



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
PSICOLOGÍA**

**Inteligencia emocional, motivación intrínseca y satisfacción laboral  
en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02  
Rímac, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Doctor en Psicología**

**AUTOR:**

Chunga Diaz, Tito Orlando (ORCID:0000-0003-2933-6715)

**ASESOR:**

Dr. Flores Morales, Jorge Alberto (ORCID: 0000-0002-3678-5511)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios, a mi pareja por su apoyo incondicional, a mi hijo y a la memoria de mis padres en los cuales me aliento y motivo a seguir adelante en este camino del conocimiento.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, a mis profesores y asesores que con su paciencia y sabiduría nos motivaron y formaron para el logro de este objetivo.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Resumo	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>11</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>14</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>26</b>
<b>3.1 Tipo y diseño de investigación</b>	<b>26</b>
3.2 Variables y operacionalización	27
3.3 Población (criterios de selección, muestra, muestreo, unidad de análisis)	29
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.5 Procedimientos	34
3.6 Método de análisis de datos	34
3.7 Aspectos éticos	35
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>36</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>50</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>59</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>60</b>
<b>VIII. PROPUESTA</b>	<b>61</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>66</b>
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de frecuencia de la variable inteligencia emocional	36
Tabla 2. Distribución de frecuencia de la variable motivación intrínseca	36
Tabla 3. Distribución de frecuencia de la variable satisfacción laboral	37
Tabla 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable satisfacción laboral	38
Tabla 5. Prueba de normalidad	39
Tabla 6. Información de ajuste de los modelos inteligencia emocional y motivación intrínseca en la satisfacción laboral	40
Tabla 7. Correlación inteligencia emocional y la motivación intrínseca en la satisfacción laboral	41
Tabla 8. Ajuste de los modelos inteligencia emocional y motivación intrínseca en la satisfacción con la supervisión	42
Tabla 9. Correlación inteligencia emocional y motivación intrínseca en la satisfacción con la supervisión	42
Tabla 10. Ajuste inteligencia emocional y motivación intrínseca en la satisfacción con el ambiente físico	43
Tabla 11. Correlación inteligencia emocional y la motivación intrínseca en la satisfacción con el ambiente físico.	44
Tabla 12. Ajuste inteligencia emocional y motivación intrínseca en satisfacción con las prestaciones recibidas	45
Tabla 13. Correlación inteligencia emocional y motivación intrínseca en la satisfacción con la prestaciones recibidas.	46
Tabla 14. Determinación del ajuste de la inteligencia emocional y la motivación intrínseca en la satisfacción intrínseca del trabajo	47
Tabla 15. Correlación inteligencia emocional y la motivación intrínseca en la satisfacción intrínseca del trabajo	47

Tabla 16.	Ajuste inteligencia emocional, motivación intrínseca y satisfacción con la participación	48
Tabla 17.	Correlación entre inteligencia emocional y la motivación intrínseca en la satisfacción con la participación.	49

## Índice de figuras

		Pág.
Figura 1.	Esquema de diseño causal predictiva	27
Figura 2.	Distribución de frecuencia de la variable inteligencia emocional	36
Figura 3.	Distribución de frecuencia de la variable motivación intrínseca	37
Figura 4.	Distribución de frecuencia de la variable satisfacción laboral	37
Figura 5.	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable satisfacción laboral	38

## RESUMEN

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

**Palabras claves:** Inteligencia, emociones, motivación, satisfacción, laboral



## ABSTRACT

The present research entitled "Emotional intelligence, intrinsic motivation and job satisfaction in teachers of Educational Institutions of the Network 16, UGEL 02 Rímac, 2021", aimed to determine the incidence of emotional intelligence and intrinsic motivation in job satisfaction in teachers of Educational Institutions of the Network 16, UGEL 02 Rímac, 2021. The study is basic, with a non-experimental, transactional, causal correlational design. The sample consisted of 103 teachers from the aforementioned Educational Institutions. To measure the variables studied, three questionnaires were respectively validated and applied to the teachers of the investigated sample. The quantitative approach and the hypothetical deductive method were used. According to the nature of the study variables, the ordinal logistic regression statistic was used, under which the hypotheses were tested. In conclusion, it is stated that emotional intelligence and intrinsic motivation positively affect job satisfaction ( $X^2 = 96.920$ ,  $\text{sig} = .000$ ); where Nagelkerke's  $R^2$  confirms that the predictive efficacy of the probability of occurrence of the categories of the dependent variable is 0.928.

**Keywords:** Intelligence, emotions, motivation, satisfaction, work

## RESUMO

A presente pesquisa intitulada "Inteligência emocional, motivação intrínseca e satisfação no trabalho em professores de Instituições de Ensino da Rede 16, UGEL 02 Rímac, 2021", teve como objetivo determinar a incidência da inteligência emocional e da motivação intrínseca na satisfação no trabalho em professores de Instituições de Ensino de a Rede 16, UGEL 02 Rímac, 2021. O estudo é básico, com um desenho não experimental, transacional, correlacional causal. A amostra foi composta por 103 professores das referidas Instituições de Ensino. Para mensurar as variáveis estudadas, três questionários foram respectivamente validados e aplicados aos professores da amostra investigada. Utilizou-se a abordagem quantitativa e o método hipotético dedutivo. De acordo com a natureza das variáveis do estudo, foi utilizada a estatística de regressão logística ordinal, sob a qual as hipóteses foram testadas. Em conclusão, afirma-se que a inteligência emocional e a motivação intrínseca afetam positivamente a satisfação no trabalho ( $X^2 = 96,920$ , sig = 0,000); onde o  $R^2$  de Nagelkerke confirma que a eficácia preditiva da probabilidade de ocorrência das categorias da variável dependente é 0,928.

**Palavras chaves:** Inteligência, emoções, motivação, satisfação, trabalho

## **I. INTRODUCCIÓN**

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

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

A nivel nacional y en este marco contextual, es donde la responsabilidad recae en las 144 redes que reúnen al 100% del total de escuelas de las 07 UGELES de Lima metropolitana, las cuales fueron aprobados con RDR N° 153-2019-DRELM, a lo cual se tienen por objetivos, formar comunidades académicas, mejorar el nivel profesional del docente, optimizar los recursos humanos, compartir materiales e infraestructura y coordinar actividades intersectorialmente en bien de los servicios para una buena educación de calidad. Es así, que el docente, hoy en día asume un reto fundamental

del aprendizaje educativo; que es disminuir el impacto negativo de la pandemia sobre la educación. Asimismo, asume el compromiso y responsabilidad de garantizar que todos los estudiantes tengan la misma posibilidad de tener una educación basada en la calidad.

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

Otra de las responsabilidades funcionales de los docentes, son las de sensibilizar a los estudiantes en beneficio de un buen clima educativo y promover el crecimiento de las competencias a través de la promoción de proyectos educativos, adicionalmente reconocer los espacios de riesgo sobre la violencia y lo que representan en niveles de vulnerabilidad en los estudiantes, para fomentar las buenas prácticas preventivas, todo esto con la finalidad de impulsar la sana convivencia en la escuela y el entorno familiar, establecidos bajo responsabilidad funcional en el Reglamento de la Ley N° 28044, Art. 140°.

Este modelo integrador propone que los docentes no solo atiendan procedimientos, conceptos y actitudes por separado, sino que además tengan una competencia integral basada en un saber, un saber estar, un saber hacer y un saber ser (Delors,1996). Esta mirada supone atender una inteligencia emocional y una motivación intrínseca, que potenciara el estado de satisfacción personal, laboral y bienestar del docente. No obstante, esta alta demanda estatal ha generado situaciones

de inconformidad por la presión académica, el esfuerzo y compromiso que implica, a esto le suma algunos problemas propios del contexto de emergencia sanitaria, ambientes de tensión, manejo inadecuado de emociones, falta de motivación e insatisfacción propia y laboral en el personal docente.

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

La presente investigación se justifica, en virtud, a que se busca explorar diversos ámbitos, algunos desconocidos, indagando acerca de los constructos en estudio, con el propósito de ir descubriendo resultados inéditos, acontecimientos o datos, con la intención de alcanzar el objetivo planteado sobre las dimensiones establecidas, y de esa manera aportar o plantear propuestas pertinentes sobre la realidad identificada, abordando la problemática de los docentes en la presente investigación. Igualmente, permitirá a partir de los resultados establecer estrategias útiles para la comunidad educativa; como también, al poder obtener datos precisos sobre la realidad de la casa de estudios, se establecerá una línea de base objetiva que permitirá a los directivos y la comunidad educativa tomar decisiones acertadas en beneficio de las escuelas, mediante la propuesta de diseños, proyectos o planes que los beneficie en los aspectos relativos al bienestar institucional, para ello se aplicarán instrumentos de evaluación contextualizados que cumplan la rigurosidad científica, los mismos que servirán como referentes para nuevas investigaciones.

De la misma forma, se justifica epistemológicamente debido a que estos conocimientos científicos de la corriente humanista, considerada como la tercera fuerza en psicología, enfatizan en la persona para lograr su crecimiento, generando

discusión y reflexión sobre los planteamientos tratados en estos temas motivación, inteligencia emocional y la satisfacción laboral; desde la aparición del concepto hasta su evolución, conllevando así, a plantear teorías al respecto.

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

## **II. MARCO TEÓRICO**

Al revisar los antecedentes internacionales con respecto a la problemática descrita en líneas anteriores, ubicamos diversas investigaciones como, Anjou, Shoukat, Muazzam, y Ejaz (2020), en su artículo inteligencia emocional y satisfacción con la vida en los profesores que trabajan en instituciones de educación especial en Pakistán. El objetivo fue comparar el nivel de satisfacción de la vida y la inteligencia emocional en profesores de institutos de educación especial y profesores de institutos de educación regular. Se utilizó el muestreo intencional y estuvo compuesta por 100 maestros, 50 distribuidos de forma igualitaria en ambos géneros que trabajan en educación especial y 50 (distribuidos de forma igualitaria) de educación regular de Pakistán. La categoría de edad fue de 21 a 60 años. Se empleó la escala de satisfacción con la vida, la medida de autoinforme de inteligencia emocional y la hoja de información demográfica. Los resultados mostraron que los maestros de educación especial tienen un mayor nivel de satisfacción con la vida e inteligencia emocional, a diferencia de los maestros de educación regular. En cuanto a las variables

demográficas, no hubo diferencias significativas en el grado de satisfacción de la vida e inteligencia emocional con respecto al género y edad de los docentes que trabajan en la educación especial de docentes.

Kaya y Çenesiz (2020), en su artículo roles predictores de la satisfacción con la vida y la motivación intrínseca y extrínseca en el bienestar psicológico de los docentes en formación, tuvieron como objetivo examinar si las motivaciones intrínsecas y extrínsecas, y los niveles de satisfacción de la vida, en los profesores en formación son predictores significativos de su bienestar psicológico. La muestra fue de 230 profesores. Los datos se recopilaron a través de las escalas de motivación para enseñar, bienestar psicológico, escala de la vida y de satisfacción. El análisis estadístico fue descriptivo, utilizando la regresión múltiple y correlación de Pearson. En los resultados se evidenció que los niveles de satisfacción de la vida, motivaciones intrínsecas y extrínsecas fueron moderados y los de bienestar psicológico altos. El bienestar psicológico de los sujetos se correlacionó en gran medida con la satisfacción con la vida, moderadamente con la motivación intrínseca y débilmente con la motivación extrínseca. Además, se halló que la satisfacción de la vida y la motivación intrínseca tienen un efecto predictivo sobre el bienestar psicológico de los profesores en formación, pero la motivación extrínseca no era un predictor. Asimismo, concluyeron que el bienestar psicológico, satisfacción de la vida y la motivación son variables importantes que apoyan el éxito en la profesión docente.

Lee, Richards y Washburn (2020) en su artículo denominado Inteligencia emocional, satisfacción laboral, agotamiento emocional y bienestar subjetivo en la escuela secundaria, buscaron examinar las relaciones entre inteligencia emocional satisfacción laboral, agotamiento emocional y el bienestar subjetivo en directores deportivos de secundaria. Según el estudio la evidencia ha sugerido que la inteligencia emocional tiene implicaciones en el bienestar mental y físico de las personas, en posiciones de liderazgo. Los participantes fueron 394 directores de las escuelas secundarias estadounidenses que completaron cuestionarios de satisfacción laboral, inteligencia emocional, agotamiento emocional y el bienestar subjetivo. Los resultados revelaron asociaciones positivas en relación a la inteligencia emocional y el bienestar

subjetivo; también demostraron que tanto la satisfacción laboral como el agotamiento emocional median en relación a la inteligencia emocional y el bienestar subjetivo. Asimismo, destacan la función de la inteligencia emocional sobre el bienestar subjetivo en los directores deportivos y sugieren que los mismos deben tomar medidas para aumentar su inteligencia emocional a través de oportunidades de aprendizaje profesional y estructuras de apoyo escolar.

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

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

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



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

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

Holguin y Contreras (2020). En su artículo, la satisfacción laboral del personal de nefrología del hospital Guillermo kaelin del distrito de Villa María, tuvieron a bien establecer de objetivo, el grado de satisfacción laboral en sus empleados. Tuvo un estudio de tipo analítico. Su muestra fue de 76 trabajadores del servicio de nefrología. Se evidenció en los resultados que los empleados tuvieron un 28% de nivel alto de satisfacción. Además, se observó que el personal que tuvo un tiempo de servicio  $\leq 3$  años, mostró un alto grado de satisfacción laboral, a diferencia de los trabajadores de salud con un periodo laboral de 4 a 6 años. Asimismo, la mayoría del personal (86.7%) menor a 3 años de labor presentaron un mayor nivel de satisfacción media alta, en comparación al grupo de trabajadores de 4 a 6 años de servicio que obtuvieron un 68%.

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

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

Marín y Placencia, (2017), en el artículo acerca de la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un sector no estatal; tuvieron a bien establecer el objetivo del estudio que fue investigar la relación entre ambas variables en el personal de socios de una sucursal de salud en el Perú. Se aplicó una metodología observacional, descriptiva, transversal y de tipo correlacional. Su muestra fue de 136

trabajadores, a los cuales se le aplicaron encuestas autoaplicada. Concluyendo que existe una baja correlación entre las variables de motivación y satisfacción laboral. Además, fue medianamente motivado el nivel de motivación laboral y fue medianamente satisfecho el nivel de satisfacción laboral respectivamente.

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

En este sentido, para estos autores, la valoración propia de la inteligencia emocional es reconocida como la inteligencia emocional percibida, entendiéndose como el metaconocimiento que poseen los individuos sobre sus emociones, en suma, sus creencias estarían por encima de sus capacidades propias de atención, claridad y reparación emocional. Por otro lado, Páez y Castaño (2019) señalan que la inteligencia emocional es un agente decisivo en la adecuación laboral. Bisquerra (2003) la define como una agrupación de actitudes, habilidades, así como de conocimientos imprescindibles para entender, regular o expresar adecuadamente los fenómenos emocionales. Para Goleman (1995), la conceptualiza en una capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, así como también la de los otros; además, poder motivarnos y manejar apropiadamente las relaciones. Hay otros autores que también hacen uso de la definición de la inteligencia emocional, como Gardner (1983) inteligencias múltiples “inteligencia intrapersonal e interpersonal”, Bar-On (1997), con su modelo de inteligencia emocional social, entre otros investigadores que contribuyen al entendimiento de inteligencia emocional como parte de su vocación científica.

Mayer y Salovey (1997b), señalan que su modelo de inteligencia emocional se encuentra dentro del conjunto de los modelos de habilidades centradas en los procesamientos de información, donde la inteligencia emocional comprende una

inteligencia auténtica, enfocada en manejo de las emociones para la adaptación del sujeto al medio. Por lo tanto, se trata de una visión más extensa del concepto, conocida como modelo de las cuatro ramas, que conceptualiza la inteligencia emocional a través de cuatro habilidades básicas, mostradas de manera jerarquizada.

