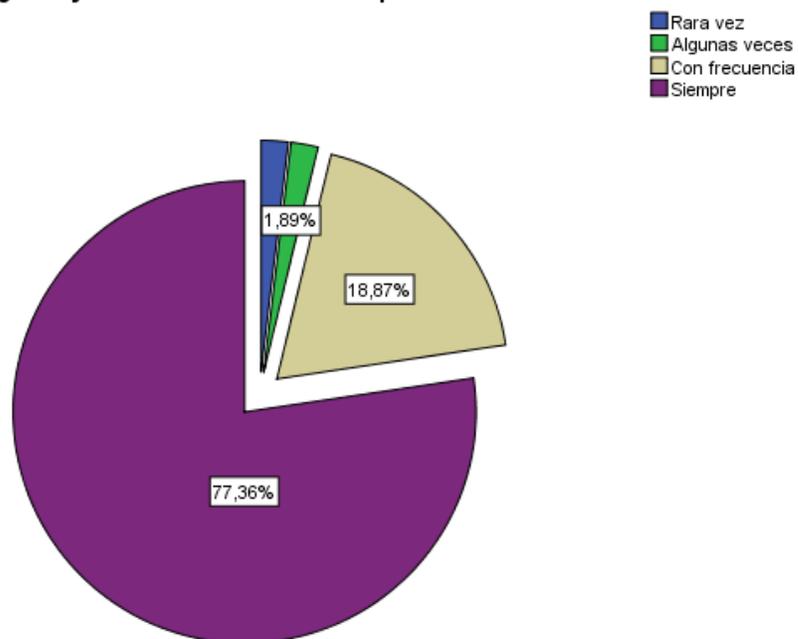
23.- ¿Estoy satisfecho con mis responsabilidades laborales actuales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	1	1,9	1,9	1,9
	Algunas veces	1	1,9	1,9	3,8
	Con frecuencia	10	18,9	18,9	22,6
	Siempre	41	77,4	77,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Figura 24.

23.- ¿Estoy satisfecho con mis responsabilidades laborales actuales?



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, estoy satisfecho con mis responsabilidades laborales actuales, el 77,36% de encuestados responde que siempre, el 18,87% con frecuencia, el 1,89% algunas veces y rara vez, porcentajes que demuestran la existencia de relación con el factor “Nivel de participación” de la variable Satisfacción laboral.

Tabla 36.

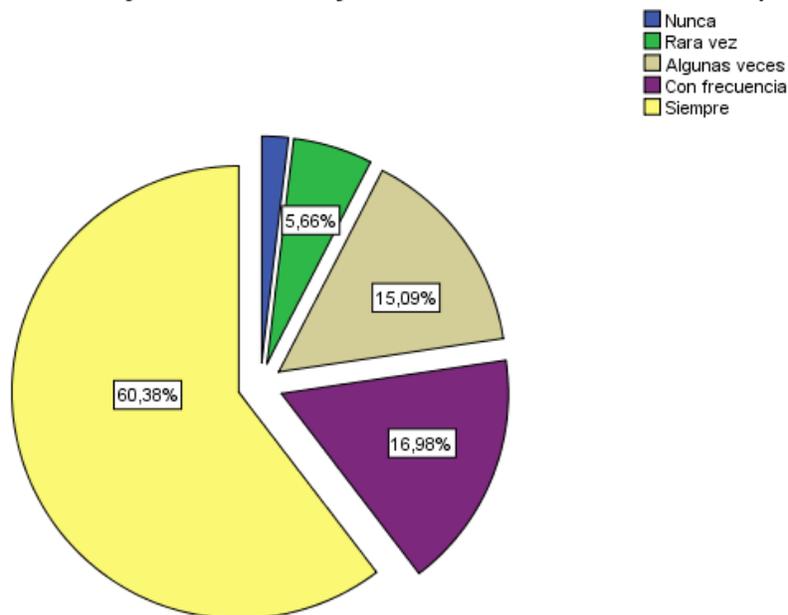
24.- ¿En su trabajo se reconocen y valoran las contribuciones en equipo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,9	1,9	1,9
	Rara vez	3	5,7	5,7	7,5
	Algunas veces	8	15,1	15,1	22,6
	Con frecuencia	9	17,0	17,0	39,6
	Siempre	32	60,4	60,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024).

Figura 25.

24.- ¿En su trabajo se reconocen y valoran las contribuciones en equipo?"



Fuente: Elaborado por Pazuña (2024)

Análisis e interpretación

En lo relacionado a la pregunta, en su trabajo se reconocen y valoran las contribuciones en equipo, el 60,38% de encuestados responde que siempre, el 16,98% con frecuencia, el 15,09% algunas veces, porcentajes que demuestran la existencia de relación con el factor “Supervisión” de la variable Satisfacción laboral

6.2 Diagnóstico de la incidencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral

Las dimensiones interpersonales de la variable Inteligencia emocional que inciden dentro de las dimensiones de la variable Satisfacción laboral son: la habilidad social asumidas por el propio docente, la asertividad y empatía en los asuntos relacionados a sus obligaciones, y la adaptabilidad.

En la tabla 37 se expone el resultado de la aplicación de la correlación de las dimensiones de la variable Inteligencia emocional, específicamente las interpersonales y las dimensiones de la satisfacción laboral. Únicamente se consideran validas aquellas variables cuya significancia es menor a 0,05 en razón de contrastar las mismas con un nivel de confianza del 95% como se expresó en la metodología.

Tabla 37.

Correlación de dimensiones interpersonales.

