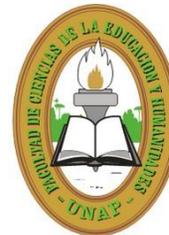




UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL**

TESIS

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL LOS ARBOLITOS, IQUITOS 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN INICIAL**

PRESENTADO POR:

KATHERIN MARGARITA MEDER SABOYA

ASESOR:

Lic. FERNANDO GUEVARA TORRES, Mgr.

IQUITOS, PERÚ

2022



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N°183-CGT-FCEH-UNAP-2022

En Iquitos, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades a los 28 días del mes de noviembre de 2022 a horas 11.00 a.m., se dio inicio a la sustentación pública de la Tesis titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL LOS ARBOLITOS, IQUITOS 2021** aprobado con R.D. N°1845-2022-FCEH-UNAP del 16/11/22 presentado por la bachiller **KATHERIN MARGARITA MEDER SABOYA**, para optar el Título Profesional de **Licenciada en Educación Inicial**, que otorga la Universidad Nacional de acuerdo a Ley y Estatuto.

El Jurado Calificador y dictaminador designado mediante R.D. N°1679-2022-FCEH-UNAP, del 26/10/22, está integrado por:

Dra. DORIS SANCHEZ BARDALES	Presidente
Lic. JULIO SEGUNDO CUIPAL TORRES	Secretario
Mgr. MAYA FABABA RODRIGUEZ	Vocal

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: *SATISFACTORIAMENTE*

El Jurado después de las deliberaciones correspondientes, llegó a las siguientes conclusiones:

La Sustentación Pública y la Tesis ha sido *APROBADA* con la calificación *BUENA*

Estando la bachiller apta para obtener el Título Profesional de **Licenciada en Educación Inicial**.

Siendo las *12.15 pm* se dio por terminado el acto *SUSTENTATORIO*


.....
Dra. DORIS SANCHEZ BARDALES
Presidente


.....
Lic. JULIO SEGUNDO CUIPAL TORRES
Secretario


.....
Mgr. MAYA FABABA RODRIGUEZ
Vocal


.....
Mgr. FERNANDO GUEVARA TORRES
Asesor

JURADOS Y ASESOR



.....
Lic. DORIS SANCHEZ BARDALES, Dra.
Presidente



.....
Lic. JULIO SEGUNDO CUPAL TORRES
Secretario



.....
Lic. MAYA FABABA RODRIGUEZ, Mgr.
Vocal



.....
Lic. FERNANDO GUEVARA TORRES, Mgr.
Asesor

RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD



Nombre del usuario:
Universidad Nacional de la Amazonia Peruana

ID de Comprobación:
74278477

Fecha de comprobación:
27.09.2022 08:19:51 -05

Tipo de comprobación:
Doc vs Internet

Fecha del Informe:
27.09.2022 08:29:52 -05

ID de Usuario:
Ocultado por Ajustes de Privacidad

Nombre de archivo: **TESIS RESUMEN KATHERIN MARGARITA MEDER SABOYA**

Recuento de páginas: **58** Recuento de palabras: **12375** Recuento de caracteres: **78622** Tamaño de archivo: **297.03 KB** ID de archivo: **85337259**

23.9% de Coincidencias

La coincidencia más alta: **7.49%** con la fuente de Internet (http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2010_Coca...)

23.9% Fuentes de Internet | 957 Página 60

No se llevó a cabo la búsqueda en la Biblioteca

7.01% de Citas

Citas | 21 Página 61

No se han encontrado referencias

0% de Exclusiones

No hay exclusiones

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía y mi fortaleza en cada paso que doy en la vida. A mis padres; Eduardo y Lida, quienes me dieron la vida, educación, apoyo y consejos. A mis profesores de la universidad que me enseñaron lo que es la persistencia y el esfuerzo para poder lograr mis sueños. A todos ellos se los dedico estas líneas; para comenzar un proyecto hace falta valentía y para culminar un proyecto hace falta perseverancia y amor, todos los triunfos nacen cuando nos atrevemos a brillar.

Katherin.

AGRADECIMIENTO

La autora de la presente tesis agradece de todo corazón a las siguientes personas:

A todos los Docentes de la Facultad de Educación – UNAP, en especial a los docentes de la Carrera Profesional Educación Inicial, que contribuyeron en mi formación profesional, con exigencia, orientación académica y valores.

A las docentes de la Institución Educativa Los Arbolitos, por su colaboración en el recojo de datos, haciendo posible la culminación de la Tesis.

Con mucho cariño a mi asesor de tesis, al Lic. Educ. Fernando Guevara Torres, por sus orientaciones en todo el proceso del estudio.

ÍNDICE

	Páginas
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADOS Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1. Antecedentes	3
1.2. Bases teóricas	9
1.3. Definiciones de términos básicos	16
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	18
2.1. Formulación de la hipótesis	18
2.2. Variables y su operacionalización	18
2.3. Operacionalización de variables	19

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño	21
3.2. Diseño muestral	22
3.3. Procedimientos de recolección de datos	22
3.4. Procesamiento y análisis de datos	23
3.5. Aspectos éticos	23
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	24
CAPITULO V: DISCUSIÓN	56
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	58
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	59
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	60
ANEXOS	62
01: Matriz de Consistencia	63
02: Instrumentos de recolección de datos	64
03: Informe estadístico de validez de confiabilidad	69
04: Informe de confiabilidad de los instrumentos	70

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla 1: Dimensión Intrapersonal: Conocimiento emocional de sí mismo.	24
Tabla 2: Dimensión Intrapersonal: Asertividad.	25
Tabla 3: Dimensión Intrapersonal: Auto concepto.	25
Tabla 4: Dimensión Intrapersonal: Autorrealización.	26
Tabla 5: Dimensión Intrapersonal: Independencia.	27
Tabla 6: Dimensión Interpersonal: Empatía.	29
Tabla 7: Dimensión Interpersonal: Relaciones interpersonales.	30
Tabla 8: Dimensión Interpersonal: Responsabilidad Social.	31
Tabla 9: Dimensión Adaptabilidad. Solución de problemas.	33
Tabla 10: Dimensión Adaptabilidad. Prueba de la realidad.	34
Tabla 11: Dimensión Adaptabilidad. Flexibilidad.	35
Tabla 12: Dimensión Manejo de estrés. Tolerancia al estrés	37
Tabla 13: Dimensión Manejo de estrés. Control de los impulsos.	38
Tabla 14: Dimensión Estados de ánimo. Felicidad	40
Tabla 15: Dimensión Estados de ánimo. Optimismo.	41
Tabla 16: Dimensión Remuneración	43
Tabla 17: Dimensión Relaciones con los compañeros	44

Tabla 18:	Dimensión Condiciones Ambientales	46
Tabla 19:	Dimensión Reconocimiento	47
Tabla 20:	Dimensión Supervisión	49
Tabla 21:	Nivel de inteligencia emocional en las docentes de la institución educativa inicial los Arbolitos.	51
Tabla 22:	Nivel de satisfacción laboral de las docentes de la institución educativa inicial los Arbolitos.	52
Tabla 23:	Relación entre la inteligencia emocional con la satisfacción de las docentes de educación inicial de la institución educativa los Arbolitos.	53
Tabla 24:	Relación entre la Inteligencia Emocional y la satisfacción Laboral en docentes de la Institución educativa inicial los Arbolitos	53

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Páginas
Gráfico 1: Dimensión Intrapersonal: Independencia.	28
Gráfico 2: Dimensión Interpersonal: Responsabilidad Social.	32
Gráfico 3: Dimensión Adaptabilidad. Flexibilidad.	36
Gráfico 4: Dimensión Manejo de estrés. Control de los impulsos.	39
Gráfico 5: Dimensión Estados de ánimo. Optimismo.	42
Gráfico 6: Dimensión Remuneración	43
Gráfico 7: Dimensión Relaciones con los compañeros	45
Gráfico 8: Dimensión Condiciones Ambientales	46
Gráfico 9: Dimensión Reconocimiento	48
Gráfico 10: Dimensión Supervisión	50
Gráfico 11: Nivel de inteligencia emocional en las docentes de la institución educativa inicial los Arbolitos.	51
Gráfico 12: Nivel de satisfacción laboral de las docentes de la institución educativa inicial los Arbolitos.	52

RESUMEN

El objetivo general del estudio fue analizar la relación entre la Inteligencia Emocional y la satisfacción Laboral en las docentes de la Institución educativa inicial los Arbolitos de la ciudad de Iquitos; el tipo de investigación no experimental con diseño correlacional del corte trasversal, con una población de 25 docentes y una muestra para el estudio de 25 docentes, para el recojo de datos se utilizó el instrumento, escala tipo Likert. Como conclusión, según la correlación de Tau-b de Kendall = 0,614; $p = 0,046$ muestran asociación positiva fuerte entre la inteligencia emocional con la satisfacción de las docentes de educación inicial de la institución educativa los Arbolitos.

El Nivel de inteligencia emocional las docentes de la institución educativa inicial los Arbolitos; presenta un promedio al 92.0% y el 8.0% en el nivel bajo y en el nivel de satisfacción laboral de docentes es satisfactorio con un 76.0%; y 16.0% en el nivel muy Satisfecho y 6.5% en el nivel bajo.

Palabras claves: Inteligencia Emocional. Satisfacción Laboral e Interpersonal.

ABSTRACT

The general objective of the study was to analyze the relationship between Emotional Intelligence and Job satisfaction in the teachers of the Initial Educational Institution Los Arbolitos in the city of Iquitos; the type of non-experimental research with cross-sectional correlational design, with a population of 25 teachers and a sample for the study of 25 teachers, the Likert-type scale instrument was used for data collection. In conclusion, according to Kendall's Tau-b correlation = 0.614; $p = 0.046$ show a strong positive association between emotional intelligence and the satisfaction of the teachers of the initial education teachers of the Los Arbolitos educational institution.

The level of emotional intelligence of the teachers of the initial educational institution Los Arbolitos; it presents an average of 92.0% and 8.0% in the low level and in the level of job satisfaction of teachers it is satisfactory with 76.0%; and 16.0% at the very Satisfied level and 6.5% at the low level.

Keywords: Emotional Intelligence. Job and Interpersonal Satisfaction.

INTRODUCCIÓN

En la vida laboral, el propósito de la inteligencia emocional y las aplicaciones prácticas de su desarrollo es, ante todo, la optimización del desempeño laboral. En el mundo empresarial existen varios factores interrelacionados que representan las claves del éxito organizacional, tanto individuales (eficiencia, estilo de liderazgo, estilo de resolución de conflictos, satisfacción laboral, motivación, etc.) como organizacionales (clima organizacional, justicia organizacional, salario, etc.).

Sin embargo, la IE, que representa un trabajo adicional, nos parece un predictor de éxito más eficaz incluso entre las variables laborales mencionadas (Goleman y Cherniss, 2001; Solano, 2013). Así, en la investigación (Basurton y Guardiola, 2015) se refuerza el efecto positivo y significativo de la inteligencia emocional sobre el nivel de desempeño laboral autoevaluado.

El intelecto emocional se ha popularizado a nivel global, se una aptitud para que las emociones se logren conducir de manera coherente, por otro lado, el mal manejo de la emociones que tiene los instructores establecen aspecto que por lo general perjudica su desarrollo en la personas, es por ello que Wong y Lan (2002) nos indican que “Una alta sabiduría emocional en los empleados le asiste para ajustarse con su propias emociones y a conducir las de los otros, la cual le facilita hacer una interacción efectiva lo que lleva a un mejor desarrollo laboral” mencionado en (Delgado, Mires, Avalos, & Gahana, 2021).

En el estudio se planteó la siguiente interrogante: ¿En qué medida se relaciona la inteligencia Emocional con la Satisfacción Laboral de las docentes de la institución educativa “Los Arbolitos” Iquitos 2021? Así mismo el objetivo principal del trabajo es Analizar la relación entre la Inteligencia Emocional y la satisfacción Laboral en las docentes de la Institución educativa inicial “Los Arbolitos” Iquitos 2021.

Se decidió realizar el estudio porque se está viviendo momentos difíciles por la pandemia del COVID.19, y es de mucha importancia conocer cómo se encuentra el estado emocional de las docentes y cómo están enfrentando esta difícil situación tanto familiar como laboral, en este último con las dificultades de realizar las clases remotas con niños que tienen familiares enfermos, sin recursos económicos para solventar la canasta familiar, no cuentan con equipos para realizar las clases virtuales como laptop, celulares y dinero para pagar la el servicio de internet, con todos estos factores adversos los docentes tienen que realizar sus actividades de enseñanza a los niños, y teniendo en cuenta lo antes mencionado se desea conocer cuál es la satisfacción en su trabajo.

El estudio es de tipo no experimental, con diseño correlacional de carácter transversal, con una muestra de 25 docentes, se trabajó con una muestra pequeña para prevenir el contacto con mayor cantidad de docentes puesto que el recojo de información fue de forma presencial. El resultado nos indica que existe una relación significativa alta entre la variable Inteligencia Emocional con la Satisfacción Laboral de las docentes del nivel inicial de la Institución Educativa “Los Arbolitos”, de la ciudad de Iquitos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

Internacional

Canton Mayo y Téllez Martínez (2016). El propósito de este artículo es llegar a una visión general de los docentes, comenzando con el trabajo de los docentes y las conceptualizaciones profesionales, comenzando con la conceptualización de los factores y utilizando cierta comprensión de la forma en que se obtienen los datos y las categorías de medición. Como método, se seleccionaron tres bases de datos temáticas y resultados ISBN para recopilar material sobre este tema en los últimos 10 años. Los resultados muestran varias aproximaciones al tema. Los resultados muestran diferentes enfoques y perspectivas dependiendo de la formación científica de cada investigador. Además, muestran que la mayoría de las mujeres no se encuentran moderadamente satisfechas a nivel universitario y con la profesión, destacando positivamente la perspectiva relacional, destacando positivamente la perspectiva relativa en la profesión, y negativamente la evaluación y el salario. Las referencias en inglés podrían mejorarse, pero harían interminable el artículo.

Montoya. P et al (2020). Satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Chile y su relación con el clima organizacional; presenta el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en los cargos de docentes y administrativos de una institución de educación superior ubicada en el municipio de Chillán-Chile; método Estudio cuantitativo, correlacional, con 166 empleados. Se utilizaron el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, el Instrumento de Clima Organizacional y el Cuestionario para identificar los antecedentes sociodemográficos y ocupacionales de los participantes; Llegaron a las siguientes conclusiones: El 95% de los docentes y el

90,6% de los empleados administrativos están satisfechos con su trabajo. El 80% de los docentes y el 72.7% del personal administrativo indicaron que vieron un alto nivel de clima organizacional o clima laboral. Los funcionarios más satisfechos y los que experimentan un mayor nivel de clima organizacional son los empleados con 15-29 años de experiencia laboral universitaria y menos de 0 horas de trabajo. Los egresados están más satisfechos con su trabajo, y los empleados experimentan clima organizacional y satisfacción laboral de manera estadísticamente significativa tanto para docentes ($r= 0.523$; $p < 0.001$) como administrativos ($r= 0.68$); $p < 0,001$).