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

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

La propuesta de Salovey et al. (1995) retomó información de la propia percepción que el individuo posee de sus habilidades para admitir, diferenciar y restaurar los propios estados emocionales, dimensionándose de la siguiente manera: atención a las propias emociones, refiriéndose a la conciencia que poseen nuestras emociones, la

capacidad para identificar nuestros sentimientos y saber lo que significan, además de ser una habilidad que lleva a explorar las emociones propias y ajenas, por medio de manifestaciones, como las expresiones faciales, a nivel gestual, tono de voz, posición del cuerpo, entre otros (García y Giménez 2010, p. 47). Entendiéndose que esta habilidad se relaciona con la precisión de conseguir reconocer las emociones mediante manifestaciones cognitivas y fisiológicas. En este sentido, se afirmó que es la facultad para distinguir la claridad o no de las emociones en los demás (Pineda, 2012, p. 25).

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

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

Otra de las variables consideradas es la motivación intrínseca, para Deci et al. (1989), definieron la motivación intrínseca, como la “motivación para efectuar cualquier

actividad por sí misma, para experimentar la satisfacción y el placer inherentes en la actividad". En esa misma línea Gagné y Deci (2005), señalaron este tipo de motivación como, la capacidad que poseen las personas para elegir y ejecutar acciones basándose en su decisión, los individuos autodeterminados se ven a sí mismos como los iniciadores de su propia conducta, eligen los resultados y seleccionan una línea de actuación que las dirija a lograr esos resultados.

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

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

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

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

De acuerdo con la teoría de la autodeterminación; Gagné et al. (2010 - 2012) propusieron cinco dimensiones para su evaluación, primero; la A-motivación, es decir, sin motivación al efectuar una actividad o tarea; al respecto Sigalit y Magda (2020) mencionaron que el abuso de la supervisión en el trabajo, genera una limitación en la motivación autónoma o a una falta de motivación (amotivación), estos estados motivacionales afectan laboralmente de manera positiva las conductas innovadoras, productivas, control del puesto laboral y la satisfacción laboral.

Segundo, la regulación externa, conocida como realizar un trabajo con el propósito de esperar una recompensa o evadir una sanción. Tercero la regulación introyectada, entendida como, conseguir un compromiso o ejecutar acciones con el propósito de eludir sentimientos de culpabilidad de no terminar con lo encomendado por terceros. Cuarto, la regulación identificada; es efectuar una acción laboral donde

el sujeto se halla identificado con lo que vale y esto es considerado importante para él; y quinto, la regulación intrínseca, que procede a cómo realizar alguna actividad por sí mismo, porque siente interés, entusiasmo y lo complace.

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

Asimismo, Robbins y Judge (2009), la conceptualizaron como sentimientos positivos dados por el propio trabajo, siendo el resultado de las características de una valoración. De igual forma, George y Jones, (1999) como un conjunto de sentimientos y creencias que una persona tiene sobre su trabajo. Shaun (2018), la mencionó como un conjunto de sentimientos beneficiosos expresados con orgullo por individuos de una organización y que tienen mucha relación con sus objetivos, visión, misión y procesos institucionales. Por otro lado, Bracho (1998), hizo referencia que la satisfacción laboral se manifiesta de forma afectiva, producto de las relaciones entre las necesidades, valores, experiencias, expectativas y las condiciones de trabajo percibidas por cada uno de los miembros de una organización.

Según Herzberg (1967), en su teoría de los dos factores, fundamentó dos formas diferentes de percibir la satisfacción en el trabajo, como son la satisfacción laboral relacionados e influidos por los factores motivacionales de corte personal (logros, reconocimiento, crecimiento personal), dichas necesidades tienen que estar cubiertas para que la persona se sienta satisfecho. La otra forma es la insatisfacción laboral relacionada e influida por los factores higiénicos de corte ambiental y psicológico (condiciones y reglas de trabajo, salario, colaboración entre colegas), dichas



necesidades tienen que estar cubiertas para que la persona no se sienta insatisfecha. Entendiéndose como el compromiso de mejorar los elementos de motivación para elevar la satisfacción laboral y mejorar los factores higiénicos para disminuir la insatisfacción laboral.

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

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

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

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

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

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

investigaciones correlacional causales o predictivas, pretenden explicar cómo se da la incidencia de cada variable independiente en la variable dependiente, en función a esto, establecen el efecto de una o más categoría, frente a otra en un tiempo y contexto específicos.

Para este estudio se tomó en cuenta el correspondiente diseño:



*Figura 1. Esquema de diseño correlacional causal predictiva*

Donde:

$X_1$  = Observación de la primera variable independiente

$X_2$  = Observación de la segunda variable independiente.

$Y$  = Observación de la variable dependiente.

$r$  = Relación de las tres variables.

### **3.2 Variables y operacionalización**

Se entiende como variable a una propiedad que puede cambiar, en la cual la variación es susceptible a observarse y medirse. (Hernández et al. 2014, p.105b)

#### **Definición conceptual**

Variable 1: Inteligencia emocional

Mayer y Salovey, (1997) Es la capacidad que se tiene, para la percepción, valoración y la expresión exacta de las emociones. Asimismo, entrar y producir

sentimientos que agilicen el pensamiento, emoción y promuevan el crecimiento emocional e intelectual. (p. 10).

#### Variable 2: Motivación Intrínseca

Deci et al. (1989), definieron la motivación intrínseca, como la motivación para realizar una actividad por sí misma, para experimentar el placer y la satisfacción inherentes en la actividad.

#### Variable 3: Satisfacción laboral

Meliá y Peiró (1989) mencionaron que la satisfacción laboral conforma una dimensión actitudinal que ocupa un espacio central en la consideración de la experiencia del hombre en su ambiente laboral.

### **Definición operacional**

#### Variable 1: Inteligencia emocional

Capacidad de las personas para percibir, acceder, generar y entender las emociones; que va desde la atención emocional, claridad emocional hasta regulación emocional de la persona.

#### Variable 2: Motivación Intrínseca

Es la motivación para realizar una actividad por sí mismo y experimentar el placer y la satisfacción inherentes en la actividad; que va desde una A-motivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada hasta una regulación intrínseca de la persona.

#### Variable 3: Satisfacción laboral

Es una dimensión actitudinal que ocupa un espacio central en la consideración de la experiencia del hombre en su ambiente laboral; que va desde la satisfacción con las prestaciones recibidas, supervisión, participación, satisfacción intrínseca, hasta la satisfacción con ambiente físico, en el trabajo.

Las variables antes mencionadas, son de tipo cualitativas por tratarse de propiedades de objetos de estudio, que no se pueden medir en términos de una cantidad de la propiedad presente; sino por la presencia o ausencia de ellas o en el nivel de estas. (Anexo 1)

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

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

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

En cuanto los criterios de selección, se consideró, lo siguiente:

#### **Criterios de inclusión**

Docentes de nivel primaria y secundaria

Docentes de género masculino y femenino

Docentes pertenecientes a los centros educativos del estudio

Accesibilidad del investigador

#### **Criterios de exclusión**

Docentes de nivel inicial

Docentes no pertenecientes a los centros educativos del estudio

No accesibilidad del investigador

Unidad de análisis: educadores correspondientes a los centros educativos de la red n°16, UGEL 02 Rímac.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

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

Considerados los instrumentos de medición como medios que usa el investigador con el fin de recoger datos o examinar información en las variables que se quieren trabajar o se tienen en mente (Hernández, et al; 2010, p.200d). En este estudio se tomaron en cuenta tres instrumentos.

Cuestionario para medir la variable Inteligencia Emocional

Ficha técnica

Titulo:	TMMS-24, Trait Meta Mood Scale Versión reducida y traducida al español
Autor:	Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995) Fernández-Berrocal, Extrema y Ramos - Adaptación (2004)
Procedencia:	España

Año:	2004
Adaptación:	Chang Marcovich UPCH - Perú
Año:	2017
Propósito:	Evaluar la inteligencia emocional
Descripción:	Formulario correspondiente a 24 ítems con una escala de tipo Likert con 05 alternativas
Dimensiones:	Reparación emocional (17,18,19,20,21,22,23,24) Claridad emocional (9,10,11,12,1,14,15,16) Atención emocional ( 1,2,3,4,5,6,7,8)
Puntuación y escala:	Nada de acuerdo (1) Algo de acuerdo (2) Bastante de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Sujetos a aplicarse:	Adolescentes y adultos
Forma de aplicación:	Puede aplicarse de forma individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos

#### Cuestionario para medir la Motivación Intrínseca

##### Ficha técnica

Título:	Escala de motivación para el trabajo R - Masw
Autor:	Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Marloni (2010); y adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Martin Albo y Nuñez (2012)
Año:	2010

Adaptación Peruana:	Karla Gastañaduy (Pontificia Universidad Católica del Perú)
Año:	2013
Significación:	Conocer los niveles de motivación
Descripción:	Mide 05 factores Número de ítems: 19
Forma administración:	Lápiz y papel
Dimensiones:	Se consideran la A-motivación; regulación introyectada; regulación externa; regulación intrínseca; y, regulación identificada
Escala y puntuación:	Totalmente de acuerdo (7) De acuerdo (6) Ligeramente de acuerdo (5) Neutral (4) Ligeramente en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
Sujetos a aplicarse:	Mayores de edad - Adultos
Forma de aplicación:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	No presenta un límite de tiempo (aprox. 10 a 15 min.)

#### Cuestionario de medición para la variable Satisfacción Laboral

##### Ficha técnica

Título:	S20/23 (1998)
Autor:	Meliá, J. y Peiró J. M.
Procedencia:	Universidad de Valencia, España



Año:	1998
Adaptación:	Perú - Pereyra Quiñones, José
Año:	2015
Propósito:	Se considera la evaluación de la satisfacción laboral en el grupo muestral de las organizaciones y se evalúa cada área y aspecto positivo o negativo en el trabajo.
Descripción:	Se considera la teoría y modelo factorial de satisfacción laboral (Los 5 factores de Meliá y Peiró).
Número de ítems:	23
Forma administración:	Lápiz y papel
Dimensiones:	Se consideran la satisfacción tanto como con el ambiente físico, participación, toma de decisiones, satisfacción intrínseca y satisfacción de las prestaciones.
Escala y puntuación:	Se consideran la escala ordinal muy satisfecho:7; bastante satisfecho: 6; algo satisfecho: 5; indiferente: 4; algo insatisfecho: 3; bastante insatisfecho: 2; y, muy insatisfecho:1.
Sujetos a aplicarse:	Adultos y jóvenes que trabajen en una empresa a partir de los 18 años.
Forma de aplicación:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	10 min. aprox. y aplicable en una sola sesión.

## **Validez y confiabilidad**

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

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

La confiabilidad, su validez y los instrumentos, se consideran en anexos.

### **3.5 Procedimientos**

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

### **3.6 Método de análisis de datos**

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

### **3.7 Aspectos éticos**

El estudio se regió bajo los siguientes criterios:

- a) Informar al sujeto: Cada investigación tiene particularidades y problemas que se pretenden resolver, por ende y bajo a este principio el investigador antes de someterlo a la aplicación del instrumento preguntó su conformidad a participar

en dicha investigación, e informó todos los aspectos que se pretender medir, y lo que se espera hallar o resolver con la investigación planteada.

- b) Respetar el libre albedrio de decisión del sujeto: El sujeto de investigación en todo momento debe estar seguro de que tiene la completa libertad de aceptar o declinar ser partícipe de dicha investigación, el investigador en todo momento recalca que su participación es voluntaria, así mismo una función principal del investigador es proteger el bienestar de su libertad a la expresión.
- c) Confidencialidad: El investigador asegura a los sujetos participantes que la información obtenida y brindada será anónima y confidencial, a menos que pueda haber un consentimiento previo de los mismos en mostrar la información a terceros.

Por último, se tuvo en cuenta los principios éticos del colegio de psicólogos del Perú que en su título XI (Art. 79 al Art.87), menciona los aspectos a tener en cuenta durante las actividades de investigación, con relación a seres humanos. (p. 9).

## IV. RESULTADOS

### 4.1.1 Análisis Descriptivo

Tabla 1

*Distribución de frecuencia de la inteligencia emocional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	1,9	1,9	1,9
	Adecuado	84	81,6	81,6	83,5
	Alto	17	16,5	16,5	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

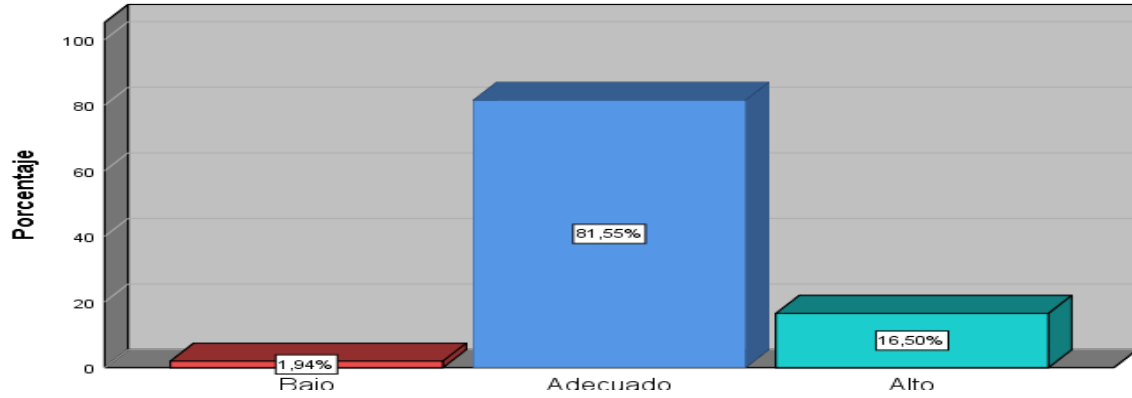


Figura 2: Niveles de la inteligencia emocional

Según la tabla 1 y figura 2 se observa que del 100% de los encuestados, el 81.55% (84), el nivel de la variable inteligencia emocional es adecuado, por otra parte, el 16.50% (17) presenta un nivel alto y para el 1.94% (2) es bajo.

Tabla 2

*Distribución de frecuencia de la variable motivación intrínseca*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	6,8	6,8	6,8
	Medio	96	93,2	93,2	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

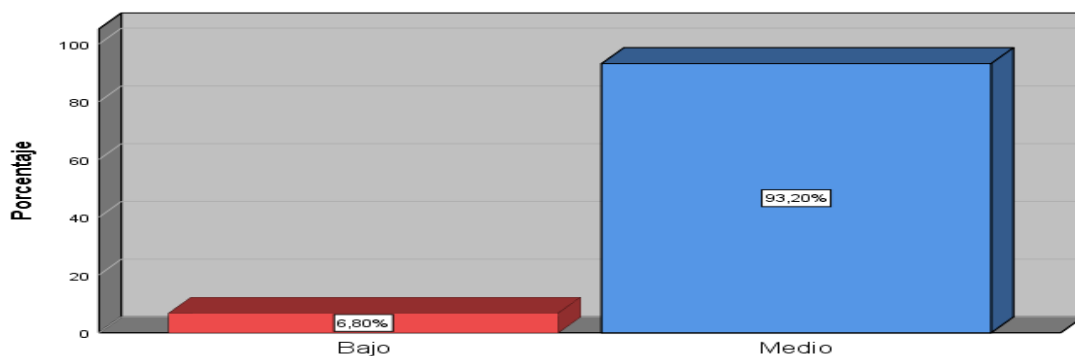


Figura 3: Niveles de la motivación intrínseca

Del total de los docentes encuestados, el 93.20% (96), presenta un nivel de motivación intrínseca medio, y el 6.80% de los mismos (7) presenta un nivel bajo.

