

Inteligencia emocional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en docentes

Tito Orlando Chunga Díaz
María Elena Escuza Pasco
Elizabeth Dany Araujo Robles
María Soledad Alza Salvatierra
Hugo Samuel Morán Requena
Rejis Renato Paredes Peñafiel

Inteligencia emocional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en docentes

© Tito Orlando Chunga Diaz
María Elena Escuza Pasco
Elizabeth Dany Araujo Robles
María Soledad Alza Salvatierra
Hugo Samuel Morán Requena
Rejis Renato Paredes Peñafiel

Título del libro

Inteligencia emocional, motivación intrínseca y
satisfacción laboral en docentes

ISBN: 978-9942-33-599-9

Publicado 2022 por acuerdo con los autores.
© 2022, Editorial Grupo Compás
Guayaquil-Ecuador

Grupo Compás apoya la protección del copyright, cada uno de sus textos han sido sometido a un proceso de evaluación por pares externos con base en la normativa del editorial.

El copyright estimula la creatividad, defiende la diversidad en el ámbito de las ideas y el conocimiento, promueve la libre expresión y favorece una cultura viva. Quedan rigurosamente prohibidas, bajo las sanciones en las leyes, la producción o almacenamiento total o parcial de la presente publicación, incluyendo el diseño de la portada, así como la transmisión de la misma por cualquiera de sus medios, tanto si es electrónico, como químico, mecánico, óptico, de grabación o bien de fotocopia, sin la autorización de los titulares del copyright.

   @grupocompas.ec
compasacademico@icloud.com

Prólogo

Este libro se desarrolla con los docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021”, tuvo como objetivo determinar la incidencia de la inteligencia emocional y la motivación intrínseca en la satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021. El estudio es básico, con un diseño no experimental, transaccional, correlacional causal. La muestra fue de 103 docentes de las Instituciones Educativas antes mencionadas. Para la medición de las variables estudiadas se utilizaron tres cuestionarios respectivamente validados y aplicados a los docentes de la muestra investigada. Se utilizó el enfoque cuantitativo y el método hipotético deductivo. De acuerdo a la naturaleza de las variables de estudio, se empleó el estadístico de regresión logística ordinal, bajo el cual se hizo la contrastación de las hipótesis. En conclusión, se afirma que la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción laboral ($X^2 = 96,920$, sig =,000); donde el R^2 de Nagelkerke confirma que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 0,928.

Introducción

Actualmente se promueve una cultura compartida entre las instituciones educativas de una determinada red geográfica. Al respecto Stoll y Louis (2007) caracterizan este surgimiento de las redes educativas como un trabajo colaborativo de los grupos profesionales del aprendizaje en bien de la educación. Estos a la vez, buscan el desarrollo de un currículo comprensivo, equitativo y con una atención general de la comunidad educativa. Por otra parte, Doménech (2004) afirmó, que las redes educativas basan su funcionamiento en la preocupación de la mejora en el estudiante, lo que implica una relación directa en la labor educativa de forma amplia y global.

A nivel mundial, surge hoy en día una de las enfermedades más amenazantes para la sociedad llamada coronavirus – Covid 19, la cual ha ocasionado un cambio radical en todos los ámbitos. Es así que, en 190 países, el sector educativo, ha generado un cierre masivo de las actividades presenciales de los estudiantes en todas las escuelas, todo ello con el fin de prevenir un contagio masivo de las poblaciones. Al respecto y tomando en cuenta lo antes mencionado (CEPAL 2020), informó que la mayoría de las naciones han adoptado medidas de detención de clases físicas en todas las etapas y en todas sus regiones, lo que ha generado un cambio de acción en tres campos principales. Primero, un cambio de modalidad de aprendizaje basado nuevas plataformas y formatos, con uso o sin uso de las tecnologías; segundo, asegurar la movilidad del personal profesional, a las comunidades educativas y tercero, priorizar la salud y bienestar integral del educando.

A nivel nacional y en este marco contextual, es donde la responsabilidad recae en las 144 redes que reúnen al 100% del total de escuelas de las 07 UGELES de Lima metropolitana, las cuales fueron aprobados con RDR N° 153-

2019-DRELM, a lo cual se tienen por objetivos, formar comunidades académicas, mejorar el nivel profesional del docente, optimizar los recursos humanos, compartir materiales e infraestructura y coordinar actividades intersectorialmente en bien de los servicios para una buena educación de calidad. Es así, que el docente, hoy en día asume un reto fundamental del aprendizaje educativo; que es disminuir el impacto negativo de la pandemia sobre la educación. Asimismo, asume el compromiso y responsabilidad de garantizar que todos los estudiantes tengan la misma posibilidad de tener una educación basada en la calidad.

En esta misma línea, los centros educativos de la red n° 16, pertenecientes a la UGEL 2, del Rímac, no son ajenas a esta realidad, por tanto, deben garantizar las mejores condiciones del proceso de enseñanza aprendizaje, una adecuada gestión, un buen clima institucional, una calidad en el servicio educativo e intercambiar experiencias de gestión educativa aplicables a la red. Además de trabajar estrategias de mejora de los aprendizajes a nivel de red, centradas en metas e indicadores a partir de los resultados obtenidos y registrados en los sistemas de información del sector educación. Así mismo interactuar en grupos y talleres de interaprendizajes, desarrollando acciones que aporten con la mejora de aprendizajes y expandir las buenas prácticas en la red, además de difundir los usos, alcances, recursos materiales y su conservación y devolución.

Otra de las responsabilidades funcionales de los docentes, son las de sensibilizar a los estudiantes en beneficio de un buen clima educativo y promover el crecimiento de las competencias a través de la promoción de proyectos educativos, adicionalmente reconocer los espacios de riesgo sobre la violencia y lo que representan en niveles de vulnerabilidad en los estudiantes, para fomentar las buenas prácticas preventivas, todo esto con la finalidad de impulsar

la sana convivencia en la escuela y el entorno familiar, establecidos bajo responsabilidad funcional en el Reglamento de la Ley N° 28044, Art. 140°.

Este modelo integrador propone que los docentes no solo atiendan procedimientos, conceptos y actitudes por separado, sino que además tengan una competencia integral basada en un saber, un saber estar, un saber hacer y un saber ser (Delors,1996). Esta mirada supone atender una inteligencia emocional y una motivación intrínseca, que potenciara el estado de satisfacción personal, laboral y bienestar del docente. No obstante, esta alta demanda estatal ha generado situaciones de inconformidad por la presión académica, el esfuerzo y compromiso que implica, a esto le suma algunos problemas propios del contexto de emergencia sanitaria, ambientes de tensión, manejo inadecuado de emociones, falta de motivación e insatisfacción propia y laboral en el personal docente.

De acuerdo con lo mencionado, esta investigación servirá como herramienta para estudiar la inteligencia emocional, motivación intrínseca, como también la satisfacción laboral en los docentes, debido a que no solo se necesita profesionales preparados intelectualmente, sino motivados y capaces de gestionar sus emociones para percibir una adecuada satisfacción laboral. Para ello se plantean los elementos básicos de la investigación, siendo el problema, ¿Cómo la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden en la variable de la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de la red 16, UGEL 02, Rímac, 2021?

La presente investigación se justifica, en virtud, a que se busca explorar diversos ámbitos, algunos desconocidos, indagando acerca de los constructos en estudio, con el propósito de ir descubriendo resultados inéditos, acontecimientos o datos, con la intención de alcanzar el

objetivo planteado sobre las dimensiones establecidas, y de esa manera aportar o plantear propuestas pertinentes sobre la realidad identificada, abordando la problemática de los docentes en la presente investigación. Igualmente, permitirá a partir de los resultados establecer estrategias útiles para la comunidad educativa; como también, al poder obtener datos precisos sobre la realidad de la casa de estudios, se establecerá una línea de base objetiva que permitirá a los directivos y la comunidad educativa tomar decisiones acertadas en beneficio de las escuelas, mediante la propuesta de diseños, proyectos o planes que los beneficie en los aspectos relativos al bienestar institucional, para ello se aplicarán instrumentos de evaluación contextualizados que cumplan la rigurosidad científica, los mismos que servirán como referentes para nuevas investigaciones.

De la misma forma, se justifica epistemológicamente debido a que estos conocimientos científicos de la corriente humanista, considerada como la tercera fuerza en psicología, enfatizan en la persona para lograr su crecimiento, generando discusión y reflexión sobre los planteamientos tratados en estos temas motivación, inteligencia emocional y la satisfacción laboral; desde la aparición del concepto hasta su evolución, conllevando así, a plantear teorías al respecto.

El objetivo general se estableció de la manera siguiente: Determinar la incidencia de la inteligencia emocional y la motivación intrínseca en la satisfacción laboral y como objetivos específicos, determinar cómo la inteligencia emocional y motivación intrínseca inciden en las dimensiones de las prestaciones percibidas, el ambiente físico, la supervisión, satisfacción con la participación y satisfacción intrínseca en docentes pertenecientes a las instituciones educativas de la Red 16, UGEL 02, Rímac, 2021. Respondiendo a la siguiente hipótesis: La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente

en la satisfacción laboral de los docentes pertenecientes a las instituciones educativas de la Red 16, UGEL 02, Rímac, 2021.