Díaz, C y Barra, E (2017). Sostenibilidad y satisfacción laboral de docentes de colegios municipales y particulares subvencionados del municipio de Machalí. Este estudio evaluó la relación entre resiliencia y satisfacción laboral en un grupo de 119 docentes pertenecientes a colegios municipales y particulares subvencionados del municipio de Machalí, VI Región, Chile. Los resultados obtenidos muestran que el nivel de resiliencia es relativamente alto, mientras que el nivel de satisfacción laboral es menor. En la muestra de docentes estudiada se encontró una relación positiva significativa entre la resiliencia y la satisfacción laboral, lo que sugiere que las características disposicionales de la resiliencia son factores que permiten a los docentes alcanzar algún grado de satisfacción con su desempeño laboral a pesar del difícil escenario. donde cumplen sus funciones docentes.

Nacional

Vargas (2019). El objetivo fue conocer la relación entre inteligencia emocional y ansiedad en jóvenes estudiantes del Centro Preuniversitario de la Universidad Católica de Santa María en enero-febrero 2019. El tipo de investigación fue observacional, correlacional y transversal. Una muestra de 85 jóvenes estudiantes del preuniversitario de la Universidad Católica de Santa María aplicó instrumentos para medir la inteligencia emocional y la ansiedad: el Bar-On ICE y el Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI). El análisis estadístico se realizó con IBM SPSS v. con 25 y la prueba estadística fue el coeficiente de correlación de Spearman con un nivel de confianza del 95%. Resultó que la mayoría de los estudiantes tenían entre 15 y 17 años (81, %), más de la mitad eran mujeres (58,1 %) y una gran parte de ellos se estaba preparando para una carrera en el campo de la ciencia y la salud (5, %) 98,8 estudiantes tenían inteligencia emocional "alta", mientras que 79,2 estudiantes tenían ansiedad "baja". Se encontró una correlación moderada, inversa y estadísticamente significativa entre el nivel de ansiedad de los estudiantes y la inteligencia emocional ($p < 0.001$, $r = -0.620$). Además, se observaron relaciones inversas y estadísticamente significativas entre todos los componentes examinados de inteligencia emocional y niveles de ansiedad. Se encontró una correlación moderada, inversa y estadísticamente significativa entre el nivel de ansiedad y la inteligencia emocional. Se encontró que una mayor inteligencia emocional se asoció con menores niveles de ansiedad entre los jóvenes estudiantes de la Universidad Católica de Santa María. Palabras clave: Inteligencia emocional, ansiedad, adolescencia.

Miranda, Guarniz y Pereda (2015). El propósito de estudio fue relacionar el intelecto emocional y la resiliencia en alumnos la Facultad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo 2015. El tipo de exploración es correlacional, no en fase de prueba, transversal, porque no hubo

manipulaciones de las cambiantes y transversal porque se recolectó información con el objetivo de detallar y investigar la predominación de los escenarios de agresividad y su relación con la convivencia en la sala. El procedimiento es cuantitativo porque utiliza la recolección de datos para evaluar la conjetura con base en la medición numérica y el examen estadístico. El diseño de la exploración es correlacional, porque busca detallar el nivel de relación que existe entre ambas cambiantes de interés, en una sola exhibe de sujetos; la exhibe fue 220 de la Escuela de Psicología y de Ciencias de la Comunicación; se aplicó el inventario de Baron (I CE) Na, para jóvenes y la Escala de Resiliencia para jóvenes (ERA) de Prado y Del Águila, encontrándose una relación efectiva de nivel medio y enormemente importante ($p < 0.01$), entre sabiduría emocional y resiliencia. No obstante, no se identificó relación importante ($p > 0.05$), entre el intelecto emocional con el sector independencia de Resiliencia.

Regalado (2017). Tesis. En la presente exploración descriptiva correlacional se estudia la Presión laboral y Agrado laboral en docentes universitarios de una entidad especial de Trujillo, en una exhibe de 294 evaluados. Con el propósito de comprender y detallar la relación entre las dos, para intervenir sobre las condiciones y peligros laborales. Dentro de este emprendimiento se consigna el estudio de los indicadores de Presión Laboral: Derivadas de la tarea didáctica en sala, De la vida diaria en sala, Originadas por organización administrativa y Elasticidad en relación a labor docente. De igual modo, los indicadores de Agrado Laboral: Condiciones física y/o materiales, Provecho laborales y/o remunerativos, Reglas administrativas, Relaciones sociales, Avance personal, Desarrollo de tareas y Relación con la autoridad. Los resultados revelan correlaciones negativas enormemente importantes y importantes entre los indicadores y las cambiantes mismas.

Alberti (2016). La presente exploración tuvo como propósito primordial saber la relación que estaba entre los componentes motivacionales y el agrado laboral en los docentes de Huaral a lo largo del año 2016. Se desarrolló una exploración elemental de nivel correlacional bajo un enfoque cuantitativo, aplicando un diseño no en fase de prueba de corte transversal. La gente estuvo conformada por 112 docentes de las instituciones educativas públicas en Huaral sin distinción de régimen laboral al que habían pertenecido. Debido al tamaño reducido de la gente y para asegurar la fiabilidad de los datos obtenidos, se trabajó con toda la gente. Para agarrar la información se emplearon como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios con respuestas tipo Likert. Para medir los componentes motivacionales se empleó un cuestionario ajustado de Lazo (2015), constituido por 35 ítems y la variable agrado laboral fue medida con la Escala de Agrado Laboral SLSPC de Palma (2006), conformada por 27 ítems. Los resultados hallados permitieron saber que el 66.1% en los docentes de Huaral presentaban componentes motivacionales de nivel prominente, el 23.2% de nivel medio y el 10,7% de nivel bajo. De esta forma se llegó a saber que el 47,3% de estos docentes estaban equilibradamente satisfechos. Las contrastaciones de las conjeturas probaron que estaba una relación directa y moderada entre los componentes motivacionales y el agrado laboral ($Rho= 0.578$ y $p= 0.00$), de esta forma se hallaron semejantes escenarios de relación entre los componentes fisiológicos, de seguridad, sociales y de autovaloración con la agrado laboral, en tanto que la autorrealización y agrado laboral solo anunció una correlación directa y baja.

Ramos Rejas (2021). El primordial propósito de la exploración fue saber la relación entre el intelecto emocional y el desarrollo laboral en docentes de la Institución Didáctica Champagnat, Tacna 2018. El tipo de exploración es básico de nivel relacional, de interfaz no en fase de

prueba y de corte transversal. La exhibe fue de 35 docentes, siendo la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se descubrió que el 74,29% de los docentes piensan que su nivel de sabiduría emocional es aceptable, el 25,71% que es de nivel muy aceptable, en el que lo verdaderamente relevante fue las “aptitudes intrapersonales”, seguido de las “aptitudes interpersonales” y que el 65,71% de los docentes piensan que su nivel de desarrollo laboral es aceptable, el 34,29% que es de nivel muy aceptable, en el que lo verdaderamente relevante fue la “satisfacción del estudiante” y lo focalizado a hacer mejor el “crecimiento personal”. Se llegó a la conclusión que hay relación efectiva y importante (valor de Rho de Spearman = 0,708 y valor de $p = 0,000$) entre el intelecto emocional y el desarrollo laboral en docentes, lo cual supone que, entre más grande avance del nivel de sabiduría emocional de los docentes, posiblemente existirá una optimización en su nivel de desarrollo laboral.

Local

Campos (2016). La exploración estuvo orientada a solucionar la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el tiempo organizacional y el agrado laboral del Instructor de la Institución Didáctica Principal Secundaria de Inferiores “¿Sagrado Corazón”, Iquitos - 2014? El propósito fue: Saber la relación entre el tiempo organizacional y el agrado laboral del Instructor de la Institución Didáctica Principal Secundaria de Inferiores “Sagrado Corazón”, Iquitos - 2014. El tipo de exploración fue el correlacional y el diseño de exploración fue el no en fase de prueba de tipo transeccional correlacional. La gente se confirmó por todos los instructores del nivel primario y secundario de la Institución Didáctica Principal Secundaria de Inferiores “Sagrado Corazón”, que laboran a lo largo del año escolar 2014, que fueron 143 y la exhibe se confirmó por el 100% de los Instructores, ya que la gente es chiquita. La selección de la exhibe se realizó en forma no aleatoria intencionada. Las

técnicas que se emplearon en la recolección de los datos fueron la el Test de Escala Likert y la Encuesta, cuyos instrumentos fueron el Test y el cuestionario de preguntas; llegando a la siguiente conclusión: Al investigar la relación entre la variable clima organizacional y la agrado laboral del instructor, por medio de la aplicación de la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X^2), se obtuvo: $X^2_c = 13.079493$, $X^2_t = 9.210$, $gl = 2$, $p < 0.01\%$ oséa que: $X^2_c = 13.079493 > X^2_t = 9.210$, con lo cual se repudia la conjetura nula y se permite la conjetura alterna de exploración y se concluye que: Hay una relación estadísticamente importante entre el tiempo organizacional y la agrado laboral del Instructor de la Institución Didáctica Principal Secundaria de Inferiores “Sagrado Corazón”- Iquitos- 2014.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Inteligencia emocional

El intelecto Emocional (IE) surgió en 1995 con la publicación del best-seller “La Sabiduría Emocional” del Psicólogo y periodista Daniel Goleman, quien define a la IE como “habilidades, así como ser con la capacidad de motivarse e insistir frente a las decepciones; vigilar el impulso y demorar la gratificación, regular el humor y evadir que los trastornos disminuyan la aptitud de pensar; exhibir empatía y abrigar esperanzas”. (Goleman, 2000, p.52). Ser emocionalmente capaz significa comprender las emociones propias y ajenas, su intensidad y sus causas.

Además, BarOn (1997), (citado en Ugarriza, 2001), detalla a el intelecto emocional como un grupo de entendimientos y capacidades en lo emocional y popular que influye en nuestra aptitud general, para enfrentar acertadamente las solicitudes de nuestro medio. Dice que el intelecto emocional pronostica el triunfo de la amoldación de un sujeto a las solicitudes y presiones del ámbito.

En conclusión, podríamos decir que la inteligencia emocional es controlar nuestras vidas, nuestros miedos, tener una comunicación efectiva, aprender a relacionarme, el poder ver dentro de los conflictos las oportunidades, cambiar los pensamientos.

Facilitación emocional del pensamiento:

Consiste en entender que todas las emociones me están dando información de que algo me está ocurriendo y que podemos utilizar esa información para hacer una buena toma de decisiones, entendiéndose de que no existen emociones buenas, ni emociones malas, hay emociones agradables y desagradables, de tal manera que podemos generar emociones tanto en nosotros mismos, como en los demás por eso es importante en todo momento tener muy en cuenta que es lo que estamos sintiendo, y de esa manera poder tomar buenas decisiones.

Regulación reflexiva de las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual:

Es la cuarta y última habilidad dentro de la Inteligencia Emocional. Consiste en estar abiertos a lo que estamos sintiendo, tanto cuando es una emoción agradable como cuando es una emoción desagradable. Consciente de lo que sentimos, pero sin dejarnos arrastrar por la emoción.

Conocimiento Emocional:

La importancia del conocimiento emocional recae en que nos permite tomar las riendas de nuestros impulsos emocionales, comprender los sentimientos más profundos de nosotros mismos, manejar amablemente nuestras relaciones y a cuidar nuestras relaciones más preciadas." (p. 65); además está sustentada en la inteligencia intrapersonal y en la inteligencia interpersonal

El modelo de Bar-On (1997) (citado en Ugarriza, 2001), dividió en cinco componentes y a su vez en quince subcomponentes:

Componente Intrapersonal (CIA): Es una capacidad orientada hacia el interior de las personas, es decir es la actitud de formarse un modelo de uno mismo y ser capaz de usarlo para desenvolver eficazmente en la vida.

Reúne los siguientes componentes:

Comprensión emocional de sí mismo (CM): Es identificar tus propias emociones para que puedas reconocer en cualquier situación, qué es lo que estás sintiendo, cómo se llama y a partir de ahí, puedas tomar mejores decisiones.

Asertividad (AS): es el arte de saber decir que no y sentirse cómodo con ello, saber qué es lo que quieres y saber qué es lo que no quieres y como expresarlo.

Auto concepto (AC): se refiere a que también te conoces, si realmente tienes una claridad entre tus fortalezas, debilidades, emociones, sentimientos y con qué habilidades te sientes más seguro.

Autorrealización (AR): es el destino al que llegamos una vez que hemos alcanzado nuestras metas en la vida.

Independencia (IN): Se refiere a la capacidad que tiene cada uno, de tomar sus propias decisiones, de tomar el control de sus vidas asumiendo las consecuencias que esto pueda traer, celebrando sus propios logros y aceptando los riesgos que puedan tener cada decisión que tome sin culpar a otros de las desventajas que pueda traer una decisión.

Componente Interpersonal (CEI): Implica la capacidad que tienen algunas personas de tratar a los demás de forma empática. Presenta los siguientes componentes:

Empatía (EM): es la capacidad de percibirse, abarcar, y ver los sentimientos de los otros

Relaciones Interpersonales (RI): Es la capacidad para detallar y sostener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional y privacidad.

Responsabilidad Social (RS): es la capacidad para demostrarse a sí mismo como un individuo que coopera, ayuda y que es un integrante constructivo del grupo popular.

Componente de Adaptabilidad (CAD): Ingrediente de Adaptabilidad (CAD): facilita ver cuán triunfadora es la persona para adecuarse a las demandas del ámbito, evaluando y confrontando de forma eficaz las ocasiones problemáticas. Reúne los siguientes componentes:

Solución de Problemas (SP): es la capacidad para detectar y determinar los inconvenientes como además para crear y llevar a cabo resoluciones funcionales.

Prueba de la Realidad (PR): es la capacidad para considerar el correo entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que de todos modos existe (lo objetivo).

Flexibilidad (FL): es la capacidad para hacer un ajuste correcto de nuestras emociones, pensamientos y formas de proceder a ocasiones y condiciones cambiantes.

Componente de Manejo de Estrés (CME): Ingrediente de Manejo de Estrés (CME): está constituido por la capacidad para ajustarse a los cambios y solucionar inconvenientes de naturaleza personal y popular. Reúne los siguientes componentes:

Tolerancia al Estrés (TE): es la capacidad para aguantar eventos adversos, ocasiones agobiantes, y fuertes emociones sin desmoronarse, confrontando activa y de forma positiva el estrés.

Control de los Impulsos (CI): es la capacidad para soportar o postergar un impulso o tentaciones para accionar y vigilar nuestras emociones.

Componente de Estado de Ánimo (CAG): supone la aptitud de tener una visión eficaz e ilusionada. Implica la capacidad de tener una perspectiva efectiva e ilusionada. Muestra los próximos componentes:

Felicidad (FE): es la aptitud para sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros, y para perfeccionarse y expresar sentimientos positivos. Involucra la capacidad de tener una perspectiva efectiva e ilusionada. Muestra los próximos componentes:

Optimismo (OP): es la capacidad para ver el aspecto más brillante de la vida y sostener una actitud efectiva más allá de la adversidad y los pensamientos malos.

1.2.2. Satisfacción laboral

Definición de la Satisfacción Laboral.

