



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO
CARRERA DE PSICOLOGÍA

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PERCEPCIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL
EN DOCENTES UNIVERSITARIOS QUE PERTENECEN A CARRERAS DE
INGENIERÍA DE UN CENTRO DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN QUITO**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciado en Psicología

AUTOR: CRUZ ESPÍN SEBASTIÁN JASMANY

TUTOR: CASTRO QUIMBIULCO MARIA ISABEL

Quito - Ecuador

2025

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, SEBASTIÁN JASMANY CRUZ ESPÍN con documento de identificación N° 1752760981 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 01 de febrero del año 2025

Atentamente,



CRUZ ESPÍN SEBASTIÁN
JASMANY
1752760981

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, SEBASTIÁN JASMANY CRUZ ESPÍN con documento de identificación No. 1752760981, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor de la Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PERCEPCIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS QUE PERTENECEN A CARRERAS DE INGENIERÍA DE UN CENTRO DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN QUITO , el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciado en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 01 de febrero del año 2025

Atentamente,



CRUZ ESPÍN SEBASTIÁN
JASMANY
1752760981

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, CASTRO QUIMBIULCO MARÍA ISABEL con documento de identificación N° 1717628745, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PERCEPCIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS QUE PERTENECEN A CARRERAS DE INGENIERÍA DE UN CENTRO DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN QUITO, realizado por CRUZ ESPÍN SEBASTIÁN JASMANY con documento de identificación N° 1752760981, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 01 de febrero del año 2025

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Isabel Castro', with a horizontal line drawn underneath it.

CASTRO QUIMBIULCO MARÍA
ISABEL
1717628745

Dedicatoria

Dedico todo el esfuerzo, empeño y tiempo que le he invertido a esta investigación a mi mamá Narcisa, por darme la vida y educarme con tanta sabiduría.

A mi familia, quienes, con tanto, amor, paciencia y voluntad me han brindado su apoyo incondicional en todo momento

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por todas las bendiciones que he recibido a lo largo de mi vida, por ser mi guía en cada decisión que tomo y por brindarme fortaleza en los momentos de mayor dificultad.

A mi familia por ser el apoyo incondicional a lo largo de mi carrera, que sin ellos esto hubiera sido imposible alcanzarlo.

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis amigos de la universidad quienes han sido un pilar fundamental en este camino. Su compañía ha hecho que cada desafío sea más llevadero y cada logro más significativo. Gracias por las risas compartidas, por estar a mi lado en los momentos difíciles y por brindarme siempre su apoyo incondicional. Su amistad ha sido un regalo invaluable en esta etapa de mi vida.

Resumen

El presente estudio, titulado “Inteligencia emocional y percepción de satisfacción laboral en docentes universitarios que pertenecen a carreras de ingeniería de un centro de educación superior en Quito durante el periodo septiembre 2024 – diciembre 2024”, tiene como propósito analizar la correlación de la inteligencia emocional y como esto impacta en la satisfacción laboral de los empleados de una Universidad privada de Quito. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, transversal y un diseño no experimental. Para la recopilación de datos, se emplearon dos instrumentos: el “Test de Inteligencia emocional de BarOn (ICE)”, y el “Test de Satisfacción Laboral s20\23”. La muestra fue no probabilística, estuvo integrada por 50 docentes de las carreras de ingeniería de una universidad en Quito.

Palabras claves: Inteligencia emocional, Satisfacción laboral, capacidad emocional y competencias sociales.

Abstract

The present study, titled "Emotional Intelligence and Perception of Job Satisfaction in University Professors from Engineering Programs at a Higher Education Institution in Quito during the Period September 2024 – December 2024," aims to analyze the correlation between emotional intelligence and its impact on job satisfaction among employees of a private university in Quito. The research was conducted using a quantitative approach, with a correlational, cross-sectional, and non-experimental design. For data collection, two instruments were used: the "BarOn Emotional Intelligence Test (ICE)" and the "Job Satisfaction Test S20/23." The sample was non-probabilistic and consisted of 50 professors from engineering programs at a university in Quito.

Keys words: Emotional intelligence, job satisfaction, emotional capacity and social competencies.