Dimensión interpersonal	Intrínseca del trabajo		Prestaciones recibidas			Ambiente físico		
	13.- ¿Se siente satisfecho con lo que produce por sí mismo en su trabajo?	17.- ¿Cumple Ud. a cabalidad con los objetivos y metas propuestos por la organización?	14.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas son las adecuadas para su crecimiento profesional?	15.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo permite realizar sus actividades con total autonomía?	16.- ¿Se siente Ud. conforme con el salario que percibe?	18.- ¿La limpieza, higiene y salubridad de lugar de trabajo es el adecuado?	19.- ¿El entorno físico y el espacio del cual dispone en su lugar de trabajo es el correcto para desempeñar sus funciones?	20.- ¿La iluminación de su lugar de trabajo es esencial para el acondicionamiento ergonómico?
	,438** ,001 53	,456** ,001 53	,440** ,001 53	,503** ,000 53	,374** ,006 53	-,373** ,006 53	-,281* ,042 53	-,297* ,031 53

Fuente: Elaboración propia a partir de la correlación de Pearson realizada en el SPSS.

Las principales dimensiones a considerar en relación a las dimensiones interpersonales, se detallan a continuación:

- El factor intrínseco del trabajo, que se refiere a la motivación interna que impulsa el comportamiento laboral, impulso generado por recompensas internas, arraigado en la persona misma.
- Las prestaciones recibidas quien sobresale por su mayor correlación, tienen que ver con el grado de cumplimiento que tiene la Unidad Educativa Oxford con la forma en la que se da y se cumple la negociación, los salarios recibidos, oportunidades de formación y el tributo o servicio pagadero.
- El ambiente físico, relacionado preferentemente con el entorno físico en el que los docentes llevan a cabo sus actividades laborales.

El análisis muestra que dentro de las principales dimensiones que favorece a la Satisfacción laboral por medio de la aplicación de la Inteligencia emocional tenemos en relación

a su importancia: las prestaciones recibidas, seguido de la intrínseca del trabajo y finalmente el ambiente físico.

Mientras tanto, las dimensiones intrapersonales de la variable Inteligencia emocional que inciden dentro de las dimensiones de la variable Satisfacción laboral son: la conciencia de sí mismo, autoestima y motivación, y la autorregulación.

En la tabla 38 se expone el resultado de la aplicación de la correlación, de las dimensiones de la variable Inteligencia emocional, específicamente las intrapersonales y las dimensiones de la satisfacción laboral. Únicamente se consideran validas aquellas variables cuya significancia es menor a 0,05 en razón de contrastar las mismas con un nivel de confianza del 95% como se expresó en la metodología.

Las principales dimensiones a considerar en relación a las dimensiones intrapersonales, se detallan a continuación:

- El factor intrínseco del trabajo, que se refiere a la motivación interna que impulsa el comportamiento laboral, impulso generado por recompensas internas, arraigado en la persona misma.
- Las prestaciones recibidas quien sobresale por su mayor correlación, tienen que ver con el grado de cumplimiento que tiene la Unidad Educativa Oxford con la forma en la que se da y se cumple la negociación, los salarios recibidos, oportunidades de formación y el tributo o servicio pagadero.
- El ambiente físico, relacionado preferentemente con el entorno físico en el que los docentes llevan a cabo sus actividades laborales.
- La supervisión, se refiere a los procesos que implica dirigir, brindar apoyo y mantenerse informado sobre las actividades laborales de los docentes para lograr un desempeño eficiente.

Tabla 38.*Correlación de dimensiones intrapersonales.*

	Prestaciones recibidas			Ambiente físico			Supervisión	Intrínseca del trabajo		
Dimensión intrapersonal	14.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas son las adecuadas para su crecimiento profesional?	15.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo permite realizar sus actividades con total autonomía?	16.- ¿Se siente Ud. conforme con el salario que percibe?	18.- ¿La limpieza, higiene y salubridad de lugar de trabajo es el adecuado?	19.- ¿El entorno físico y el espacio del cual dispone en su lugar de trabajo es el correcto para desempeñar sus funciones?	20.- ¿La iluminación de su lugar de trabajo es esencial para el acondicionamiento ergonómico?	22.- ¿Tengo los materiales y equipo necesarios para hacer mi trabajo?	24.- ¿En su trabajo se reconocen y valoran las contribuciones en equipo?	13.- ¿Se siente satisfecho con lo que produce por sí mismo en su trabajo?	17.- ¿Cumple Ud. a cabalidad con los objetivos y metas propuestos por la organización?
	,584**	,646**	,408**	-,279*	,471**	,291*	,287*	,467**	,365**	,503**
	,000	,000	,002	,043	,000	,035	,037	,000	,007	,000
	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

Fuente: Elaboración propia a partir de la correlación de Pearson realizada en el SPSS.

De la misma manera que la dimensión anterior analizada, las principales dimensiones que favorece a la Satisfacción laboral por medio de la aplicación de la Inteligencia emocional tenemos en relación a su importancia tenemos: las prestaciones recibidas, seguido de la intrínseca del trabajo, luego el ambiente físico y finalmente la supervisión.

6.3 Diseño de estrategias de Inteligencia emocional para la mejora de la Satisfacción

laboral

Como tercer objetivo específico del presente proyecto, se estableció diseñar y proponer las estrategias que permitan mejorar la Satisfacción laboral por parte de los docentes de la Unidad Educativa Oxford, las mismas que permitirá establecer una línea de tiempo para su aplicación, en relación a las dimensiones definidas de la Satisfacción laboral por medio de las dimensiones de Inteligencia emocional, permitiendo realizar el seguimiento y control de las mismas. Par lo cual, se adaptó el modelo implementado por la CEPAL denominada Matriz de Marco Lógico (MML), Ver tabla 39, a la cual se le denominará Matriz de estrategias Ver tabla 40.