Al revisar los antecedentes internacionales con respecto a la problemática descrita en líneas anteriores, ubicamos diversas investigaciones como, Anjou, Shoukat, Muazzam, y Ejaz (2020), en su artículo inteligencia emocional y satisfacción con la vida en los profesores que trabajan en instituciones de educación especial en Pakistán. El objetivo fue comparar el nivel de satisfacción de la vida y la inteligencia emocional en profesores de institutos de educación especial y profesores de institutos de educación regular. Se utilizó el muestreo intencional y estuvo compuesta por 100 maestros, 50 distribuidos de forma igualitaria en ambos géneros que trabajan en educación especial y 50 (distribuidos de forma igualitaria) de educación regular de Pakistán. La categoría de edad fue de 21 a 60 años. Se empleó la escala de satisfacción con la vida, la medida de autoinforme de inteligencia emocional y la hoja de información demográfica. Los resultados mostraron que los maestros de educación especial tienen un mayor nivel de satisfacción con la vida e inteligencia emocional, a diferencia de los maestros de educación regular. En cuanto a las variables demográficas, no hubo diferencias significativas en el grado de satisfacción de la vida e inteligencia emocional con respecto al género y edad de los docentes que trabajan en la educación especial de docentes.

Kaya y Çenesiz (2020), en su artículo roles predictores de la satisfacción con la vida y la motivación intrínseca y extrínseca en el bienestar psicológico de los docentes en formación, tuvieron como objetivo examinar si las motivaciones intrínsecas y extrínsecas, y los niveles de satisfacción de la vida, en los profesores en formación son predictores significativos de su bienestar psicológico. La muestra fue de 230 profesores. Los datos se recopilaron a través de las escalas de motivación para enseñar, bienestar psicológico,

escala de la vida y de satisfacción. El análisis estadístico fue descriptivo, utilizando la regresión múltiple y correlación de Pearson. En los resultados se evidenció que los niveles de satisfacción de la vida, motivaciones intrínsecas y extrínsecas fueron moderados y los de bienestar psicológico altos. El bienestar psicológico de los sujetos se correlacionó en gran medida con la satisfacción con la vida, moderadamente con la motivación intrínseca y débilmente con la motivación extrínseca. Además, se halló que la satisfacción de la vida y la motivación intrínseca tienen un efecto predictivo sobre el bienestar psicológico de los profesores en formación, pero la motivación extrínseca no era un predictor. Asimismo, concluyeron que el bienestar psicológico, satisfacción de la vida y la motivación son variables importantes que apoyan el éxito en la profesión docente.

Lee, Richards y Washburn (2020) en su artículo denominado Inteligencia emocional, satisfacción laboral, agotamiento emocional y bienestar subjetivo en la escuela secundaria, buscaron examinar las relaciones entre inteligencia emocional, satisfacción laboral, agotamiento emocional y el bienestar subjetivo en directores deportivos de secundaria. Según el estudio la evidencia ha sugerido que la inteligencia emocional tiene implicaciones en el bienestar mental y físico de las personas, en posiciones de liderazgo. Los participantes fueron 394 directores de las escuelas secundarias estadounidenses que completaron cuestionarios de satisfacción laboral, inteligencia emocional, agotamiento emocional y el bienestar subjetivo. Los resultados revelaron asociaciones positivas en relación a la inteligencia emocional y el bienestar subjetivo; también demostraron que tanto la satisfacción laboral como el agotamiento emocional median en relación a la inteligencia emocional y el bienestar subjetivo. Asimismo, destacan la función de la inteligencia emocional sobre el bienestar subjetivo en los directores deportivos y sugieren que los mismos deben tomar medidas para aumentar su inteligencia emocional a través de

oportunidades de aprendizaje profesional y estructuras de apoyo escolar.

De la Villa Moral y Ganzo, (2018) en su estudio sobre la influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral de los trabajadores españoles, tuvieron el objetivo de comprobar las relaciones de dichas variables. En este estudio, se trabajó una metodología con diseño correlacional multivariado, como también un muestreo no probabilístico intencional. Se utilizaron como instrumento el (Bar-On, 2002) para inteligencia emocional, versión abreviada y el (S20/23) para satisfacción laboral, versión reducida del test original de (Melia y Peiro, 1989). se contó con 214 participantes entre 18 y 65 años. Concluyeron que existía una moderada relación entre las variables trabajadas. De igual manera, se demuestra que entre ambas variables existe una variable mediadora que es el ámbito profesional.

Estellés, Díaz y Aguilera (2018), en su artículo nivel de satisfacción y compromiso de los trabajadores remunerados versus voluntariado y motivación sobre el mismo, tuvieron como objetivo determinar si el nivel de satisfacción y compromiso cambia dependiendo del modelo de la tarea laboral que realice y si estos resultados son superiores en los voluntarios, que en los obreros remunerados. Los cuestionarios que se aplicaron son el Q12, para el compromiso laboral y el S21/26, para la satisfacción laboral. Tomando en cuenta los resultados, demostraron que los trabajadores voluntarios tienen superior compromiso y satisfacción con los quehaceres laborales que ostentan, en relación con los trabajadores remunerados. Concluyendo que los trabajadores voluntarios ejercen una actividad alta, impulsados por su motivación intrínseca.

Arboleda y Cardona (2018) en su artículo percepción de la labor desempeñada y los factores de motivación en el personal de instituciones prestadoras de servicio del sector

salud (IPS) del valle la Aburra; tuvieron como objetivo analizar la percepción de la satisfacción con la labor realizada y los factores de motivación de los empleados de las instituciones prestadoras del servicio de salud. Tuvo una metodología de corte transversal. La muestra aleatoria y su población fueron 224 empleados de 69 instituciones elegidas. Se concluye que la mayoría del personal de asalariados, se sienten complacidos con el trabajo desempeñado y se resalta fundamentalmente como factor motivado el ambiente de trabajo.

A nivel nacional, se realizaron estudios tales como los de Montes y Diaz (2020), quienes en su estudio de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del área de enfermería del hospital san francisco del departamento de Ayacucho; tuvieron el objetivo de determinar la relación que existe entre ambas variables. Tuvo a bien la metodología cuantitativa, correlacional y con un diseño no experimental. Aplicaron los instrumentos de Hackman y Oldham de 1974 en la motivación y el (SL-SPS) de Sonia Palma, para satisfacción laboral. Fueron 50 trabajadores de enfermería, los que constituyeron la muestra. Concluyeron en una relación moderada en la motivación y satisfacción laboral; además, presenta una moderada relación entre las dimensiones de autonomía en la realización de las tareas y retroalimentación.

Holguin y Contreras (2020). En su artículo, la satisfacción laboral del personal de nefrología del hospital Guillermo kaelin del distrito de Villa María, tuvieron a bien establecer de objetivo, el grado de satisfacción laboral en sus empleados. Tuvo un estudio de tipo analítico. Su muestra fue de 76 trabajadores del servicio de nefrología. Se evidenció en los resultados que los empleados tuvieron un 28% de nivel alto de satisfacción. Además, se observó que el personal que tuvo un tiempo de servicio ≤ 3 años, mostró un alto grado de satisfacción laboral, a diferencia de los trabajadores de salud con un periodo laboral de 4 a 6 años. Asimismo, la mayoría

del personal (86.7%) menor a 3 años de labor presentaron un mayor nivel de satisfacción media alta, en comparación al grupo de trabajadores de 4 a 6 años de servicio que obtuvieron un 68%.

Chalco y Robles (2019) en su artículo, la satisfacción laboral en docentes de medicina de una universidad privada, tuvieron a bien determinar como objetivo la asociación entre la carga laboral, la remuneración, reconocimiento y la satisfacción laboral en docentes de medicina de la casa de estudios superior Hermilio Valdizán. Metodología de tipo observacional, descriptiva, transversal, prospectiva y correlacional. 60 docentes de medicina conformaron la muestra. Concluyeron que no hay asociación entre la satisfacción y reconocimiento; tampoco hay asociación entre la satisfacción laboral y la remuneración; pero si se evidencia una asociación en la carga laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de medicina de la universidad Valdizán.

Cardoza, Hidalgo, Peña, Pulido, y Torres (2019), en su investigación sobre la satisfacción de la vida y satisfacción laboral, tuvieron a bien determinar como objetivo la relación que existe entre la satisfacción con la vida y satisfacción laboral en colaboradores administrativos de una universidad particular de Chimbote. Se aplicó un método descriptivo, correlacional, con diseño no experimental. Fueron 130 colaboradores administrativos quienes constituyeron la muestra. Se aplicó un cuestionario para la satisfacción de la vida y el otro para la satisfacción laboral (SL- ARG). Se evidenció como resultado una correlación positiva alta de ($r = .765$) significativa ($\text{sig} < 0.05$), entre las variables establecidas en el estudio. Concluyendo que el 28% de los empleados evidenciaron altos niveles de satisfacción laboral; de estos, los médicos alcanzaron el mayor nivel de satisfacción laboral; asimismo, se alcanzó en los demás, un nivel medio de satisfacción de un 48%. Finalmente, mostraron un bajo nivel de satisfacción uno de cada cuatro trabajadores y aquellos

colaboradores con menos o igual a tres años mostraron un alto nivel en la satisfacción laboral.

Marín y Placencia, (2017), en el artículo acerca de la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un sector no estatal; tuvieron a bien establecer el objetivo del estudio que fue investigar la relación entre ambas variables en el personal de socios de una sucursal de salud en el Perú. Se aplicó una metodología observacional, descriptiva, transversal y de tipo correlacional. Su muestra fue de 136 trabajadores, a los cuales se le aplicaron encuestas autoaplicada. Concluyendo que existe una baja correlación entre las variables de motivación y satisfacción laboral. Además, fue medianamente motivado el nivel de motivación laboral y fue medianamente satisfecho el nivel de satisfacción laboral respectivamente.

Las variables de estudio que sustentaron la base de esta investigación son la inteligencia emocional, así como la motivación intrínseca además de la satisfacción laboral, cuyo marco teórico se desarrolla a continuación. Mayer y Salovey (1997a) conceptualizaron la inteligencia emocional como una capacidad que se tiene, para percibir, valorar y poder expresar las emociones con precisión. Asimismo, entrar y producir sentimientos que faciliten el pensamiento, emoción y promuevan el crecimiento emocional e intelectual.