Tabla 3

*Distribución de frecuencia de la variable satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	5,8	5,8	5,8
	Medio	97	94,2	94,2	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

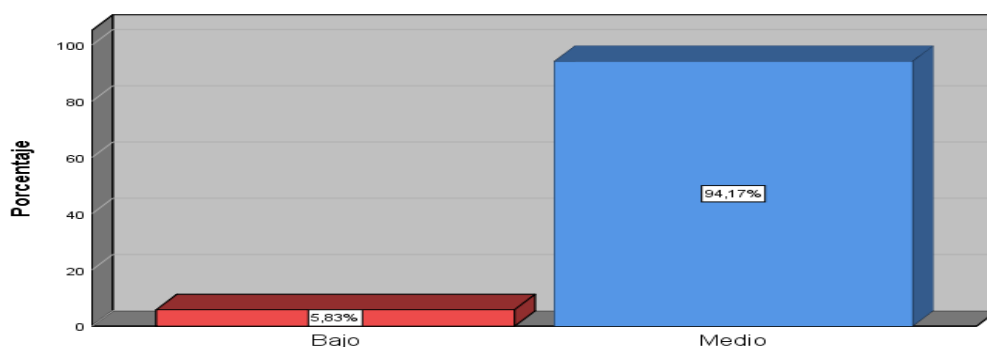


Figura 4: Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral

De la totalidad de personas encuestadas, el 94.17% (97), presenta una satisfacción laboral medio, y el 5.83% (6) presenta un nivel de satisfacción laboral bajo.

Tabla 4

*Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable satisfacción laboral*

	Supervisión		Ambiente físico		Prestaciones		Intrínseca		Participación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	34	33,0	12	11,7	17	16,5	50	48,5	49	47,6
Medio	69	67,0	91	88,3	86	83,5	53	51,5	54	52,4
Alto	0	24,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	103	100,0	103	100,0	103	100,0	103	100,0	103	100,0

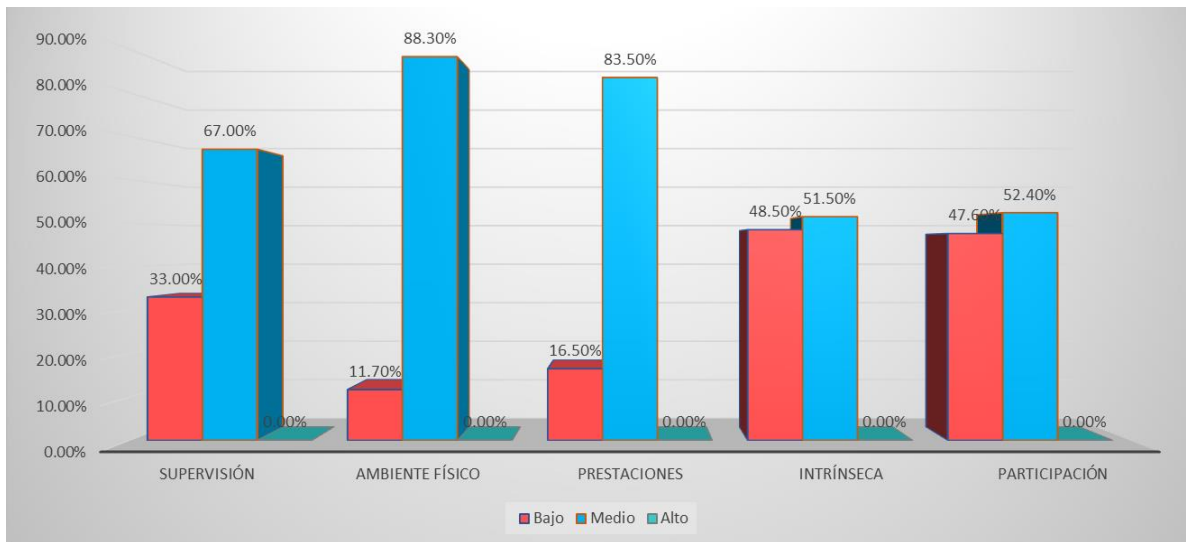


Figura 5: Niveles de las dimensiones de la variable satisfacción laboral

Según lo que se observa en la tabla 4 y figura 5, de los resultados obtenidos y analizados en la primera dimensión satisfacción con la supervisión el 33,0% de los docentes presentan un nivel bajo, mientras que el 67,0% de los mismos se encuentra en un nivel medio; del mismo modo, los resultados obtenidos en la segunda dimensión satisfacción con el ambiente físico el 88,3% de encuestados se encuentran en un nivel medio, 11,7% se ubica en un nivel bajo; en cuanto al resultado hallado en el análisis de la tercera dimensión satisfacción con las prestaciones señalan que 83,5% se encuentra en una escala media, 16,5% se halla en un nivel bajo; respecto a los resultados que se obtuvieron en la cuarta dimensión satisfacción intrínseca el 51,5% se encuentran en un nivel medio, 48,5% se encuentra en una escala baja; finalmente en los resultados obtenidos en la dimensión satisfacción con la participación el 52,4% se encuentra en escala media, 47,6% en una escala baja.

#### 4.1.2 Prueba de normalidad

Después de aplicados los instrumentos para la recolección de datos, cuya característica fue ordinal, se tuvo que aplicar un análisis previo a través de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, para dejar clara la asociación causa- efecto entre las primeras y la tercera variable. Dicho análisis precedió a la prueba de contrastación de hipótesis. De acuerdo a los resultados no paramétricos obtenidos es

idóneo el sometimiento a una prueba de regresión logística por ser datos de índole cualitativo ordinal, eligiéndose específicamente el modelo de regresión logística ordinal para el desarrollo y la comprobación de las hipótesis.

Tabla 5

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,136	103	,000
Motivación Intrínseca	,150	103	,000
Satisfacción laboral	,146	103	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según la tabla 5, se observa que para el análisis de los datos obtenidos de la prueba de normalidad se utilizó el estadístico Kolmogorov Smirnov (KS), debido a que la cantidad muestral (103) supera las  $n > 50$ , para las variables inteligencia emocional, motivación intrínseca y satisfacción laboral, habiendo en cada una de ellas una significancia  $p < 0.05$ , concluyendo que los resultados obtenidos en la distribución de datos en las tres variables son asimétricas o no paramétricas, en este caso específico se empleó la regresión logística ordinal.

#### 4.1.3 Contrastación de la Hipótesis general

Ho: La inteligencia emocional y la motivación intrínseca no inciden positivamente en la satisfacción laboral.

Hg: La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción laboral.

Determinación de  $\alpha = 0.05$  de significatividad para un contraste bilateral.

Nivel de decisión: si el p valor es = sig.  $\geq \alpha$ , entonces se acepta la hipótesis nula; si el p valor es = sig.  $< \alpha$ , entonces se rechaza la hipótesis nula.

Estadístico: regresión logística ordinal.

Tabla 6

*Información de ajuste de los modelos inteligencia emocional y motivación intrínseca en la satisfacción laboral*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	96,920			
Final	,000	96,920	4	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 6, se evidencia que luego de aplicar la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, resulta que el modelo logístico es significativo ( $X^2 = 96,920$ ) con 4 grados de libertad y muestran que el valor de significancia es 0,000; entonces se puede asumir que el modelo propuesto, se cumple y por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con una probabilidad de error del 5%. Ello significa que: la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción laboral en los educadores de la muestra elegida.

Tabla 7

*Correlación inteligencia emocional y la motivación intrínseca en la satisfacción laboral*

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,610
Nagelkerke	,928
McFadden	,880

Función de enlace: Logit.



El Pseudo R cuadrado el test global de independencia de la tabla 7, proporciona que las variables presentes en el modelo están asociadas con la variable dependiente, con un p valor mayor de 0,000 y que la fuerza de las covariables estudiadas (inteligencia emocional y motivación intrínseca) permite la predicción de la variable dependiente (satisfacción laboral). Al respecto, en la correlación Cox y Snell registran un índice valorativo de 0,610. En cuanto a Nagelkerke se observa que el índice se da en un 0,928, y, McFadden se obtiene un índice de 0,880. Resultando que mediante el R<sup>2</sup> de Nagelkerke se pudo comprobar que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 93%, infiriendo que el 17% que resta, debe estar asociado con otro tipo de variables que no se encuentran en esta investigación

### **Contrastación de la Hipótesis específica 1**

H0: La inteligencia emocional y la motivación intrínseca no inciden positivamente en la satisfacción con la supervisión.

Ha: La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la supervisión.

Determinación de  $\alpha = 0.05$  de significatividad para un contraste bilateral.

Nivel de decisión: si el p valor es = sig.  $\geq \alpha$ , entonces se acepta la hipótesis nula; si el p valor es = sig.  $< \alpha$ , entonces se rechaza la hipótesis nula.

Estadístico: regresión logística ordinal.

Tabla 8

*Ajuste de los modelos inteligencia emocional y motivación intrínseca en la satisfacción con la supervisión*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	86,373			
Final	27,392	58,981	4	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 8, se evidencia que luego de aplicada la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, resulta que el modelo logístico es significativo ( $X^2 = 58,981$ ) con 4 grados de libertad y muestran que el valor de significancia es 0,000; entonces se puede asumir que el modelo propuesto, se cumple y por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con una probabilidad de error del 5%. Ello significa que: la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la supervisión en docentes de la muestra elegida.

Tabla 9

*Correlación inteligencia emocional y motivación intrínseca en la satisfacción con la supervisión*

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,436
Nagelkerke	,510
McFadden	,296

Función de enlace: Logit.

El Pseudo R cuadrado el test global de independencia de la tabla 9, proporciona que las variables presentes en el modelo están asociadas con la primera dimensión de la variable dependiente, con un p valor mayor de 0,000 y que la fuerza de las covariables estudiadas (inteligencia emocional y motivación intrínseca) permite la predicción de la primera dimensión de variable dependiente (satisfacción con la supervisión). Al respecto, en la correlación Cox y Snell registran un índice valorativo de 0,436. En cuanto a Nagelkerke se observa que el índice se da en un 0,510, y, McFadden se obtiene un índice de 0,296. Resultando que mediante el  $R^2$  de Nagelkerke se puede comprobar que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 51%, infiriendo que el 49% que resta, debe estar asociado con otro tipo de variables que no se encuentran en esta investigación

## **Contrastación de la Hipótesis específica 2**

H0: La inteligencia emocional y la motivación intrínseca no inciden positivamente en la satisfacción con el ambiente físico.

Ha: La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con el ambiente físico.

Determinación de  $\alpha = 0.05$  de significatividad para un contraste bilateral.

Nivel de decisión: si el p valor es = sig.  $\geq \alpha$ , entonces se acepta la hipótesis nula; si el p valor es = sig.  $< \alpha$ , entonces se rechaza la hipótesis nula.

Estadístico: regresión logística ordinal.

Tabla 10

*Ajuste inteligencia emocional y motivación intrínseca en la satisfacción con el ambiente físico*

<i>Información de ajuste de los modelos</i>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	71,991			
Final	14,044	57,947	4	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 10, se observa que luego de aplicada la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, resulta que el modelo logístico es significativo ( $X^2 = 57,947$ ) con 4 grados de libertad y muestran que el valor de significancia es 0,000; entonces se puede asumir que el modelo propuesto, se cumple y por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con una probabilidad de error del 5%. Ello significa que: la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con el ambiente físico en docentes de la muestra elegida.

Tabla 11

*Correlación inteligencia emocional y la motivación intrínseca en la satisfacción con el ambiente físico.*

---

*Pseudo R cuadrado*

---

Cox y Snell	,430
Nagelkerke	,557
McFadden	,381

---

Función de enlace: Logit.

El Pseudo R cuadrado el test global de independencia de la tabla 11, proporciona que las variables presentes en el modelo están asociadas con la segunda dimensión de la variable dependiente, con un p valor mayor de 0,000 y que la fuerza de las covariables trabajadas (inteligencia emocional y motivación intrínseca) permiten la predicción de la segunda dimensión de variable dependiente (satisfacción con el ambiente físico). Al respecto, en la correlación Cox y Snell registran un índice valorativo de 0,430. En cuanto a Nagelkerke se observa que el índice se da en un 0,557, y, McFadden se obtiene un índice de 0,381. Resultando que mediante el  $R^2$  de Nagelkerke se puede comprobar que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 56%, infiriendo que el 44% que resta, debe estar asociado con otro tipo de variables que no se encuentran en esta investigación

### **Contrastación de la Hipótesis específica 3:**

Ho: La inteligencia emocional y la motivación intrínseca no inciden positivamente en la satisfacción con las prestaciones recibidas.

Ha: La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con las prestaciones recibidas.

Determinación de  $\alpha = 0.05$  de significatividad para un contraste bilateral.

Nivel de decisión: si el p valor es = sig.  $\geq \alpha$ , entonces se acepta la hipótesis nula; si el p valor es = sig.  $< \alpha$ , entonces se rechaza la hipótesis nula.

Estadístico: regresión logística ordinal.

Tabla 12

*Ajuste inteligencia emocional y motivación intrínseca en satisfacción con las prestaciones recibidas*

<i>Información de ajuste de los modelos</i>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	70,479			
Final	11,402	59,077	4	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12, se evidencia que luego de aplicada la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, resulta que el modelo logístico es significativo ( $X^2 = 59,077$ ) con 4 grados de libertad y muestran que el valor de significancia es 0,000; entonces se puede asumir que el modelo propuesto, se cumple y por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con una probabilidad de error del 5%. Ello significa que: la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con el ambiente y las prestaciones recibidas en docentes de dicha muestra elegida.

Tabla 13

*Correlación inteligencia emocional y motivación intrínseca en la satisfacción con las prestaciones recibidas.*

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,436
Nagelkerke	,569
McFadden	,394

Función de enlace: Logit.

El Pseudo R cuadrado el test global de independencia de la tabla 13, proporciona que las variables presentes en el modelo están asociadas con la tercera dimensión de la variable dependiente, con un p valor mayor de 0,000 y que la fuerza de las covariables

estudiadas (inteligencia emocional y motivación intrínseca) permite la predicción de la tercera dimensión de variable dependiente (satisfacción con las prestaciones recibidas). Al respecto, en la correlación Cox y Snell registran un índice valorativo de 0,436. En cuanto a Nagelkerke se observa que el índice se da en un 0,569 y, McFadden se obtiene un índice de 0,394. Resultando que mediante el  $R^2$  de Nagelkerke se puede comprobar que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 57%, infiriendo que el 43% que resta, debe estar asociado con otro tipo de variables que no se encuentran en esta investigación.

#### **Contrastación de la Hipótesis específica 4:**

H0: La inteligencia emocional y la motivación intrínseca no inciden positivamente en la satisfacción intrínseca del trabajo.

Ha: La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción intrínseca del trabajo.

Determinación de  $\alpha = 0.05$  de significatividad para un contraste bilateral.

Nivel de decisión: si el p valor es = sig.  $\geq \alpha$ , entonces se acepta la hipótesis nula; si el p valor es = sig.  $< \alpha$ , entonces se rechaza la hipótesis nula.

Estadístico: regresión logística ordinal.

Tabla 14

*Determinación del ajuste de la inteligencia emocional y la motivación intrínseca en la satisfacción intrínseca del trabajo*

*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	45,953			
Final	18,769	27,184	4	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14, se evidencia que luego de aplicada la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, resulta que el modelo logístico es significativo ( $X^2 = 27,184$ ) con 4 grados de libertad y muestran que el valor de significancia es 0,000; entonces se puede asumir que el modelo propuesto, se cumple y por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con una probabilidad de error del 5%. Ello significa que: la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la satisfacción intrínseca del trabajo en docentes de la muestra elegida.

Tabla 15

*Correlación inteligencia emocional y la motivación intrínseca en la satisfacción intrínseca del trabajo*

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,232
Nagelkerke	,281
McFadden	,151

Función de enlace: Logit.

El Pseudo R cuadrado el test global de independencia de la tabla 15, proporciona que las variables presentes en el modelo están asociadas con la cuarta dimensión de la variable dependiente, con un p valor mayor de 0,000 y que la fuerza de las covariables estudiadas (inteligencia emocional y motivación intrínseca) permite la predicción de la cuarta dimensión de variable dependiente (satisfacción intrínseca del trabajo. Al respecto, en la correlación Cox y Snell registran un índice valorativo de 0,232. En cuanto a Nagelkerke se observa que el índice se da en un 0,281 y, McFadden se obtiene un índice de 0,151. Resultando que mediante el  $R^2$  de Nagelkerke se puede comprobar que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 28%, infiriendo que el 72% que resta, debe estar asociado con otro tipo de variables que no se encuentran en esta investigación

### Contrastación de la Hipótesis específica 5:

Ho: La inteligencia emocional y la motivación intrínseca no inciden positivamente en la satisfacción con la participación en docentes.