Tabla 39.

Esquema de MML.

MATRIZ DE MARCO LÓGICO			
Nombre del Proyecto:			
Resumen Narrativo	Indicadores Objetivamente Verificables	Medios de Verificación	Dimensiones Externos (Supuestos)
Fin			
Propósito			
Componentes			
Actividades			

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024), tomado de Ortega, Pacheco y Prieto (2015).

Para establecer la propuesta descrita en el tercer objetivo específico, se procedió en primer lugar a determinar las principales dimensiones que se relacionen entre sí, por medio de la correlación de las dimensiones determinantes aplicados a través del cuestionario. Luego se estableció la estructura analítica de la propuesta de estrategias, para finalizar se propone a partir

de la Matriz de Marco Lógico, que contemple los objetivos a alcanzar, indicadores de medición, medidos de verificación y los riesgos expuestos en su aplicación.

Tabla 40.

Matriz de propuesta de estrategias que fortalezcan las dimensiones de la Satisfacción laboral a través de las dimensiones de Inteligencia emocional.

MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE ESTRATEGIAS				
Nombre de la Matriz: Estrategias a aplicar para fortalecer la Satisfacción laboral en la Unidad Educativa Oxford				
Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de Verificación	Responsables	Presupuesto
<p>Objetivo general Diseñar estrategias a través de las dimensiones de Inteligencia emocional para mejorar las dimensiones de la Satisfacción Laboral en la Unidad Educativa Oxford.</p>	A finales del periodo académico 2024-2025 se fortalece en un 100% las Satisfacción Laboral en la Unidad Educativa Oxford, a través de dimensiones de Inteligencia emocional.	<ul style="list-style-type: none"> Resultados de evaluación. Rendición de cuentas. Propuestas de capacitación. 	Autoridades de la Unidad Educativa Oxford.	
<p>Objetivo específico 1. Aplicar estrategias de la dimensión intrapersonal de Inteligencia emocional adecuadas para la Unidad Educativa Oxford.</p>	En el mes de septiembre, octubre y noviembre de 2024, se aplican estrategias de las dimensiones intrapersonales de Inteligencia emocional en un 100% a las autoridades, docentes y personal administrativo.	<ul style="list-style-type: none"> Listado de participantes. Resultados de evaluación. 	Autoridades de la Unidad Educativa Oxford.	
<p>Estrategias 1.1 Participar en actividades de desarrollo profesional que promuevan la autoconciencia al docente y mejora continua, brindar retroalimentación constructiva. Esto puede incluir talleres, cursos y grupos de discusión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 100% de avance en la capacitación. 53 docentes X \$ 25= 1,325.00 	<ul style="list-style-type: none"> Listado de participantes. Encuesta de satisfacción. Resultado de evaluaciones 	Vicerrector, Talento Humano y Contador	\$1,325.00
<p>Estrategia 1.2 Celebrar los logros individuales y colectivos en el entorno educativo. Esto puede incluir reconocimientos públicos en reuniones de</p>	<ul style="list-style-type: none"> 100% de avance en competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> Listado de participantes. Encuesta de satisfacción. 	Vicerrector, Talento Humano y Contador	\$00.00

personal, premios o simplemente expresar aprecio, que contribuya a fortalecer las habilidades y la confianza del personal docente.	<ul style="list-style-type: none"> • \$00,00 por que reciben una mención en documento. 			
Estrategia 1.3 Implementar sistemas de reconocimiento y recompensas para motivar y destacar los esfuerzos excepcionales del personal docente.	<ul style="list-style-type: none"> • 20 sistemas de recompensas y reconocimiento (escarapelas) en 3 meses. • 20X\$3,00=\$60.00 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de recompensas y reconocimiento. • Encuesta de satisfacción. 	Vicerrector, Talento Humano y Contador	\$60.00
Estrategia 1.4 Proporcionar recursos y estrategias para la gestión del estrés, como técnicas de relajación o talleres sobre equilibrio entre el trabajo y la vida personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Un taller de equilibrio entre el trabajo y la vida personal. • 53 docentes X \$25=1,325.00 	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de participantes. • Encuesta de satisfacción. • Resultado de evaluaciones. 	Vicerrector, Talento Humano y Contador	\$1,325.00
Objetivo específico 2. Aplicar estrategias de la dimensión interpersonal de Inteligencia emocional adecuadas para la Unidad Educativa Oxford.	En los meses de enero, febrero y marzo de 2025, se implementa en un 100%, estrategias de las dimensiones interpersonales de Inteligencia emocional.	Plan de estrategias.	Autoridades de la Unidad Educativa Oxford.	
Estrategia 2.1 Organizar actividades que promuevan la colaboración entre estudiantes y docentes. Esto puede incluir proyectos grupales, discusiones en clase y eventos comunitarios.	<ul style="list-style-type: none"> • Un evento comunitario que promueva la colaboración entre estudiantes y docentes. • 300 personas \$2 refrigerio= \$600.00 	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de participantes. • Encuesta de satisfacción. • Resultado de evaluaciones. 	Vicerrector, Talento Humano y Contador	\$600.00
Estrategia 2.2 Proporcionar capacitación sobre la resolución de conflictos de manera positiva. Enseña estrategias para abordar problemas de manera asertiva y encontrar soluciones mutuamente beneficiosas.	<ul style="list-style-type: none"> • Una capacitación sobre la resolución de conflictos de manera positiva. • 53 docentes X \$25=1,325.00 	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de participantes. • Encuesta de satisfacción. • Resultado de evaluaciones. 	Vicerrector, Talento Humano y Contador	\$1,325.00
Estrategia 2.3 Animar a los docentes a considerar la perspectiva del estudiante. Esto fortalece la conexión emocional y mejora la comprensión de las necesidades y	<ul style="list-style-type: none"> • Un taller para fortalecer la conexión emocional. • 53 docentes X \$25=1,325.00 	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de participantes. • Encuesta de satisfacción. • Resultado de evaluaciones 	Vicerrector, Talento Humano y Contador	\$1,325.00