En este sentido, para estos autores, la valoración propia de la inteligencia emocional es reconocida como la inteligencia emocional percibida, entendiéndose como el metaconocimiento que poseen los individuos sobre sus emociones, en suma, sus creencias estarían por encima de sus capacidades propias de atención, claridad y reparación emocional. Por otro lado, Páez y Castaño (2019) señalan que la inteligencia emocional es un agente decisivo en la adecuación laboral. Bisquerra (2003) la define como una agrupación de actitudes, habilidades, así como de

conocimientos imprescindibles para entender, regular o expresar adecuadamente los fenómenos emocionales. Para Goleman (1995), la conceptualiza en una capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, así como también la de los otros; además, poder motivarnos y manejar apropiadamente las relaciones. Hay otros autores que también hacen uso de la definición de la inteligencia emocional, como Gardner (1983) inteligencias múltiples “inteligencia intrapersonal e interpersonal”, Bar-On (1997), con su modelo de inteligencia emocional social, entre otros investigadores que contribuyen al entendimiento de inteligencia emocional como parte de su vocación científica.

Mayer y Salovey (1997b), señalan que su modelo de inteligencia emocional se encuentra dentro del conjunto de los modelos de habilidades centradas en los procesamientos de información, donde la inteligencia emocional comprende una inteligencia auténtica, enfocada en manejo de las emociones para la adaptación del sujeto al medio. Por lo tanto, se trata de una visión más extensa del concepto, conocida como modelo de las cuatro ramas, que conceptualiza la inteligencia emocional a través de cuatro habilidades básicas, mostradas de manera jerarquizada.

Al respecto, los autores exponen que es necesario lograr desarrollar las más complejas, en este caso las habilidades más básicas. Estas cuatro habilidades son las siguientes; primeramente, la percepción, evaluación y expresión emocional, esta es una de las habilidades que sirve para identificar, reconocer las emociones y los sentimientos, tanto propios como en los demás. También equivale aquella expresión moderada de la emoción. Asimismo, la facilitación emocional donde las emociones influyen en el pensamiento y en su manera de elaborarlo, estos conducen la atención del individuo hacia la información relevante, por consiguiente, esta habilidad indica la capacidad para tomar en cuenta las emociones en la construcción del pensamiento. Igualmente, el

conocimiento emocional, que refiere una aptitud para entender el funcionamiento y su significado de estas emociones, así como el aprovechamiento de este conocimiento emocional, importante para la tomar decisiones. Además, se enfatiza en la disposición para comprender las emociones complejas y simultánea.

Finalmente, la regulación emocional, la cual se manifiesta como la habilidad más compleja de todas. Se trata de permanecer abierto emocionalmente, tanto de manera positiva o negativa y utilizar la información relevante, seleccionándolas o rechazándolas de acuerdo a su beneficio. También se relaciona la capacidad de preceptuar las emociones propias y ajenas, moderándolas o intensificándolas según su importancia. Dantas, Franca y Haas (2019) mencionaron que la regulación emocional se distingue como un factor de multiprocesamiento dispuesto a aumentar, disminuir y mantener la experiencia emocional.

La propuesta de Salovey et al. (1995) retomó información de la propia percepción que el individuo posee de sus habilidades para admitir, diferenciar y restaurar los propios estados emocionales, dimensionándose de la siguiente manera: atención a las propias emociones, refiriéndose a la conciencia que poseen nuestras emociones, la capacidad para identificar nuestros sentimientos y saber lo que significan, además de ser una habilidad que lleva a explorar las emociones propias y ajenas, por medio de manifestaciones, como las expresiones faciales, a nivel gestual, tono de voz, posición del cuerpo, entre otros (García y Giménez 2010, p. 47). Entendiéndose que esta habilidad se relaciona con la precisión de conseguir reconocer las emociones mediante manifestaciones cognitivas y fisiológicas. En este sentido, se afirmó que es la facultad para distinguir la claridad o no de las emociones en los demás (Pineda, 2012, p. 25).

Otra dimensión viene a ser la claridad emocional, entendiéndose como la capacidad de poder conocer y entender nuestras emociones, sabiendo diferenciar entre cada una de ellas, comprendiendo como van evolucionando e integrándolas en nuestro pensamiento. Supone la habilidad para poder distinguir la amplia gama de signos emocionales, etiquetarlas e identificar en qué categoría se agrupan los diferentes sentimientos. De igual forma, se comprende la acción como retrospectiva o anticipatoria para lograr reconocer los causantes del estado anímico y los efectos de nuestras conductas (García, 2018, p. 103). Además, implica conocer de qué forma se unen los estados emocionales para acceder hacia aquellas emociones de mayor complejidad y así, saber su significado. Al respecto, en esta habilidad las personas son capaces de justificar su realidad en aquellos sentimientos que se dan de manera simultánea y contradictoria (Fernández y Extremera, 2005, p. 103).

La última dimensión está relacionada con la reparación emocional, considerada como la facultad que tiene el individuo para controlar y, asimismo, regular las emociones positivas y negativas. Estos autores la consideraron como la última rama dentro de este modelo, la cual radica en la aptitud para estar abiertos anímicamente de forma positiva o negativas y reflexionar sobre los mismos. En este sentido, la reflexión analiza si la información está asociada con los estados de ánimo y si es útil sin exagerarla o reprimirla, además la regulación de las emociones propias y las de los demás (Mestre, et al; 2014).

Otra de las variables consideradas es la motivación intrínseca, para Deci et al. (1989), definieron la motivación intrínseca, como la “motivación para efectuar cualquier actividad por sí misma, para experimentar la satisfacción y el placer inherentes en la actividad”. En esa misma línea Gagné y Deci (2005), señalaron este tipo de motivación como, la capacidad que poseen las personas para elegir y ejecutar acciones

basándose en su decisión, los individuos autodeterminados se ven a sí mismos como los iniciadores de su propia conducta, eligen los resultados y seleccionan una línea de actuación que las dirija a lograr esos resultados.

Por otra parte, Maslow (1943), afirmó que existen cinco tipos de necesidades relacionadas con la motivación entre ellas tenemos a las fisiológicas (agua, abrigo y alimentos), de seguridad (orden, estabilidad y protección), sociales (sentido de pertenencia, amor y apego), autoestima (reputación, posición y la propia autoestima), y por último la autorrealización (autosatisfacción). Siendo estas las necesidades humanas que están organizadas por un orden jerárquico, las cuales algunas son prioritarias y en la medida que estas sean cubiertas, se pueden ascender a las del nivel superior. Al respecto, Dubrin (2003), indicó que “la motivación intrínseca radica en la motivación de las personas mediante una actividad o trabajo de alto interés”. Además, se basa en la creencia de una persona para conocer hasta qué punto una actividad podría satisfacer sus necesidades de competencia y autodeterminación. Es así, que cuando un individuo valora mucho su trabajo, se encontrará intrínsecamente motivada.

Chiavenato (2015), señaló que la motivación es algo que nace de una predisposición personal y se relaciona con un comportamiento específico, estos impulsos de acción son generados por estímulos externos o el ambiente, asimismo, pueden ser provocados por procesos internos o la cognición del mismo sujeto. Además, refirió que las variaciones de estos patrones de comportamientos originados en la persona son iguales para todos; describiéndolos de tres formas, primeramente, el comportamiento es causado, entendiéndose que la causalidad se origina por estímulos externos e internos como el ambiente y la propia herencia, los cuales influyen en la persona. Segundo, el comportamiento es motivado, entendiéndose que toda persona busca un objetivo orientado

a una finalidad. Tercero, el comportamiento está orientado hacia objetivos, entendiéndose como una necesidad, deseo, impulso y expresiones que denotan los motivos de los comportamientos.

En su teoría de autodeterminación, Ryan y Deci (2000) consideraron las consecuencias de los hechos externos en la motivación, donde se, es imprescindible conocer la razón de estos eventos en la persona para un adecuado control de los resultados, ya que ello mejoraría su potencial competitivo y aumentaría la motivación intrínseca. Si los hechos favorecen a una percepción negativa o ausencia de control, disminuirá la motivación intrínseca. En esa misma línea, Robbins y Judge (2013) explicaron que esta teoría antes mencionada, identifica la retroalimentación y los elogios expresados oralmente, como compensaciones extrínsecas, entendiéndose como un aumento de la motivación intrínseca en situaciones concretas. De igual forma, se observa en el ámbito laboral donde los trabajadores están sujetos a estándares laborales, como el manejo de horarios, recompensas laborales y otros que al considerarse o percibirse restrictivos, disminuirían la motivación intrínseca.

Sheldon y Kasser (2001) en relación a la teoría de la autodeterminación, refirieron que los objetivos intrínsecos se relacionan con satisfacciones de las necesidades básicas, que aportan a una buena salud psicológica o a un buen encaje positivo; dividiéndose en cuatro áreas, crecimiento personal, salud, afiliación y aporte o contribución a la comunidad.

De acuerdo con la teoría de la autodeterminación; Gagné et al. (2010 - 2012) propusieron cinco dimensiones para su evaluación, primero; la A-motivación, es decir, sin motivación al efectuar una actividad o tarea; al respecto Sigalit y Magda (2020) mencionaron que el abuso de la supervisión en el trabajo, genera una limitación en la motivación autónoma o a una falta de motivación (amotivación), estos estados

motivacionales afectan laboralmente de manera positiva las conductas innovadoras, productivas, control del puesto laboral y la satisfacción laboral.

Segundo, la regulación externa, conocida como realizar un trabajo con el propósito de esperar una recompensa o evadir una sanción. Tercero la regulación introyectada, entendida como, conseguir un compromiso o ejecutar acciones con el propósito de eludir sentimientos de culpabilidad de no terminar con lo encomendado por terceros. Cuarto, la regulación identificada; es efectuar una acción laboral donde el sujeto se halla identificado con lo que vale y esto es considerado importante para él; y quinto, la regulación intrínseca, que procede a cómo realizar alguna actividad por sí mismo, porque siente interés, entusiasmo y lo complace.