Ha: La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la participación en docentes.

Determinación de  $\alpha = 0.05$  de significatividad para un contraste bilateral.

Nivel de decisión: si el p valor es = sig.  $\geq \alpha$ , entonces se acepta la hipótesis nula; si el p valor es = sig.  $< \alpha$ , entonces se rechaza la hipótesis nula.

Estadístico: regresión logística ordinal.

Tabla 16

*Ajuste inteligencia emocional, motivación intrínseca y satisfacción con la participación*

<i>Información de ajuste de los modelos</i>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	79,939			
Final	18,653	61,286	4	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16, se observa que luego de aplicada la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, resulta que el modelo logístico es significativo ( $X^2 = 61,286$ ) con 4 grados de libertad y muestran que el valor de significancia es 0,000; entonces se puede asumir que el modelo propuesto, se cumple y por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con una probabilidad de error del 5%. Ello significa que: la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la participación en docentes de la muestra elegida.

Tabla 17



*Correlación entre inteligencia emocional y la motivación intrínseca en la satisfacción con la participación.*

---

*Pseudo R cuadrado*

---

Cox y Snell	,448
Nagelkerke	,517
McFadden	,295

---

Función de enlace: Logit.

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

## **V. DISCUSIÓN**

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

Respecto a los resultados descriptivos que se obtuvieron en el análisis sobre las dimensiones de la variable satisfacción laboral se observó que en la dimensión satisfacción con la supervisión el 33,0% de los encuestados se halló en un nivel bajo, 67,0% se ubicaron en una escala media; en cuanto a los resultados correspondientes a la dimensión satisfacción con el ambiente físico, el 88,3% de encuestados se encontraron en un nivel medio, el 11,7% se localizó en una escala baja; de igual forma, los resultados en la dimensión de la satisfacción en las prestaciones el 83,5% se encontraron en una escala media y el 16,5% se encontraron en una escala baja; además, los resultados dados en la dimensión de satisfacción intrínseca el 51,5% se localizó en una escala media y el 48,5% se ubicó en una escala baja; finalmente en cuanto a la dimensión de la satisfacción con la participación el 52,4% se encontró en una escala media y el 47,6% en una escala baja.

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

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

Respecto a la contrastación de la hipótesis general, según la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, resulta que el modelo logístico fue significativo ( $X^2 = 96,920$ ) con 4 grados de libertad y muestran que el valor de significancia es

0,000; entonces se puede asumir que el modelo propuesto se cumple, por ello se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, con probabilidad de error del 5%. Ello significa que: la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción laboral en los educadores de la muestra elegida. Mediante el Pseudo R cuadrado el test global de independencia se detalla que las variables presentes en el modelo están asociadas con la variable dependiente, con un p valor mayor de 0,000 y que la fuerza de las covariables estudiadas (inteligencia emocional y motivación intrínseca) permite la predicción de la variable dependiente (satisfacción laboral). Al respecto, en la correlación Cox y Snell registraron un índice valorativo de 0,610. En cuanto a Nagelkerke, se observó que el índice se da en un 0,928, y, McFadden se obtiene un índice de 0,880. Resultando que mediante el  $R^2$  de Nagelkerke se puede comprobar que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable satisfacción laboral es de 93%, infiriendo que el 17% que resta, debe estar asociado con otro tipo de variables que no se encuentran en esta investigación. Lee, Richards y Washburn (2020) revelaron asociaciones positivas entre la inteligencia emocional y el bienestar subjetivo; demostrando que tanto la satisfacción laboral como el agotamiento emocional median entre la inteligencia emocional y el bienestar subjetivo. También relevan la función de la inteligencia emocional sobre el bienestar subjetivo y sugieren que los afectados deben tomar medidas para incrementar su inteligencia emocional a través de oportunidades de aprendizaje profesional y estructuras de apoyo escolar. Anjou, Shoukat, Muazzam, y Ejaz (2020), mostraron que los docentes de educación especial tuvieron un mayor nivel de satisfacción con la vida e inteligencia emocional, en comparación con los maestros de educación regular. La finalidad del objetivo general, fue dar explicación de qué forma se relacionan las variables Inteligencia emocional y satisfacción laboral en tal sentido con los resultados obtenidos se puede señalar que la Inteligencia emocional y satisfacción laboral tienen un nivel medio en un 77.7%. De la misma manera, también se puede mostrar que ambas variables tienen un nivel bajo en un 1.9%.

Según las estimaciones de parámetros, se pudo confirmar que la inteligencia emocional y la motivación intrínseca son factores incidentes sobre la satisfacción

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

Respecto a la hipótesis específica 1, la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, resultó que el modelo logístico es significativo ( $X^2 = 58,981$ ) con 4 grados de libertad y mostraron que el valor de significancia es 0,000; entonces se puede asumir que el modelo propuesto se cumple, por ello, se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, con probabilidad de error del 5%. Ello significa que: la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la supervisión en docentes de la muestra elegida. El Pseudo R cuadrado del test global de independencia, demostró que las variables presentes en el modelo están asociadas con la primera dimensión de la variable dependiente, con un p valor mayor de 0,000 y que la fuerza de las covariables estudiadas (inteligencia emocional y motivación intrínseca) permite la predicción de la primera dimensión de variable dependiente (satisfacción con la supervisión). Al respecto, en la correlación Cox y Snell registran un índice valorativo de 0,436. En cuanto a Nagelkerke se observó que el índice se da en un 0,510, y, McFadden se obtiene un índice de 0,296. Resultando que mediante el  $R^2$  de Nagelkerke se puede comprobar que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable satisfacción laboral es de 51%, infiriendo que el 49% que resta, debe estar asociado con otro tipo de variables que no se encontraron en esta investigación. Por su parte, De la Villa Moral y Ganzo, (2018), encontraron una moderada relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral. Demostrando que entre ambas variables existe una variable mediadora que es el ámbito profesional. Kaya y Çenesiz

(2020), al respecto indicaron que los niveles de satisfacción de la vida, motivaciones intrínsecas y extrínsecas fueron moderados y los de bienestar psicológico altos. El bienestar psicológico de los sujetos, se correlacionó moderadamente con la motivación intrínseca, encontrándose un efecto predictivo sobre el bienestar psicológico de los profesores en formación. Destacan los autores que el bienestar psicológico, satisfacción de la vida y la motivación son variables importantes que apoyan el éxito en la profesión docente.

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

En la hipótesis específica 2, la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, resultó que el modelo logístico es significativo ( $X^2 = 57,947$ ) con 4 grados de libertad y muestran que el valor de significancia es 0,000; entonces se puede asumir que el modelo propuesto se cumple, por ello, se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, con probabilidad de error del 5%. Ello significa que: la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con el ambiente físico en docentes de la muestra elegida. El Pseudo R cuadrado el test global de independencia, proporcionó que las variables presentes en el modelo están asociadas con la segunda dimensión de la variable dependiente, con un p valor mayor de 0,000 y que la fuerza de las covariables estudiadas (inteligencia emocional y motivación intrínseca) permite la predicción de la segunda dimensión de variable dependiente (satisfacción con el ambiente físico). Al respecto, en la correlación Cox y

Snell registraron un índice valorativo de 0,430. En cuanto a Nagelkerke se observó que el índice se da en un 0,557, y, McFadden se obtuvo un índice de 0,381. Resultando que mediante el  $R^2$  de Nagelkerke se puede comprobar que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable satisfacción laboral es de 56%, infiriendo que el 44% que resta, debe estar asociado con otro tipo de variables que no se encuentran en esta investigación. Cardoza, Hidalgo, Peña, Pulido, y Torres (2019), demostraron que hay una relación alta positiva de ( $r = 0.765$ ) significativa ( $P < 0.05$ ), entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Finalmente, mostraron un bajo nivel de satisfacción en aquellos colaboradores con menos o igual a tres años. En ese sentido, Dantas, Franca y Haas (2019) plantean que la regulación emocional es uno de los factores que aumenta, disminuye y mantiene la experiencia emocional.

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

En la hipótesis específica 3, la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, resultó que el modelo logístico es significativo ( $X^2 = 59,077$ ) con 4 grados de libertad y muestran que el valor de significancia es 0,000; entonces se puede asumir que el modelo propuesto se cumple, por ello, se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, con probabilidad de error del 5%. Ello significa que: la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con las prestaciones recibidas en docentes de dicha muestra elegida. El Pseudo R cuadrado

el test global de independencia, proporcionó que las variables presentes en el modelo están asociadas con la tercera dimensión de la variable dependiente, con un p valor mayor de 0,000 y que la fuerza de las covariables estudiadas (inteligencia emocional y motivación intrínseca) permite la predicción de la tercera dimensión de variable dependiente (satisfacción con las prestaciones recibidas). Al respecto, en la correlación Cox y Snell registraron un índice valorativo de 0,436. En cuanto a Nagelkerke se observó que el índice se da en un 0,569, y, McFadden se obtuvo un índice de 0,394. Resultando que mediante el  $R^2$  de Nagelkerke se puede comprobar que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable satisfacción laboral es de 57%, infiriendo que el 43% que resta, debe estar asociado con otro tipo de variables que no se encuentran en esta investigación. Holguín y Contreras (2020), observaron que el personal que tuvo un tiempo de servicio de hasta 3 años, mostraron un alto grado de satisfacción laboral, a diferencia de aquellos trabajadores con más tiempo de servicio, además que la mayoría del personal (86.7%) con menor a 3 años de labor presentaron un mayor nivel de satisfacción media alta, en comparación al grupo de trabajadores que llevaban laborando más tiempo. Sobre lo mencionado, Challco y Robles (2019) sostuvieron que no hay asociación entre la satisfacción y reconocimiento; tampoco hay asociación entre la satisfacción laboral y la remuneración; pero si se evidencia una asociación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en los docentes de medicina de la universidad Valdiván.

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

del respectivo estudio, con la significatividad estadística de 0,00 y 0,178 con un grado de libertad.

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

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



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

En los resultados de la hipótesis específica 5, la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, resultó que el modelo logístico es significativo ( $X^2 = 61,286$ ) con 4 grados de libertad y muestran que el valor de significancia es 0,000; entonces se asume que el modelo propuesto se cumple, y por ello, se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, con probabilidad de error del 5%. Ello significa que: la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la satisfacción de la participación en docentes de la muestra elegida. El Pseudo R cuadrado el test global de independencia, estableció que las variables presentes en el modelo están asociadas con la quinta dimensión de la variable dependiente, con un p valor mayor de 0,000 y que la fuerza de las covariables estudiadas (inteligencia emocional y motivación intrínseca) permite la predicción de la quinta dimensión de variable dependiente (satisfacción con la participación. Al respecto, en la correlación Cox y Snell registraron un índice valorativo de 0,448. En cuanto a Nagelkerke se observa que el índice se da en un 0,517, y, McFadden obtuvo un índice de 0,295. Resultando que mediante el  $R^2$  de Nagelkerke se pudo comprobar que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable satisfacción laboral es de 52%, infiriendo que el 48 % que resta, debe estar asociado con otro tipo de variables que no se encuentran en esta investigación. En ese mismo sentido, Montes y Diaz (2020), encontraron correlación moderada entre la motivación y satisfacción laboral. Arboleda y Cardona (2018), concluyeron que en su mayoría el personal de empleados, se sienten complacidos con el trabajo desempeñado y resaltan como un elemento motivador fundamental, el ambiente de trabajo.

Las estimaciones de parámetros, se pudo confirmar que la inteligencia emocional y la motivación intrínseca son factores incidentes sobre la satisfacción con la participación en los docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021, de acuerdo con la significatividad estadística de 0,00 y 0,235 respectivamente con un grado de libertad. Por lo tanto, la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la participación en los docentes del respectivo estudio, de acuerdo con el Pseudo cuadrado de Nagelkerke de 52%, con la significatividad estadística de 0,00. Además, según la estimación de parámetros, la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la participación en los docentes del respectivo estudio, con la significatividad estadística de 0,00 y 0,235 con un grado de libertad.

## VI. CONCLUSIONES

- Primero La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción laboral ( $X^2 = 96,920$ , sig =,000); mediante el  $R^2$  de Nagelkerke se prueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de la variable dependiente es 0,928.
- Segundo La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la supervisión ( $X^2 = 58,981$ , sig =,000); el  $R^2$  de Nagelkerke prueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de la primera dimensión de la variable dependiente es 0,510.
- Tercero La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con el ambiente físico ( $X^2 = 57,947$  sig =,000); el  $R^2$  de Nagelkerke prueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de la segunda dimensión de la variable dependiente es 0,510.
- Cuarto La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con las prestaciones ( $X^2 = 59,077$ , sig =,000); el  $R^2$  de Nagelkerke prueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de la tercera dimensión de la variable dependiente es 0,569.
- Quinto La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción intrínseca del trabajo ( $X^2 = 27,184$ , sig =,000); el  $R^2$  de Nagelkerke prueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de la cuarta dimensión de la variable dependiente es 0,281.
- Sexto La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la participación ( $X^2 = 61,286$ , sig =,000); el  $R^2$  de Nagelkerke prueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de la quinta dimensión de la variable dependiente es 0,517

## VII. RECOMENDACIONES

- Primero Se recomienda a futuros investigadores realizar nuevos estudios que certifiquen o refuten la correlación entre otras variables que puedan incidir en la satisfacción laboral, en el marco de la psicología organizacional, con la finalidad de observar y comparar posibles similitudes y diferencias encontradas.
- Segundo Las autoridades educativas deben promover una cultura evaluativa, fortaleciendo la capacidad crítica reflexiva de los docentes, en un ambiente de apertura donde la retroalimentación sea permanente y orientada a la mejora de la labor pedagógica.
- Tercero Los directivos de los centros educativos deben gestionar ambientes físicos acogedores, que generen bienestar en los docentes, tales como el mejoramiento de la iluminación y creación de suficientes espacios para el desarrollo de actividades.
- Cuarto Los directivos deben promover actividades de reconocimiento a los docentes que realizan una labor destacada, o que demuestre una responsabilidad en sus acciones educativas a favor de los educandos.
- Quinto Se deben propiciar talleres motivacionales para docentes, para valorar la experiencia adquirida a través del tiempo, identificando las actividades que más les agrade, compaginándolas y aplicándolas en su desempeño profesional.
- Sexto La Ugel debe promover la formación de comunidades educativas de aprendizaje, identificando las potencialidades de los docentes y compartiendo con sus pares, en bien de una cultura empática y asertiva.

## **VIII. PROPUESTA**

### Propuesta de Satisfacción laboral

#### **8.1 Datos informativos**

Lugar: Red 16, Ugel 02 Rímac.

Dirección: Jr. Antón Sánchez n.º 202, urb. Miguel Grau, S. M. P. Lima 31, Perú.

Fecha de inicio: 01/09/21

Fecha de término: 30/11/21

Población a quien se dirige: profesores de la Red 16, Ugel 02 Rímac.

Responsable: Tito Orlando Chunga Diaz

#### **8.2 Justificación**

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

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

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

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

### **8.3 Fundamentación**

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

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

### **8.4 Objetivo**

#### **8.4.1 Objetivo general**

Promover a la comunidad educativa de herramientas necesarias para incrementar los niveles de satisfacción intrínseca, a través de un programa.

#### **8.4.2 Objetivos específicos**

Elevar los niveles de satisfacción intrínseca en los docentes

Fomentar una expresión extrínseca en la práctica docente

#### **8.5 Alcance**

110 educadores de la Red 16, Ugel 02 Rímac.

#### **8.6 Metas**

Capacitar en el rango de 90% a 100 % a los docentes

#### **8.7 Metodología**

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

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

#### **8.8 Actividades**

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

- Conceptos básicos de habilidades docentes.
- Manejo de emociones
- Toma de decisiones

Módulo II: Fomentar una expresión extrínseca en la práctica docente

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

## 8.9 Recursos

Humanos: Profesional especialista en habilidades sociales

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

## 8.10 Presupuesto y financiamiento

RECURSOS	CANTIDAD	COSTO
Honorario Profesional	01 *	S/. 1800.00
Plumones	30 unidades	S/. 30.00
Papelotes	18 unidades	S/. 18.00
Limpiatipo	4 unidades	S/. 20.00
Impresiones	90 unidades	S/. 18.00
Movilidad	50x6=300	300
TOTAL		S/. 2,186.00

Los honorarios del profesional serán cubiertos por la dirección de los centros educativos de la red, considerando un costo de 100 soles por hora, siendo un total de 1,800.00 soles para cubrir esta actividad. Además de otros gastos adicionales.