preocupaciones de los estudiantes a través de talleres.				
Estrategia 2.4 Proporciona a través de capacitación, herramientas para manejar cambios inesperados y desafíos. Enseña estrategias de afrontamiento y resiliencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Una capacitación para manejar cambios inesperados y desafíos. • 53 docentes X \$25=1,325.00. 	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de participantes. • Encuesta de satisfacción. • Resultado de evaluaciones 	Vicerrector, Talento Humano y Contador	\$1,325.00
Objetivo específico 3. Aplicar estrategias de las dimensiones de la Satisfacción Laboral para las autoridades y docentes de la Unidad Educativa Oxford.	En los meses de mayo, junio y Julio de 2025, se implementa en un 100%, estrategias de las dimensiones de la Satisfacción Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de estrategias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridades de la Unidad Educativa Oxford. 	•
Estrategia 3.1 Ofrecer oportunidades continuas de desarrollo profesional que permitan a los docentes expandir sus habilidades y conocimientos.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de carrera y escalafón. • 20X\$200,00=4,000.00 anual 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de carrera y escalafón. 	Vicerrector, Talento Humano y Contador	\$4,000.00
Estrategia 3.2 Mejorar los paquetes de beneficios ofrecidos a los docentes, asegurándose de que incluyan opciones de atención médica, apoyo emocional, desarrollo profesional y tiempo libre remunerado.	<ul style="list-style-type: none"> • 53 paquetes de salud. • 53X\$10 bono de salud=\$530.00 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación y socialización de beneficios. • Encuesta de satisfacción. 	Vicerrector, Talento Humano y Contador	\$530.00
Estrategia 3.3 Crear espacios de aprendizaje atractivos y bien organizados. Un ambiente físico positivo puede mejorar la motivación y el bienestar tanto de los docentes como de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • 6 pantallas inteligentes para crear espacios de aprendizaje efectivo. • 6X\$3,000.00=18,000.00 	<ul style="list-style-type: none"> • Facturas y acta entrega recepción. 	Vicerrector, Talento Humano y Contador	\$18,000.00
Estrategia 3.4 Proporcionar retroalimentación constructiva de manera regular. Una comunicación abierta y honesta contribuye al desarrollo profesional y a la satisfacción laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Una reunión para retroalimentación constructiva por parte de Inspección General. • \$00,00 	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de participantes. • Encuesta de satisfacción. 	Vicerrector, Talento Humano y Contador	\$00.00
Total presupuesto:				\$29,815.00

Fuente: Elaborado por Pazuña (2024); los valores se establecieron a través de precios del mercado (Empresa 3C Great Solutions SAS)

7. IMPACTOS (TÉCNICOS, SOCIALES, AMBIENTALES O ECONÓMICOS):

7.1 Impacto económico

La presente investigación genera un impacto económico en razón que, la Inteligencia emocional y la Satisfacción laboral tienen una mayor relevancia en el tema empresarial, ya que se busca conservar aptitudes positivas por parte de los trabajadores en el ambiente institucional, y esto conlleva a lograr que su desempeño sea proactivo y con efectividad, esto permite mejorar ganancias y optimizar recursos por parte de la Unidad Educativa Oxford.

7.2 Impacto social

El actual proyecto de investigación tiene como objetivo sensibilizar sobre la importancia de la Inteligencia emocional y como esta repercute en la Satisfacción laboral aportando con empleados satisfechos y emocionalmente inteligentes no solo benefician a la organización, sino que también contribuyen a una sociedad más saludable y equilibrada. Al abordar la inteligencia emocional en el lugar de trabajo, el proyecto puede contribuir a la reducción de problemas de salud mental, ya que muchos de estos problemas están relacionados con el estrés y la falta de habilidades emocionales.

7.3 Impacto técnico

El impacto técnico se enfoca a la utilización de herramientas y tecnologías para el análisis de datos, esto podría incluir el uso de software estadístico como el SPSS, aprendizaje automático o análisis de sentimientos, creación de informes técnicos que presenten los resultados y estrategias del análisis de la inteligencia emocional y su incidencia en la satisfacción laboral. Estos informes pueden incluir gráficos, tablas y análisis detallados.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1 Conclusiones

- Se fundamentó científicamente los conceptos teóricos de la variable Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral, sus dimensiones y factores según varios autores que permiten establecer la importancia de estos elementos en las organizaciones. Es así, que la inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer, entender y gestionar nuestras propias emociones, así como las de los demás, y el modelo más influyente es el que propone Daniel Goleman, identificando seis componentes o dimensiones claves como son: la autoconciencia, autorregulación, automotivación, motivación, empatía y habilidades sociales. Estos componentes se dividen en las dimensiones intrapersonal e interpersonal; los mismos que fueron utilizados para el presente estudio. De la misma manera la Satisfacción Laboral se puede resumir como el grado de placer o contento que una persona experimenta en relación con su trabajo. Este concepto se ve influenciado por diversos factores o dimensiones, que pueden incluir el nivel de participación, prestaciones recibidas, supervisión, ambiente físico y la intrínseca del trabajo.
- Se determinó que las dimensiones de satisfacción laboral que dependen de la inteligencia emocional, específicamente en los factores interpersonal son la intrínseca del trabajo, que se refiere a la motivación interna que impulsa el comportamiento laboral, impulso generado por recompensas internas, arraigado en la persona misma; las prestaciones recibidas quien sobresale por su mayor correlación, tienen que ver con el grado de cumplimiento con la forma en la que se da y se realiza la negociación, los salarios recibidos, oportunidades de formación y el tributo o servicio pagadero; el