Índice de Contenido

I. Datos informativos del proyecto	1
Título	1
Nombre del proyecto:.....	1
Delimitación del tema:	1
II. Objetivo.....	1
Objetivo general:.....	1
Objetivos específicos:	2
III. Eje de la intervención o investigación.....	2
IV. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación/intervención.	4
Inteligencia emocional	6
Modelos de inteligencia emocional.....	7
Teorías de Bar-On emotional	10
Satisfacción laboral	11
Teorías de la satisfacción laboral	13
La teoría de higiene-motivacional.....	13
Teoría en eventos situacionales.....	13
V. Metodología	15
Alcance.....	15
Instrumentos	18
Consentimiento informado	18
Ficha sociodemográfica.....	18
Reactivos Psicológicos.....	18
VI. Preguntas clave.....	20
○ Preguntas de inicio.	20
○ Preguntas interpretativas.	21
○ Preguntas de cierre.	21
VII. Organización y procesamiento de la información	21
VIII. Análisis de la información.....	22
Análisis de la información.....	22
Resultados obtenidos en docentes en relación con la Inteligencia emocional mediante el test de Inteligencia emocional de BarOn (ICE).	26
<i>Dimensión Intrapersonal.....</i>	<i>26</i>
Resultados obtenidos en docentes en relación con la Satisfacción Laboral mediante el test	

S20/23.	32
<i>Satisfacción con la supervisión</i>	32
Correlaciones entre las dos variables	39
<i>Correlación de las dimensiones</i>	40
IX. Justificación	41
X. Caracterización de los beneficiarios	43
XI. Interpretación	44
XII. Principales logros del aprendizaje	47
XIII. Conclusiones y recomendaciones	49
Conclusiones	49
Recomendaciones	50
XIV. Referencias bibliográficas:	51
XV. Anexos	57

I. Datos informativos del proyecto

Título

Inteligencia emocional y percepción de satisfacción laboral en docentes universitarios que pertenecen a carreras de ingeniería de un centro de educación superior en Quito

Nombre del proyecto:

Factores psicosociales y su correlación con la eficiencia académica en la población universitaria.

Delimitación del tema:

La investigación se enfoca en la subárea de psicología, se lleva a cabo en una universidad particular ubicada en la Quito, Ecuador. El estudio se centra en docentes dicha institución, como objetivo principal se analizó cómo la inteligencia emocional de esta población influye en su satisfacción laboral. La delimitación temporal fue entre el periodo de octubre de 2024 hasta noviembre de 2024.

II. Objetivo

Objetivo general:

El objetivo general propuesto para la presente investigación se ha establecido como aspecto importante estudiar la inteligencia emocional y percepción de satisfacción laboral en docentes universitarios que pertenecen a carreras de ingeniería de un centro de educación superior de la Quito durante el periodo septiembre 2024 – diciembre 2024.

Objetivos específicos:

- Estudiar el nivel de inteligencia emocional de los docentes en contexto de una universidad Privada de Quito-Ecuador.
- Evaluar el nivel de la percepción satisfacción de docentes.
- Correlacionar la inteligencia emocional y la percepción de satisfacción laboral en docentes universitarios que pertenecen a carreras de ingeniería de un centro de educación superior de la Quito-Ecuador.

III. Eje de la intervención o investigación

Esta sección se presenta la relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral desde el enfoque cognitivo-conductual, considerando su impacto en el contexto universitario. Aunque la inteligencia emocional suele abordarse desde perspectivas humanistas, su integración con la terapia cognitivo-conductual permite trabajar la regulación emocional y la modificación de pensamientos que influyen en el bienestar laboral. Desde este enfoque, se estudia cómo la gestión de emociones y la reestructuración cognitiva pueden contribuir a una mayor satisfacción en el trabajo, favoreciendo el desempeño y la estabilidad emocional de los docentes.

Este estudio se opta por un enfoque cognitivo-conductual de Aaron Beck (1967) lo cual menciona que surgió como una alternativa al psicoanálisis, influenciada por su formación en este enfoque, pero con una base más científica y estructurada. Beck propuso que los pensamientos juegan un papel central en la forma en que experimentamos emociones y comportamientos, postulando que los pensamientos automáticos negativos generan malestar emocional y trastornos psicológicos. A través de la reestructuración cognitiva, los pacientes pueden identificar y modificar estos

pensamientos para desarrollar una visión más equilibrada de la realidad. Esta terapia se consolidó en el marco del enfoque cognitivo-conductual y ha demostrado ser eficaz en el tratamiento de trastornos como la depresión y la ansiedad.