## 8.11 Actitudes y/o compromiso del facilitador

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



## 8.12 Evaluación

De los conocimientos de los participantes mediante pre test y post test.

### Cronograma

MODULOS	SESIONES	SETIEMBRE					OCTUBRE				NOVIEMBRE				
		1	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29
Módulo I: Participación social	• <b>Sesión I:</b> Conceptos básicos de habilidades docentes				X										
	• <b>Sesión II:</b> Manejo de emociones				X										
	• <b>Sesión III:</b> Toma de decisiones							X							
Módulo II: Comunicación efectiva	• <b>Sesión IV:</b> Comunicación verbal y no verbal								X						
	• <b>Sesión V:</b> Empatía y escucha activa									X					
	• <b>Sesión VI:</b> comunicación Asertiva												X		

Matriz del programa y sesiones desarrolladas (Ver anexos)

## REFERENCIAS

- Anjum, A., Shoukat, A., Muazzam, A., & Ejaz, B. (2020). Emotional Intelligence and Life Satisfaction of Teachers Working at Special Education Institutions of Bahawalpur, Pakistan. *Journal of Arts & Social Sciences*, 7(1), 21–27. [https://doi.org/10.46662/jass-vol7-iss1-2020\(21-27\)](https://doi.org/10.46662/jass-vol7-iss1-2020(21-27))
- Arboleda, G. y Cardona, J. (2018). *Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá*. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, Vol. 17(35), pp. 222-234. <https://dx.doi.org/10.11144/javeriana.rgps17-35.pslid>
- Bisquerra, R. (2003). *La Educación Emocional y Competencias Básicas para la vida*. *Revista de Investigación Educativa*, Vol. 21, n.º 1, pp. 7-43 <https://revistas.um.es/rie/article/download/99071/94661/>
- Bracho, S. (1998) *Satisfacción Laboral*. Colombia. Editorial LEMUS. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682014000100001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001)
- Cardoza, M., Hidalgo, L., Peña, J., Pulido, L. y Torres, C. (2019). *Satisfacción con la vida y satisfacción laboral*. *Revista de Investigación y Cultura*, Vol. 8 (1), 75-84. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5217/521758809021>
- Carmona, E., Estellés, I., Díaz, G. y Aguilera, R. (2018). *Nivel de satisfacción y compromiso en trabajadores remunerados versus voluntariado y motivación en el mismo*. *Reído Crea*, 7, pp. 85-91. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6428812>
- CEPAL/OREALC/UNESCO (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Informe especial.

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/S2000510\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/S2000510_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [fecha de consulta: 4 de noviembre del 2020].

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

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

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

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

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

Doménech, J. (2004). Las redes de centros educativos y la renovación pedagógica. Tabanque, 17.

Dubrin, A. (2003). Fundamentos de comportamiento organizacional. México: Thomson Paraninfo.

Fernández, P. y Extremera, N. (2005). *La inteligencia emocional y la educación de las emociones desde el modelo de Mayer y Salovey*. Universidad de Málaga. [http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf61modelo\\_de\\_mayer\\_salovey.pdf](http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf61modelo_de_mayer_salovey.pdf)

- Gagné, M. y Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-07052013000100010](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052013000100010)
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., y Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646. doi: 10.1177/0013164409355698
- García, H. (2018). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público*, Lima Norte – 2018. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27191/Garcia\\_HAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27191/Garcia_HAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, M. y Giménez, S. (2010). *La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador*. Espiral. Cuadernos del profesorado, 3(6), 4.
- George, J. y Jones, G. (1999). *Comprensión y gestión organizacional comportamiento*. (2da ed.). Lectura, MA: Addison-Wesley. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3398340.pdf>
- Gil, F. y León, J. (1998). *Habilidades sociales: teoría, investigación e intervención*, Madrid, Síntesis.
- Godinho-Bitencourt, R., Pauli, J. & Costenaro-Maciel, A. (2019). Influence of the organizational support on Generation Y's work motivation. *Estudios Gerenciales*, 35(153), 388-398. <https://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2019.153.3266>
- Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional*. Editor J. Vergara. Kairos. pp.397 [https://books.google.com.pe/books?id=9I9TswEACAAJ&dq=inteligencia+emocional+daniel+goleman+1995&source=gbs\\_book\\_other\\_versions\\_r&cad=2](https://books.google.com.pe/books?id=9I9TswEACAAJ&dq=inteligencia+emocional+daniel+goleman+1995&source=gbs_book_other_versions_r&cad=2)
- Hernández, R.; Fernández, C.; y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5a. ed. --.). McGraw-Hill

- Hernández, R.; Fernández, C.; y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1967) *The motivation to work*. (2ª ed.). New York: Wiley. <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Holguin, Y. y Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María). *Horizonte Médico, Vol. 20(2)*, e1238. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Judge, T. y Hulin, C. (1993). Job satisfaction as a reflection of a disposition: A multiple source causal analysis, *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, vol. 56, pp. 388-421.
- Kaya, Z., & Çenesiz, G. (2020). The Predictor Roles of Life-Satisfaction, and Intrinsic-Extrinsic Motivation on the Psychological Well-Being of Pre-Service Teachers. *International Online Journal of Education & Teaching*, 7(4), 1370–1387. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=146645634&lang=es&site=eds-live>
- Lee, Y., R-Richards, K., & Washburn, N. (2020). Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Emotional Exhaustion, and Subjective Well-Being in High School Athletic Directors. *Psychological Reports*, 123(6), 2418–2440. <https://doi.org/10.1177/0033294119860254>
- Ley N° 28044 (ley general de educación), <http://www.UGEL02.gob.pe/sites/default/files/DocumentosInteres/2019/publica/R.D.R.-N%C2%BA-153-2019-DRELM-Y-SUS-ANEXOS.pdf>
- Locke, E. (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. En MD Dunnette (ed.), *Manual de psicología industrial y organizacional* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3398340.pdf>

- Marín, H. y Placencia. M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. *Horiz. Med.*, vol.17, n.4, pp.42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Maslow, A. (1943). Una teoría de motivación humana. *Revisión psicológica*, 50, 370-396.
- Mayer, J. y Salovey, P. (1997). "What is emotional intelligence?" En P. Salovey y D. Sluyter (Eds). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- Meliá, J. y Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74. [https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art\\_Satisf/ArtS20\\_23.PDF](https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF)
- Melia, J. y Peiro, J. (1998). *Cuestionario de satisfacción laboral S20/23*. [http://www.uv.es/meliajl/Research/Cuest\\_Satisf/S20\\_23.PDF](http://www.uv.es/meliajl/Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF)
- Mestre, J., Pérez, I., Larran, C., Guil, R. e Hidalgo, V. (2014). *El desarrollo de la inteligencia emocional a través de la optimización de las capacidades cognitivas a través de la educación obligatoria*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1754073916650497>
- Montes, M. y Díaz, M. (2020). *Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho*. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*; Vol. 12 N° 2. <https://doi.org/10.17162/rccs.v12i2.892>
- Páez, M. & Castaño J. (2019). Occupation and correlation between perceived quality of work life, emotional intelligence, and coping strategies in university graduates. *Revista de la Facultad de Medicina*, 67(4), 607-615. <https://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v67n4.71216>
- Pineda, C. (2012). *Inteligencia emocional y bienestar personal en estudiantes universitarios de Ciencias de la Salud*. Tesis doctoral. Málaga.

[https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/5384/TDR\\_PINEDA\\_GALAN.pdf?sequence=1](https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/5384/TDR_PINEDA_GALAN.pdf?sequence=1)

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

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15th ed.). México: Pearson Educación, p. 210.  
[https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento\\_Organizacional\\_15edi\\_Robbins?source=swp\\_share](https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15edi_Robbins?source=swp_share)

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

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

Shaun, S. (2018). *Satisfacción Laboral*. México. Editorial Trillas.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S22197168201400010001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S22197168201400010001)

Sheldon, K. y Kasser, T. (2001). Goals, congruence and positive well-being: New empirical support for humanistic theories. *Journal of Humanistic Psychology*, 41(1), 30-50. doi: 10.1177/0022167801411004

Sigalit, R. & Magda, Donia. (2020) Stifling My Fire: The Impact of Abusive Supervision on Employees' Motivation and Ensuing Outcomes at Work. *Revista Psicológica del Trabajo y de Las Organizaciones*. Vol. 36, n. 3, p. 205–214.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=147099499&lang=es&site=eds-live>

Stoll, L. y Louis, K. (2007). Professional learning communities. Divergence, depth and dilemmas. Maidenhead: Open University Press.

Supo, J. (2012). Seminarios de investigación científica: metodología de la investigación para las ciencias de la salud. United States: Bioestadístico EIRL. [http://iacobus.usc.es/search\\*gag/?searchtype=c&SORT=D&searcharg=a+ai+67&searchscope=1](http://iacobus.usc.es/search*gag/?searchtype=c&SORT=D&searcharg=a+ai+67&searchscope=1)

Ynoub, R. (2011). El proyecto y la metodología de la investigación. Argentina: Cengage Learning

Zorrilla, A. (1993). "Introducción a la metodología de la investigación". México, Aguilar León y Cal, Editores, 11ª Edición.



## Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

<b>Matriz de consistencia</b>										
<b>Título: Inteligencia emocional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021</b>										
<b>Autor: Mtro. Tito Orlando Chunga Diaz</b>										
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable: Inteligencia emocional							
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cómo la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden en la satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cómo la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden en la satisfacción con la supervisión, en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021</p> <p>¿Cómo la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden en la satisfacción con el ambiente físico en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021</p> <p>¿Cómo la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden en la satisfacción con las prestaciones recibidas en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la incidencia de la inteligencia emocional y la motivación intrínseca en la satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar cómo la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden en la satisfacción con la supervisión, en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021</p> <p>Determinar cómo la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden en la satisfacción con el ambiente físico en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021</p> <p>Determinar como la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden en la satisfacción con las prestaciones recibidas en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con la supervisión en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021</p> <p>La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con el ambiente físico en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021</p> <p>La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción con las prestaciones recibidas en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rango			
			Atención a las propias emociones	-Percepción emocional -Atención a los sentimientos	1,2,3 4,5,6,7,8	Escala Likert  (1) Nada de acuerdo (2) Algo de acuerdo (3) Bastante de acuerdo (4) muy de acuerdo (5) Totalmente acuerdo	General:  Alto: 90-120  Adecuado: 57-89  Bajo: 24-56			
			Claridad emocional	-Integración de la emoción y la razón -Empatía	9,10,11,12 13,14,15,16					
			Reparación emocional	-Regulación emocional personal	17,18,19,20,					
				-Resolución conflictos interpersonales	21,22,23,24					
			<b>Variable: motivación intrínseca</b>							
						Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
						A-motivación	-Ausencia de esfuerzo.	2,15,16	(7) Totalmente de acuerdo (6) De acuerdo (5) Ligeramente de acuerdo (4) Neutral (3) Ligeramente en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo	Alto: 97-133 Medio: 58-96 Bajo: 19-57
						Regulación Externa	-Significado erróneo del trabajo. -Falta de objetivos.	3,8,9,10,14,17		
						Regulación Introyectada	-Mostrarle a los demás que sí puede -Busca la aceptación de su trabajo por los demás. -Comodidad en obedecer valores	1,5,7,19		
			Regulación Identificada	-Interés por el reconocimiento. -Busca el respeto de los demás.	4,11,18					
			Regulación Intrínseca	-Asumir como propios los objetivos. -Identificación con las actividades, valores y objetivos	6,12,13					

<p>Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rimac, 2021?</p> <p>¿Cómo la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden en la satisfacción intrínseca del trabajo en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rimac, 2021?</p> <p>¿Cómo la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden en la satisfacción con la participación en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rimac, 2021?</p>	<p>recibidas en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rimac, 2021</p> <p>Determinar como la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden en la satisfacción intrínseca del trabajo en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rimac, 2021</p> <p>Determinar cómo la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden en la satisfacción con la participación en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rimac, 2021</p>	<p>docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rimac, 2021</p> <p>La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción intrínseca del trabajo en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rimac, 2021</p> <p>La inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la dimensión de la satisfacción con la participación en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rimac, 2021</p>		<p>-Impulso interno por esforzarse en el trabajo.</p>			
<b>Variable. Satisfacción laboral</b>							
<b>Dimensiones</b>		<b>Indicadores</b>		<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Niveles y Rango</b>	
Satisfacción con la supervisión		<p>-Supervisión recibida.</p> <p>-Proximidad de supervisión.</p> <p>-Frecuencia de supervisión.</p> <p>-Apoyo de superiores.</p> <p>-Relaciones personales con superiores, igualdad y justicia en el trato</p>		13,14,15,16,17,18	<p>(1) Muy Insatisfecho</p> <p>(2) Bastante insatisfecho</p> <p>(3) Algo insatisfecho</p> <p>(4) Indiferente</p> <p>(5) Algo Satisfecho</p> <p>(6) Bastante Satisfecho</p> <p>(7) Muy satisfecho</p>	<p>Alto: 69-23</p> <p>Medio: 70-116</p> <p>Bajo: 23-69</p>	
Satisfacción con el ambiente físico.		<p>-Entorno y espacio de trabajo.</p> <p>-Limpieza higiene y salubridad.</p> <p>-Temperatura, Ventilación e Iluminación.</p>		6,7,8,9,10			
Satisfacción con las prestaciones recibidas.		<p>-Contrato empleado-empleador.</p> <p>-Negociaciones empleado-empleador.</p> <p>-Salario</p>		4,11,12,22,23			
Satisfacción intrínseca del trabajo.		<p>-Oportunidades de promoción y formación.</p> <p>-Trabajo por sí mismo.</p> <p>-Oportunidades de hacer lo que le gusta o en lo que destaca.</p> <p>-Objetivos, metas y producción a alcanzar</p>		1,2,3,5			
Satisfacción con la participación		Participación en la toma de decisiones de grupo, departamento o tarea		19,20,21			
<b>Nivel – diseño de investigación</b>		<b>Población y muestra</b>		<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>	
<p><b>Nivel:</b> relacional porque son estudios que solo demuestran dependencia probabilística entre eventos y no son estudios de causa y efecto. Además, la estadística bivariada nos permite hacer asociaciones (chi cuadrado) y medidas de asociación; correlaciones</p> <p><b>Diseño:</b> es no experimental, transeccional o transversal y correlacional causal, es no experimental, porque los estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Hernández, et al. (2010, p. 149-152)</p>		<p>Población: 140 docentes de las Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL N° 02 Rimac.</p> <p>Tipo de muestreo: probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 103 docentes de las Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL N° 02 Rimac</p>		<p><b>Variable 1:</b> Inteligencia Emocional</p> <p><b>Técnica:</b> encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)</p> <p><b>Autor:</b> Adaptación de Fernández-Berrocal, P., Extremera, N. y Ramos, N. (2004) del Trait Meta-Mood Scale (TMMS-48) de Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995)</p> <p><b>Año:</b> 2004</p> <p><b>Monitoreo:</b> 20 min. aprox.</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Adolescentes y adultos</p> <p><b>Forma de Administración:</b> individual o colectiva</p>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Para el análisis descriptivo se elaborarán tablas de distribución de frecuencias y gráficos de distribución porcentual, tablas de contingencia que relacionan a las variables y el gráfico de barras.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la contrastación de las hipótesis (análisis inferencial) se utilizará la</p>	

De igual manera, Ynoub (2011, p. 97), indicó que los estudios causales o predictivos, buscan interpretar la incidencia de una o más variables independientes en una variable dependiente, a partir de ello, establecer el impacto de una categoría o más frente a otra en un momento y ámbito específico.