La Satisfacción Laboral es un estado emocional, consecuencia de la percepción de la vivencia laboral del sujeto (Locke, 1976). Además, Palma (2006) definió al agrado laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las vivencias laborales del sujeto". De esta forma Blum y Naylor (1988), (citado en Atalaya, 1999) definieron al agrado laboral como el resultado de numerosas reacciones que tiene el trabajador hacia su empleo. Del mismo modo, tendríamos la posibilidad de determinar al agrado laboral como, el resultado de un desarrollo de interacción entre el trabajador, la tarea que ejecuta y el medio donde se desenvuelve.

Determinantes de la Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es un campo cada vez más explorado por quienes están relacionados a la actividad de administración del potencial humano, dado que resulta un óptimo indicio y a la vez un líder de los estándares de calidad de vida en las organizaciones (Palma, 2006). Indagaciones llevadas a cabo señalan que hay varios componentes que determinan al agrado en el trabajo, entre ellos tenemos la posibilidad de citar a Elton Mayo (citado en Palma, 2006) quién se interesó en el estudio de componentes como el descanso y la luz para mejorar la eficacia, se percató que estos puntos se relacionaban relevantemente, e identificó una organización entre eficacia, reacciones y relaciones entre personas. Mayo fue uno de los primeros en utilizar un procedimiento científico en sus estudios con la gente y el ámbito de trabajo. Además, Velásquez (1982), (citado en Palma, 2006) en un descubrimiento hecho a empleados bancarios que forman parte a diferentes cargos laborales. Asegura que el agrado laboral está en funcionalidad no sólo de lo que gana por su circunstancia laboral, sino además de donde él está ubicado

en relación a su nivel de aspiraciones; asegura además que cuando el ámbito da escasas opciones para el agrado de las pretensiones, esta clase de personas van a ser las menos contentos. Además, halló que los dos géneros poseían reacciones similares en oposición al puesto de trabajo y hacia la compañía. Afirmando además que, a más grande nivel de instrucción alcanzado por un empleado, éstos puntúan más prominente y por lo tanto logran más grande agrado, y a menor nivel de instrucción tienden a tener puntajes bajos.

Teoría de Higiene - Motivacional.

Esta teoría fue planteada por Herzbert, Máuser y Snyderman (1968), (citado en Atalaya, 1999), indicaron que la agrado es consecuencia de un óptimo estado motivacional; producto de la interacción de causantes higiénicos o preventivos y de causantes rigurosamente motivacionales. Los causantes higiénicos son las propiedades del contexto en el trabajo, que tienen la posibilidad de desmotivar cuando no está presente, no incrementan el agrado, pero causan insatisfacción. Puntos como las condiciones de trabajo y tranquilidad, reglas de compañía, las relaciones entre personas, el salario, seguridad en el cargo se piensan como causantes higiénicos o preventivos.

Los componentes motivacionales son las propiedades del contenido del puesto del empleado. Su presencia causa agrado. Se relaciona con los componentes intrínsecos como el avance de la carrera, reconocimiento, trabajo creativo, compromiso, promoción o ascenso y la utilización de capacidades personales los cuales conforman elementos esenciales para crear fuertes escenarios motivacionales y por lo tanto buen desarrollo.

Sobre esto, puede decirse que esta teoría nos facilita ver, los puntos que causan la agrado y la insatisfacción; los causantes intrínsecos o higiénicos son los que van a subir la agrado, en tanto que la sepa de los causantes extrínsecos causará insatisfacción. Un aspecto sustancial de esta teoría son las relaciones entre personas, más allá de que es verdad, trabaja como un aspecto que establece la insatisfacción, en el intelecto emocional el aspecto de las relaciones entre personas nos facilita saber, si la gente tiene la capacidad de detallar y sostener relaciones mutuamente satisfactorias.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Según Médico (2015), citado por Macedo (2017). la satisfacción laboral se divide en 5 dimensiones que son:

Remuneración: Se constituye de los Capital baratos, las condiciones laborales y las negociaciones.

Relaciones con los compañeros: Se constituye de la seguridad, las relaciones entre personas y del trabajo en grupo

Condiciones ambientales: Se constituye de la seguridad del lugar de trabajo, la buena ventilación e iluminación, la limpieza y aseo, de esta forma la disposición de los materiales y equipos.

Reconocimiento: Se constituye del agrado con el reconocimiento, el ingreso a las capacitaciones, además al avance personal y la estimulación al buen desarrollo.

Supervisión: Se constituye de la idealización de ocupaciones, evaluación de las ocupaciones y trato de la autoridad.

1.3. Definiciones de términos básicos

1. Inteligencia emocional. Brackett y John D. Mayer). “Es la capacidad que tenemos las personas de entender, de reconocer nuestras emociones, pero además las emociones del de enfrente para así entonces construir una conciencia social que nos ayuda a relacionarnos de una mejor manera.

2. Satisfacción laboral. Andresen, Domsch y Cascorbi (2007:719) define como “un estado emocional placentero o positivo final de la vivencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo algunos requerimientos particulares por medio de su trabajo”.

3. Asertividad (AS): es la capacidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin perjudicar los sentimientos de los demás; y proteger nuestros derechos de nuestra forma no destructiva.

4. Auto concepto (AC): es la capacidad para abarcar, aceptar y respetarse a sí mismo, aceptando nuestros puntos positivos y negativos, como además nuestras restricciones y opciones.

5. Autorrealización (AR): es la capacidad para hacer lo que verdaderamente tenemos la posibilidad de, deseamos y nos divertimos de llevarlo a cabo.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de la hipótesis

Ho: La inteligencia emocional no se relaciona con la satisfacción laboral de las docentes de la institución educativa inicial.

H1: La inteligencia emocional se relaciona con la satisfacción laboral de las docentes de la institución educativa inicial.

2.2. Variables y su operacionalización

- Inteligencia Emocional

La Sabiduría Emocional, se puede definir como la aptitud de autorregular, discriminar y usar las propias emociones, de esta forma como de abarcar y empatizar con lo que nos emiten los otros, favoreciendo la calidad y la salud psicológica de los trabajadores, o sea, esos sujetos emocionalmente capaces acostumbran llevar a cabo papeles de dirigentes, tienen una mejor aptitud para enfrentar ocasiones difíciles, además de enseñar altos escenarios de desempeño en el trabajo (Cazalla y Molero, 2016; Yin, Lee y Zhang, 2013).

- Satisfacción laboral

Satisfacción laboral del profesor, es el estado emocional positivo y de las reacciones afectivas de este en relación a su papel en la lección (Skaalvik y Skaalvik, 2011).

2.3. Operacionalización de variables

Operacionalización de variable Inteligencia Emocional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Inteligencia Emocional	Intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo.	1,2,3,4,5
		Asertividad	
		Auto concepto	
		Auto realización	
		Independencia	
	Interpersonal	Empatía	
		Relaciones interpersonales	
		Responsabilidad social	
	Adaptabilidad	Solución de problemas	
		Prueba de la realidad	
		Flexibilidad	
	Manejo de estrés	Tolerancia al estrés	
		Control de los impulsos	
	Estado de ánimo	Felicidad	
Optimismo			

Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Satisfacción Laboral	Remuneración	Sueldo	1,2,3,4,5
		Canasta Familiar	
		Reconocimiento por horas extras	
	Relaciones con los compañeros	Buenas relaciones	
		Clima de confianza	
		Soluciones de problemas en forma oportuna	
		Armonía laboral	
	Condiciones Ambientales	Ambientes de la institución educativa	
		Servicios básicos	
		Equipos y materiales educativos	
	Reconocimiento	Valoración de esfuerzos	
		Oportunidades de reconocimiento	
		Participación de los programas de capacitación y actualización	
	Supervisión	Elaboración de instrumentos de gestión	
		Monitoreo en la institución	
Evaluación docente			

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

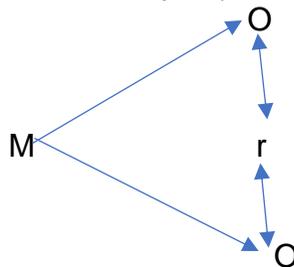
3.1.1. Tipo de investigación

Es del tipo Descriptiva, según Sabino (1986) “La exploración de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su propiedad primordial es la de enseñar una interpretación precisa. En la medida en que, en la primera etapa, se tendrá que caracterizar los dos cambiantes para después detallar las secuelas que trae consigo la participación en la variable sin dependencia para medir los cambios en el ligado, o sea, la esencia de la exploración, está en el eje de causa-efecto.

3.1.2. Diseño de investigación

Se desarrollará una investigación de diseño No experimental: transversal, correlacional.

La variable no será sometida a la manipulación por parte de la investigadora, se recogerá la información y luego se analizará y es transversal porque se recogerá los datos en un único y determinado tiempo. (Hernández; Fernández, 2010 pag.60).



Donde:

M = Es la muestra en estudio

Ox, Oy, las observaciones en las variables “X”, “Y”

R = La posible relación entre ambas variables

3.2. Diseño muestral

3.2.1. Población

Según Arias citado por Oseda D, Huaman E, Ramos E, Shimbucat F, Zevallos K, Barrera M. (2015) “la población es el conjunto finito de elementos con características comunes, en los cuales puede presentarse determinada característica susceptible de ser estudiada, observada o medida.

La población de la investigación será 25 docentes de la institución educativa y la muestra será el 100% de la población es decir las 25 docentes de la institución educativa.

3.2.2. Muestreo

El muestreo se realizó mediante la técnica no probabilística, es decir se realizó por conveniencia.

3.2.3. Muestra

La muestra para el estudio fue el 100 % de la población, es decir; los 25 docentes de la institución educativa.

3.3. Procedimientos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas de recolección de datos

Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 310) definen la encuesta como el instrumento más utilizado para recolectar datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Para el estudio se utilizó como técnica a la encuesta.

3.3.2. Instrumentos de recolección de datos

Según Hernández, et. Al (2010) un instrumento de medición correcto es aquel que registra datos observables que representan realmente los conceptos o cambiantes que el investigador tiene en

mente, o sea, la verdad mide lo que quiere medir. El instrumento que se utilizó fue dos escalas tipos Likert.

3.4. Procesamiento y análisis de datos

3.4.1. Procesamiento de datos

Se realizó una investigación descriptiva-Correlacional con el cual nos permitió analizar la relación existente entre la inteligencia emocional con la satisfacción laboral de las docentes y se procederá de la siguiente forma:

- Recojo de datos
- Ejecución de la modelación
- Evaluación de los resultados
- Validación de los resultados

3.4.2. Análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó el paquete Estadístico para las ciencias sociales (SPSS), Versión 26; los resultados se presentarán en tablas y gráficos.

3.5. Aspectos éticos

La tesista mantuvo la confidencialidad de los sujetos en estudio, no revelando información alguna. Se respetó el derecho de autor mediante el uso de la norma APA Séptima Edición.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Análisis Descriptivo

A. Inteligencia Emocional de BarOn por Dimensión Intrapersonal

Tabla 1: Dimensión Intrapersonal: Conocimiento emocional de sí mismo.

1 conocimiento emocional de sí mismo	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia
7Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	0.00%	12.00%	12.00%	40.00%	36.00
9Reconozco con facilidad mis emociones.	0.00%	0.00%	16.00%	72.00%	12.00%
23Me es complicado de comunicar mis sentimientos más íntimos con los otros.	36.00%	12.00%	20.00%	24.00%	8.00%
52Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos	16.00%	28.00%	28.00%	20.00%	8.00%
63Soy consciente de cómo me siento.	0.00%	0.00%	0.00%	48.00%	52.00%
88Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).	8.00%	12.00%	32.00%	36.00%	12.00%
116Tengo mal carácter.	44.00%	44.00%	12.00%	0.00%	0.00%

Fuente: Datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación: Los resultados de la Dimensión Intrapersonal: Conocimiento emocional de sí mismo, nos indica, el mayor porcentaje de las docentes se encuentran en el valor de Muchas veces, seguido de A veces y con Mucha Frecuencia.

Tabla 2: Dimensión Intrapersonal: Asertividad.

2. Asertividad	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia
22No soy capaz de expresar mis ideas	64.00%	28.00%	8.00%	0.00%	0.00%
37Manifiesto mi enojo al compañero.	0.00%	24.00%	20.00%	28.00%	28.00%
67Comunico con sinceridad mis opiniones a los demás	20.00%	12.00%	40.00%	20.00%	8.00%
82Me incomoda el decir no a alguien.	28.00%	28.00%	32.00%	0.00%	12.00%
96Soy comunicativo.	0.00%	0.00%	28.00%	36.00%	36.00%
111Esquivo mi realidad.	64.00%	24.00%	12.00%	0.00%	0.00%
126Me es difícil ser realista.	68.00%	12.00%	4.00%	8.00%	8.00%

Fuente: Datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación: De acuerdo con la Dimensión Intrapersonal: Asertividad, las docentes se encuentran en mayor porcentaje en los valores Nunca, seguido de Pocas Veces y A veces.

Tabla 3: Dimensión Intrapersonal: Auto concepto.

3. Auto concepto.	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia
11Presento seguridad ante los problemas.	0.00%	0.00%	4.00%	36.00%	60.00%
40Me tengo mucho respeto.	12.00%	0.00%	0.00%	12.00%	76.00%
56No me siento bien conmigo mismo(a).	72.00%	16.00%	4.00%	8.00%	0.00%
85Me acepto como soy.	4.00%	0.00%	0.00%	24.00%	72.00%
100Estoy contento(a) con mi cuerpo	0.00%	0.00%	4.00%	40.00%	56.00%
114No me aceptan mi manera de pensar.	76.00%	16.00%	4.00%	4.00%	0.00%
129Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.	48.00%	36.00%	16.00%	0.00%	0.00%

Fuente: Datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación: Los resultados de la Dimensión Intrapersonal: Auto concepto, nos indica que las docentes del nivel inicial se encuentran en mayor porcentaje en los valores Con mucha frecuencia y muchas veces.

Tabla 4: Dimensión Intrapersonal: Autorrealización.

4. Autorrealización.	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia
6. Trato de apreciar y ofrecerle el más destacable sentido a mi vida.	64.00%	12.00%	0.00%	0.00%	0.00%
21 Realmente no se para que soy bueno (a).	76.00%	20.00%	4.00%	0.00%	0.00%
36 He logrado muy poco estos últimos años.	64.00%	12.00%	0.00%	0.00%	0.00%
51 No disfruto lo que hago.	84.00%	16.00%	0.00%	0.00%	0.00%
81 Trato de seguir y desarrollar aquellas cosas que me entretienen	0.00%	0.00%	8.00%	52.00%	40.00%
110 Captan mis indecisiones.	52.00%	28.00%	20.00%	0.00%	0.00%

Interpretación: Según la tabla 4, la Dimensión Intrapersonal: Autorrealización, de acuerdo a las respuestas de las docentes se encuentran en los valores Nunca y Pocas veces.

Tabla 5: Dimensión Intrapersonal: Independencia.

5. Independencia.	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia
3No asumo mis propias decisiones.	64.00%	20.00%	16.00%	0.00%	0.00%
19Priorizo las ideas de los demás.	48.00%	20.00%	0.00%	0.00%	0.00%
32Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	72.00%	20.00%	8.00%	0.00%	0.00%
48Tengo temor de tomar mis propias decisiones.	60.00%	24.00%	8.00%	0.00%	0.00%
92Prefiero seguir a otros a ser líder	64.00%	24.00%	8.00%	4.00%	0.00%
121Me pongo ansioso(a).	72.00%	12.00%	16.00%	0.00%	0.00%

Fuente: Datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la Dimensión Intrapersonal: Independencia, las docentes del nivel Inicial se ubican en mayor porcentaje en los valores Nunca y Pocas Veces.