La tercera variable es la satisfacción laboral, entendida como la sensación que experimenta una persona para lograr un equilibrio ante diversas necesidades o como el resultado de múltiples interacciones entre el medio y los trabajadores, en suma, es aquello que el sujeto anhela del trabajo y el logro que desea de dicha labor. Según Melia y Peiró (1989), refirieron que la satisfacción laboral compone una dimensión de actitudes que ocupan un espacio esencial en la importancia de la experiencia de la persona sobre el contexto laboral. Locke en el año 1976, la definió como el estado emocional positivo que es resultado de las experiencias y evaluaciones dadas en el trabajo.

Asimismo, Robbins y Judge (2009), la conceptualizaron como sentimientos positivos dados por el propio trabajo, siendo el resultado de las características de una valoración. De igual forma, George y Jones, (1999) como un conjunto de sentimientos y creencias que una persona tiene sobre su trabajo. Shaun (2018), la mencionó como un conjunto de sentimientos beneficiosos expresados con orgullo por individuos de una organización y que tienen mucha relación

con sus objetivos, visión, misión y procesos institucionales. Por otro lado, Bracho (1998), hizo referencia que la satisfacción laboral se manifiesta de forma afectiva, producto de las relaciones entre las necesidades, valores, experiencias, expectativas y las condiciones de trabajo percibidas por cada uno de los miembros de una organización.

Según Herzberg (1967), en su teoría de los dos factores, fundamentó dos formas diferentes de percibir la satisfacción en el trabajo, como son la satisfacción laboral relacionados en influidos por los factores motivacionales de corte personal (logros, reconocimiento, crecimiento personal), dichas necesidades tienen que estar cubiertas para que la persona se sienta satisfecho. La otra forma es la insatisfacción laboral relacionada e influida por los factores higiénicos de corte ambiental y psicológico (condiciones y reglas de trabajo, salario, colaboración entre colegas), dichas necesidades tienen que estar cubiertas para que la persona no se sienta insatisfecha. Entendiéndose como el compromiso de mejorar los elementos de motivación para elevar la satisfacción laboral y mejorar los factores higiénicos para disminuir la insatisfacción laboral.

Meliá y Peiró (1998), desarrollan el modelo factorial empírico de 5 factores, el cual surge frente a la falta de evaluaciones a las diferentes poblaciones con un solo instrumento, asimismo, fue determinado para medir y ser confiable, además, de ser válido de forma general, donde se evalúe la satisfacción laboral de manera específica y global; y al mismo tiempo, esté dispuesto a aplicar de forma extensa a los diferentes rubros y ámbitos organizacionales. Según estos autores, este instrumento puede lograr una medición específica y global de las diversas dimensiones de satisfacción laboral. Además, conceptualizaron a la satisfacción como la suma de actitudes positivas elaboradas por el propio sujeto hacia su campo laboral o todo lo relacionado a dicho contexto.

Finalmente, los autores antes mencionados, elaboraron el instrumento de evaluación S20/23, con el fin de medir la satisfacción laboral; el cual contiene 23 ítems, con preguntas relacionadas al comportamiento organizacional. Además, evalúa 05 dimensiones como la satisfacción en la supervisión, la cual hace mención a su frecuencia propia, proximidad, relaciones con las autoridades y a la percepción general de la práctica y desarrollo laboral. Satisfacción en el medio físico, referido al lugar o al medio físico, higiene, ventilación, temperatura, limpieza y a todo lo relacionado al ambiente laboral. Satisfacción de las prestaciones, relacionado a la satisfacción con la formación, promoción, salario, desarrollo personal y profesional. Satisfacción intrínseca por el trabajo, relacionada con aquella satisfacción sobre los objetivos cumplidos, agrado a realizar las tareas encomendadas y con el sentido propio de la actividad laboral. Satisfacción a la participación sobre la toma de decisiones, relacionado al trabajo en equipo, valoración de ideas y todo aquello en el que se esté involucrado el criterio del empleado en la toma de decisiones. (Meliá y Peiró, 1998).

Este estudio se encuadra en un paradigma positivista, con enfoque cuantitativo, debido a que recoge datos, que son necesarios para probar la hipótesis en base al análisis estadístico y medición numérica, con el objetivo de probar teorías y establecer las reglas del comportamiento (Hernández, et al; 2014, p. 4a). Asimismo, se fundamentó metodológicamente sobre la lógica deductiva, de las leyes y teorías a los datos o de lo general a lo específico (Hernández, et al; 2010, p. 11a), al aplicar este método, en primer lugar, se formuló una hipótesis general y luego tomando en cuenta la lógica de las inferencias deductivas se llegó a conclusiones específicas que luego podrán ser comprobadas experimentalmente.

El tipo de estudio es básico o también denominada pura, debido que pretende optimizar los conocimientos teóricos y el

avance científico, sin involucrarse de forma directamente en las consecuencias prácticas o posibles aplicaciones, posee formalidad y busca las generalidades, en miras al desarrollo de teorías basadas en leyes y principios (Zorrilla, 1993, p. 43). De igual manera el nivel de investigación es explicativo, debido a que explican el proceder de una variable en virtud de otra(s), además de ser investigaciones de causa efecto exigen un dominio y tienen que realizar otros criterios de causalidad. Por otro lado, la verificación estadística en estos estudios es multivariado con la finalidad de depurar asociaciones aleatorias, causales o espurias entre la variable independiente y dependiente (Chi cuadrado). Supo (2012, p. 2)

Este diseño corresponde a un estudio no experimental, en virtud a que esta investigación se desarrolla sin manipular ninguna variable, donde solamente se visualiza cada fenómeno en el estado natural donde se encuentran y luego analizarlos. Asimismo, es transeccional causal, ya que describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un tiempo establecido y están en función de una relación de causa - efecto (causales); es decir, son explicativos. Hernández, et al. (2010, p. 154 -158b). Del mismo modo, Ynoub (2011, p. 97), precisó que las investigaciones correlacional causales o predictivas, pretenden explicar cómo se da la incidencia de cada variable independiente en la variable dependiente, en función a esto, establecen el efecto de una o más categoría, frente a otra en un tiempo y contexto específicos.

Se considera población al conjunto total de los casos correspondientes a una secuencia o a determinadas especificaciones (Hernández y otros; 2014, p. 174c). En este estudio, el conjunto poblacional estuvo conformada por 140 profesores de educación básica regular correspondientes a la red n°16, UGEL 02 Rímac.

Esencialmente para este estudio se consideró como muestra a un determinado grupo de la población. Considerándose como un subgrupo de componentes que corresponden al conjunto establecido por sus cualidades, al que denominamos población (Hernández, et al; 2014, p. 175d), específicamente, el estudio estuvo constituida por una muestra de 103 docentes, lo cual fue determinado por un grupo muestral, teniendo en cuenta el total de la población y aplicando una fórmula para ver el redondeo y el margen de error. Asimismo, se empleó un muestreo probabilístico, el cual hace referencia a un subconjunto de la población, en la cual todos los integrantes poseen la misma oportunidad o posibilidad de ser escogidos para dicha muestra. Además, se extrae precisando el tamaño de la muestra, las singularidades de la población y se hace a través de una elección aleatoria o mecánica en relación a las unidades de análisis/muestreo. (Hernández, et al; 2014, p. 175e).

Entendida la técnica como la recopilación de datos, a través de una elaboración detallada, planificada y procedimental que conllevara a la reunión de información con un fin específico. (Hernández, et al; 2010c). En este sentido, para el recojo de información de este estudio, se consideró pertinente utilizar la encuesta, debido a la naturaleza de las variables en la inteligencia emocional, motivación intrínseca y satisfacción laboral, por ser sencilla, versátil y objetiva en el manejo y recojo de los datos.

Entendida la validez como el grado, mediante la cual un instrumento cuantifica la variable que pretende medir (Hernández, et al; 2010, p. 201e).

Confiabilidad, comprendida como el grado de empleo de un instrumento de manera reiterada a una misma persona u objeto, produciendo iguales resultados (Hernández, et al; 2010, p. 200f).

Se procedió a solicitar el permiso respectivo al coordinador general de la red educativa N° 16, UGEL 02, Rímac, para lo cual, se presentó una carta elaborada y enviada por la Universidad Cesar Vallejo. Posteriormente se recabó la información y se organizaron los datos en el programa Excel, tomando en cuenta la cantidad de ítems por dimensión, la respectiva sumatoria y la suma total de los datos recogidos mediante los instrumentos que cuantifican las variables. Además, se analizarán los datos estadísticos en el software (IBM SPSS Statistics), en la versión 26 español.

En este trabajo se tomó en cuenta al estadístico regresión logística ordinal, ya que esta opción resulta beneficiosa en aquellos casos donde se desea ordenar a los individuos de acuerdo a los valores de un conjunto de variables predictoras. Este modelo de regresión es parecido al modelo regresión logística, pero más universal o general, ya que su variable dependiente no es limitada solo a dos categorías, sino a más. IBM SPSS - Regresión 25, (2017).

El 100% de los encuestados, el 81.55% (84), el nivel de la variable inteligencia emocional es adecuado, por otra parte, el 16.50% (17) presenta un nivel alto y para el 1.94% (2) es bajo. Del total de los docentes encuestados, el 93.20% (96), presenta un nivel de motivación intrínseca medio, y el 6.80% de los mismos (7) presenta un nivel bajo. De la totalidad de personas encuestadas, el 94.17% (97), presenta una satisfacción laboral medio, y el 5.83% (6) presenta un nivel de satisfacción laboral bajo.