**Esquema de diseño**



X = Inteligencia Emocional

Y = Motivación Intrínseca

Y = Satisfacción Laboral

Método: La investigación se fundamenta metodológicamente sobre la lógica deductiva, de lo general a lo particular o de las leyes y teoría a los datos. (Hernández, et al; 2010, p.11).

**Variable 2: Motivación Intrínseca**

**Técnica:** encuesta

**Instrumentos:** Escala de motivación para el trabajo R – Masw  
 Autor: Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; y adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Martin Albo y Nuñez, (2012)  
**Año:** 2012

**Monitoreo:** 10 a 15 min. Aprox.

**Ámbito de Aplicación:** Mayores de edad - Adultos

**Forma de Administración:** Individual o colectiva

**Variable 3: Satisfacción Laboral**

**Técnicas:** encuesta

**Instrumentos:** Nombre original: Cuestionario S20/S23

**Autor:** José Luis Meliá y José María Peiró

**Año:** 1998

**Monitoreo:** 10 min. aprox.

**Ámbito de Aplicación:** Jóvenes y adultos a partir de 18 años que trabajan en una empresa.

**Forma de Administración:** Individual o colectiva

prueba de coeficiente de correlación de Spearman.

Operacionalización de la variable 1: *Inteligencia Emocional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Baremos por dimensiones	Baremos por variable
<b>Inteligencia emocional</b>	Es la capacidad para percibir, valorar y expresar las emociones con exactitud; la capacidad para acceder y generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la capacidad para entender la emoción y el conocimiento emocional; y la capacidad para regular las emociones y promover el crecimiento emocional e intelectual Mayer y Salovey (1997, p. 10)	Capacidad de las personas para percibir, acceder, generar y entender las emociones; que va desde la atención emocional, claridad emocional hasta regulación emocional de la persona.	Atención a las propias emociones	-Percepción emocional -Atención a los sentimientos  -Integración de la emoción y la razón -Empatía  -Regulación emocional personal -Resolución conflictos interpersonales	8	Nada de acuerdo:1 Algo de acuerdo:2 Bastante de acuerdo:3 Muy de acuerdo:4 Totalmente de acuerdo:5	Alto: 32-40 Adecuado: 20-31 Bajo: 8-19	Alto: 90-120 Adecuado: 57-89 Bajo: 24-56
			Claridad emocional		8		Alto: 32-40 Adecuado: 20-31 Bajo: 8-19	
			Reparación emocional		8		Alto: 32-40 Adecuado: 20-31 Bajo: 8-19	

Operacionalización de la variable 2: Motivación intrínseca

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Baremos por dimensiones	Baremos por variable
<b>Motivación intrínseca</b>	Es la capacidad de un individuo para elegir y realizar acciones en base a su decisión. (Gagné y Deci, 2005)	Es la capacidad de un individuo para elegir y realizar acciones en base a su decisión; que va desde una desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada hasta una regulación intrínseca de la persona	A-motivación	Ausencia de esfuerzo. Significado erróneo del trabajo. Falta de objetivos.	3	Totalmente de acuerdo:7 De acuerdo:6 Ligeramente de acuerdo:5 Neutral :4 Ligeramente en desacuerdo:3 En desacuerdo:2 Totalmente en desacuerdo: 1	Alto: 17-21 Medio: 10-16 Bajo: 3-9	Alto: 97-133 Medio: 58-96 Bajo: 19-57
			Regulación Externa	Mostrarle a los demás que sí puede. Busca la aceptación de su trabajo por los demás. Comodidad en obedecer valores.	6		Alto: 32-42 Medio: 19-31 Bajo: 6-18	
			Regulación Introyectada	Interés por el reconocimiento. Busca el respeto de los demás.	4		Alto: 22-28 Medio: 13-21 Bajo: 4-12	
			Regulación Identificada	Asumir como propios los objetivos. Identificación con las actividades, valores y objetivos	3		Alto: 17-21 Medio: 10-16 Bajo: 3-9	
			Regulación Intrínseca	Impulso interno por esforzarse en el trabajo	3		Alto: 17-21 Medio: 10-16 Bajo: 3-9	

Operacionalización de la variable 3: Satisfacción Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Baremos por dimensiones	Baremos por variable
<b>Satisfacción laboral</b>	La satisfacción laboral constituye una dimensión actitudinal que ocupa un lugar central en la consideración de la experiencia del hombre en el trabajo. Meliá y Peiró (1989)	Es una dimensión actitudinal que ocupa un lugar central en la consideración de la experiencia del hombre en el trabajo; que va desde una satisfacción con la supervisión, ambiente físico, prestaciones recibidas, participación, hasta una satisfacción intrínseca en el trabajo.	Supervisión	Supervisión recibida. Proximidad de supervisión. Frecuencia de supervisión. Apoyo de superiores. Relaciones personales con superiores, igualdad y justicia en el trato.	6	(1) Muy Insatisfecho (2) Bastante insatisfecho (3) Algo insatisfecho (4) Indiferente (5) Algo Satisfecho (6) Bastante Satisfecho (7) Muy satisfecho	Alto: 32-42 Medio: 19-31 Bajo: 6-18	Alto: 69-23 Medio: 70-116 Bajo: 23-69
			Ambiente físico	Entorno y espacio de trabajo. Limpieza higiene y salubridad. Temperatura, Ventilación e iluminación.	5		Alto: 27-35 Medio: 16-26 Bajo: 5-15	
			Prestaciones	Contrato empleado- empleador. Negociaciones empleado-empleador. Salario. Oportunidades de promoción y formación.	5		Alto: 27-35 Medio: 16-26 Bajo: 5-15	
			Intrínseca	Oportunidades de promoción y formación.	4		Alto: 22-28 Medio: 13-21 Bajo: 4-12	
			Participación	Trabajo por sí mismo. Oportunidades de hacer lo que le gusta o en lo que destaca. -Objetivos, metas y producción a alcanzar.  Participación en la toma de decisiones de grupo, departamento o tarea.	3		Alto: 17-21 Medio: 10-16 Bajo: 3-9	

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### Inteligencia emocional

#### Trait Meta Mood Scale 24 TMMS-24 (Salovey & Mayer)

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. Recuerde no hay respuestas correctas o incorrectas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

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

1	Presto mucha atención a los sentimientos	1	2	3	4	5
2	Normalmente me preocupo por lo que siento					
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones					
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo					
5	Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos					
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente					
7	A menudo pienso en mis sentimientos					
8	Presto mucha atención a cómo me siento					
9	Tengo claro mis sentimientos					
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos					
11	Casi siempre sé cómo me siento					
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas					
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones					
14	Siempre puedo decir cómo me siento					
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones					
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos					
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista					
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables					
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida					
20	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal					
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme					
22	Me preocupo por tener buena estado de ánimo					
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz					
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo					

## ESCALA DE MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO

(R-MAWS; Gagné et al., 2010)

### Instrucciones:

Los 19 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer las razones por las que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de ellos, por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una equis (X) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo con el enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas. La escala de siete puntos es la siguiente:

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ligeramente de acuerdo	Neutral	Ligeramente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Nº	Ítems	Valoración						
		1	2	3	4	5	6	7
	¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?							
1	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
2	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
3	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
4	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.							
5	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
6	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
7	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
8	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
9	Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral.							
10	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
11	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
12	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
13	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido							
14	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
15	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo							
16	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí							
17	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							
18	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
19	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							



## Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de J. L. Meliá & J. M. Peiró.

### Instrucciones.

1. El cuestionario no cuenta con respuestas correctas o incorrectas, responda con la mayor sinceridad posible.
2. Marque con una X la alternativa que mejor represente su vivencia laboral.

1	2	3	4	5	6	7
Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho

		1	2	3	4	5	6	7
1	La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo							
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.							
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan							
4	El salario que usted recibe.							
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.							
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
7	El entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo.							
8	La iluminación de su lugar de trabajo.							
9	La ventilación de su lugar de trabajo.							
10	La temperatura de su local de trabajo.							
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.							
12	Las oportunidades de promoción que tiene.							
13	Las relaciones personales con sus superiores.							
14	La supervisión que ejercen sobre usted.							
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.							
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.							
18	El apoyo que recibe de sus superiores.							
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.							
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.							
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo, relativos a su empresa.							
22	El grado en que su empresa cumple los contratos, las disposiciones y leyes laborales.							
23	La forma en que se da los acuerdos en su empresa sobre aspectos laborales.							

## Cálculo del tamaño de la muestra

Detalle población/muestra

*Detalle de población de estudio.*

I.E. Red N° 16	Población	Muestra
2028	40	29
2002	50	37
2026	50	37
<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>103</b>

*Nota:* Estadística Red educativa N° 16- Rímac, 2020

Muestra:

$$n = \frac{Z^2 p^* q^* N}{e^2 (N-1) + Z^2 p^* q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (140)}{(0.05)^2 (140-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 103$$

El tamaño de la muestra fue de 103 docentes.

### Muestreo

Las determinaciones de los estratos están comprendidas en la aplicación del siguiente coeficiente:

$$Fh = n/N$$

En donde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población

*Distribución de la muestra de los docentes*

I.E. Red educativa N° 16	Total	Fh	Muestra estratificada
2028	40	$\frac{40 \times 103}{140}$	29
2002	50	$\frac{50 \times 103}{140}$	37
2026	50	$\frac{50 \times 103}{140}$	37
<b>Total</b>	<b>140</b>		<b>103</b>

*Nota:* Estadística Red educativa N° 16- Rímac, 2020

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

N. o	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión: Atención a las propias emociones</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	Presto mucha atención a los sentimientos	X		x		x		
2.	Normalmente me preocupo por lo que siento	x		x		x		
3.	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones	x		x		x		
4.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo	x		x		x		
5.	Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos	x		x		x		
6.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente	x		x		x		
7.	A menudo pienso en mis sentimientos	x		x		x		
8.	Presto mucha atención a cómo me siento	x		x		x		
<b>Dimensión: Claridad emocional</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9.	Tengo claro mis sentimientos	x		x		x		
10.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos	x		x		x		
11.	Casi siempre sé cómo me siento	x		x		x		
12.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	x		x		x		
13.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones	x		x		x		
14.	Siempre puedo decir cómo me siento	x		x		x		
15.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones	x		x		x		
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	x		x		x		
<b>Dimensión: Reparación emocional</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista	x		x		x		
18.	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables	x		x		x		
19.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida	x		x		x		

20. Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal	x		x		x		
21. Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme	x		x		x		
22. Me preocupo por tener buena estado de ánimo	x		x		x		
23. Tengo mucha energía cuando me siento feliz	x		x		x		
24. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo	x		x		x		

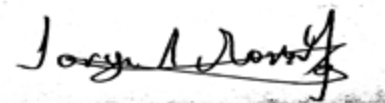
**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):** Hay suficiencia

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( X ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Flores Morales Jorge Alberto DNI 08039505

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Metodólogo.

Lima, 04 de diciembre del 2020



-----  
Dr. Flores Morales, Jorge Alberto

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
  - (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
  - (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensiones

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION INTRINSECA

N.º	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?							
	<b>Dimensión: A – Motivación</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2.	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X		X		X		
15.	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	X		X		X		
16.	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí	X		X		X		
	<b>Dimensión: Regulación externa</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3.	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		
8.	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	X		X		X		
9.	Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral.	X		X		X		
10.	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
14.	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	X		X		X		
17.	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X		
	<b>Dimensión: Regulación Introyectada</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		
5.	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
7.	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
19.	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
	<b>Dimensión: Regulación Identificada</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

4. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
11. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
18. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		
<b>Dimensión: Regulación Identificada</b>	<b>Sì</b>	<b>NO</b>	<b>Sì</b>	<b>NO</b>	<b>Sì</b>	<b>NO</b>	
6. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	X		X		X		
12. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		
13. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido	X		X		X		

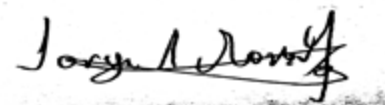
**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):** Hay suficiencia

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( X ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Flores Morales Jorge Alberto DNI 08039505

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Metodólogo.

Lima, 04 de diciembre del 2020



-----

Dr. Flores Morales, Jorge Alberto

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N.º	DIMENSIONES /ÍTEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión: Satisfacción con la supervisión</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13.	Las relaciones personales con sus superiores.	X		X		X		
14.	La supervisión que ejercen sobre usted.	X		X		X		
15.	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	X		X		X		
16.	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	X		X		X		
17.	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	X		X		X		
18.	El apoyo que recibe de sus superiores.	X		X		X		
<b>Dimensión: Satisfacción con el ambiente físico</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6.	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	X		X		X		
7.	El entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo.	X		X		X		
8.	La iluminación de su lugar de trabajo.	X		X		X		
9.	La ventilación de su lugar de trabajo.	X		X		X		
10.	La temperatura de su local de trabajo.	X		X		X		
<b>Dimensión: Satisfacción con las prestaciones recibidas</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4.	El salario que usted recibe.	X		X		X		
11.	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	X		X		X		
12.	Las oportunidades de promoción que tiene.	X		X		X		
22.	El grado en que su empresa cumple los contratos, las disposiciones y leyes laborales.	X		X		X		
23.	La forma en que se da los acuerdos en su empresa sobre aspectos laborales.	X		X		X		

<b>Dimensión: Satisfacción intrínsecas del trabajo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
1. La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo	X		X		X		
2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	X		X		X		
3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	X		X		X		
5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	X		X		X		
<b>Dimensión: Satisfacción con la participación</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
19. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	X		X		X		
20. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	X		X		X		
21. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	X		X		X		

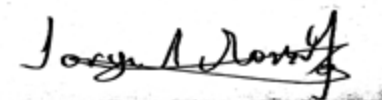
**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):** Hay suficiencia

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( X ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Flores Morales Jorge Alberto DNI 08039505

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Metodólogo.

Lima, 04 de diciembre del 2020



Dr. Flores Morales, Jorge Alberto

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensiones



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

N.º	DIMENSIONES /ÍTEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión: Atención a las propias emociones</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25.	Presto mucha atención a los sentimientos	X		x		x		
26.	Normalmente me preocupo por lo que siento	x		x		x		
27.	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones	x		x		x		
28.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo	x		x		x		
29.	Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos	x		x		x		
30.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente	x		x		x		
31.	A menudo pienso en mis sentimientos	x		x		x		
32.	Presto mucha atención a cómo me siento	x		x		x		
<b>Dimensión: Claridad emocional</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
33.	Tengo claro mis sentimientos	x		x		x		
34.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos	x		x		x		
35.	Casi siempre sé cómo me siento	x		x		x		
36.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	x		x		x		
37.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones	x		x		x		
38.	Siempre puedo decir cómo me siento	x		x		x		
39.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones	x		x		x		
40.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	x		x		x		
<b>Dimensión: Reparación emocional</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
41.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista	x		x		x		

42. Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables	x		x		x		
43. Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida	x		x		x		
44. Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal	x		x		x		
45. Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme	x		x		x		
46. Me preocupo por tener buen estado de ánimo	x		x		x		
47. Tengo mucha energía cuando me siento feliz	x		x		x		
48. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo	x		x		x		

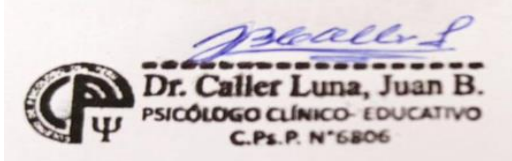
**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):** Hay suficiencia

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( X ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Caller Luna, Juan Bautista .....DNI: 07143496

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Psicólogo educativo.