Gráfico 1: Dimensión Intrapersonal: Independencia.

1. nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Con mucha frecuencia

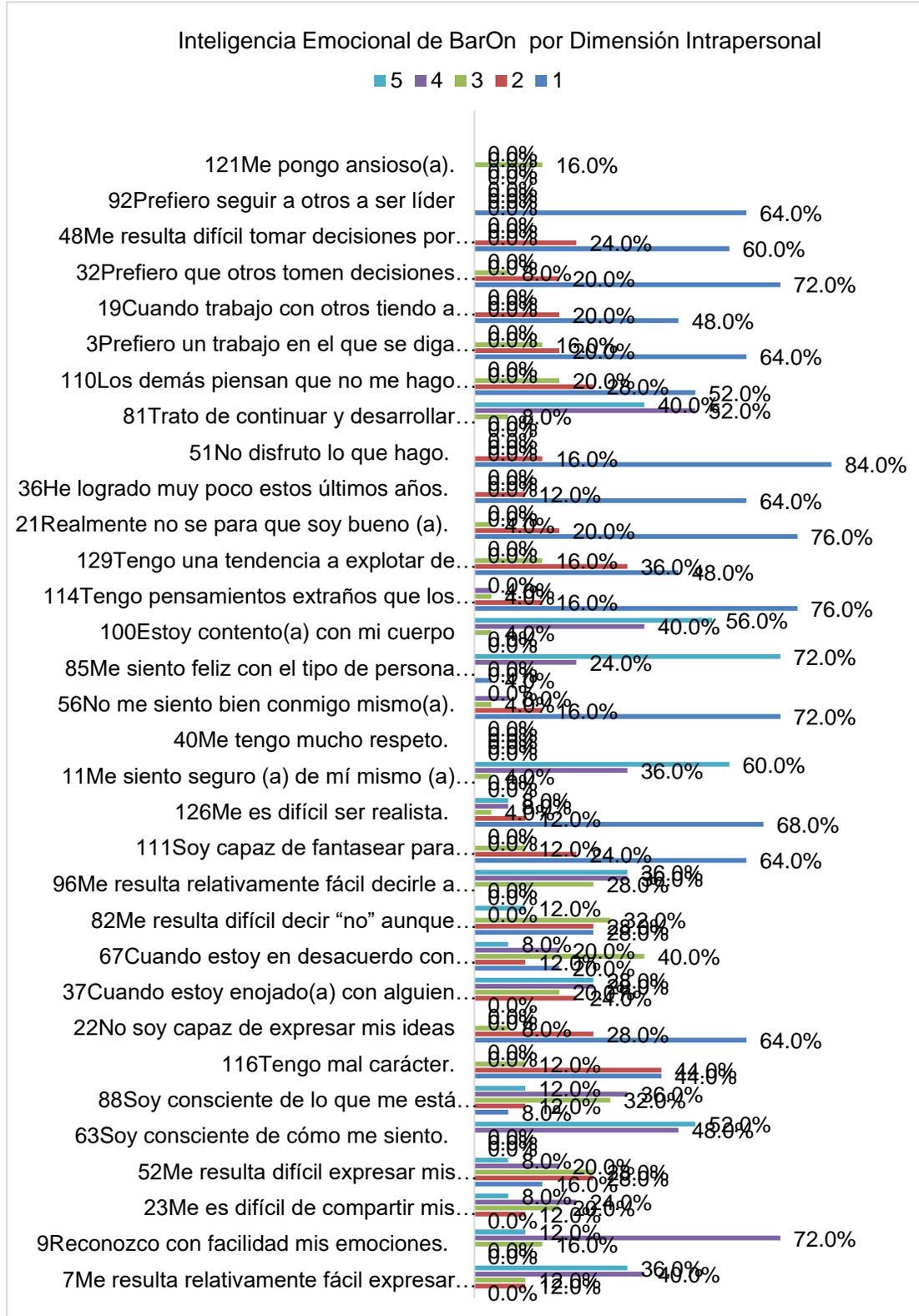


Tabla 6: Dimensión Interpersonal: Empatía.

1. Empatía.	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia
18No me interesa el estado de ánimo de los demás.	4.00%	4.00%	8.00%	0.00%	0.00%
44Tengo tolerancia de los sentimientos de los otros.	0.00%	0.00%	8.00%	40.00%	52.00%
55Mis amigos me confían sus intimidades	0.00%	0.00%	16.00%	72.00%	12.00%
61Me detendría y ayudaría a un pequeño que llora por hallar a sus padres, aun cuando tuviese algo que llevar a cabo en ese instante.	0.00%	0.00%	4.00%	32.00%	64.00%
72Me importa lo que le sucede a los demás.	4.00%	4.00%	8.00%	0.00%	0.00%
98Soy sensible frente los sentimientos de la otra gente.	0.00%	0.00%	8.00%	48.00%	44.00%
119Me gusta divertirme.	0.00%	0.00%	8.00%	24.00%	68.00%
124No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	72.00%	20.00%	0.00%	0.00%	8.00%
124No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	72.00%	20.00%	0.00%	0.00%	8.00%

Fuente: Datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la Dimensión Interpersonal, indicador Empatía, las docentes del nivel Inicial se ubican en mayor porcentaje en los valores con mucha frecuencia y muchas veces.

Tabla 7: Dimensión Interpersonal: Relaciones interpersonales.

2.Relaciones interpersonales.	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia
10Soy incapaz de demostrar afecto.	64.00%	16.00%	16.00%	0.00%	4.00%
23Me es complicado de comunicar mis sentimientos más íntimos con los otros.	36.00%	12.00%	20.00%	24.00%	8.00%
31Soy una persona bastante alegre y optimista	0.00%	0.00%	8.00%	36.00%	56.00%
39Me resulta fácil hacer amigos(as).	8.00%	24.00%	0.00%	36.00%	32.00%
55Mis amigos me confían sus intimidades	0.00%	0.00%	16.00%	72.00%	12.00%
62Soy una persona divertida	0.00%	0.00%	28.00%	48.00%	24.00%
69Me es difícil llevarme con los demás.	76.00%	16.00%	0.00%	0.00%	8.00%
84Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.	0.00%	0.00%	4.00%	44.00%	52.00%
113Estoy contento(a) en la forma que me veo.	0.00%	0.00%	4.00%	32.00%	64.00%
128Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).	8.00%	4.00%	4.00%	40.00%	44.00%

Fuente: Datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la Dimensión Interpersonal, indicador Relaciones interpersonales, las docentes del nivel Inicial se ubican en mayor porcentaje en los valores de Muchas veces y con Mucha frecuencia.

Tabla 8: Dimensión Interpersonal: Responsabilidad Social.

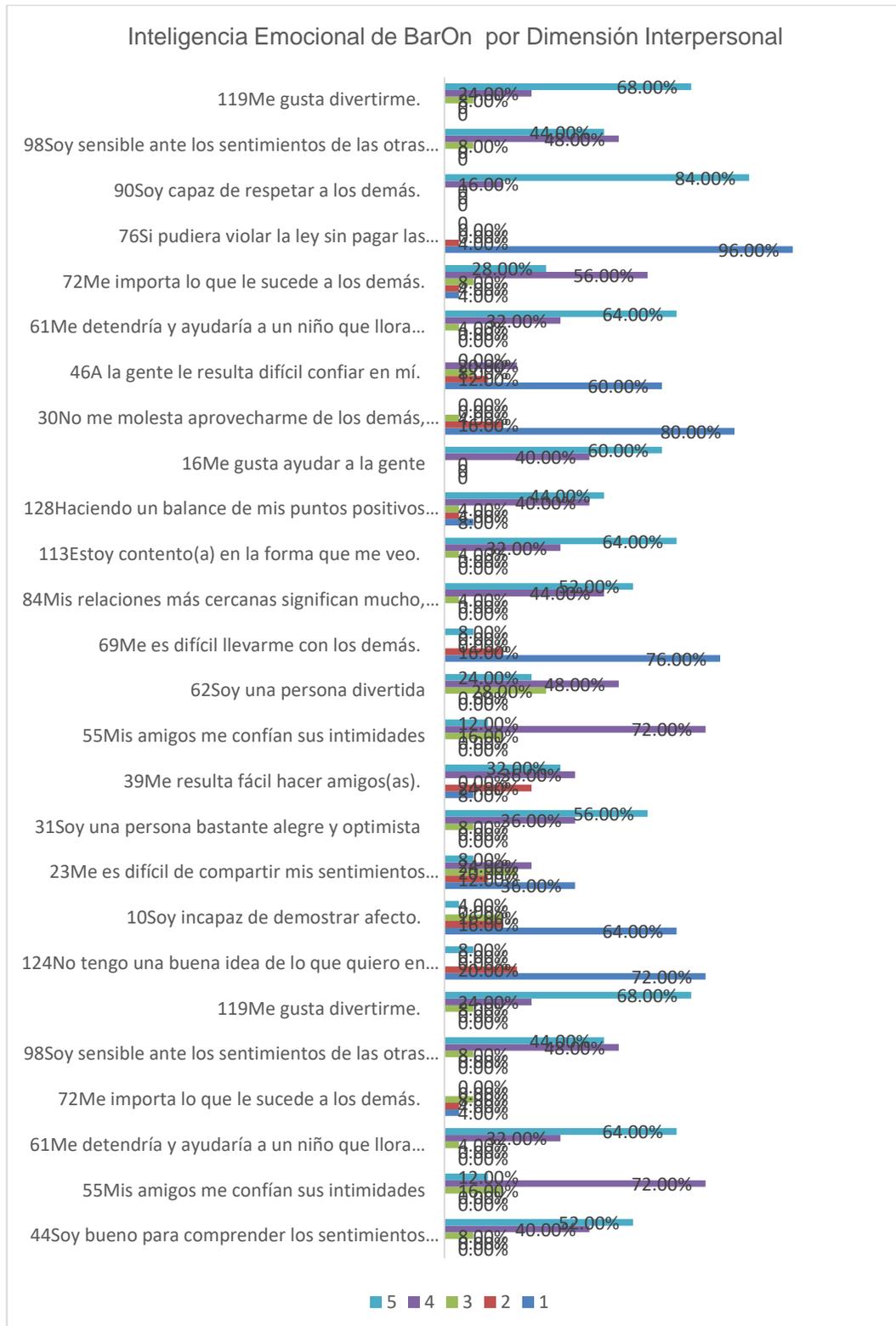
3. Responsabilidad Social	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia
16Me gusta ayudar a la gente	0%	0%	0%	40%	60%
30No me molesta aprovecharme de los otros, principalmente si se lo ameritan	80.00%	16.00%	4.00%	0.00%	0.00%
46Presento muchas desconfianza a los demás.	60,00%	12.00%	8.00%	20.00%	0.00%
61Ayudaría a un niño en problemas	0.00%	0.00%	4.00%	32.00%	64.00%
72Me importa lo que le sucede a los demás.	4.00%	4.00%	8.00%	56.00%	28.00%
76Si pudiera violar la ley sin abonar las secuelas, lo haría en ciertas ocasiones	96.00%	4.00%	0.00%	0.00%	0.00%
90Soy capaz de respetar a los demás.	0.00%	0.00%	0.00%	16.00%	84.00%
98Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	0.00%	0.00%	8.00%	48.00%	44.00%
119Me gusta divertirme.	0.00%	0.00%	8.00%	24.00%	68.00%

Fuente: Datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la Dimensión Interpersonal, indicador Responsabilidad social, las docentes del nivel Inicial se ubican en mayor porcentaje en los valores Con Mucha frecuencia y Muchas veces.

Gráfico 2: Dimensión Interpersonal: Responsabilidad Social.



Fuente: Tabla 06 a 08

Elaboración propia

Tabla 9: Dimensión Adaptabilidad. Solución de problemas.

1.- Solución de problemas	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia
11Para sobrepasar las ocupaciones que se me muestran actuó punto por punto.	0.00%	4.00%	4.00%	64.00%	28.00%
15Cuando enfrento una circunstancia complicado me agrada reunir toda la información que logre sobre ella.	0.00%	0.00%	16.00%	48.00%	36.00%
29Me agrada tener una perspectiva general de un inconveniente antes de intentar solucionarlo.	4.00%	0.00%	0.00%	44.00%	52.00%
45Lo primero que hago cuando tengo un inconveniente es detenerme a suponer.	0.00%	0.00%	8.00%	40.00%	52.00%
60Cuando intento solucionar un inconveniente analizo todas las probables resoluciones y después escojo la que creo mejor.	0.00%	0.00%	28.00%	36.00%	36.00%
75Me resulta complicado elegir la preferible satisfacción cuando tengo que solucionar un inconveniente.	48.00%	44.00%	8.00%	0.00%	0.00%
89Para poder solucionar una circunstancia que se muestra, analizo todas las opciones que ya están.	8.00%	0.00%	8.00%	32.00%	52.00%
118Me es difícil ver sufrir la gente	24.00%	0.00%	0.00%	28.00%	48.00%

Fuente: Datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la Dimensión Adaptabilidad, indicador Solución de Problemas, las docentes del nivel Inicial se ubican en mayor porcentaje en los valores Con Mucha frecuencia y Muchas veces.

Tabla 10: Dimensión Adaptabilidad. Prueba de la realidad.

2.- Prueba de la realidad.	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia
8Trato de ser verdadera, no me agrada fantasear ni soñar despierto(a).	16.00%	0.00%	4.00%	36.00%	44.00%
35Me es difícil entender cómo me siento.	60.00%	24.00%	8.00%	4.00%	4.00%
38He tenido vivencias raras que no puedo argumentar.	64.00%	12.00%	24.00%	0.00%	0.00%
53La gente no comprende mi manera de pensar	36.00%	40.00%	20.00%	4.00%	0.00%
68Tengo inclinación a fantasear y a perder contacto con lo que sucede a mí alrededor	84.00%	12.00%	4.00%	0.00%	0.00%
83Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías	36.00%	36.00%	12.00%	4.00%	12.00%
88Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).	8.00%	12.00%	32.00%	36.00%	12.00%
97Tiendo a exagerar.	52.00%	28.00%	20.00%	0.00%	0.00%
112Los demás opinan que soy una persona sociable.	4.00%	0.00%	28.00%	36.00%	32.00%
. 127No mantengo relación con mis amistades	56.00%	32.00%	4.00%	8.00%	0.00%

Fuente: Datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la Dimensión Adaptabilidad, indicador Prueba de la Realidad, las docentes del nivel Inicial se ubican en mayor porcentaje en los valores Nunca y Pocas Veces.

Tabla 11: Dimensión Adaptabilidad. Flexibilidad.