Los resultados obtenidos y analizados en la primera dimensión satisfacción con la supervisión el 33,0% de los docentes presentan un nivel bajo, mientras que el 67,0% de los mismos se encuentra en un nivel medio; del mismo modo, los resultados obtenidos en la segunda dimensión satisfacción con el ambiente físico el 88.3% de encuestados se encuentran en un nivel medio, 11,7% se ubica en un nivel bajo; en cuanto

al resultado hallado en el análisis de la tercera dimensión satisfacción con las prestaciones señalan que 83,5% se encuentra en una escala media, 16,5% se halla en un nivel bajo; respecto a los resultados que se obtuvieron en la cuarta dimensión satisfacción intrínseca el 51,5% se encuentran en un nivel medio, 48,5% se encuentra en una escala baja; finalmente en los resultados obtenidos en la dimensión satisfacción con la participación el 52,4% se encuentra en escala media, 47,6% en una escala baja.

Después de aplicados los instrumentos para la recolección de datos, cuya característica fue ordinal, se tuvo que aplicar un análisis previo a través de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, para dejar clara la asociación causa-efecto entre las primeras y la tercera variable. Dicho análisis precedió a la prueba de contrastación de hipótesis. De acuerdo a los resultados no paramétricos obtenidos es idóneo el sometimiento a una prueba de regresión logística por ser datos de índole cualitativo ordinal, eligiéndose específicamente el modelo de regresión logística ordinal para el desarrollo y la comprobación de las hipótesis, se observa que para el análisis de los datos obtenidos de la prueba de normalidad se utilizó el estadístico Kolmogorov Smirnov (KS), debido a que la cantidad muestral (103) supera las $n > 50$, para las variables inteligencia emocional, motivación intrínseca y satisfacción laboral, habiendo en cada una de ellas una significancia $p < 0.05$, concluyendo que los resultados obtenidos en la distribución de datos en las tres variables son asimétricas o no paramétricas, en este caso específico se empleó la regresión logística ordinal.

El Pseudo R cuadrado el test global de independencia de la tabla 11, proporciona que las variables presentes en el modelo están asociadas con la segunda dimensión de la variable dependiente, con un p valor mayor de 0,000 y que la fuerza de las covariables trabajadas (inteligencia emocional y motivación intrínseca) permiten la predicción de la segunda

dimensión de variable dependiente (satisfacción con el ambiente físico). Al respecto, en la correlación Cox y Snell registran un índice valorativo de 0,430. En cuanto a Nagelkerke se observa que el índice se da en un 0,557, y, McFadden se obtiene un índice de 0,381. Resultando que mediante el R^2 de Nagelkerke se puede comprobar que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 56%, infiriendo que el 44% que resta, debe estar asociado con otro tipo de variables que no se encuentran en este libro, se evidencia que luego de aplicada la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, resulta que el modelo logístico es significativo ($X^2 = 59,077$) con 4 grados de libertad y muestran que el valor de significancia es 0,000; entonces se puede asumir que el modelo propuesto, se cumple y por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con una probabilidad de error del 5%. Ello significa que: la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con el ambiente y las prestaciones recibidas en docentes de dicha muestra elegida. El Pseudo R cuadrado el test global de independencia de la tabla 13, proporciona que las variables presentes en el modelo están asociadas con la tercera dimensión de la variable dependiente, con un p valor mayor de 0,000 y que la fuerza de las covariables estudiadas (inteligencia emocional y motivación intrínseca) permite la predicción de la tercera dimensión de variable dependiente (satisfacción con las prestaciones recibidas). Al respecto, en la correlación Cox y Snell registran un índice valorativo de 0,436. En cuanto a Nagelkerke se observa que el índice se da en un 0,569 y, McFadden se obtiene un índice de 0,394. Resultando que mediante el R^2 de Nagelkerke se puede comprobar que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 57%, infiriendo que el 43% que resta, debe estar asociado con otro tipo de variables que no se encuentran en este libro, se evidencia que luego de aplicada la prueba de contraste de la razón de

verosimilitud, resulta que el modelo logístico es significativo ($X^2 = 27,184$) con 4 grados de libertad y muestran que el valor de significancia es 0,000; entonces se puede asumir que el modelo propuesto, se cumple y por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con una probabilidad de error del 5%. Ello significa que: la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la satisfacción intrínseca del trabajo en docentes de la muestra elegida, el test global de independencia de la tabla 15, proporciona que las variables presentes en el modelo están asociadas con la cuarta dimensión de la variable dependiente, con un p valor mayor de 0,000 y que la fuerza de las covariables estudiadas (inteligencia emocional y motivación intrínseca) permite la predicción de la cuarta dimensión de variable dependiente (satisfacción intrínseca del trabajo. Al respecto, en la correlación Cox y Snell registran un índice valorativo de 0,232. En cuanto a Nagelkerke se observa que el índice se da en un 0,281 y, McFadden se obtiene un índice de 0,151. Resultando que mediante el R^2 de Nagelkerke se puede comprobar que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 28%, infiriendo que el 72% que resta, debe estar asociado con otro tipo de variables que no se encuentran en este libro

Se observa que luego de aplicada la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, resulta que el modelo logístico es significativo ($X^2 = 61,286$) con 4 grados de libertad y muestran que el valor de significancia es 0,000; entonces se puede asumir que el modelo propuesto, se cumple y por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con una probabilidad de error del 5%. Ello significa que: la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la satisfacción con la participación en docentes de la muestra elegida.

El test global de independencia de la tabla 17, proporciona que las variables presentes en el modelo están asociadas con la quinta dimensión de la variable dependiente, con un p valor mayor de 0,000 y que la fuerza de las covariables estudiadas (inteligencia emocional y motivación intrínseca) permite la predicción de la quinta dimensión de variable dependiente (satisfacción con la participación). Al respecto, en la correlación Cox y Snell registran un índice valorativo de 0,448. En cuanto a Nagelkerke se observa que el índice se da en un 0,517, y, McFadden se obtiene un índice de 0,295. Resultando que mediante el R^2 de Nagelkerke se puede comprobar que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable satisfacción laboral es de 52%, infiriendo que el 48 % que resta, debe estar asociado con otro tipo de variables que no se encuentran en este libro

Según el análisis descriptivo de las variables de estudio se identificó que del 100% de los encuestados, el 81.55% (84), posee un nivel de inteligencia emocional adecuado, mientras que el 16.50% (17) muestra un nivel alto y el 1.94% (2) tuvo un nivel bajo respecto a esta variable; en cuanto a la motivación intrínseca del 100% de los encuestados, el 93.20% (96), presentó un nivel de motivación intrínseca medio, mientras que el 6.80% (7) tuvo un nivel bajo; finalmente, del 100% de los encuestados, el 94.17% (97), presenta un nivel de satisfacción laboral medio, mientras tanto el 5.83% (6) presentó un nivel de satisfacción laboral bajo.

Respecto a los resultados descriptivos que se obtuvieron en el análisis sobre las dimensiones de la variable satisfacción laboral se observó que en la dimensión satisfacción con la supervisión el 33,0% de los encuestados se halló en un nivel bajo, 67,0% se ubicaron en una escala media; en cuanto a los resultados correspondientes a la dimensión satisfacción con el ambiente físico, el 88.3% de encuestados se encontraron en un nivel medio, el 11,7% se localizó en una escala baja; de

igual forma, los resultados en la dimensión de la satisfacción en las prestaciones el 83,5% se encontraron en una escala media y el 16,5% se encontraron en una escala baja; además, los resultados dados en la dimensión de satisfacción intrínseca el 51,5% se localizó en una escala media y el 48,5% se ubicó en una escala baja; finalmente en cuanto a la dimensión de la satisfacción con la participación el 52,4% se encontró en una escala media y el 47,6% en una escala baja.

El 16,5% de los encuestados que tuvieron un alto nivel de inteligencia emocional, presentaron una satisfacción laboral medio, mientras que el 3,9% con nivel de inteligencia emocional adecuado, presentó satisfacción laboral bajo. Entonces, la primera variable, tuvo como resultado un nivel adecuado total de 81,6%, así mismo, la tercera variable presentó un resultado de un nivel medio total del 94,2%.

El 88,3% de encuestados con nivel de motivación intrínseca media presentaron una satisfacción laboral media, mientras que el 4,9% con un nivel de motivación intrínseca media presentó una satisfacción laboral baja. De acuerdo a los datos se puede apreciar que la variable motivación intrínseca, tiene un resultado de un nivel medio total de 93,2%, así mismo, la tercera variable presentó un resultado de un nivel medio total del 94,2%; entonces, se puede señalar que la motivación intrínseca y satisfacción laboral tienen un nivel medio en un 88,3%. De la misma forma, también se pudo mostrar que la motivación intrínseca y satisfacción laboral presentaron un nivel bajo en un 1,0%.