Lima, 04 de diciembre del 2020

-----  


**Dr. Caller Luna, Juan Bautista**

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
  - (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
  - (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION INTRINSECA

N.º	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?</b>							
	<b>Dimensión: A – Motivación</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6.	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X		X		X		
19.	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	X		X		X		
20.	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí	X		X		X		
	<b>Dimensión: Regulación externa</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7.	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		
14.	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	X		X		X		
15.	Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral.	X		X		X		
16.	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
14.	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	X		X		X		
21.	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X		
	<b>Dimensión: Regulación Introyectada</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2.	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		
13.	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
8.	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
20.	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
	<b>Dimensión: Regulación Identificada</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8.	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo	X		X		X		

sólo si pongo el suficiente esfuerzo.							
17. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
22. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		
<b>Dimensión: Regulación Identificada</b>	<b>Si</b>	<b>NO</b>	<b>Si</b>	<b>NO</b>	<b>Si</b>	<b>NO</b>	
14. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	X		X		X		
18. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		
19. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido	X		X		X		

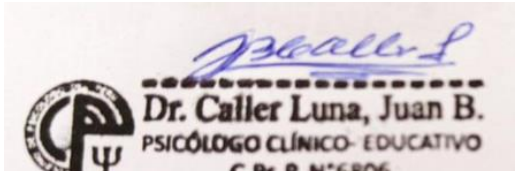
**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):** Hay suficiencia

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( X ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Caller Luna, Juan Bautista .....DNI: 07143496

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Psicólogo educativo.

Lima, 04 de diciembre del 2020

-----  


**Dr. Caller Luna, Juan Bautista**

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
  - (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
  - (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N.º	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión: Satisfacción con la supervisión</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
22.	Las relaciones personales con sus superiores.	X		X		X		
23.	La supervisión que ejercen sobre usted.	X		X		X		
24.	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	X		X		X		
25.	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	X		X		X		
26.	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	X		X		X		
27.	El apoyo que recibe de sus superiores.	X		X		X		
<b>Dimensión: Satisfacción con el ambiente físico</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6.	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	X		X		X		
15.	El entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo.	X		X		X		
16.	La iluminación de su lugar de trabajo.	X		X		X		
17.	La ventilación de su lugar de trabajo.	X		X		X		
18.	La temperatura de su local de trabajo.	X		X		X		
<b>Dimensión: Satisfacción con las prestaciones recibidas</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4.	El salario que usted recibe.	X		X		X		
19.	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	X		X		X		
20.	Las oportunidades de promoción que tiene.	X		X		X		
22.	El grado en que su empresa cumple los contratos, las disposiciones y leyes laborales.	X		X		X		
23.	La forma en que se da los acuerdos en su empresa sobre aspectos laborales.	X		X		X		
<b>Dimensión: Satisfacción intrínsecas del trabajo</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4.	La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo	X		X		X		

5. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	X		X		X		
6. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	X		X		X		
9. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	X		X		X		
<b>Dimensión: Satisfacción con la participación</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
28. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	X		X		X		
29. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	X		X		X		
30. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	X		X		X		

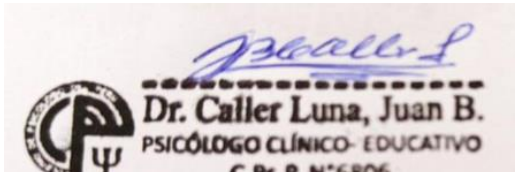
**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):** Hay suficiencia

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( X ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Caller Luna, Juan Bautista .....DNI: 07143496

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Psicólogo educativo.

Lima, 04 de diciembre del 2020

-----  


**Dr. Caller Luna, Juan Bautista**

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

N.º	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión: Atención a las propias emociones</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
49.	Presto mucha atención a los sentimientos	X		x		x		
50.	Normalmente me preocupo por lo que siento	x		x		x		
51.	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones	x		x		x		
52.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo	x		x		x		
53.	Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos	x		x		x		
54.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente	x		x		x		
55.	A menudo pienso en mis sentimientos	x		x		x		
56.	Presto mucha atención a cómo me siento	x		x		x		
<b>Dimensión: Claridad emocional</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
57.	Tengo claro mis sentimientos	x		x		x		
58.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos	x		x		x		
59.	Casi siempre sé cómo me siento	x		x		x		
60.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	x		x		x		
61.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones	x		x		x		
62.	Siempre puedo decir cómo me siento	x		x		x		
63.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones	x		x		x		
64.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos			x		x		
<b>Dimensión: Reparación emocional</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
65.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista	x		x		x		
66.	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables	x		x		x		
67.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida	x		x		x		

68. Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal	x		x		x		
69. Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme	x		x		x		
70. Me preocupo por tener buena estado de ánimo	x		x		x		
71. Tengo mucha energía cuando me siento feliz	x		x		x		
72. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo	x		x		x		


**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):** Hay suficiencia

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( X ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Juana Paola Bendezú Hernández DNI 22256070

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Metodólogo.

Lima, 04 de diciembre del 2020



**J. Paola Bendezu Hernandez**  
DOCTORA EN EDUCACIÓN  
A1607561

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION INTRINSECA

N.º	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?</b>							
	<b>Dimensión: A – Motivación</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10.	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X		X		X		
23.	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	X		X		X		
24.	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí	X		X		X		
	<b>Dimensión: Regulación externa</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11.	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		
20.	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	X		X		X		
21.	Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral.	X		X		X		
22.	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
14.	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	X		X		X		
25.	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X		
	<b>Dimensión: Regulación Introyectada</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3.	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		
21.	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
9.	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
21.	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
	<b>Dimensión: Regulación Identificada</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12.	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo	X		X		X		

sólo si pongo el suficiente esfuerzo.							
23. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
26. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		
<b>Dimensión: Regulación Identificada</b>	<b>Si</b>	<b>NO</b>	<b>Si</b>	<b>NO</b>	<b>Si</b>	<b>NO</b>	
22. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	X		X		X		
24. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		
25. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido	X		X		X		


**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):** Hay suficiencia

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Juana Paola Bendezú Hernández DNI 22256070

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Metodólogo.

Lima, 04 de diciembre del 2020



**J. Paola Bendezu Hernandez**  
DOCTORA EN EDUCACIÓN  
A1807581

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
  - (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
  - (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensiones

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N.º	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión: Satisfacción con la supervisión</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
31.	Las relaciones personales con sus superiores.	X		X		X		
32.	La supervisión que ejercen sobre usted.	X		X		X		
33.	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	X		X		X		
34.	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	X		X		X		
35.	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	X		X		X		
36.	El apoyo que recibe de sus superiores.	X		X		X		
<b>Dimensión: Satisfacción con el ambiente físico</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6.	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	X		X		X		
23.	El entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo.	X		X		X		
24.	La iluminación de su lugar de trabajo.	X		X		X		
25.	La ventilación de su lugar de trabajo.	X		X		X		
26.	La temperatura de su local de trabajo.	X		X		X		
<b>Dimensión: Satisfacción con las prestaciones recibidas</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4.	El salario que usted recibe.	X		X		X		
27.	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	X		X		X		
28.	Las oportunidades de promoción que tiene.	X		X		X		
22.	El grado en que su empresa cumple los contratos, las disposiciones y leyes laborales.	X		X		X		
23.	La forma en que se da los acuerdos en su empresa sobre aspectos laborales.	X		X		X		
<b>Dimensión: Satisfacción intrínsecas del trabajo</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	

7. La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo	X		X		X		
8. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	X		X		X		
9. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	X		X		X		
13. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	X		X		X		
<b>Dimensión: Satisfacción con la participación</b>	<b>Sì</b>	<b>NO</b>	<b>Sì</b>	<b>NO</b>	<b>Sì</b>	<b>NO</b>	
37. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	X		X		X		
38. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	X		X		X		
39. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	X		X		X		

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):** Hay suficiencia

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( X ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Juana Paola Bendezú Hernández DNI 22256070

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Metodólogo.

Lima, 04 de diciembre del 2020



**J. Paola Bendezú Hernández**  
DOCTORA EN EDUCACIÓN  
A1607561

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensiones

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

N.º	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión: Atención a las propias emociones</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
73.	Presto mucha atención a los sentimientos	X		x		x		
74.	Normalmente me preocupo por lo que siento	x		x		x		
75.	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones	x		x		x		
76.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo	x		x		x		
77.	Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos	x		x		x		
78.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente	x		x		x		
79.	A menudo pienso en mis sentimientos	x		x		x		
80.	Presto mucha atención a cómo me siento	x		x		x		
<b>Dimensión: Claridad emocional</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
81.	Tengo claro mis sentimientos	x		x		x		
82.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos	x		x		x		
83.	Casi siempre sé cómo me siento	x		x		x		
84.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	x		x		x		
85.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones	x		x		x		
86.	Siempre puedo decir cómo me siento	x		x		x		
87.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones	x		x		x		
88.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	x		x		x		
<b>Dimensión: Reparación emocional</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
89.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista	x		x		x		
90.	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables	x		x		x		
91.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida	x		x		x		

92. Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal	x		x		x		
93. Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme	x		x		x		
94. Me preocupo por tener buena estado de ánimo	x		x		x		
95. Tengo mucha energía cuando me siento feliz	x		x		x		
96. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo	x		x		x		

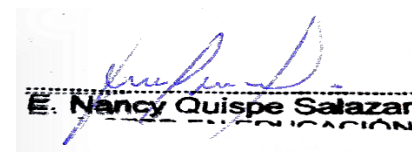
**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):** Hay suficiencia

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( X ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** DOCTORA EDELVINA NANCY QUISPE SALAZAR DNI 06848960

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Metodólogo.

Lima, 04 de diciembre del 2020



E. Nancy Quispe Salazar  
EVALUACIÓN

-----  
Dra. Edelvina Nancy Quispe Salazar

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION INTRINSECA

N.º	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?</b>							
	<b>Dimensión: A – Motivación</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14.	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X		X		X		
27.	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	X		X		X		
28.	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí	X		X		X		
	<b>Dimensión: Regulación externa</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15.	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		
26.	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	X		X		X		
27.	Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral.	X		X		X		
28.	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
14.	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	X		X		X		
29.	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X		
	<b>Dimensión: Regulación Introyectada</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4.	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		
29.	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
10.	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
22.	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
	<b>Dimensión: Regulación Identificada</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16.	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo	X		X		X		

sólo si pongo el suficiente esfuerzo.							
29. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
30. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		
<b>Dimensión: Regulación Identificada</b>	<b>Si</b>	<b>NO</b>	<b>Si</b>	<b>NO</b>	<b>Si</b>	<b>NO</b>	
30. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	X		X		X		
30. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		
31. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido	X		X		X		

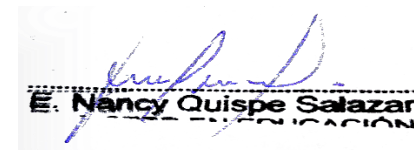
**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):** Hay suficiencia

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( X ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** DOCTORA EDELVINA NANCY QUISPE SALAZAR DNI: 06848960

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Metodólogo.

Lima, 04 de diciembre del 2020



-----  
Dra. Edelvina Nancy Quispe Salazar

(4) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(5) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(6) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N.º	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión: Satisfacción con la supervisión</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	Las relaciones personales con sus superiores.	X		X		X		
2.	La supervisión que ejercen sobre usted.	X		X		X		
3.	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	X		X		X		
4.	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	X		X		X		
5.	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	X		X		X		
6.	El apoyo que recibe de sus superiores.	X		X		X		
<b>Dimensión: Satisfacción con el ambiente físico</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7.	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	X		X		X		
8.	El entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo.	X		X		X		
9.	La iluminación de su lugar de trabajo.	X		X		X		
10.	La ventilación de su lugar de trabajo.	X		X		X		
11.	La temperatura de su local de trabajo.	X		X		X		
<b>Dimensión: Satisfacción con las prestaciones recibidas</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12.	El salario que usted recibe.	X		X		X		
13.	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	X		X		X		
14.	Las oportunidades de promoción que tiene.	X		X		X		
15.	El grado en que su empresa cumple los contratos, las disposiciones y leyes laborales.	X		X		X		
	La forma en que se da los acuerdos en su empresa sobre aspectos laborales.	X		X		X		
<b>Dimensión: Satisfacción intrínsecas del trabajo</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16.	La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo	X		X		X		
17.	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	X		X		X		
18.	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le	X		X		X		

gustan							
19. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	X		X		X		
<b>Dimensión: Satisfacción con la participación</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
20. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	X		X		X		
21. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	X		X		X		
22. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	X		X		X		


**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):** Hay suficiencia

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( X ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** DOCTORA EDELVINA NANCY QUISPE SALAZAR DNI 06848960

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Metodólogo.

Lima, 04 de diciembre del 2020



E. Nancy Quispe Salazar  
COORDINADORA DE INVESTIGACIÓN

Dra. Edelvina Nancy Quispe Salazar

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
  - (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
  - (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensiones



*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,771	24



*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,763	19

## CONFIABILIDAD

### Cuestionario de Satisfacción Laboral

S20/23 de J. L. Meliá & J. M. Peiró.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
E1	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	5	3	4	1	4	3	3	3
E2	2	4	4	3	4	3	2	3	4	4	2	2	2	5	3	5	3	4	3	4	2	3	2
E3	2	5	2	3	2	3	2	3	3	5	3	3	2	5	2	5	2	5	2	5	3	3	2
E4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	5	3	3	2	5	2	5	3	3	3
E5	2	4	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	5	3	3	2	4	2	4	3	3	2
E6	2	5	2	4	2	4	2	4	3	5	3	5	2	5	2	5	2	5	2	5	3	4	2
E7	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	5	2	4	2	5	2	4	3
E8	2	5	2	4	2	5	2	4	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
E9	2	5	3	5	3	5	3	4	3	4	2	4	1	5	2	4	2	4	2	4	2	5	3
E10	2	5	2	5	2	4	2	4	3	4	2	4	1	5	2	3	2	3	1	4	2	5	2
E11	3	3	2	5	2	4	3	4	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2
E12	2	4	3	4	2	4	2	4	3	4	2	4	1	4	2	3	2	4	2	3	2	5	3
E13	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	1	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2
E14	3	5	2	3	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	2	3	2	4	2	3	3	4	2
E15	2	4	3	4	2	5	2	5	3	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	3	4	2
E16	3	5	2	3	3	4	2	4	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3
E17	2	5	2	4	2	4	2	4	3	5	2	5	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	3
E18	2	5	3	4	3	4	2	5	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3
E19	3	4	2	4	3	3	3	3	3	5	2	4	2	5	3	5	2	5	2	4	3	4	3
E20	2	5	3	4	3	4	2	3	3	5	3	5	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3
E21	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	1	4	2	5	2	5	2	4	3	4	2
E22	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	5	2	4	3	5	3	3	2
E23	2	5	3	4	2	4	2	4	3	5	3	4	3	4	3	4	2	5	2	4	3	4	2
E24	2	5	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	1	4	2	5	2	4	2	4	3	3	2
E25	3	3	2	3	2	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	1
E26	2	4	3	4	2	4	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	3	2
E27	3	4	3	3	3	5	2	3	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	5	3	4	2
E28	2	5	2	4	2	5	5	4	3	5	3	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	5
E29	2	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	3
E30	3	3	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,766	23



## Autorización de aplicación del instrumento

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 25 de mayo de 2021

Carta A. 01 -2021-RED-16-UGEL-2/C

Dr.