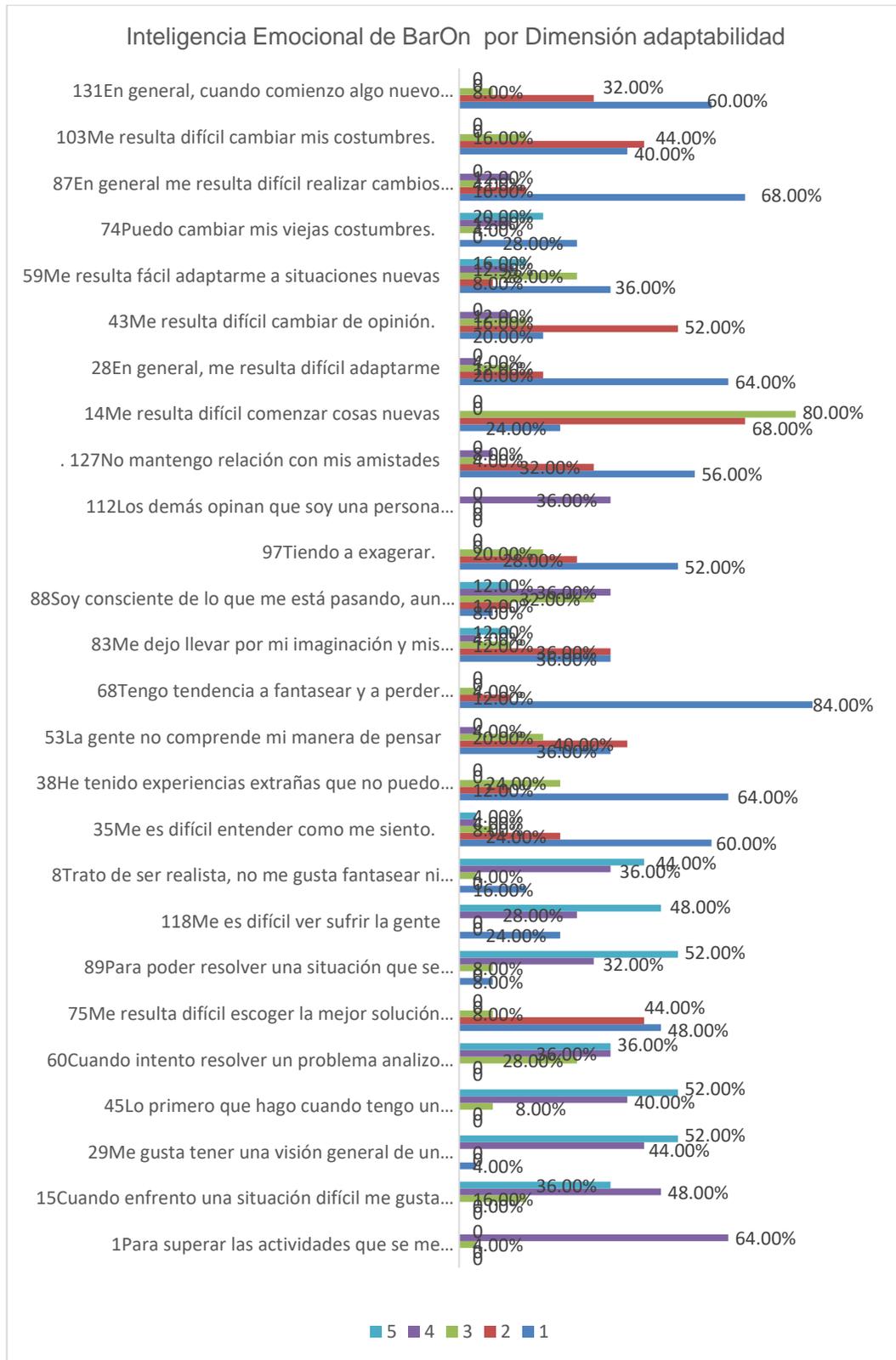
3.- Flexibilidad.	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia
14Me resulta difícil comenzar cosas nuevas	24.00%	68.00%	8.00%	0.00%	0.00%
28En general, me resulta difícil adaptarme	64.00%	20.00%	12.00%	4.00%	0.00%
43Me resulta difícil cambiar de opinión.	20.00%	52.00%	16.00%	12.00%	0.00%
59Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas	36.00%	8.00%	28.00%	12.00%	16.00%
74Puedo cambiar mis viejas costumbres.	28.00%	0.00%	40.00%	12.00%	20.00%
87En general me resulta complicado hacer cambios en mi vida diaria.	68.00%	16.00%	4.00%	12.00%	0.00%
103Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	40.00%	44.00%	16.00%	0.00%	0.00%
131En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.	60.00%	32.00%	8.00%	0.00%	0.00%

Fuente: Datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la Dimensión Adaptabilidad, indicador Flexibilidad, las docentes del nivel Inicial se ubican en mayor porcentaje en los valores Nunca y Pocas Veces.

Gráfico 3: Dimensión Adaptabilidad. Flexibilidad.



Fuente: Tabla 09 a 11

Elaboración propia

Tabla 12: Dimensión Manejo de estrés. Tolerancia al estrés

1.- Tolerancia al estrés	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia
4Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables	8.00%	8.00%	0.00%	36.00%	48.00%
20Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	12	0.00%	8.00%	52.00%	28.00%
33Puedo conducir ocasiones de estrés, sin ponerme bastante nervioso	8.00%	20.00%	20.00%	44.00%	8.00%
49No puedo soportar el estrés.	48.00%	32.00%	20.00%	0.00%	0.00%
64Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.	48.00%	20.00%	20.00%	12.00%	0.00%
78Sé cómo sostener la tranquilidad en ocasiones difíciles.	16.00%	24.00%	0.00%	52.00%	8.00%
93Me resulta complicado combatir las cosas repugnantes de la vida.	84.00%	12.00%	4.00%	0.00%	0.00%
108Creo en mi aptitud de conducir los inconvenientes menos simples.	0.00%	0.00%	12.00%	40.00%	48.00%
122No tengo días malos.	16.00%	36.00%	36.00%	8.00%	4.00%

Fuente: Datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la Dimensión Manejo de Estrés, indicador Tolerancia al Estrés, las docentes del nivel Inicial se ubican en mayor porcentaje en los valores Muchas Veces y con Mucha frecuencia.

Tabla 13: Dimensión Manejo de estrés. Control de los impulsos.

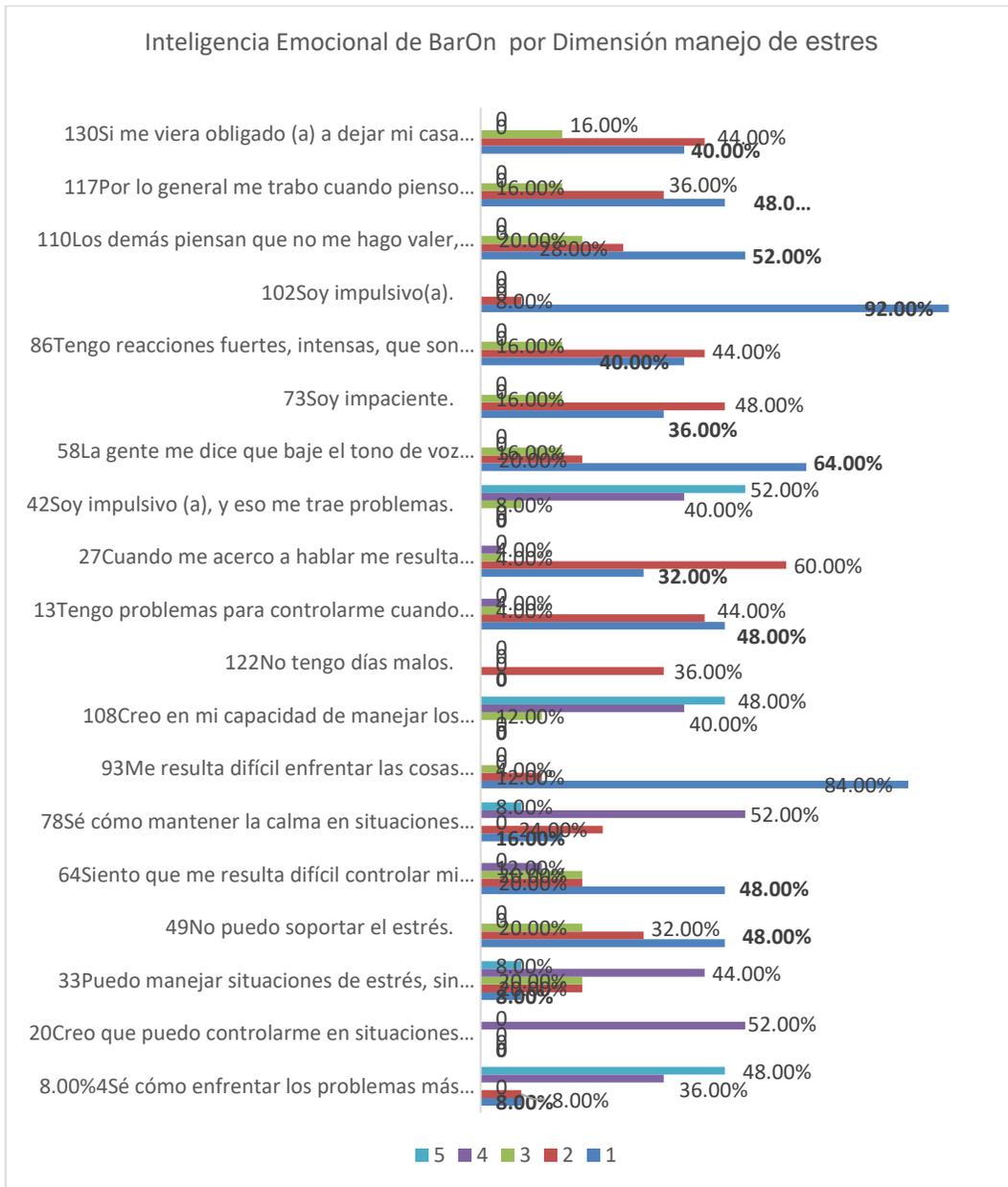
1.- Control de los impulsos	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia
13Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	48.00%	44.00%	4.00%	4.00%	0.00%
27Cuando me acerco a hablar me resulta difícil detenerme.	32.00%	60.00%	4.00%	4.00%	0.00%
42Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas.	0.00%	0.00%	8.00%	40.00%	52.00%
58La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.	64.00%	20.00%	16.00%	0.00%	0.00%
73Soy impaciente.	36.00%	48.00%	16.00%	0.00%	0.00%
86Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.	40.00%	44.00%	16.00%	0.00%	0.00%
102Soy impulsivo(a).	92.00%	8.00%	0.00%	0.00%	0.00%
110Los demás suponen que no me hago valer, que me falta firmeza.	52.00%	28.00%	20.00%	0.00%	0.00%
117Por lo general me trabo cuando pienso sobre las distintas formas de solucionar un inconveniente	48.00%	36.00%	16.00%	0.00%	0.00%
130Si me viera obligado (a) a dejar mi casa de hoy, me sería complicado adaptarme de nuevo.	40.00%	44.00%	16.00%	0.00%	0.00%

Fuente: Datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la Dimensión Manejo de Estrés, indicador Control de los impulsos, las docentes del nivel Inicial se ubican en mayor porcentaje en los valores Nunca y Pocas veces.

Gráfico 4: Dimensión Manejo de estrés. Control de los impulsos.



Fuente: Tabla 12 a 13

Elaboración propia

Tabla 14: Dimensión Estados de ánimo. Felicidad

1.- Felicidad	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia
2Es duro para mí disfrutar la vida.	56.00%	36.00%	4.00%	0.00%	4.00%
17Me es difícil sonreír.	64.00%	20.00%	4.00%	0.00%	12.00%
31Soy una persona bastante alegre y optimista	0.00%	0.00%	8.00%	36.00%	56.00%
47Estoy contento(a) con mi vida.	0.00%	0.00%	4.00%	28.00%	68.00%
62Soy una persona divertida.	0.00%	0.00%	28.00%	48.00%	24.00%
77Me deprimó	48.00%	32.00%	20.00%	0.00%	0.00%
91No estoy muy contento (a) con mi vida.	88.00%	4.00%	0.00%	0.00%	0.00%
105Disfruto las vacaciones y los últimos días de la semana	0.00%	0.00%	12.00%	8.00%	80.00%
120Me se ve que necesito de los otros bastante más de lo que ellos me requieren.	36.00%	44.00%	20.00%	0.00%	0.00%

Fuente: Datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la Dimensión Estado de ánimo, indicador Felicidad, las docentes del nivel Inicial se ubican en mayor porcentaje en los valores Nunca y Con mucha frecuencia.

Tabla 15: Dimensión Estados de ánimo. Optimismo.

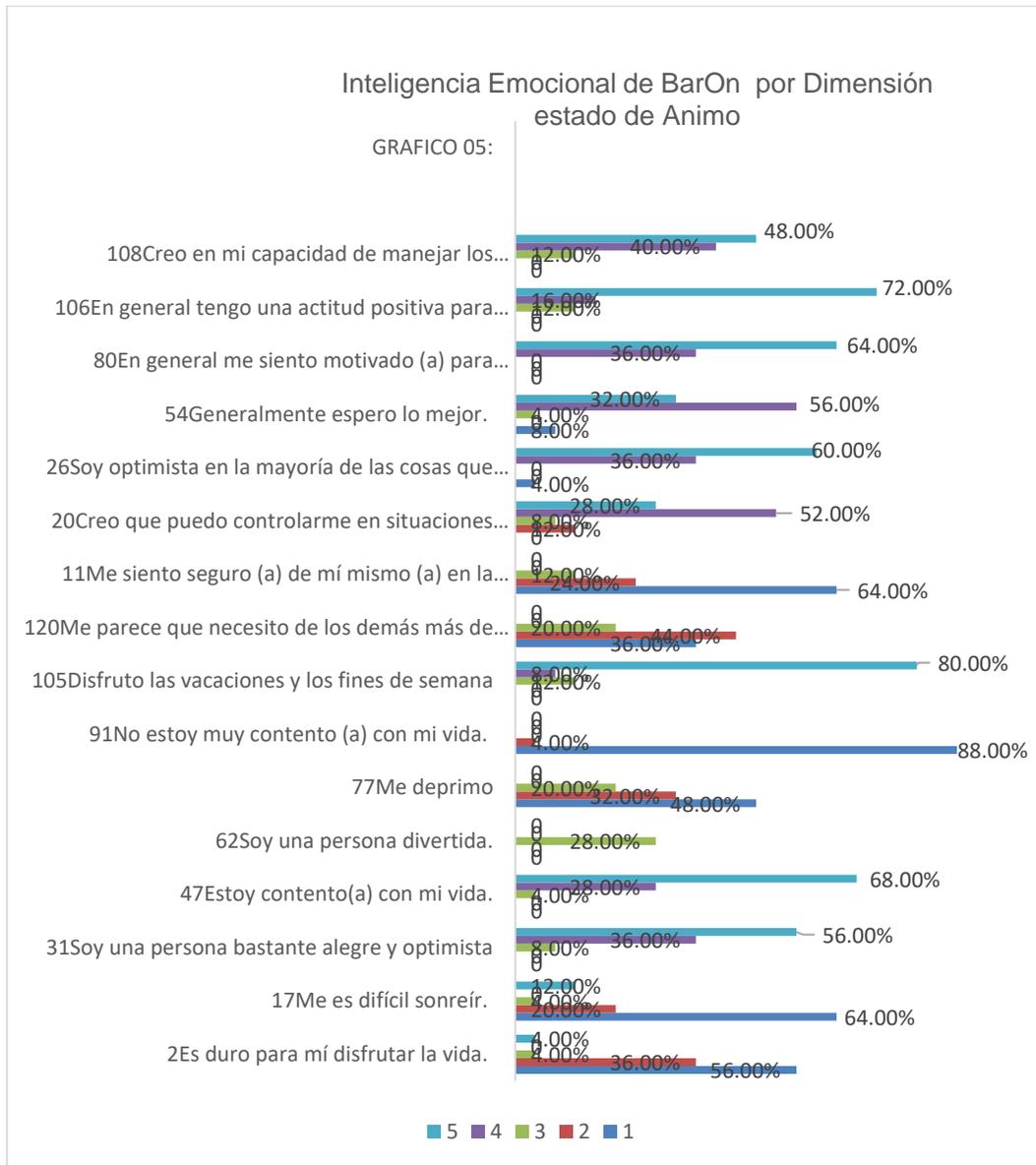
2.- Optimismo	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia
11Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayor parte de las ocasiones.	64.00%	24.00%	12.00%	0.00%	0.00%
20Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	0.00%	12.00%	8.00%	52.00%	28.00%
26Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago	4.00%	0.00%	0.00%	36.00%	60.00%
54Generalmente espero lo mejor.	8.00%	0.00%	4.00%	56.00%	32.00%
80En general me siento animado (a) para seguir adelante, inclusive cuando las cosas se ponen difíciles.	0.00%	0.00%	0.00%	36.00%	64.00%
106En general tengo una actitud efectiva para todo, aun cuando emergen inconvenientes.	0.00%	0.00%	12.00%	16.00%	72.00%
108Creo en mi aptitud de conducir los inconvenientes menos simples.	0.00%	0.00%	12.00%	40.00%	48.00%

Fuente: Datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la Dimensión Estado de ánimo, indicador Optimismo, las docentes del nivel Inicial se ubican en mayor porcentaje en los valores Muchas veces y Con mucha frecuencia.