ambiente físico, relacionado preferentemente con el entorno físico en el que los docentes llevan a cabo sus actividades laborales. De la misma manera con la dimensión intrapersonal se define su relación directa con: El factor intrínseco del trabajo, que se refiere a la motivación interna que impulsa el comportamiento laboral, impulso generado por recompensas internas, arraigado en la persona misma; las prestaciones recibidas quien sobresale por su mayor correlación, tienen que ver con el grado de cumplimiento que tiene la Unidad Educativa Oxford con la forma en la que se da y se cumple la negociación, los salarios recibidos, oportunidades de formación y el tributo o servicio pagadero; el ambiente físico, relacionado preferentemente con el entorno físico en el que los docentes llevan a cabo sus actividades laborales y la supervisión, se refiere a los procesos que implica dirigir, brindar apoyo y mantenerse informado sobre las actividades laborales de los docentes para lograr un desempeño eficiente.

- Se estableció una matriz de estrategias que permitirán fortalecer la satisfacción laboral a través de talleres y capacitaciones de las dimensiones interpersonales e intrapersonales y las dimensiones que sobresalen en la satisfacción laboral, definiendo objetivos las mismas estrategias, los responsables y el presupuesto requerido para el efecto, el tiempo que se llevará para fortalecer estas dimensiones será de 9 meses.

8.2 Recomendaciones

- Se recomienda, revisar de manera paulatina más conceptos bibliográficos y futuras investigaciones que pueden existir de mencionadas variables, para así actualizar los resultados obtenidos y mejorar las investigaciones futuras, lo que permitirá estar afianzando los logros de los objetivos tanto personales como institucionales.
- Tomando en cuenta los resultados que se obtuvieron de la variable de satisfacción laboral, se recomienda que las autoridades mantengan una constante comunicación con sus trabajadores sobre los resultados obtenidos, para así garantizar se sientan incluidos y tomados en cuenta con las decisiones, además de permitir tengan voz para expresar su satisfacción o insatisfacción con su trabajo.
- Se recomienda que las autoridades, establezca continuamente estrategias que impulse la formación profesional para fortalecer sus competencias para una mejora eficiente en cada área de trabajo, también crear relaciones internas de espacios de participación, para llegar una mejor actitud, esfuerzos y disposición del docente, incrementar un análisis periódico de los potenciales dimensiones de satisfacción laboral que intervienen en los trabajadores y su desempeño laboral, de esa manera asegurar un seguimiento de mejora en la satisfacción del trabajador y su productividad dentro de la Unidad Educativa Oxford.

9. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Bibliografía

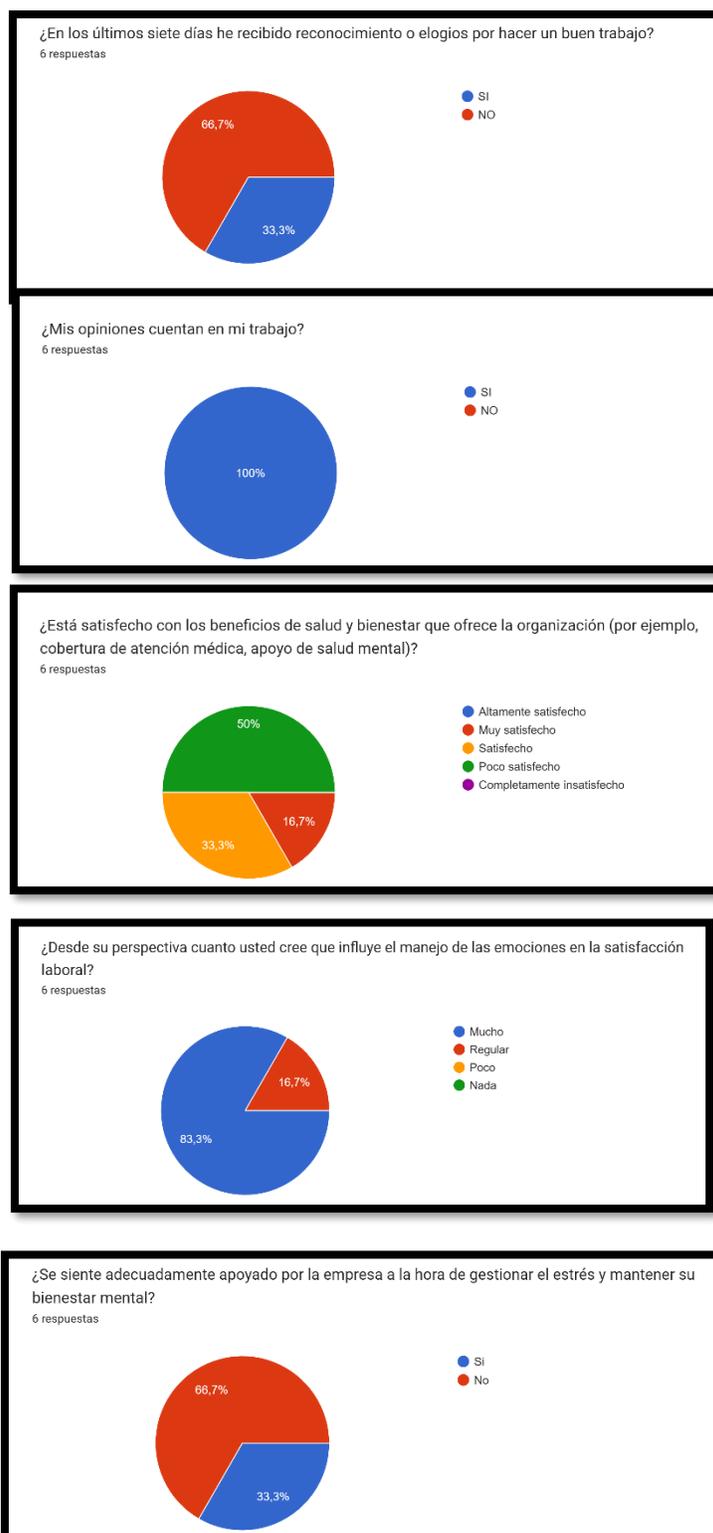
- Cary, D. (2005). *Inteligencia Emocional en el Trabajo*. España: Editorial Kairós, S.A.
- Charaga Incacutipa , Y. Y., & Mamani Gamarra , J. (2013). SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO – PUNO – PERÚ, 2013. 5-13.
- Cooper, D. (2020). *Inteligencia emocional*. Copyrigh.
- Dávila, Z. B. (2010). *La inteligencia emocional y su educación*. Cuba: VARONA, Revista Científico- Metodológica.
- ENEMDU. (25 de Febrero de 2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), anual 2021*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Anual-2021/Bolet%C3%ADn%20t%C3%A9cnico%20anual%20enero-diciembre%202021.pdf>
- Félix, M. P. (2014). *Repositorio Digital Universidad Central Del Ecuador*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3585>
- Fernandez, P. (2023). *La Inteligencia emocional en la Educación*. España: Editorial EOS (Spain).
- Goleman , D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Kairos.
- Goleman, D. (1998). *La practica de la Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós. S.A.
- González Santa Cruz , F., López Guzmán, T., & Sánchez Cañizares , S. (2011). LA CALIDAD EN LA HOSTELERÍA CORDOBESA: LA IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL. . 671-695.