La inteligencia emocional (IE) y el enfoque cognitivo-conductual (TCC) pueden integrarse para mejorar la regulación emocional y la eficacia terapéutica. Aaron Beck señala que la TCC tradicionalmente se ha centrado en la modificación de pensamientos y conductas, pero que la incorporación de estrategias de IE, como el mindfulness, la regulación emocional y el pensamiento constructivo, permite un enfoque más completo en la gestión de emociones. Además, menciona que comprender y manejar adecuadamente las emociones mejora la calidad de vida y facilita la adaptación al entorno. Según Roca, esta integración es ampliamente utilizada por clínicos, aunque ha sido poco explorada por la psicología académica (Roca, 2015).

Según Lent y Brown (como se citó en Lapuente et al., 2019) menciona que la satisfacción laboral se relaciona con el Cognitivo-Conductual a través de factores socio-cognitivos como la autoeficacia, las expectativas de resultados y el apoyo percibido en el entorno laboral. El Modelo Social Cognitivo de la Profesión, propone que la satisfacción laboral es influenciada por la percepción de competencia en el trabajo, el progreso en metas y la regulación emocional. Desde lo Cognitivo-Conductual estas variables pueden ser abordadas mediante estrategias de reestructuración cognitiva, entrenamiento en habilidades sociales y técnicas de regulación emocional, con el fin de mejorar el bienestar laboral.

Lent et al., (2011) encontraron que factores como el afecto positivo y la autoeficacia tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral, lo que sugiere que intervenciones basadas en lo Cognitivo-Conductual pueden ser efectivas para

fortalecer estos aspectos y, en consecuencia, mejorar el bienestar en el trabajo.

La relación entre la inteligencia emocional, la satisfacción laboral y lo Cognitivo-Conductual se basa en cómo la gestión de las emociones influye en el bienestar en el trabajo y cómo lo Cognitivo-Conductual puede ayudar a fortalecer esta conexión. Además, la inteligencia emocional permite que una persona maneje el estrés, regule sus emociones y desarrolle relaciones laborales saludables, lo que impacta directamente en su satisfacción laboral. Un trabajador con alta inteligencia emocional puede afrontar mejor los desafíos, resolver conflictos de manera efectiva y mantenerse motivado en su entorno de trabajo. Por otro lado, la satisfacción laboral no solo depende de las condiciones externas del trabajo, sino también de la percepción y la actitud del trabajador. Aquí es donde lo Cognitivo-Conductual juega un papel clave, ya que permite modificar pensamientos negativos, mejorar la autoeficacia y desarrollar estrategias de afrontamiento que refuercen tanto la inteligencia emocional como la percepción positiva del trabajo.

IV. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación/intervención.

En el entorno laboral actual, caracterizado por cambios constantes y altos niveles de exigencia, la inteligencia emocional ha emergido como un factor crucial para el bienestar y el desempeño de los empleados. Más allá de las habilidades técnicas, la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las emociones propias y ajenas influye directamente en la calidad de las relaciones interpersonales y en la percepción del trabajo. La satisfacción laboral, por su parte, no solo depende de condiciones salariales o beneficios tangibles, sino también de factores emocionales como el sentido de pertenencia, la motivación y la gestión del estrés. En este sentido, el desarrollo de la inteligencia emocional no solo fortalece el clima organizacional, sino que también

contribuye a una mayor estabilidad emocional de los trabajadores, mejorando su rendimiento y compromiso con la empresa.

Se busca comprender de qué manera la inteligencia emocional impacta en el bienestar de los docentes y, en consecuencia, en el rendimiento global de la Universidad. Este estudio se fundamenta en un análisis exhaustivo de la literatura disponible, apoyándose en investigaciones científicas y documentos académicos que han explorado esta temática. Se prevé que los hallazgos evidencien que aquellos profesionales que incorporan la inteligencia emocional en su entorno laboral tienden a experimentar mejoras significativas. la satisfacción en sus actividades laborales en especial en la enseñanza, lo que puede llevar a un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

Asimismo, se resalta la relevancia de promover un ambiente laboral que favorezca relaciones interpersonales positivas y reduzca la competencia perjudicial, ya que esto también influye en el nivel de satisfacción en el trabajo.

Según Fil'o y Janoušek (2022) sostienen que contar con empleados satisfechos favorece el desarrollo de competencias esenciales dentro del recurso humano, lo que se refleja en una mayor productividad tanto a nivel empresarial como institucional.