Carlos Ventura Orbegoso

Jefe Escuela Posgrado

Lima Norte

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para informarle que se AUTORIZA al Mtro. CHUNGA DIAZ, TITO ORLANDO; estudiante del programa de DOCTORADO EN PSICOLOGÍA de su casa de estudios, para la aplicación de instrumentos de evaluación de su tesis: Inteligencia emocional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, Ugel 02 Rímac, 2021

Solicitando se sirva alcanzar a mi despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

FIRMADO EN ORIGINAL

Dra. E. Aliaga Ordoñez

Coordinadora de la Red 16, Ugel 02 Rímac

## Matriz de programa y sesiones desarrolladas

### Matriz del programa

Modulo I					
Objetivo específico 01: Elevar los niveles de satisfacción intrínseca en los docentes					
Sesión	Objetivo	Actividades	Metodología	Material	Evaluación y tiempo
Sesión I: Conceptos básicos de habilidades docentes.	Conocer la importancia de las habilidades docentes en la práctica laboral	Dinámica de presentación. Objetivo y reglas del grupo. Dinámica de introducción del tema. Exposición interactiva sobre la importancia de las habilidades docente. Retroalimentación y análisis dinámico de logros.	Lluvia de ideas. Técnicas participativas. Dinámicas grupales.	Paleógrafos. Tripticos. Hojas bond. Lápices. Laptop. PPT Otros	Participación individual y grupal.  Tiempo: 3:00 a 6:00 p.m.  06/09/2021
Sesión II: Manejo de emociones	Lograr que los docentes aprendan a identificar y expresar sus emociones en la práctica laboral.	Dinámica de motivación. Objetivo y reglas del grupo. Dinámica de introducción del tema. Exposición interactiva sobre la importancia de identificar y expresar sus emociones. Retroalimentación y análisis dinámico de logros.	Lluvia de ideas. Técnicas participativas. Dinámicas grupales.	Paleógrafos. Tripticos. Hojas bond. Lápices. Laptop. PPT Otros	Participación individual y grupal.  Tiempo: 3:00 a 6:00 p.m.  20/09/2021
Sesión III: Toma de decisiones	Que los docentes conozcan la importancia de tomar decisiones individuales y grupales para el logro de sus metas	Dinámica de motivación. Objetivo y reglas del grupo. Dinámica de introducción del tema. Exposición interactiva sobre la importancia de la toma de decisiones. Retroalimentación y análisis dinámico de logros.	Lluvia de ideas. Técnicas participativas. Dinámicas grupales.	Paleógrafos. Tripticos. Hojas bond. Lápices. Laptop. PPT Otros	Participación individual y grupal.  Tiempo: 3:00 a 6:00 p.m.  04/10/2021
Módulo II					
Objetivo específico 02: Fomentar una expresión extrínseca en la práctica docente					
Sesión	Objetivo	Actividades	Metodología	Material	Evaluación y tiempo
Sesión IV: Comunicación verbal y no verbal.	Conocer la importancia de la comunicación verbal y no verbal en la práctica laboral	Dinámica de motivación. Objetivo y reglas del grupo. Dinámica de introducción del tema. Exposición interactiva de la importancia de la comunicación no verbal y verbal. Retroalimentación y análisis dinámico de logros.	Lluvia de ideas. Técnicas participativas. Dinámicas grupales.	Paleógrafos. Tripticos. Hojas bond. Lápices. Laptop. PPT Otros	Participación individual y grupal.  Tiempo: 3:00 a 6:00 p.m.  18/10/2021
Sesión V: Empatía y escucha activa	Fomentar la empatía y escucha activa en la	Dinámica de motivación. Objetivo y reglas del grupo.	Lluvia de ideas. Técnicas participativas.	Paleógrafos. Tripticos. Hojas bond. Lápices.	Participación individual y grupal.

	práctica laboral.	Dinámica de introducción del tema. Exposición interactiva sobre la práctica de la empatía y escucha activa en los docentes. Retroalimentación y análisis dinámico de logros.	Dinámicas grupales.	Laptop. PPT Otros	Tiempo: 3:00 a 6:00 p.m.  01/11/2021
Sesión VI: Comunicación Asertiva	Generar una adecuada comunicación asertiva en la práctica laboral	Dinámica de motivación. Objetivo y reglas del grupo. Dinámica de introducción del tema. Exposición interactiva sobre la importancia de la comunicación asertiva en la práctica laboral. Retroalimentación y análisis dinámico de logros	Lluvia de ideas. Técnicas participativas. Dinámicas grupales.	Paleógrafos. Tripticos. Hojas bond. Lápices. Laptop. PPT Otros	Participación individual y grupal.  Tiempo: 3:00 a 6:00 p.m.  15/11/2021

## Sesión n° I

### Conceptos básicos de las habilidades docentes

Objetivo: Conocer la importancia de las habilidades docentes en la práctica laboral

Fecha: 06/09/2021

Lugar: Red 16, Ugel 02 Rímac.

Tiempo: 03 horas

Participantes: profesores pertenecientes a la Red 16, Ugel 02 Rímac.

Secuencia metodológica:

Actividad	Objetivo	Metodología	Materiales	tiempo
Dinámica: aplausos y palmadas	Rompe hielo	Ejercicio lúdico	ninguno	10'
Presentación del tema	Conocer la importancia de las habilidades docentes en la práctica laboral	Dialogo dirigido Lluvia de ideas	PPT o Papelografo	15'
Establecimiento de normas	Determinar las normas y reglas del grupo	Entrevista grupal abierta	Papelografo, plumones,	5'
Aplicación del pre test	Desarrollo de la prueba	practica	Test habilidades docentes	20
Dinámica: Abrazos musicales	Pertenecer a un grupo y enriquecer las relaciones docentes.	Danzar y abrazar presencialmente o virtual cada vez que la música se detiene	Vídeo musical	10'
Exposición sobre la importancia de las habilidades docentes en la práctica laboral.	Concientizar sobre la interacción y participación docente como responsabilidad laboral	Lluvia de ideas	PPT o Papelografo, plumones, tríptico	30'
Refrigerio	Socializar participantes	Libre	Gaseosas, bocaditos	20'

Autoconocimiento: crear un tarjeta de identificación donde escriban algo que sepan hacer y algo que no sepan hacer.	Fomentar el autoconocimiento y las diferencias individuales entre los participantes	Participativa	Papelografo, plumones,	30'
Reflexión	Indagar la información de los participantes a través de preguntas	Lluvia de ideas, casos, exposición	PPT o Papelografo, plumones, imágenes	20'
Conclusiones	Retroalimentar con la información desarrollada en el taller	Plenaria o exposición participativa.	PPT o Papelografo, plumones,	10'
Cierre	Concluir la sesión	Vivencial, abrazo grupal	Ninguno	10'

## Sesión n° II Manejo de emociones

Objetivo: Lograr que los docentes aprendan a identificar y expresar sus emociones en la práctica laboral.

Fecha: 20/09/2021

Lugar: Red 16, Ugel 02 Rímac.

Tiempo: 03 horas

Participantes: profesores pertenecientes a la Red 16, Ugel 02 Rímac.

Secuencia metodológica:

Actividad	Objetivo	Metodología	Materiales	tiempo
Dinámica de motivación	Rompe hielo	Ejercicio lúdico	ninguno	10'
Presentación del tema	Lograr que los docentes aprendan a identificar y expresar sus emociones en la práctica laboral.	Dialogo dirigido Lluvia de ideas	PPT o Papelografo	15'
brújula de las emociones: se le entrega una hoja al participante con los 4 puntos cardinales, asociados a la alegría, tristeza, enfado y miedo y se les pide que relacionen 04 palabras como el logro, pérdida, amenaza y riesgo en cada uno de los puntos cardinales. Finalmente, que identifiquen como se sintieron en cada punto cardinal.	Reconocer y distinguir las emociones que sentimos en determinados momentos,	Participación individual y grupal	Papelografo, plumones.	25'
Exposición sobre la importancia de aprender a identificar y expresar las emociones en la práctica laboral.	Concientizar sobre la importancia de aprender a identificar y expresar las emociones en la práctica laboral.	Participación individual y grupal	PPT o Papelografo, plumones, tríptico	30'
Refrigerio	Socializar participantes	Libre	Gaseosas, bocaditos	20'

Dinámica arte terapia: se le entrega una hoja al participante donde pinte un dibujo reflexivo sobre su vida laboral o familia. luego compartir el significado del dibujo con sus compañeros para entender que emociones evocan esos recuerdos.	Aprender a expresar las emociones	Participación individual y grupal	Papelografo, plumones y música	30'
Reflexión	Indagar la participación de los integrantes a través de preguntas	Lluvia de ideas, casos, exposición	PPT o Papelografo, plumones,	20'
Conclusiones	Retroalimentar con la información desarrollada en el taller	Plenaria o exposición participativa	PPT o Papelografo, plumones,	10'
Cierre	Concluir la sesión	Vivencial, abrazo grupal	Ninguno	10'

### Sesión n° III

#### Toma de decisiones

Objetivo: Conocer la importancia de tomar decisiones individuales y grupales para el logro de las metas

Fecha: 04/10/2021

Lugar: Red 16, Ugel 02 Rímac.

Tiempo: 03 horas

Participantes: profesores pertenecientes a la Red 16, Ugel 02 Rímac.

Secuencia metodológica:

Actividad	Objetivo	Metodología	Materiales	tiempo
Dinámica de motivación	Rompe hielo	Ejercicio lúdico	ninguno	10'
Presentación del tema	Que los docentes conozcan la importancia de tomar decisiones individuales y grupales para el logro de las metas.	Dialogo dirigido Lluvia de ideas	PPT o Papelografo	15'
Dinámica: el acusado. Se simula un juicio a una persona entre todos los participantes. Luego se les divide en dos grupos, donde se asignaran roles para tomar decisiones en el juicio.	Solucionar las diferencias existentes en los participantes y aprender a tomar decisiones individuales y/o grupales	Juego de roles	hojas	25'
Exposición sobre la importancia de tomar decisiones individuales y grupales.	Concientizar sobre la importancia de tomar decisiones a nivel individual y grupal	Lluvia de ideas	PPT o Papelografo, plumones, tríptico	30'
Refrigerio	Socializar participantes	Libre	Gaseosas, bocaditos	20'
Toma de decisiones: se da a los participantes una historia naufraga donde un barco se comienza a hundir y tenían que salvar a 5 de 10 tripulantes; en la cual tenían que tomar una decisión.	Aprender a tomar decisiones individuales y luego ponerse de acuerdo para tomar decisiones en común.	Individual y participativa	Hojas con la lista de los 10 tripulantes que se encontraban en el barco.	30'
Reflexión	Indagar la participación de los integrantes a través de preguntas	Lluvia de ideas, casos, exposición.	PPT o Papelografo, plumones,	20'

Conclusiones	Retroalimentar con la información desarrollada en el taller	Plenaria o exposición participativa	PPT o Papelografo, plumones,	10'
Cierre	Concluir la sesión	Vivencial, abrazo grupal	Ninguno	10'

### Sesión n° IV Comunicación verbal y no verbal

Objetivo: Conocer la importancia de comunicación verbal y no verbal en la práctica laboral

Fecha: 18/10/2021

Lugar: Red 16, Ugel 02 Rímac.

Tiempo: 03 horas

Participantes: profesores pertenecientes a la Red 16, Ugel 02 Rímac.

Secuencia metodológica:

Actividad	Objetivo	Metodología	Materiales	tiempo
Dinámica de motivación	Rompe hielo	Ejercicio lúdico	ninguno	10'
Presentación del tema	Conocer la importancia de la comunicación verbal y no verbal en la práctica laboral	Dialogo dirigido Lluvia de ideas	PPT o Papelografo	15'
Dinámica: expresiones faciales. Se entregan a los participantes diversas expresiones faciales. Luego se les pide que en parejas transmitan su expresión facial	Identificar y reconocer los comportamientos que facilitan una adecuada comunicación y aquellos que no.	Individual y participativa	hojas con expresiones faciales	25'
Exposición sobre la importancia de la comunicación verbal y no verbal en la práctica laboral	Concientizar sobre la importancia de la comunicación no verbal y verbal en la práctica laboral	Lluvia de ideas	PPT o Papelografo, plumones, tríptico	30'
Refrigerio	Socializar participantes	Libre	Gaseosas, bocaditos	20'
Comunicación verbal y no verbal: se inicia repartiendo un cuadradito de papel a los participantes, en donde cada uno anotara el título de una película y lo dejara en un lugar. Luego los participantes cogerán uno al azar y lo representaran mediante mímicas y los grupos adivinaran.	Mejorar la habilidad y coordinación intrapersonal e interpersonal entre lo que decimos y expresamos.	Participación individual y grupal	Hojas Plumones	30'
Reflexión	Indagar la participación de los integrantes a través de preguntas	Lluvia de ideas, casos, exposición	PPT o Papelografo, plumones,	20'
Conclusiones	Retroalimentar con la información desarrollada en el taller	Plenaria o exposición participativa	PPT o Papelografo, plumones,	10'
Cierre	Concluir la sesión	Vivencial, abrazo grupal	Ninguno	10'

## Sesión n° V

### Empatía y escucha activa

Objetivo: Fomentar la empatía y escucha activa en la práctica laboral.

Fecha: 01/11/2021

Lugar: Red 16, Ugel 02 Rímac.

Tiempo: 03 horas

Participantes: profesores pertenecientes a la Red 16, Ugel 02 Rímac.

Secuencia metodológica:

Actividad	Objetivo	Metodología	Materiales	tiempo
Dinámica de motivación	Rompe hielo	Ejercicio lúdico	ninguno	10'
Presentación del tema	Fomentar la empatía y escucha activa en la práctica laboral.	Dialogo dirigido Lluvia de ideas	PPT o Papelografo	15'
La empatía: dinámica el ovillo. Se dividen en grupos a los profesores y se le brinda un ovillo de hilo. Luego se sientan y comienzan a tirar el ovillo a cada uno de sus compañeros diciéndoles algo positivo; al final se les pregunta cómo se sintieron con el alago positivo.	reconocer los sentimientos y emociones propios y ajenos	Participación individual y grupal.	Ovillos de hilo	25'
Exposición sobre la empatía y escucha activa en la práctica laboral	Concientizar sobre la empatía y escucha activa en la práctica laboral	Lluvia de ideas	PPT o Papelografo, plumones, tríptico	30'
Refrigerio	Socializar participantes	Libre	Gaseosas, bocaditos	20'
Escucha activa: se les divide a todos los participantes en grupo 1 y 2. Luego se les prepara en diferentes temas a cada grupo, y se les pide que se sienten frente a frente al grupo 1 y 2 y traten de convencer a su interlocutor con un tema importante o polémico.	Identificar nuestras conductas individuales al momento de argumentar, tanto para escuchar, como para hablar.	Participación individual y grupal	Hojas Plumones	30'
Reflexión	Indagar la participación de los integrantes a través de preguntas	Lluvia de ideas, casos, exposición	PPT o Papelografo, plumones,	20'
Conclusiones	Retroalimentar con la información desarrollada en el taller	Plenaria o exposición participativa	PPT o Papelografo, plumones,	10'
Cierre	Concluir la sesión	Vivencial, abrazo grupal	Ninguno	10'

## Sesión n° VI

### Comunicación asertiva

Objetivo: Generar una adecuada comunicación asertiva en la práctica laboral

Fecha: 15/11/2021

Lugar: Red 16, Ugel 02 Rímac.

Tiempo: 03 horas

Participantes: profesores pertenecientes a la Red 16, Ugel 02 Rímac.

Secuencia metodológica:

Actividad	Objetivo	Metodología	Materiales	tiempo
Dinámica de motivación	Rompe hielo	Ejercicio lúdico	ninguno	10'
Presentación del tema	Generar una adecuada comunicación asertiva en la práctica laboral	Dialogo dirigido Lluvia de ideas	PPT o Papelografo	15'
Dinámica: caso sobre un perro del vecino que destrozaba los jardines.	reconocimiento emocional y asertivo para comunicar.	Participación individual y grupal	Hojas con el caso.	25'
Exposición de la importancia sobre la comunicación asertiva en la práctica laboral	Concientizar sobre la importancia de la comunicación asertiva en la práctica laboral	Lluvia de ideas	PPT o Papelografo, plumones, tríptico	30'
Refrigerio	Socializar participantes	Libre	Gaseosas, bocaditos	20'
Comunicación asertiva: caso sobre una pareja que fue almorzar a un restaurante donde se les dio un vaso sucio y tenían que expresar lo que pensaban y sentían de forma adecuada.	Identificar sus emociones intrapersonales y discernir entre los distintos tipos de comunicación: pasivos, asertivos y agresivos, que puedan expresar.	Participación individual y grupal	Hojas con el caso.	30'
Reflexión	Indagar la participación de los integrantes a través de preguntas	Lluvia de ideas, casos, exposición	PPT o Papelografo, plumones,	20'
Conclusiones	Retroalimentar con la información desarrollada en el taller	Plenaria o exposición participativa	PPT o Papelografo, plumones,	10'
Aplicación del pos test	Desarrollo de la prueba	práctica	Test habilidades docentes	10
Cierre	Concluir la sesión	Vivencial, abrazo grupal	Ninguno	10'