Respecto a la contrastación de la hipótesis general, según la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, resulta que el modelo logístico fue significativo ($X^2 = 96,920$) con 4 grados de libertad y muestran que el valor de significancia es 0,000; entonces se puede asumir que el modelo propuesto se cumple, por ello se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, con probabilidad de error del 5%. Ello

significa que: la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción laboral en los educadores de la muestra elegida. Mediante el Pseudo R cuadrado el test global de independencia se detalla que las variables presentes en el modelo están asociadas con la variable dependiente, con un p valor mayor de 0,000 y que la fuerza de las covariables estudiadas (inteligencia emocional y motivación intrínseca) permite la predicción de la variable dependiente (satisfacción laboral). Al respecto, en la correlación Cox y Snell registraron un índice valorativo de 0,610. En cuanto a Nagelkerke, se observó que el índice se da en un 0,928, y, McFadden se obtiene un índice de 0,880. Resultando que mediante el R^2 de Nagelkerke se puede comprobar que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable satisfacción laboral es de 93%, infiriendo que el 17% que resta, debe estar asociado con otro tipo de variables que no se encuentran en este libro. Lee, Richards y Washburn (2020) revelaron asociaciones positivas entre la inteligencia emocional y el bienestar subjetivo; demostrando que tanto la satisfacción laboral como el agotamiento emocional median entre la inteligencia emocional y el bienestar subjetivo. También relevan la función de la inteligencia emocional sobre el bienestar subjetivo y sugieren que los afectados deben tomar medidas para incrementar su inteligencia emocional a través de oportunidades de aprendizaje profesional y estructuras de apoyo escolar. Anjou, Shoukat, Muazzam, y Ejaz (2020), mostraron que los docentes de educación especial tuvieron un mayor nivel de satisfacción con la vida e inteligencia emocional, en comparación con los maestros de educación regular. La finalidad del objetivo general, fue dar explicación de qué forma se relacionan las variables Inteligencia emocional y satisfacción laboral en tal sentido con los resultados obtenidos se puede señalar que la Inteligencia emocional y satisfacción laboral tienen un nivel medio en un 77.7%. De la misma manera, también se puede mostrar que ambas variables tienen un nivel bajo en un 1.9%.

Según las estimaciones de parámetros, se pudo confirmar que la inteligencia emocional y la motivación intrínseca son factores incidentes sobre la satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, Ugel 02 Rímac, 2021, de acuerdo con la significatividad estadística de 0,944 y 0,151 respectivamente con un grado de libertad. De modo que, la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción laboral en los educadores del respectivo estudio; de acuerdo con el Pseudo cuadrado de Nagelkerke de 93%, con la significatividad estadística de 0,00. Además, según la estimación de parámetros, la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción laboral en los educadores del respectivo estudio, con la significatividad estadística de 0,994 y 0,151 con un grado de libertad.

Respecto a la hipótesis específica 1, la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, resultó que el modelo logístico es significativo ($X^2 = 58,981$) con 4 grados de libertad y mostraron que el valor de significancia es 0,000; entonces se puede asumir que el modelo propuesto se cumple, por ello, se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, con probabilidad de error del 5%. Ello significa que: la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la supervisión en docentes de la muestra elegida. El Pseudo R cuadrado del test global de independencia, demostró que las variables presentes en el modelo están asociadas con la primera dimensión de la variable dependiente, con un p valor mayor de 0,000 y que la fuerza de las covariables estudiadas (inteligencia emocional y motivación intrínseca) permite la predicción de la primera dimensión de variable dependiente (satisfacción con la supervisión). Al respecto, en la correlación Cox y Snell registran un índice valorativo de 0,436. En cuanto a Nagelkerke se observó que el índice se da en un 0,510, y, McFadden se obtiene un índice de 0,296. Resultando que mediante el R^2 de Nagelkerke se puede

comprobar que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable satisfacción laboral es de 51%, infiriendo que el 49% que resta, debe estar asociado con otro tipo de variables que no se encontraron en este libro. Por su parte, De la Villa Moral y Ganzo, (2018), encontraron una moderada relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral. Demostrando que entre ambas variables existe una variable mediadora que es el ámbito profesional. Kaya y Çenesiz (2020), al respecto indicaron que los niveles de satisfacción de la vida, motivaciones intrínsecas y extrínsecas fueron moderados y los de bienestar psicológico altos. El bienestar psicológico de los sujetos, se correlacionó moderadamente con la motivación intrínseca, encontrándose un efecto predictivo sobre el bienestar psicológico de los profesores en formación. Destacan los autores que el bienestar psicológico, satisfacción de la vida y la motivación son variables importantes que apoyan el éxito en la profesión docente.

Las estimaciones de parámetros confirmaron que la inteligencia emocional y la motivación intrínseca son factores incidentes sobre la satisfacción con la supervisión en los docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021; de acuerdo con la significatividad estadística de 0,00 y 0,613 respectivamente con un grado de libertad. Por lo tanto, la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la supervisión en los docentes del respectivo estudio; de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 51%, con la significatividad estadística de 0,00. Por otro lado, según la estimación de parámetros, la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la supervisión en los docentes del respectivo estudio con la significatividad estadística de 0,00 y 0,613 con un grado de libertad.

En la hipótesis específica 2, la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, resultó que el modelo logístico es significativo ($X^2 = 57,947$) con 4 grados de libertad y muestran que el valor de significancia es 0,000; entonces se puede asumir que el modelo propuesto se cumple, por ello, se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, con probabilidad de error del 5%. Ello significa que: la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con el ambiente físico en docentes de la muestra elegida. El Pseudo R cuadrado el test global de independencia, proporcionó que las variables presentes en el modelo están asociadas con la segunda dimensión de la variable dependiente, con un p valor mayor de 0,000 y que la fuerza de las covariables estudiadas (inteligencia emocional y motivación intrínseca) permite la predicción de la segunda dimensión de variable dependiente (satisfacción con el ambiente físico). Al respecto, en la correlación Cox y Snell registraron un índice valorativo de 0,430. En cuanto a Nagelkerke se observó que el índice se da en un 0,557, y, McFadden se obtuvo un índice de 0,381. Resultando que mediante el R^2 de Nagelkerke se puede comprobar que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable satisfacción laboral es de 56%, infiriendo que el 44% que resta, debe estar asociado con otro tipo de variables que no se encuentran en este libro Cardoza, Hidalgo, Peña, Pulido, y Torres (2019), demostraron que hay una relación alta positiva de ($r = 0.765$) significativa ($P < 0.05$), entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Finalmente, mostraron un bajo nivel de satisfacción en aquellos colaboradores con menos o igual a tres años. En ese sentido, Dantas, Franca y Haas (2019) plantean que la regulación emocional es uno de los factores que aumenta, disminuye y mantienen la experiencia emocional.

De acuerdo con las estimaciones de parámetros, se pudo confirmar que la inteligencia emocional y la motivación

intrínseca son factores incidentes sobre la satisfacción con el ambiente físico en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021, de acuerdo con la significatividad estadística de 0,00 y 0,053 respectivamente con un grado de libertad. Por lo tanto, la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con el ambiente físico en los docentes del respectivo estudio; de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 56%, con la significatividad estadística de 0,00. Asimismo, según la estimación de parámetros, la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con el ambiente físico en los docentes del respectivo estudio, con la significatividad estadística de 0,00 y 0,053 con un grado de libertad.

En la hipótesis específica 3, la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, resultó que el modelo logístico es significativo ($X^2 = 59,077$) con 4 grados de libertad y muestran que el valor de significancia es 0,000; entonces se puede asumir que el modelo propuesto se cumple, por ello, se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, con probabilidad de error del 5%. Ello significa que: la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con las prestaciones recibidas en docentes de dicha muestra elegida. El Pseudo R cuadrado el test global de independencia, proporcionó que las variables presentes en el modelo están asociadas con la tercera dimensión de la variable dependiente, con un p valor mayor de 0,000 y que la fuerza de las covariables estudiadas (inteligencia emocional y motivación intrínseca) permite la predicción de la tercera dimensión de variable dependiente (satisfacción con las prestaciones recibidas). Al respecto, en la correlación Cox y Snell registraron un índice valorativo de 0,436. En cuanto a Nagelkerke se observó que el índice se da en un 0,569, y, McFadden se obtuvo un índice de 0,394. Resultando que mediante el R^2 de Nagelkerke se puede comprobar que la eficacia predictiva de la probabilidad de

ocurrencia de las categorías de la variable satisfacción laboral es de 57%, infiriendo que el 43% que resta, debe estar asociado con otro tipo de variables que no se encuentran en este libro. Holguín y Contreras (2020), observaron que el personal que tuvo un tiempo de servicio de hasta 3 años, mostraron un alto grado de satisfacción laboral, a diferencia de aquellos trabajadores con más tiempo de servicio, además que la mayoría del personal (86.7%) con menor a 3 años de labor presentaron un mayor nivel de satisfacción media alta, en comparación al grupo de trabajadores que llevaban laborando más tiempo. Sobre lo mencionado, Chalco y Robles (2019) sostuvieron que no hay asociación entre la satisfacción y reconocimiento; tampoco hay asociación entre la satisfacción laboral y la remuneración; pero si se evidencia una asociación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en los docentes de medicina de la universidad Valdezán.

Según las estimaciones de parámetros, se pudo confirmar que la inteligencia emocional y la motivación intrínseca son factores incidentes sobre la satisfacción con las prestaciones recibidas en los docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021, de acuerdo con la significatividad estadística de 0,00 y 0,178 respectivamente con un grado de libertad. Por lo tanto, la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con las prestaciones recibidas en los docentes del respectivo estudio; de acuerdo con el Pseudo cuadrado de Nagelkerke de 57%, con la significatividad estadística de 0,00. Por otro lado, según la estimación de parámetros, la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con las prestaciones recibidas en los docentes del respectivo estudio, con la significatividad estadística de 0,00 y 0,178 con un grado de libertad.

Respecto a la hipótesis específica 4, la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, resultó que el modelo logístico es

significativo ($X^2 = 27,184$) con 4 grados de libertad y muestran que el valor de significancia es 0,000; entonces se asume que el modelo propuesto se cumple, por ello, se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, con probabilidad de error del 5%. Ello significa que: la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la satisfacción intrínseca del trabajo en docentes de la muestra elegida. El Pseudo R cuadrado el test global de independencia, proporcionó que las variables presentes en el modelo están asociadas con la cuarta dimensión de la variable dependiente, con un p valor mayor de 0,000 y que la fuerza de las covariables estudiadas (inteligencia emocional y motivación intrínseca) permite la predicción de la cuarta dimensión de variable dependiente (satisfacción intrínseca del trabajo). Al respecto, en la correlación Cox y Snell registran un índice valorativo de 0,232. En cuanto a Nagelkerke se observa que el índice se da en un 0,281, y, McFadden se obtiene un índice de 0,151. Resultando que mediante el R^2 de Nagelkerke se puede comprobar que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable satisfacción laboral es de 28%, infiriendo que el 72% que resta, debe estar asociado con otro tipo de variables que no se encuentran en este libro. Del mismo modo, Estellés, Díaz y Aguilera (2018), mencionaron que los trabajadores voluntarios ejercen una actividad alta, impulsados por su motivación intrínseca. Marín y Placencia (2017), demostraron también que hay una baja correlación entre la motivación y la satisfacción laboral.