La inteligencia emocional y la satisfacción laboral están estrechamente relacionadas en el ámbito organizacional. Estudios han demostrado que los trabajadores con mayores habilidades emocionales, como la autorregulación, la empatía y la gestión del estrés, tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción en su empleo. Esta correlación se debe a que una adecuada gestión emocional permite enfrentar mejor los desafíos laborales, mejorar la comunicación interpersonal y reducir los niveles de ansiedad y conflicto. Según la investigación de Morales Balseca (2023)

el desarrollo de la inteligencia emocional influye directamente en la percepción del ambiente laboral, lo que impacta en la motivación y el compromiso de los empleados. En este sentido, fortalecer las competencias emocionales no solo mejora el bienestar individual, sino que también contribuye a un clima organizacional más positivo y productivo.

En base a al estudio Castaño (2021) analiza la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Aunque no se encontró una correlación significativa entre ambas variables en la población estudiada, se observó una relación positiva entre ciertas dimensiones de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral global.

El estudio examina la relación entre la satisfacción en el trabajo y la inteligencia emocional, explorando cómo sus distintos elementos interactúan. A partir de un análisis detallado, se identifican factores clave que influyen en el bienestar laboral y se evalúa el impacto de las habilidades emocionales en la percepción del entorno profesional. Los resultados indican que una mayor inteligencia emocional favorece la satisfacción en el ámbito laboral, destacando la importancia de fortalecer estas competencias para mejorar la experiencia y el desempeño de los trabajadores. (Hernández, 2016).

Inteligencia emocional

El autor Ardila (2011) señala que la conceptualización de la inteligencia presenta desafíos en su definición y evaluación, dado que su interpretación varía según las diferentes perspectivas teóricas que han emergido a través del tiempo en el campo de la investigación psicológica. Si bien existen múltiples aproximaciones que abordan la inteligencia desde distintos ángulos - ya sea como una capacidad adaptativa, como la

habilidad para resolver problemas, como proceso cognitivo superior, desde el ámbito emocional o como un conjunto de capacidades diversas - todas estas interpretaciones mantienen una conexión con el significado original del término. Esta diversidad de enfoques enriquece la comprensión del concepto, aunque también evidencia la complejidad inherente a su estudio y medición.

Bar-On (1997) define la inteligencia emocional como un conjunto de competencias emocionales, personales e interpersonales que afectan la habilidad para afrontar las demandas y desafíos del entorno. Dentro de este modelo, la inteligencia emocional se considera un elemento clave para el éxito en la vida, con una influencia directa en el bienestar emocional del individuo.

Según Sánchez (2016) la evolución del concepto de inteligencia emocional ha marcado un hito importante en la comprensión del desarrollo humano. Los investigadores Salovey y Mayer establecieron en 1990 los cimientos de este campo al definirla como una habilidad cognitiva que permite entender y gestionar las emociones para potenciar el pensamiento. Esta capacidad abarca tanto la percepción precisa de los estados emocionales como su regulación consciente, facilitando así el crecimiento personal y la conexión con otros. Posteriormente, Goleman amplió significativamente esta perspectiva en 1995, argumentando que la inteligencia emocional podría ser incluso más determinante que el CI tradicional para alcanzar el éxito en la vida. Es interesante notar que las competencias emocionales varían considerablemente entre individuos - mientras algunas personas destacan en el manejo de su propia ansiedad y estados emocionales internos, otras pueden encontrar mayores desafíos al intentar comprender y ayudar a regular las emociones de quienes les rodean.

Modelos de inteligencia emocional

Según Fernández (2010) menciona que existe tres tipos de modelos que son los

siguientes:

Modelo mixto: Los estudios destacados sobre inteligencia emocional tienen como referentes fundamentales las contribuciones de Goleman, quien publicó sus hallazgos en 1995, y Bar-On, con su trabajo presentado en 1997. Sus investigaciones incorporaron elementos esenciales de la personalidad humana, abarcando aspectos como la capacidad de controlar impulsos, los factores motivacionales, la habilidad para manejar situaciones frustrantes, las estrategias de gestión del estrés y la ansiedad, así como cualidades personales fundamentales que incluyen el asertividad, la seguridad en uno mismo y la constancia en el logro de objetivos.

Modelo Goleman: De acuerdo a las investigaciones de Goleman, existe una relación complementaria entre el Cociente Emocional y el Cociente Intelectual, en lugar de ser elementos opuestos o excluyentes. Esta interacción se evidencia claramente al analizar casos comparativos, donde una persona puede destacar por un elevado CI, pero presentar limitaciones en su capacidad laboral, mientras que otra con un CI promedio, pero con destacadas habilidades para el trabajo puede alcanzar resultados similares. Este fenómeno demuestra cómo ambos cocientes se entrelazan y compensan mutuamente, permitiendo diferentes caminos para alcanzar objetivos equivalentes en el desarrollo personal y profesional.