- Manrique, R. (2015). La cuestión de la inteligencia emocional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 1-15.
- Morilla Montra , I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda Jose Manuel Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe de Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo instit. 43-57.
- Pazuña, E. (2023). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Oxford*. Latacunga.qi
- Pedraza Melo , N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación de educación superior. 29.
- Pujol, L., & Dabos , G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. 3-18.
- Rice , P., & Gonzáles Salinas , C. (2000). *Adolescencia desarrollo, relaciones y cultura* . Prentice Hall.
- Sánchez Sellero , M. C., Sánchez Sellero , P., Cruz Gónzales , M. M., & Sánchez Sellero , F. J. (2014). CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ESPAÑA. 537-547.
- Trujillo, M. (2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. *INNOVAR JOURNAL*, 1-17.
- Ugarriza , N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Baron .

10. ANEXOS

10.1 Anexo 1: Resultados de la encuesta piloto de satisfacción laboral e inteligencia

emocional



10.2 Anexo 2: Cuestionario de inteligencia emocional

N	INTELIGENCIA EMOCIONAL ENUNCIADO	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Es fácil para Ud. darse cuenta de lo que los demás esperan de Ud.?					
2	¿Cuándo se siente molesto por algo que le ha sucedido puede controlar sus emociones?					
3	¿Cuándo Ud. comete algún error se da cuenta de ello?					
4	¿Le gusta sentirse el centro de atención?					
5	¿Cuándo lo que está haciendo no sale como lo esperaba le afecta emocionalmente?					
6	¿Se siente contento (a) con la vida que lleva en la actualidad?					
7	¿Es importante para Ud. que las demás personas reconozcan sus logros?					
8	¿Siente Ud. que sus sentimientos no alteran sus pensamientos?					
9	¿Cree Ud. que es necesario mostrarse ante los demás con una expresión de alegría, aunque no lo sienta en ese momento?					
10	¿Le incomoda cuando le sacan de su ambiente cotidiano, porque le cuesta adaptarse a nuevas cosas?					
11	¿Su conducta no depende mucho del estado de ánimo que tenga en ese momento?					
12	¿Cuándo le hacen sugerencias sobre aspectos que debe cambiar, las acepta aun si fueran de personas no cercanas a usted?					

10.3 Anexo 3: Cuestionario de satisfacción laboral

N	SATISFACCIÓN LABORAL ENUNCIADO	Valoración				
		1	2	3	4	5
13	¿Se siente satisfecho con lo que produce por si mismo en su trabajo?					
14	¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas son las adecuadas para su crecimiento profesional?					
15	¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo permite realizar sus actividades con total autonomía?					
16	¿Se siente Ud. conforme con el salario que percibe?					
17	¿Cumple Ud. a cabalidad con los objetivos y metas propuestos por la organización?					
18	¿La limpieza, higiene y salubridad de lugar de trabajo es el adecuado?					
19	¿El entorno físico y el espacio del cual dispone en su lugar de trabajo es el correcto para desempeñar sus funciones?					
20	¿La iluminación de su lugar de trabajo es esencial para el acondicionamiento ergonómico?					
21	¿La ventilación de su lugar de trabajo ayuda a mejor su bienestar?					
22	¿Tengo los materiales y equipo necesarios para hacer mi trabajo?					
23	¿Estoy satisfecho con mis responsabilidades laborales actuales?					
24	¿En su trabajo se reconocen y valoran las contribuciones en equipo?					