Gráfico 5: Dimensión Estados de ánimo. Optimismo.



Fuente: Tabla 14 a 15

Elaboración propia

B. SATISFACCIÓN LABORAL

Tabla 16: Dimensión Remuneración

Remuneración	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1Considera que el sueldo que siente está en relación a las ocupaciones que lleva a cabo.	8.00%	32.00%	32.00%	28.00%	28.00%
2Su sueldo cubre la canasta familiar de su lugar de vida.	24.00%	24.00%	40.00%	12.00%	0.00%
3Tiene como mínimo un descuento en las entidades bancarias por deudas o préstamos.	12.00%	4.00%	48.00%	12.00%	24.00%
4Reconocen sus esfuerzos por trabajar más de las horas reglamentarias.	24.00%	12.00%	32.00%	4.00%	28.00%
5Recibe su sueldo puntualmente.	0.00%	8.00%	0.00%	92.00%	0.00%
6Realiza actividades complementarias para equilibrar su situación económica.	32.00%	8.00%	20.00%	8.00%	32.00%

Fuente: Datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la Dimensión Remuneración, las docentes del nivel Inicial se ubican en mayor porcentaje en los valores A veces y seguido de Casi Nunca.

Gráfico 6: Dimensión Remuneración

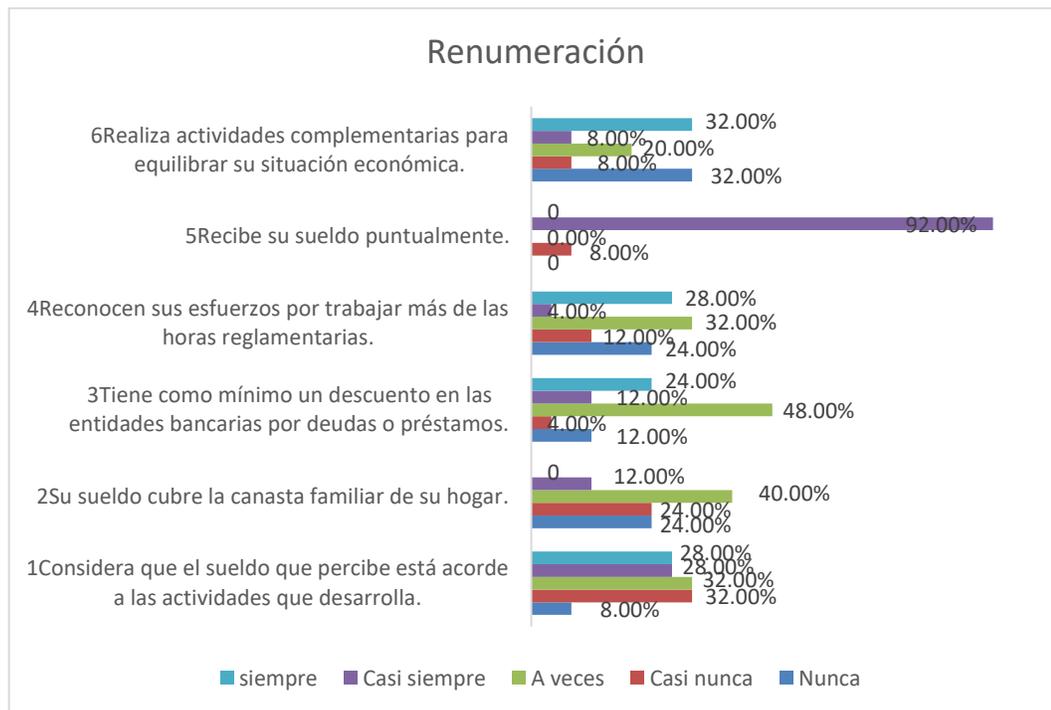


Tabla 17: Dimensión Relaciones con los compañeros

Relaciones con los compañeros	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
7Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.	16.00%	0.00%	0.00%	84.00%
8En su institución didáctica sigue un clima de seguridad entre el plantel directivo y el plantel docente.	16.00%	0.00%	0.00%	84.00%
9En su Institución didáctica soluciona los inconvenientes en su debido instante.	24.00%	0.00%	0.00%	76.00%
10En su Institución didáctica sin importar la presencia de discrepancia al interior del grupo de trabajo, todos forman parte activamente en el logro de los objetivos institucionales.	4.00%	0.00%	16.00%	80.00%
11Existe preocupación del personal directivo por conseguir un clima de apertura y seguridad al interior del conjunto.	0.00%	4.00%	8.00%	88.00%
12Siente que pertenece a un conjunto que trabaja para conseguir objetivos recurrentes.	20.00%	0.00%	0.00%	80.00%

Interpretación: Según la Dimensión Relación con los compañeros, las docentes del nivel Inicial se ubican en mayor porcentaje en los valores Siempre y Casi Nunca.

Gráfico 7: Dimensión Relaciones con los compañeros

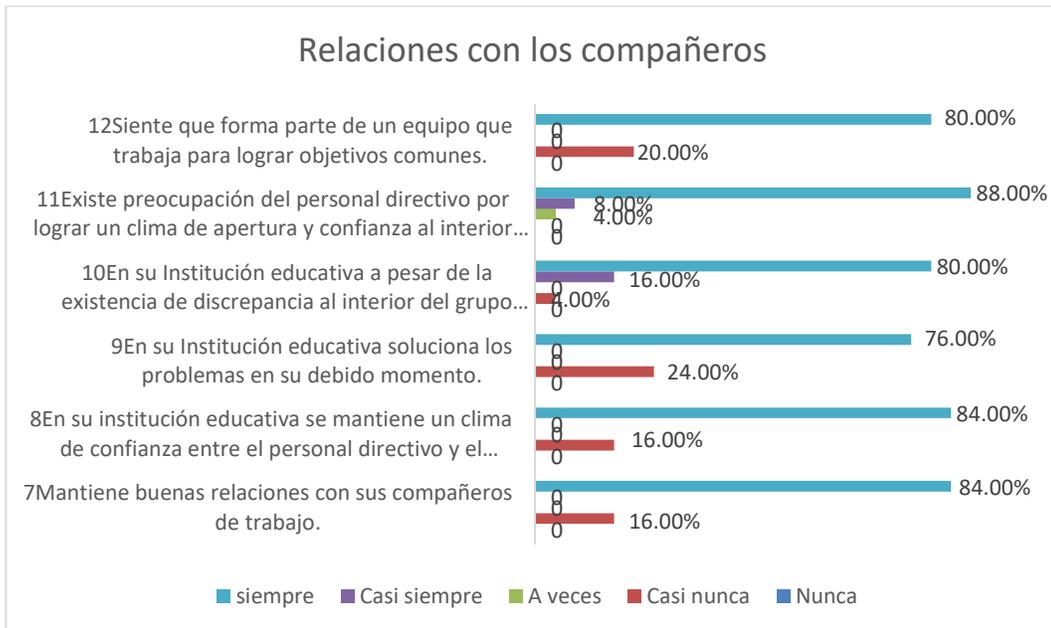


Tabla 18: Dimensión Condiciones Ambientales

Condiciones Ambientales	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
13Se siente satisfecho en los ambientes de su institución educativa.	0.00%	0.00%	8.00%	16.00%	76.00%
14La organización física, ventilación e iluminación del ámbito de trabajo posibilita la relación de sus trabajos.	0.00%	0.00%	20.00%	8.00%	72.00%
15La limpieza de las aulas, servicios higiénicos y demás espacios de la I.E.,	0.00%	0.00%	16.00%	16.00%	63.00%
16Cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.	0.00%	28.00%	0.00%	0.00%	72.00%
17En la Institución didáctica se le ofrece los medios y materiales para logro de sus propósitos institucionales.	8.00%	0.00%	32.00%	28.00%	32.00%
18Ameniza su trabajo con materiales académicos y elementos tecnológicos correctos para el desarrollo educativo.	0.00%	8.00%	24.00%	0.00%	68.00%

Interpretación: Según la Dimensión Relación Condiciones Ambientales, las docentes del nivel Inicial se ubican en mayor porcentaje en los valores Siempre y A veces.

Gráfico 8: Dimensión Condiciones Ambientales

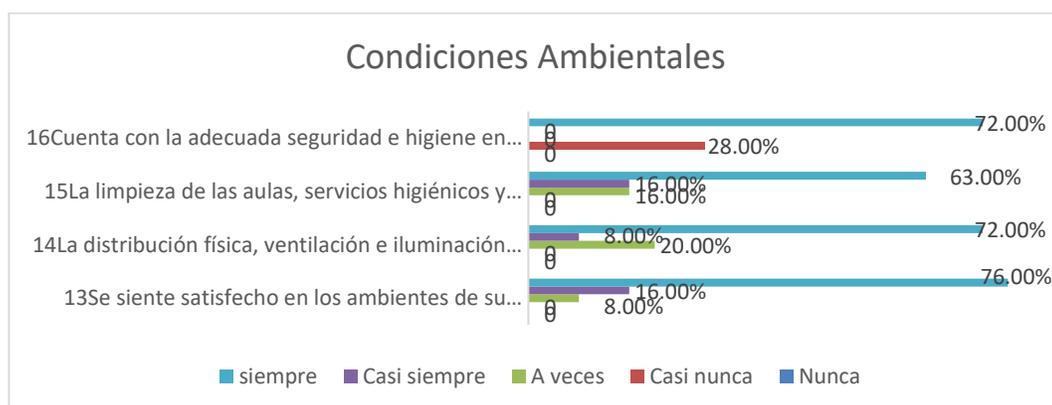


Tabla 19: Dimensión Reconocimiento

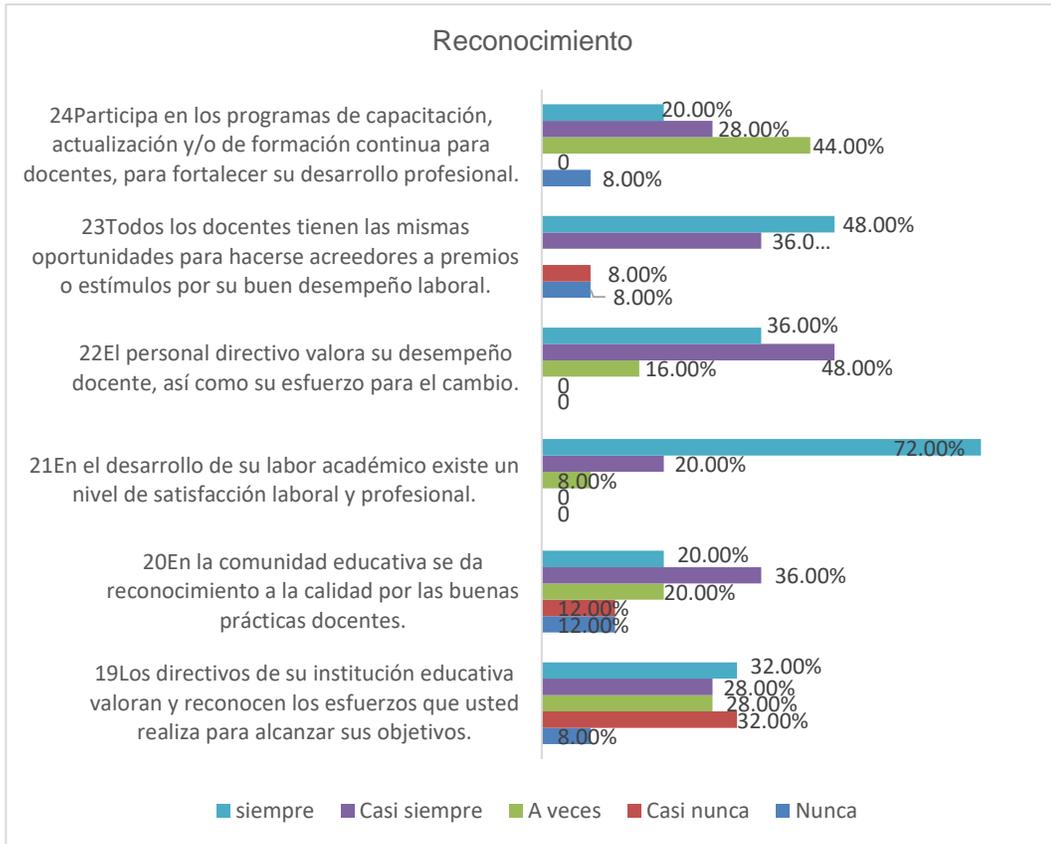
Reconocimiento	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
19 Los directivos de su institución didáctica valoran y reconocen los esfuerzos que usted ejecuta para lograr sus propósitos.	8.00%	32.00%	28.00%	28.00%	32.00%
20 En la red social didáctica se otorga reconocimiento a la calidad por las buenas prácticas docentes.	12.00%	12.00%	20.00%	36.00%	20.00%
21 En el avance de su tarea estudiantil hay un nivel de agrado laboral y profesional.	0.00%	0.00%	8.00%	20.00%	72.00%
22 El personal directivo valora su desarrollo docente, de esta forma como su esfuerzo para el cambio.	0.00%	0.00%	16.00%	48.00%	36.00%
23 Todos los docentes tienen las mismas chances para hacerse acreedores a premios o estímulos por su buen desarrollo laboral..	8.00%	8.00%	0.00%	36.00%	48.00%
24 Participa en los programas de capacitación, renovación y/o de formación continua para docentes, para hacer mas fuerte su avance profesional.	8.00%	0.00%	44.00%	28.00%	20.00%

Fuente: Datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la Dimensión Reconocimiento, las docentes del nivel Inicial se ubican en mayor porcentaje en los valores Siempre y Casi Siempre.