De acuerdo a las estimaciones de parámetros, se pudo confirmar que la inteligencia emocional y la motivación intrínseca son factores incidentes sobre la satisfacción intrínseca del trabajo en los docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021, de acuerdo con la significatividad estadística de 0,00 y 0,446 respectivamente con un grado de libertad. Por lo tanto, la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden

positivamente en la satisfacción intrínseca del trabajo en los docentes del respectivo estudio, de acuerdo con el Pseudo cuadrado de Nagelkerke de 28%, con la significatividad estadística de 0,00. Además, según la estimación de parámetros, la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción intrínseca del trabajo en los docentes del respectivo estudio, con la significatividad estadística de 0,00 y 0,446 con un grado de libertad. Además, las variables mencionadas, presentaron un nivel medio.

En los resultados de la hipótesis específica 5, la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, resultó que el modelo logístico es significativo ($X^2 = 61,286$) con 4 grados de libertad y muestran que el valor de significancia es 0,000; entonces se asume que el modelo propuesto se cumple, y por ello, se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, con probabilidad de error del 5%. Ello significa que: la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la satisfacción de la participación en docentes de la muestra elegida. El Pseudo R cuadrado el test global de independencia, estableció que las variables presentes en el modelo están asociadas con la quinta dimensión de la variable dependiente, con un p valor mayor de 0,000 y que la fuerza de las covariables estudiadas (inteligencia emocional y motivación intrínseca) permite la predicción de la quinta dimensión de variable dependiente (satisfacción con la participación. Al respecto, en la correlación Cox y Snell registraron un índice valorativo de 0,448. En cuanto a Nagelkerke se observa que el índice se da en un 0,517, y, McFadden obtuvo un índice de 0,295. Resultando que mediante el R^2 de Nagelkerke se pudo comprobar que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable satisfacción laboral es de 52%, infiriendo que el 48 % que resta, debe estar asociado con otro tipo de variables que no se encuentran en este libro. En ese mismo sentido, Montes y Diaz (2020),

encontraron correlación moderada entre la motivación y satisfacción laboral. Arboleda y Cardona (2018), concluyeron que en su mayoría el personal de empleados, se sienten complacidos con el trabajo desempeñado y resaltan como un elemento motivador fundamental, el ambiente de trabajo. Las estimaciones de parámetros, se pudo confirmar que la inteligencia emocional y la motivación intrínseca son factores incidentes sobre la satisfacción con la participación en los docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021, de acuerdo con la significatividad estadística de 0,00 y 0,235 respectivamente con un grado de libertad. Por lo tanto, la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la participación en los docentes del respectivo estudio, de acuerdo con el Pseudo cuadrado de Nagelkerke de 52%, con la significatividad estadística de 0,00. Además, según la estimación de parámetros, la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la participación en los docentes del respectivo estudio, con la significatividad estadística de 0,00 y 0,235 con un grado de libertad.

La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción laboral ($X^2 = 96,920$, sig =,000); mediante el R^2 de Nagelkerke se prueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de la variable dependiente es 0,928. La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la participación ($X^2 = 61,286$, sig =,000); el R^2 de Nagelkerke prueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de la quinta dimensión de la variable dependiente es 0,517

Propuesta de Satisfacción laboral

Las organizaciones en la actualidad son más competitivas y exitosas, en la medida que toman en cuenta el recurso humano como una estrategia fundamental para generar productividad y satisfacción laboral en sus empleados.

Con la finalidad de dar respuesta a la problemática actual sobre la satisfacción laboral en los educadores pertenecientes a la Red 16, Ugel 02 Rímac, se ha diseñado esta propuesta de satisfacción, que permite mejorar y fortalecer los aspectos débiles presentados en las instituciones educativas anteriormente estudiadas. Fundamentalmente esta propuesta está orientada a disminuir la brecha existente entre el nivel de satisfacción actual y el deseado, haciendo énfasis en la dimensión de satisfacción intrínseca, la cual indica una problemática que requiere una mayor atención, puesto que es necesario e importante manejar habilidades docentes para lograr una mejor satisfacción laboral dentro de las instituciones educativas

La importancia de esta justificación se evidencia en falta de conocimiento o interés de los docentes sobre las habilidades intrapersonales e interpersonales, esto a la vez, les puede estar generando problemas en su toma de decisiones y logro de sus metas. En este sentido, el trabajo en sí mismo fomenta una satisfacción para alcanzar los objetivos y generar una mayor productividad.

Por lo tanto lo expuesto anteriormente, resulta oportuno y pertinente realizar este programa enfocado en solucionar habilidades docentes para lograr una mayor satisfacción laboral.

La finalidad del programa es buscar un bienestar integral en los docentes. En este sentido, la satisfacción laboral es concebida como el grado en que los individuos sienten placer por el trabajo, a la vez incide en el bienestar individual, como también en la satisfacción de la vida del empleado. (Judge y Hulin, 1993)

Por otra parte, al hablar de satisfacción laboral, nos estamos refiriendo a la percepción interpersonal y social que sienten los miembros de una organización. Al respecto, Melia y Peiró

(1989) la definen de manera intrínseca, como las satisfacciones que otorga la labor por sí misma, las oportunidades que brinda la labor al realizar aquello que le gusta y destaca, como también las metas, objetivos o producción a conseguir. En este sentido, Gil y León (1998), afirman que la competencia social es fruto final de una cadena de sucesos cognitivos y conductuales, que inician desde una percepción exacta de estímulos interpersonales, como también de un proceso flexible de estímulos, con el fin de crear y analizar posibles opciones de respuestas, de lo cual se elegiría la mejor y finalizaría con la acción expresiva de la alternativa elegida. Entendiéndose, la importancia de la satisfacción intrapersonal e interpersonal en el trabajo docente. En relación a lo antes mencionado, este programa permitirá desarrollar habilidades docentes tanto intrapersonales, como interpersonales para generar un impacto positivo y una adecuada satisfacción en los profesionales de la educación.

El programa está formado por dos módulos, y en cada uno de ellos, se van a desarrollar tres sesiones (de tres horas de duración cada una), sumando nueve horas por módulo. El total de horas del programa es de dieciocho (18) en 06 sesiones (Ver cronograma)

Las técnicas serán participativas y vivenciales (lluvia de ideas, exposición-discusión, retroalimentación, técnicas de reflexión y participaciones individuales y/o grupales). Asimismo, tendrá una evaluación de entrada y de salida.

Actividades

Módulo I: Elevar los niveles de satisfacción intrínseca en los educadores

- Conceptos básicos de habilidades docentes.
- Manejo de emociones

- Toma de decisiones

Módulo II: Fomentar una expresión extrínseca en la práctica docente

- Comunicación verbal y no verbal
- Empatía y escucha activa
- Comunicación Asertividad

Recursos

Humanos: Profesional especialista en habilidades sociales

Materiales: Trípticos, multimedia, papelotes, plumones, laptop, PPT, entre otros.

Actitudes y/o compromiso del facilitador

El expositor tiene la responsabilidad de crear en el público asistente un clima favorable de trabajo, para que cada integrante esté dispuesto a intervenir y despejar alguna duda. Su capacidad para manejar los instrumentos de trabajo lo hace consciente de conseguir una autoevaluación. De igual manera estará a cargo de transmitir conocimientos fruto de su experiencia personal como profesional y conllevará a que cada participante logre el objetivo deseado.

REFERENCIAS

- Anjum, A., Shoukat, A., Muazzam, A., & Ejaz, B. (2020). Emotional Intelligence and Life Satisfaction of Teachers Working at Special Education Institutions of Bahawalpur, Pakistan. *Journal of Arts & Social Sciences*, 7(1), 21–27. [https://doi.org/10.46662/jass-vol7-iss1-2020\(21-27\)](https://doi.org/10.46662/jass-vol7-iss1-2020(21-27))
- Arboleda, G. y Cardona, J. (2018). *Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá*. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, Vol. 17(35), pp. 222-234. <https://dx.doi.org/10.11144/javeriana.rgps17-35.pslld>
- Bisquerra, R. (2003). *La Educación Emocional y Competencias Básicas para la vida*. *Revista de Investigación Educativa*, Vol. 21, n.º 1, pp. 7-43 <https://revistas.um.es/rie/article/download/99071/94661/>
- Bracho, S. (1998) *Satisfacción Laboral*. Colombia. Editorial LEMUS. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001
- Cardoza, M., Hidalgo, L., Peña, J., Pulido, L. y Torres, C. (2019). *Satisfacción con la vida y satisfacción laboral*. *Revista de Investigación y Cultura*, Vol. 8 (1), 75-84. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5217/521758809021>
- Carmona, E., Estellés, I., Díaz, G. y Aguilera, R. (2018). *Nivel de satisfacción y compromiso en trabajadores remunerados versus voluntariado y motivación en el*

mismo. Reído Crea, 7, pp. 85-91.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6428812>

CEPAL/OREALC/UNESCO (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Informe especial. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/S2000510_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y [fecha de consulta: 4 de noviembre del 2020].