10.4 Anexo 4: Correlación con todas las dimensiones.

		Intrínseca del trabajo	Prestaciones recibidas			Intrínseca del trabajo	Ambiente físico				Supervisión	Nivel de participación	Supervisión	
			13.- ¿Se siente satisfecho con lo que produce por sí mismo en su trabajo?	14.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas adecuadas para su crecimiento profesional?	15.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo permite realizar sus actividades con total autonomía?		16.- ¿Se siente Ud. conforme con el salario que percibe?	17.- ¿Cumple Ud. a cabalidad con los objetivos y metas propuestos por la organización?	18.- ¿La limpieza, higiene y salubridad de lugar de trabajo es el adecuado?	19.- ¿El entorno físico y el espacio del cual dispone en su lugar de trabajo es el correcto para desempeñar sus funciones?				20.- ¿La iluminación de su lugar de trabajo es esencial para el acondicionamiento ergonómico?
Conciencia de sí mismo	1.- ¿Es fácil para Ud. darse cuenta de lo que los demás esperan de Ud.?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,204	,217	,172	,307*	0,000	,058	,059	,121	,073	,116	,138	,206
			,142	,118	,218	,025	1,000	,678	,673	,389	,605	,409	,324	,138
			53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Autorregulación	2.- ¿Cuándo se siente molesto por algo que le ha sucedido puede controlar sus emociones?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,228	,333*	,420**	,419**	,113	,147	,131	,235	,218	,229	,187	,467**
			,101	,015	,002	,002	,420	,293	,350	,091	,117	,099	,180	,000
			53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Conciencia de sí mismo	3.- ¿Cuándo Ud.	Correlación de	,240	,264	,243	,365**	,042	,148	,157	,161	,039	,195	,120	,319*

	comete algún error se da cuenta de ello?	Pears on Sig. (bilateral) N	,084 53	,056 53	,079 53	,007 53	,763 53	,289 53	,261 53	,250 53	,780 53	,163 53	,392 53	,020 53
Habilidad social	4.- ¿Le gusta sentirse el centro de atención?	Correlación de Pears on Sig. (bilateral) N	-,032 53	-,126 53	-,046 53	-,031 53	-,102 53	,373* 53	-,281* 53	-,297* 53	-,251 53	-,217 53	-,083 53	-,043 53
			,820 53	,368 53	,744 53	,826 53	,466 53	,006 53	,042 53	,031 53	,070 53	,119 53	,555 53	,759 53
Autorregulación	5.- ¿Cuándo lo que está haciendo no sale como lo esperaba le afecta emocionalmente?	Correlación de Pears on Sig. (bilateral) N	,118 53	-,402** 53	-,287* 53	-,058 53	-,487** 53	-,279* 53	-,257 53	-,123 53	-,186 53	,032 53	,019 53	,132 53
			,398 53	,003 53	,037 53	,678 53	,000 53	,043 53	,063 53	,380 53	,181 53	,818 53	,894 53	,346 53
Autoestima y automotivación	6.- ¿Se siente contento (a) con la vida que lleva en la actualidad?	Correlación de Pears on Sig. (bilateral) N	,365* 53	,584** 53	,646** 53	,408** 53	,503** 53	,094 53	,471** 53	,252 53	,152 53	,287* 53	,161 53	,141 53
			,007 53	,000 53	,000 53	,002 53	,000 53	,505 53	,000 53	,069 53	,279 53	,037 53	,250 53	,315 53
Autoestima y automotivación	7.- ¿Es importante para Ud. que las demás personas reconozcan sus logros?	Correlación de Pears on Sig. (bilateral) N	,134 53	-,032 53	,021 53	,122 53	-,087 53	,064 53	,070 53	,291* 53	,242 53	,181 53	-,023 53	,197 53
			,340 53	,822 53	,880 53	,383 53	,537 53	,651 53	,619 53	,035 53	,080 53	,196 53	,870 53	,157 53
Autorregulación	8.- ¿Siente Ud. que sus sentimientos no alteran sus pensamientos?	Correlación de Pears on Sig. (bilateral) N	,026 53	-,219 53	-,075 53	-,127 53	-,287* 53	,024 53	-,068 53	,185 53	,019 53	,054 53	,075 53	,103 53
			,854 53	,115 53	,596 53	,366 53	,037 53	,862 53	,629 53	,186 53	,893 53	,699 53	,592 53	,463 53
Asertividad y empatía	9.- ¿Cree Ud. que es necesario mostrarse ante los demás con una expresión de alegría, aunque	Correlación de Pears on Sig. (bilateral) N	,296* 53	-,068 53	,070 53	,269 53	-,119 53	0,000 53	-,060 53	,025 53	,166 53	,235 53	,252 53	,306* 53
			,031 53	,629 53	,619 53	,051 53	,395 53	1,000 53	,668 53	,862 53	,235 53	,091 53	,069 53	,026 53

	no lo sienta en ese momento?													
Adaptabilidad	10.- Le incomoda cuando le sacan de su ambiente cotidiano, porque le cuesta adaptarse a nuevas cosas?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,029	-,311*	-,227	-,068	-,346*	-,122	-,221	-,209	-,198	-,001	,043	-,078
			,838	,024	,102	,630	,011	,386	,112	,134	,155	,996	,762	,578
			53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Autorregulación	11.- ¿Su conducta no depende mucho del estado de ánimo que tenga en ese momento?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,028	-,071	-,048	-,054	-,109	-,113	-,241	-,168	-,209	-,127	-,047	-,032
			,843	,615	,734	,700	,436	,420	,083	,228	,133	,365	,739	,820
			53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Adaptabilidad	12.- ¿Cuándo le hacen sugerencias sobre aspectos que debe cambiar, las acepta aun si fueran de personas no cercanas a usted?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,438*	,440**	,503**	,374**	,456**	,166	,465**	,120	,171	,256	,254	,203
			,001	,001	,000	,006	,001	,235	,000	,393	,221	,065	,066	,146
			53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Anexo 2: Correlación por dimensiones de la inteligencia emocional que incide en la satisfacción laboral.