Gráfico 9: Dimensión Reconocimiento



Fuente: Tabla 19

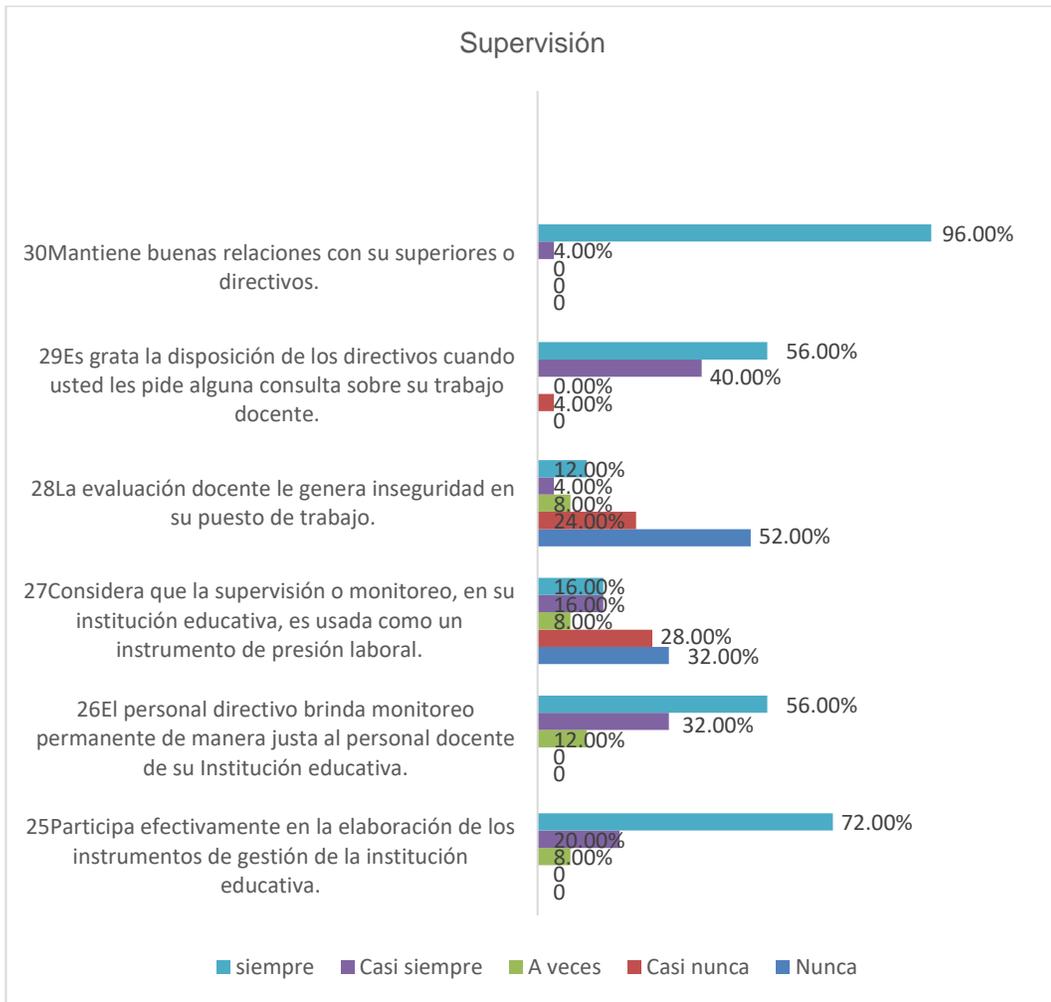
Elaboración propia

Tabla 20: Dimensión Supervisión

Supervisión	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
25Participa acertadamente en la preparación de los instrumentos de administración de la institución didáctica.	0.00%	0.00%	8.00%	20.00%	72.00%
26El personal directivo ofrece chequeo persistente de forma justa al personal docente de su Institución didáctica.	0.00%	0.00%	12.00%	32.00%	56.00%
27Considera que la supervisión o chequeo, en su institución didáctica, es utilizada como un instrumento de presión laboral.	32.00%	28.00%	8.00%	16.00%	16.00%
28La evaluación docente le genera inseguridad en su puesto de trabajo.	52.00%	24.00%	8.00%	4.00%	12.00%
29Es agradable la disposición de los directivos cuando usted les pide alguna consulta sobre su trabajo docente.	0.00%	4.00%	0.00%	40.00%	56.00%
30Mantiene buenas relaciones con sus superiores o directivos.	0.00%	0.00%	0.00%	4.00%	96.00%

Interpretación: Según la Dimensión Supervisión, las docentes del nivel Inicial se ubican en mayor porcentaje en los valores Siempre y Casi Siempre.

Gráfico 10: Dimensión Supervisión



Fuente: Tabla 20

Elaboración propia

Objetivos específicos

Tabla 21: Nivel de inteligencia emocional en las docentes de la institución educativa inicial los Arbolitos.

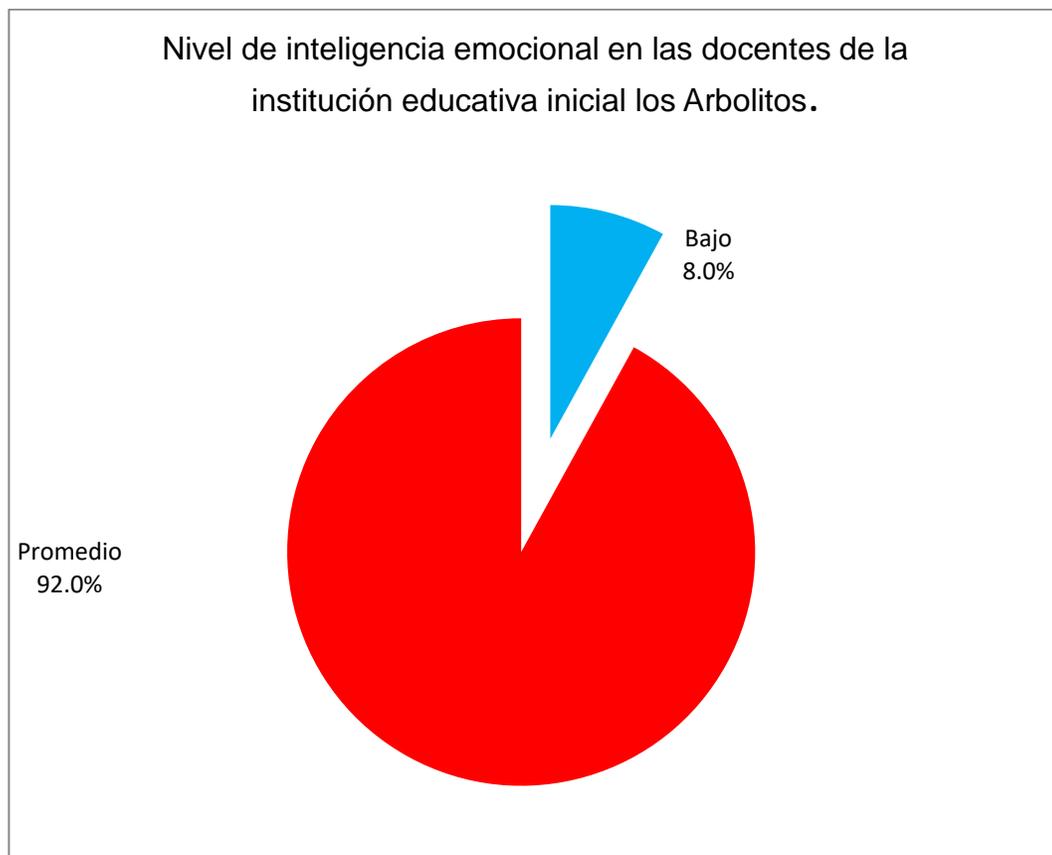
Nivel de inteligencia emocional	Frecuencia fi	Porcentaje %
Bajo	2	8.0%
Promedio	23	92.0%
Total	25	100,0

Fuente: Base de Datos SPSS

Elaboración: Propia

En el Nivel de inteligencia emocional en las docentes de la institución educativa inicial los Arbolitos; se ubicó al 92.0% en el nivel Promedio y 8.0% en el nivel bajo.

Gráfico 11: Nivel de inteligencia emocional en las docentes de la institución educativa inicial los Arbolitos.



Fuente: Tabla 21

Elaboración: Propia

Tabla 22: Nivel de satisfacción laboral de las docentes de la institución educativa inicial los Arbolitos.

Nivel de satisfacción laboral de las docentes	Frecuencia fi	Porcentaje %
Poco Satisfecho	2	8.0%
Satisfecho	19	76.0%
Muy Satisfecho	4	16.0%
Total	25	100,0

Fuente: Base de Datos SPSS

Elaboración: Propia

En el nivel de satisfacción laboral de docentes de la institución educativa inicial los Arbolitos. ; se ubicó 76.0% en el nivel Satisfecho; 16.0% en el nivel muy Satisfecho y 6.5% en el nivel bajo.

Gráfico 12: Nivel de satisfacción laboral de las docentes de la institución educativa inicial los Arbolitos.



Fuente: Tabla 22

Elaboración: Propia

Análisis Inferencial

Tabla 23: Relación entre la inteligencia emocional con la satisfacción de las docentes de educación inicial de la institución educativa los Arbolitos.

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Tau-b de Kendall		0,157	1,615	0,046
	25			

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración propia

El coeficiente de correlación Tau-b de Kendall = 0,614; $p = 0,046$ muestran asociación positiva fuerte entre la inteligencia emocional con la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de la institución educativa los Arbolitos.

Objetivo general

Tabla 24: Relación entre la Inteligencia Emocional y la satisfacción Laboral en docentes de la Institución educativa inicial los Arbolitos

Coeficiente de correlación		la Inteligencia Emocional	Satisfacción Laboral
la Inteligencia Emocional	Rho de Spearman	1,000	,630**
	Sig. (bilateral)	.	0,001
	N	25	25
Satisfacción Laboral	Rho de Spearman	,630**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,001	.
	N	25	25

Fuente: Base de datos Rho de Spearman = 0,630** $p = 0,001$

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación

El coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,630*, p = 0,001 muestran relación directa significativa fuerte entre la Inteligencia Emocional y la satisfacción Laboral en docentes de la Institución educativa inicial los Arbolitos.

Hipótesis:

Ho: La inteligencia emocional no se relaciona con la satisfacción laboral de las docentes de la institución educativa inicial.

H1: La inteligencia emocional se relaciona con la satisfacción laboral de las docentes de la institución educativa inicial.

Prueba de Hipótesis

1. Elaborar la hipótesis nula (H₀) y la Hipótesis alternativa (H₁)

H₀: La inteligencia emocional no se relaciona con la satisfacción laboral de las docentes de la institución educativa inicial “los arbolitos” 202.

H₁: La inteligencia emocional se relaciona con la satisfacción laboral de las docentes de la institución educativa inicial.

2. Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 5\%$

3. Estadístico: “p” de la prueba Chi-cuadrado y coeficiente de contingencia

Prueba	Chi-cuadrado		
	Valor	gl	p
Chi-cuadrado Pearson	25.000	2	0,000
N de casos válidos	25		

Medidas simétricas

		Valor	p
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	0,707	0,000
N de casos válidos		25	

4. Regla de decisión

Si $p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula

Si $p \leq 0.05$ se rechaza la hipótesis nula ó acepta la hipótesis alternativa.

5. Decisión

Como en el paso 3, el valor de Chi-cuadrado = 25.000; $p = 0,000$ y $p < 0,05$; Coeficiente de contingencia=0,707. Por la regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa.

Luego

Se concluye que:

H₁: La inteligencia emocional se relaciona con la satisfacción laboral de las docentes de la institución educativa inicial.

CAPITULO V: DISCUSIÓN

El propósito del estudio fue determinar la relación entre las variables inteligencia emocional con la satisfacción laboral en docentes de educación inicial, los resultados en general nos demuestran que de acuerdo al coeficiente de correlación Tau-b de Kendall = 0,614; $p = 0,046$ muestran asociación positiva fuerte entre la inteligencia emocional con la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de la institución educativa los Arbolitos.

Este resultado se relaciona con el estudio de Ramos Rejas (2021), quien sugiere que hay relación efectiva e importante (valor de Rho de Spearman = 0,708 y valor de $p = 0,000$) entre el intelecto emocional y el desarrollo laboral en docentes, lo cual supone que, entre más grande avance del nivel de sabiduría emocional de los docentes, posiblemente existirá una optimización en su nivel de desarrollo laboral.

En relación a la inteligencia emocional de las docentes del nivel inicial, En el Nivel de inteligencia emocional en las docentes del nivel inicial se ubicó al nivel promedio al 92.0%, y el 8.0% en el nivel bajo.

Este apunte se relacionó con el estudio de Vargas (2019), quien sugiere que los jóvenes del centro Preuniversitario, el 98.8% de los alumnos presentaron una sabiduría emocional “excelentemente desarrollada”; con respecto al nivel de agrado laboral de docentes de la institución didáctica inicial los Arbolitos; se ubicó 76.0% en el nivel Satisfecho; 16.0% en el nivel muy Satisfecho y 6.5% en el nivel bajo. Estos resultados se relacionan con el trabajo de exploración de Alberti (2016), que de acuerdo con la conjetura planteada probaron que estaba una relación directa y moderada entre los causantes motivacionales y el agrado laboral (Rho= 0.578 y $p= 0.00$).

El nivel de agrado laboral de las docentes que están en el nivel satisfecho tiene coherencia por cuanto las docentes muestra un alto nivel de Sabiduría

Emocional; aun haciendo un trabajo en condiciones no sospechada por el COVID.19, con muchas restricciones para él trabaja remoto, la alta carga de competencias a las que tienen que responder las docentes y las ocasiones que tienen que solucionar todos los días, son componentes que ponen de manifiesto la necesidad de desarrollar la Sabiduría Emocional (IE). Dado que los docentes que la tienen alcanzan a hacer un trabajo satisfactorio, expresan un afrontamiento preciso frente a ocasiones difíciles y se ajustan con más grande simplicidad a la enorme diversidad que se encuentra en el sala, y sucede que esta capacidad les brinda la aptitud de pensar y administrar las emociones además de hacer más simple la comprensión de lo que sienten la gente que los cubren. A lo antes citado se suma otras características como el riguroso cumplimiento de las normas de bioseguridad en el hogar toda la familia y complementaban llevando a cabo ejercicios diarios en el hogar.