Challco, L., y Robles, H. (2019). Satisfacción laboral en docentes de medicina de una universidad peruana. *Revista Peruana De Investigación En Salud*, Vol. 3(3), 123-126. <https://doi.org/10.35839/repis.3.3.334>

Chiavenato, I. (2015) *Administración de Recursos Humanos*. 5ta ed. Colombia: McGraw – Hill Interamericana. S.A.

Dantas, R., Franca, F. & Haas, J. (2019). Analysis of the Emotion Regulation Inventory through IRT. *Psico-USF*, 24(2), 337-347. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240210>

Deci, E., Connell, J. y Ryan, R. (1989). Autodeterminación en una obra. *Revista de Psicología Aplicada*, 74 (4), 580-590. <https://core.ac.uk/download/pdf/52135513.pdf>

Delors, J. (1996.): “Los cuatro pilares de la educación” en La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. pp. 91-103.
https://uom.uib.cat/digitalAssets/221/221918_9.pdf

- Doménech, J. (2004). Las redes de centros educativos y la renovación pedagógica. *Tabanque*, 17.
- Dubrin, A. (2003). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México: Thomson Paraninfo.
- Fernández, P. y Extremera, N. (2005). *La inteligencia emocional y la educación de las emociones desde el modelo de Mayer y Salovey*. Universidad de Málaga. http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf61modelo_de_mayer_salovey.pdf
- Gagné, M. y Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052013000100010
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., y Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646. doi: 10.1177/0013164409355698
- García, H. (2018). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público*, Lima Norte – 2018. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27191/Garcia_HAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. y Giménez, S. (2010). *La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador*. *Espiral. Cuadernos del profesorado*, 3(6), 4.
- George, J. y Jones, G. (1999). *Comprensión y gestión organizacional comportamiento*. (2da ed.). Lectura, MA: Addison-Wesley.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3398340.pdf>

- Gil, F. y León, J. (1998). *Habilidades sociales: teoría, investigación e intervención*, Madrid, Síntesis.
- Godinho-Bitencourt, R., Pauli, J. & Costenaro-Maciel, A. (2019). Influence of the organizational support on Generation Y's work motivation. *Estudios Gerenciales*, 35(153), 388-398. <https://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2019.153.3266>
- Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional*. Editor J. Vergara. Kairos. pp.397 https://books.google.com.pe/books?id=9I9TswEACAAJ&dq=inteligencia+emocional+daniel+goleman+1995&source=gbs_book_other_versions_r&cad=2
- Hernández, R.; Fernández, C.; y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5a. ed. --.). McGraw-Hill
- Hernández, R.; Fernández, C.; y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1967) *The motivation to work*. (2ª ed.). New York: Wiley. <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Holguin, Y. y Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María). *Horizonte Médico*, Vol. 20(2), e1238. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>

- Judge, T. y Hulin, C. (1993). Job satisfaction as a reflection of a disposition: A multiple source causal analysis, *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, vol. 56, pp. 388-421.
- Kaya, Z., & Çenesiz, G. (2020). The Predictor Roles of Life-Satisfaction, and Intrinsic-Extrinsic Motivation on the Psychological Well-Being of Pre-Service Teachers. *International Online Journal of Education & Teaching*, 7(4), 1370–1387. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=146645634&lang=es&site=eds-live>
- Lee, Y., R-Richards, K., & Washburn, N. (2020). Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Emotional Exhaustion, and Subjective Well-Being in High School Athletic Directors. *Psychological Reports*, 123(6), 2418–2440. <https://doi.org/10.1177/0033294119860254>
- Ley N° 28044 (ley general de educación), <http://www.UGELO2.gob.pe/sites/default/files/DocumentosInteres/2019/publica/R.D.R.-N%C2%BA-153-2019-DRELM-Y-SUS-ANEXOS.pdf>
- Locke, E. (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. En MD Dunnette (ed.), *Manual de psicología industrial y organizacional* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3398340.pdf>
- Marín, H. y Placencia. M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. *Horiz. Med.*, vol.17, n.4, pp.42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

- Maslow, A. (1943). Una teoría de motivación humana. *Revisión psicológica*, 50, 370-396.
- Mayer, J. y Salovey, P. (1997). "What is emotional intelligence?" En P. Salovey y D. Sluyter (Eds). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- Meliá, J. y Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74. https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
- Melia, J. y Peiro, J. (1998). *Cuestionario de satisfacción laboral S20/23*. http://www.uv.es/meliajl/Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF
- Mestre, J., Pérez, I., Larran, C., Guil, R. e Hidalgo, V. (2014). *El desarrollo de la inteligencia emocional a través de la optimización de las capacidades cognitivas a través de la educación obligatoria*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1754073916650497>
- Montes, M. y Díaz, M. (2020). *Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho*. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*; Vol. 12 N° 2. <https://doi.org/10.17162/rccs.v12i2.892>
- Páez, M. & Castaño J. (2019). Occupation and correlation between perceived quality of work life, emotional intelligence, and coping strategies in university graduates. *Revista de la Facultad de Medicina*, 67(4),

607-615.

<https://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v67n4.71216>

Pineda, C. (2012). *Inteligencia emocional y bienestar personal en estudiantes universitarios de Ciencias de la Salud*. Tesis doctoral. Málaga. https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/5384/TDR_PINEDA_GALAN.pdf?sequence=1

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13a. ed.), México: Pearson-Prentice Hall, pp. 282-581.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15th ed.). México: Pearson Educación, p. 210. https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15edi_Robbins?source=swp_share

Ryan, R. y Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf

Salovey, P., Mayer, J., Goldman, S., Turvey, C. y Palfai, T. (1995). *Atención emocional, claridad y reparación: Explorando la inteligencia emocional usando la Escala de Meta-Mood de Rasgo*. En JW Pennebaker (Ed.), *Emoción, divulgación y salud* (p. 125-154). Asociación Americana de Psicología. <https://doi.org/10.1037/10182-006>

Shaun, S. (2018). *Satisfacción Laboral*. México. Editorial Trillas. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221971682014000100001

- Sheldon, K. y Kasser, T. (2001). Goals, congruence and positive well-being: New empirical support for humanistic theories. *Journal of Humanistic Psychology*, 41(1), 30-50. doi: 10.1177/0022167801411004
- Sigalit, R. & Magda, Donia. (2020) Stifling My Fire: The Impact of Abusive Supervision on Employees' Motivation and Ensuing Outcomes at Work. *Revista Psicológica del Trabajo y de Las Organizaciones*. Vol. 36, n. 3, p. 205-214. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=147099499&lang=es&site=eds-live>
- Stoll, L. y Louis, K. (2007). Professional learning communities. Divergence, depth and dilemmas. Maidenhead: Open University Press.
- Supo, J. (2012). Seminarios de investigación científica: metodología de la investigación para las ciencias de la salud. United States: Bioestadístico EIRL. http://iacobus.usc.es/search*gag/?searchtype=c&SORT=D&searcharg=a+ai+67&searchscope=1
- Ynoub, R. (2011). El proyecto y la metodología de la investigación. Argentina: Cengage Learning
- Zorrilla, A. (1993). "Introducción a la metodología de la investigación". México, Aguilar León y Cal, Editores, 11^a Edición.

Tito Orlando Chunga Diaz

Ph.D., Doctor en Psicología. Docente de la EAP Psicología, Universidad Privada Norbert Wiener. Lima, Perú.

tito.chunga@uwiener.edu.pe ORCID:

<https://orcid.org/0000-0003-2933-6715>

<https://scholar.google.es/citations?user=IY-LLKwAAAAJ&hl=es>

María Elena Escuza Pasco

Doctora en Psicología, Universidad Privada Norbert Wiener. Lima, Perú.

maria.escuza@uwiener.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4968-3063>

https://scholar.google.es/citations?view_op=new_profile&hl=es

Elizabeth Dany Araujo Robles

Doctora en Psicología, Magister en Psicología -Clínica de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Investigador P0059497 Renacyt, Posdoctoral en investigación en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador_Venezuela. Especialista en Evaluación Psicológica, Terapeuta Cognitivo conductual. Docente asociada, Jefe de posgrado y especialidad, Coordinadora del Doctorado y Coordinadora de investigación y editora de la Revista Psicológica Herediana de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

<https://orcid.org/0000-0002-9875-6097>

elizabeth.araujo.r@upch.pe

elizadany@hotmail.com

María Soledad Alza Salvatierra

Abogada, Maestra en Derecho con mención en Derecho Civil Empresarial, docente universitaria de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNFV. Correo institucional malza@unfv.edu.pe, correo electrónico: marialzasalvatierra@gmail.com, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7639-1886>, Google académico <https://scholar.google.es/citations?user=N4ojgc0AAAAJ&hl=es>

Hugo Samuel Morán Requena

Especialización en estadística aplicada e inferencial. Actualmente trabaja como docente universitario en la Universidad Cesar Vallejo, y en la Universidad Nacional de Cañete. Asesor de tesis e integrante del comité de calidad para la acreditación de la carrera profesional de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Nacional de Cañete.

<https://orcid.org/0000-0002-7077-0911>

<https://n9.cl/plvbj>

hmoran@ucvvirtual.edu.pe

h_moran@undc.edu.pe

moranhuguito77@mail.com

Rejis Renato Paredes Peñafiel

Magister en Gestión de las Telecomunicaciones en la Empresa, Universidad Politécnica de Madrid, España,

Magister en Telecomunicaciones, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú

Estudios de Diplomado Human Rights Instructor Course CMS-5. Wester Hemisphere Institute for Security Cooperation, Given at Fort Benning, Georgia Estados Unidos

Ingeniero Electrónico, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú,

Ingeniero Civil, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú,

pprenato@hotmail.com., ORCID: 0000-0003-4829-8953,

<https://scholar.google.com/citations?user=SOgpihUAAAAJ&hl=es>

compAs

Grupo de capacitación e investigación pedagógica



@grupocompas.ec

compasacademico@icloud.com