		Prestaciones recibidas	
		16.- ¿Se siente Ud. conforme con el salario que percibe?	
Conciencia de sí mismo	1.- ¿Es fácil para Ud. darse cuenta de lo que los demás esperan de Ud.? "	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,307* ,025 53

		Prestaciones recibidas			Intrínseca del trabajo	
		14.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas son las adecuadas para su crecimiento profesional?	15.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo permite realizar sus actividades con total autonomía?	16.- ¿Se siente Ud. conforme con el salario que percibe?	24.- ¿En su trabajo se reconocen y valoran las contribuciones en equipo?	
Asertividad y empatía	2.- ¿Cuándo se siente molesto por algo que le ha sucedido puede controlar sus emociones?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,333* ,015 53	,420** ,002 53	,419** ,002 53	,467** ,000 53

		Prestaciones recibidas	Supervisión	
		16.- ¿Se siente Ud. conforme con el salario que percibe?	24.- ¿En su trabajo se reconocen y valoran las contribuciones en equipo?	
Conciencia de sí mismo	3.- ¿Cuándo Ud. comete algún error se da cuenta de ello?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,365** ,007 53	,319* ,020 53

			Ambiente físico		
			18.- ¿La limpieza, higiene y salubridad de lugar de trabajo es el adecuado?	19.- ¿El entorno físico y el espacio del cual dispone en su lugar de trabajo es el correcto para desempeñar sus funciones?	20.- ¿La iluminación de su lugar de trabajo es esencial para el acondicionamiento ergonómico?
Intrínseca del trabajo	4.- ¿Le gusta sentirse el centro de atención?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,373**	-,281*	-,297*
			,006	,042	,031
			53	53	53

			Prestaciones recibidas		Intrínseca del trabajo	Ambiente físico
			14.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas son las adecuadas para su crecimiento profesional?	15.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo permite realizar sus actividades con total autonomía?	17.- ¿Cumple Ud. a cabalidad con los objetivos y metas propuestos por la organización?	18.- ¿La limpieza, higiene y salubridad de lugar de trabajo es el adecuado?
Autorregulación	5.- ¿Cuándo lo que está haciendo no sale como lo esperaba le afecta emocionalmente?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,402**	-,287*	-,487**	-,279*
			,003	,037	,000	,043
			53	53	53	53

		Intrínseca del trabajo	Prestaciones recibidas			Intrínseca del trabajo	Ambiente físico	Supervisión	
		13.- ¿Se siente satisfecho con lo que produce por sí mismo en su trabajo?	14.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas son las adecuadas para su crecimiento profesional?	15.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo permite realizar sus actividades con total autonomía?	16.- ¿Se siente Ud. conforme con el salario que percibe?	17.- ¿Cumple Ud. a cabalidad con los objetivos y metas propuestos por la organización?	19.- ¿El entorno físico y el espacio del cual dispone en su lugar de trabajo es el correcto para desempeñar sus funciones?	22.- ¿Tengo los materiales y equipo necesarios para hacer mi trabajo?	
Autoestima y automotivación	6.- ¿Se siente contento (a) con la vida que	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,365**	,584**	,646**	,408**	,503**	,471**	,287*
			,007	,000	,000	,002	,000	,000	,037

	lleva en la actualidad?	N	53	53	53	53	53	53	53
--	-------------------------	---	----	----	----	----	----	----	----

			Ambiente físico	
			20.- ¿La iluminación de su lugar de trabajo es esencial para el acondicionamiento ergonómico?	
Autoestima y automotivación	7.- ¿Es importante para Ud. que las demás personas reconozcan sus logros?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,291*	,035 53

			Intrínseca del trabajo	
			17.- ¿Cumple Ud. a cabalidad con los objetivos y metas propuestos por la organización?	
Autorregulación	8.- ¿Siente Ud. que sus sentimientos no alteran sus pensamientos?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,287*	,037 53

			Intrínseca del trabajo	Supervisión
			13.- ¿Se siente satisfecho con lo que produce por si mismo en su trabajo?	24.- ¿En su trabajo se reconocen y valoran las contribuciones en equipo?
Asertividad y empatía	9.- ¿Cree Ud. que es necesario mostrarse ante los demás con una expresión de alegría, aunque no lo sienta en ese momento?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,296* ,031 53	,306* ,026 53

			Prestaciones recibidas	Intrínseca del trabajo
			14.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas son las adecuadas para su crecimiento profesional?	17.- ¿Cumple Ud. a cabalidad con los objetivos y metas propuestos por la organización?
Adaptabilidad	10.- Le incomoda cuando le sacan de su ambiente cotidiano, porque	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,311* ,024 53	-,346* ,011 53

	le cuesta adaptarse a nuevas cosas?		
--	-------------------------------------	--	--

		Intrínseca del trabajo	Prestaciones recibidas			Intrínseca del trabajo	Ambiente físico	
		13.- ¿Se siente satisfecho con lo que produce por sí mismo en su trabajo?	14.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas son las adecuadas para su crecimiento profesional?	15.- ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo permite realizar sus actividades con total autonomía?	16.- ¿Se siente Ud. conforme con el salario que percibe?	17.- ¿Cumple Ud. a cabalidad con los objetivos y metas propuestos por la organización?	19.- ¿El entorno físico y el espacio del cual dispone en su lugar de trabajo es el correcto para desempeñar sus funciones?	
Adaptabilidad	12.- ¿Cuándo le hacen sugerencias sobre aspectos que debe cambiar, las acepta aun si fueran de personas no cercanas a usted?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,438** ,001 53	,440** ,001 53	,503** ,000 53	,374** ,006 53	,456** ,001 53	,465** ,000 53