Se puede precisar que, las personas que tienen una buena inteligencia Emocional pueden convivir en armonía y desarrollar sus actividades laborales en forma correcta, contribuyendo a un buen clima laboral en el centro de trabajo.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

1. Se ha logrado determinar el objetivo general, donde se demostró que existe relación altamente significativa entre las variables Inteligencia Emocional con la Satisfacción Laboral en las docentes de la Institución Educativa inicial los Arbolitos, del distrito de Iquitos.
2. En cuanto al primer objetivo específico, sobre Inteligencia Emocional las docentes de la institución educativa inicial los Arbolitos; están con un promedio al 92.0%, lo que significa que presenta una inteligencia emocional alto, con una capacidad elevada de afrontamiento a cualquier situación adversa.
3. De acuerdo al segundo objetivo específico, el nivel de satisfacción laboral de docentes de la institución educativa inicial los Arbolitos; se encuentran ubicados el nivel Satisfecho, con un 76 %.
4. En referencia a la relación entre la inteligencia emocional con la satisfacción laboral, con el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall = 0,614; $p = 0,046$ muestran asociación positiva fuerte entre la inteligencia emocional con la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de la institución educativa los Arbolitos.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a otros tesisistas continuar realizando otras investigaciones con las mismas variables, pero con diferentes dimensiones, para determinar otros resultados que nos permitan inferir las mismas.
2. Se recomienda a la Facultad de Educación por intermedio al departamento de Filosofía y Psicopedagogía, realicen actividades a todos los estudiantes y docentes, para fortalecer la inteligencia Emocional, teniendo en cuenta que estamos viviendo en una época de pandemia del COVID.19, es necesario tener capacidad de afrontamiento a los diferentes problemas que enfrentan los docentes y estudiantes.
3. Que, los estudiantes y docentes se informen con mayor preocupación sobre la importancia de la inteligencia emocional, dado que esta variable no solo sirve para realizar nuestro trabajo académico en forma eficiente sino también, es de mucha inoperancia para enfrentar situaciones de actitud, afrontamiento a la depresión y ansiedad, ya sea en el hogar o en el trabajo.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alberti Vargas, R. N. (2016). Factores motivacionales y satisfacción laboral en docentes de Huaral.
- Basurto, K. y Guardiola, C. (2015). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. Apuntes Universitarios*, 1, 69-77. [Links]
- Cazalla, N. y Molero, D. (2016). *Perceived emotional intelligence, dispositional optimism/pessimism, life satisfaction and teachers' personality in their initial training*. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 241-258.
- Campos Vergara, P. T., & Valverde Paredes, M. N. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesor de la Institución Educativa Primaria Secundaria de menores Sagrado Corazón, distrito de Iquitos - 2014*.
- Delgado, C., Veas, I., Avalos, M., & Gahana, O. (2021). *El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono a los docentes*.
- Díaz Sánchez, C y Barra Almagiá. E (2017). *Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí Chile*.
- Goleman, D. & Cherniss, C. (2001). *The emotionally intelligent workplace*. New York: Bantam Books. [[Links](#)]
- Isabel Cantón Mayo** y Sonia Téllez Martínez (2016). *La satisfacción laboral y profesional de los profesores*. León – España.
- Guarniz Martos, J. F., Miranda Chávez, A, H & Pereda Zelada, E. L. (2016). *Inteligencia emocional y resiliencia en estudiantes universitarios 2015*.
- Macedo Pinedo, M (2017). *Tesis “Clima Laboral y Satisfacción laboral en docentes de Instituciones educativas públicas del Distrito de Lince – 2017”*

- Regalado Sanchez, S. G. (2017). *Presión laboral y satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de Trujillo*.
- Montoya Cáceres, P, et al (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. Santiago de Chile.
- Ramos Rejas, R. D. R. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Champagnat, Tacna 2018*. Tesis para optar el grado de Magister. Universidad Privada de Tacna.
Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.50012969/1975>.
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2011). *Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion*. *Teaching and Teacher Education*, 27, 1029-1038.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>. [Links]
- Vargas Arpasi, H. V. (2019). *Inteligencia Emocional y Ansiedad en Estudiantes Adolescentes*.

ANEXOS

01: Matriz de Consistencia

Titulo	Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de educación inicial los Arbolitos</p>	<p>General: ¿En qué medida se relaciona la Inteligencia Emocional con la Satisfacción Laboral de las docentes de la institución educativa inicial los Arbolitos? Específicos: ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en las docentes de la institución educativa los Arbolitos? ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de las docentes de la institución educativa los Arbolitos? ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional con la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de la institución educativa los Arbolitos?</p>	<p>General: Analizar la relación entre la Inteligencia Emocional y la satisfacción Laboral en las docentes de la institución educativa inicial los Arbolitos. Específicos: -Determinar el nivel de inteligencia emocional en las docentes de la institución educativa inicial los Arbolitos. -Determinar el nivel de satisfacción laboral de las docentes de la institución educativa inicial los Arbolitos. -Establecer la relación entre la inteligencia emocional con la satisfacción laboral de las docentes de educación</p>	<p>Ho: La inteligencia emocional no se relaciona con la satisfacción laboral de las docentes de la institución educativa inicial. H1: La inteligencia emocional se relaciona con la satisfacción laboral de las docentes de la institución educativa inicial.</p>	<p>Variable 1: Inteligencia emocional. Variable 2: Satisfacción laboral</p>	<p>-Intrapersonal -Interpersonal -Adaptación -Manejo de estrés. -Estado de ánimo. -Remuneración -Relaciones con los compañeros. -Condiciones ambientales. - Reconocimiento -Supervisión</p>	<p>Tipo de investigación: Descriptiva – correlacional Diseño: No experimental-correlacional. Población:25 Muestra: 25 Análisis de datos: con el SPSS. V. 26</p>

02: Instrumentos de recolección de datos

INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL BAR-ON ICE

Instrucciones:

Este Inventario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas para cada frase.

- 1 = Rara vez o nunca es mi caso.
- 2 = Pocas veces es mi caso.
- 3 = A veces es mi caso
- 4 = Muchas veces es mi caso.
- 5 = Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
1	Para superar las actividades que se me presentan actuó paso a paso.					
2	Es duro para mí disfrutar la vida.					
3	Prefiero un trabajo en el que se diga casi todo lo que tengo que hacer.					
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
5	Me agradan las personas que conozco.					
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
9	Reconozco con facilidad mis emociones.					
10	Soy incapaz de demostrar afecto.					
11	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.					
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.					
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.					
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
15	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					
16	Me gusta ayudar a la gente.					
17	Me es difícil sonreír.					
18	Soy incapaz de comprender como se sienten los demás.					
19	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					

20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
21	Realmente no se para que soy bueno (a).					
22	No soy capaz de expresar mis ideas.					
23	Me es difícil de compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
24	No tengo confianza en mí mismo(a).					
25	Creo que he perdido la cabeza.					
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
27	Cuando me acerco a hablar me resulta difícil detenerme.					
28	En general, me resulta difícil adaptarme.					
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
31	Soy una persona bastante alegre y optimista					
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.					
34	Pienso bien de las personas.					
35	Me es difícil entender como me siento.					
36	He logrado muy poco estos últimos años.					
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
39	Me resulta fácil hacer amigos(as).					
40	Me tengo mucho respeto.					
41	Hago cosas muy raras.					
42	Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas.					
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.					
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47	Estoy contento(a) con mi vida.					
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).					
49	No puedo soportar el estrés.					
50	En mi vida no hago nada malo.					
51	No disfruto lo que hago.					
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
53	La gente no comprende mi manera de pensar.					
54	Generalmente espero lo mejor.					
55	Mis amigos me confían sus intimidades.					
56	No me siento bien conmigo mismo(a).					
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.					

58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
62	Soy una persona divertida.					
63	Soy consciente de cómo me siento.					
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
65	Nada me perturba.					
66	No me entusiasman mucho mis intereses.					
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
68	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor.					
69	Me es difícil llevarme con los demás.					
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.					
72	Me importa lo que le sucede a los demás.					
73	Soy impaciente.					
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.					
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.					
77	Me deprimó.					
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
79	Nunca he mentado.					
80	En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.					
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.					
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.					
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.					
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.					
86	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.					
87	En general me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando					

	estoy alterado(a).					
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
90	Soy capaz de respetar a los demás.					
91	No estoy muy contento (a) con mi vida.					
92	Prefiero seguir a otros a ser líder.					
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
94	Nunca he violado la ley.					
95	Disfruto de las cosas que me interesan.					
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
97	Tiendo a exagerar.					
98	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.					
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.					
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo.					
101	Soy una persona muy extraña.					
102	Soy impulsivo(a).					
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
104	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.					
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					
107	Tengo tendencia a depender de otros.					
108	Creo en mi capacidad de manejar los problemas más difíciles.					
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.					
110	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
111	Soy capaz de fantasear para volverme en contacto con la realidad.					
112	Los demás opinan que soy una persona sociable.					
113	Estoy contento(a) en la forma que me veo.					
114	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.					
115	Me es difícil describir lo que siento.					
116	Tengo mal carácter.					
117	Por lo general me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.					
118	Me es difícil ver sufrir a la gente.					
119	Me gusta divertirme.					
120	Me parece que necesito de los demás más de lo que					

	ellos me necesitan.					
121	Me pongo ansioso(a).					
122	No tengo días malos.					
123	Intento no herir los sentimientos de los demás.					
124	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.					
125	Me es difícil hacer valer mis derechos.					
126	Me es difícil ser realista.					
127	No mantengo relación con mis amistades.					
128	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).					
129	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.					
130	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
131	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.					
132	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					

03: Informe estadístico de validez de confiabilidad

Dimensiones, Indicadores e Items que mide el Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn.

Instrumento	Dimensiones	Indicadores	Items
Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn ICE	Intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo.	7,9,23,52,63,88,116
		Asertividad.	22,37,67,82,96,111,126
		Autoconcepto.	11,24,40,56,70,85,100,114,129
		Autorrealización	6,21,36,51,66,81,95,110,125
		Independencia.	3,19,32,48,92,107, 121
	Interpersonal	Empatía.	18,44,55,61,72,98,119,124
		Relaciones interpersonales.	10,23,31,39,55,62,69,84,99,113,128
		Responsabilidad Social.	16,30,46,61,72,76,90,98,104,119.
	Adaptabilidad	Solución de problemas.	1,15,29,45,60,75,89,118
		Prueba de la realidad.	8,35,38,53,68, 83,88,97,112,127
		Flexibilidad.	14,28,43,59,74,87,103,131
	Manejo de estrés.	Tolerancia al estrés.	4,20,33,49,64,78,93,108,122
		Control de los impulsos.	13,27,42,58,73,86,102,110,117,130
	Estados de ánimo.	Felicidad	2,17,31,47,62,77,91,105,120
		Optimismo	11,20,26,54,80,106, 108,132

04: Informe de confiabilidad de los instrumentos

ENCUESTAS PARA DOCENTES SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado(a) Profesor(a):

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre Satisfacción Laboral, cada una va seguida de cinco posibles alternativas de respuestas que usted debe calificar. Responda marcando con un (X) la alternativa, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
	1	2	3	4	5
RENUMERACION					
1	Considera que el sueldo que percibe está acorde a las actividades que desarrolla.				1 2 3 4 5
2	Su sueldo cubre la canasta familiar de su hogar.				1 2 3 4 5
3	Tiene como mínimo un descuento en las entidades bancarias por deudas o préstamos.				1 2 3 4 5
4	Reconocen sus esfuerzos por trabajar más de las horas reglamentarias.				1 2 3 4 5
5	Recibe su sueldo puntualmente.				1 2 3 4 5
6	Realiza actividades complementarias para equilibrar su situación económica.				1 2 3 4 5
RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS					
7	Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.				1 2 3 4 5
8	En su institución educativa se mantiene un clima de confianza entre el personal directivo y el personal docente.				1 2 3 4 5
9	En su Institución educativa soluciona los problemas en su debido momento.				1 2 3 4 5
10	En su Institución educativa a pesar de la existencia de discrepancia al interior del grupo de trabajo, todos participan activamente en el logro de los objetivos institucionales.				1 2 3 4 5
11	Existe preocupación del personal directivo por lograr un clima de apertura y confianza al interior del equipo.				1 2 3 4 5
12	Siente que forma parte de un equipo que trabaja para lograr objetivos comunes.				1 2 3 4 5
CONDICIONES AMBIENTALES					
13	Se siente satisfecho en los ambientes de su institución educativa.				1 2 3 4 5
14	La distribución física, ventilación e iluminación del ambiente de trabajo facilita la relación de sus labores.				1 2 3 4 5
15	La limpieza de las aulas, servicios higiénicos y demás espacios de la I.E.,				1 2 3 4 5

16	Cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.	1	2	3	4	5
17	En la Institución educativa se le brinda los medios y materiales para logro de sus objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
18	Ameniza su trabajo con materiales educativos y recursos tecnológicos adecuados para el proceso educativo.	1	2	3	4	5
RECONOCIMIENTO						
19	Los directivos de su institución educativa valoran y reconocen los esfuerzos que usted realiza para alcanzar sus objetivos.	1	2	3	4	5
20	En la comunidad educativa se da reconocimiento a la calidad por las buenas prácticas docentes.	1	2	3	4	5
21	En el desarrollo de su labor académico existe un nivel de satisfacción laboral y profesional.	1	2	3	4	5
22	El personal directivo valora su desempeño docente, así como su esfuerzo para el cambio.	1	2	3	4	5
23	Todos los docentes tienen las mismas oportunidades para hacerse acreedores a premios o estímulos por su buen desempeño laboral.	1	2	3	4	5
24	Participa en los programas de capacitación, actualización y/o de formación continua para docentes, para fortalecer su desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
SUPERVICION						
25	Participa efectivamente en la elaboración de los instrumentos de gestión de la institución educativa.	1	2	3	4	5
26	El personal directivo brinda monitoreo permanente de manera justa al personal docente de su Institución educativa.	1	2	3	4	5
27	Considera que la supervisión o monitoreo, en su institución educativa, es usada como un instrumento de presión laboral.	1	2	3	4	5
28	La evaluación docente le genera inseguridad en su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
29	Es grata la disposición de los directivos cuando usted les pide alguna consulta sobre su trabajo docente.	1	2	3	4	5
30	Mantiene buenas relaciones con su superiores o directivos.	1	2	3	4	5

Fuente: Macedo Pinedo, M (2017).

VALIDACION DEL EXPERTO N°02



APÉNDICE N° 02:

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Patricia Navarro Sandoval

1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente

1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA

1.4. Autor del Instrumento: Patricia Margarita Medici Sandoval

Estudiante de Educación Inicial de la Facultad de Educación "Universidad Nacional de la Amazonia Peruana".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con Lenguaje apropiado																X				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en Conductas observadas																	X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al momento																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una Organización lógica de Los Items.																	X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar Las variables de estudio.																X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos Teóricos- científicos de la Psicología.																X				
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																	X			
9. PERTINENCIA	Mide lo que tiene lo Que tiene que medir.																	X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

82

Lugar y fecha: SHUNTA, 16 DE JUNIO DE 2017

Nombre y firma del Experto
 DNI: N° 81217077
 N° Celular: 981223274

VALIDACION DEL EXPERTO N°03



APÉNDICE N° 02:

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Nilda M. Indigay Pflim
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- 1.4. Autor del Instrumento: Kathryn Harguilla Medez Laboya

Estudiante de Educación Inicial de la Facultad de Educación "Universidad Nacional de la Amazonia Peruana".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con Lenguaje apropiado											✓									
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en Conductas observadas											✓									
3. ACTUALIDAD	Adecuado al momento											✓									
4. ORGANIZACIÓN	Existe una Organización lógica de Los Items.											✓									
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.											✓									
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar Las variables de estudio.											✓									
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos Teóricos- científicos de la Psicología.											✓									
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones											✓									
9. PERTINENCIA	Mide lo que tiene lo Que tiene que medir.											✓									

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

60

Lugar y fecha: 15.02.2011

Nombre y firma del Experto
 DNI: N° 05267576
 N° Celular: 983789007