Los aspectos que se relaciona con la inteligencia emocional según Goleman (1995) son los siguientes:

La conciencia de uno mismo: También conocida Self-awareness, se refiere a la capacidad del individuo para reconocer y comprender sus estados emocionales internos, así como identificar los recursos personales disponibles y confiar en sus percepciones intuitivas. Esta habilidad fundamental permite a la persona mantener una conexión

profunda con su mundo interior y sus experiencias personales.

La autorregulación: Representa la capacidad del individuo para administrar y modular sus propias respuestas emocionales, ejerciendo un control consciente sobre sus impulsos y aprovechando de manera efectiva sus recursos internos. Esta habilidad permite a la persona mantener el equilibrio emocional y tomar decisiones más reflexivas en lugar de actuar por simple impulso.

Motivación: La motivación interna que guía a las personas a comportarse de una determinada forma. Frente a diferentes situaciones se conoce como motivación. Cuando este concepto se traslada al entorno del trabajo, se convierte en el motor que mueve a los empleados a desempeñar sus funciones con entusiasmo, buscando no solo cumplir con sus responsabilidades sino también alcanzar sus metas personales y profesionales. Esta energía interior se alimenta tanto de las aspiraciones propias del trabajador como de los estímulos que encuentra en su ambiente laboral, permitiéndole mantener el enfoque y la determinación necesarios para superar obstáculos y perseverar en sus tareas diarias, mientras satisface gradualmente sus necesidades y contribuye al logro de los objetivos organizacionales (García, 2012).

Empatía: Representa nuestra capacidad para sintonizar con las experiencias emocionales de quienes nos rodean, reconociendo en ellos una humanidad compartida. Esta cualidad fundamental nos permite navegar exitosamente por el complejo tejido de las relaciones sociales, facilitando no solo el entendimiento de los estados emocionales ajenos, sino también la capacidad de responder a ellos de manera apropiada y significativa. En un mundo donde las interacciones humanas son constantes y fundamentales, esta habilidad se vuelve esencial para construir conexiones genuinas y mantener relaciones interpersonales saludables (López, 2014).

Habilidades sociales: La capacidad de relacionarnos efectivamente con otras personas, conocida como habilidades sociales, se ha convertido en un tema de creciente relevancia en nuestra sociedad actual. Estas destrezas, que empleamos constantemente en nuestras interacciones diarias, no solo facilitan el establecimiento de vínculos significativos con los demás, sino que también contribuyen de manera fundamental a nuestro equilibrio emocional y satisfacción personal. El tiempo considerable que dedicamos a las interacciones sociales hace que el dominio de estas habilidades se vuelva crucial para desarrollar y mantener relaciones interpersonales positivas, influyendo directamente en nuestra calidad de vida y bienestar general (Páez, 2018).

Teorías de Bar-On emotional

Según (2003) plantea que la conceptualización de Bar-On sobre la inteligencia emocional ofrece una perspectiva integral que la describe como un conjunto integrado de habilidades personales, emocionales y sociales que nos permiten adaptarnos efectivamente a las exigencias de nuestro entorno. Una distinción fundamental que establece Bar-On es la naturaleza evolutiva de la inteligencia emocional, contrastándola con la inteligencia cognitiva: mientras esta última tiende a estabilizarse alrededor de los diecisiete años, la inteligencia emocional mantiene su potencial de desarrollo y refinamiento a lo largo de toda la vida. Aunque Bar-On construye sobre los cimientos establecidos por otros investigadores en el campo, su trabajo se destaca por haber desarrollado un marco conceptual independiente y por haber establecido claramente tanto la definición del constructo como sus componentes fundamentales, contribuyendo así significativamente a nuestra comprensión de cómo las habilidades emocionales influyen en nuestra capacidad para enfrentar los desafíos cotidianos.

BarOn dentro de su teoría de inteligencia emocional establece que existen 5

dimensiones las cuales a su vez están compuestas de elementos, a continuación, se indican las mismas.

Inteligencia Intrapersonal: Incluye el autoconcepto, el reconocimiento emocional propio y la capacidad de expresión asertiva la independencia y la autorrealización, promoviendo el conocimiento y gestión de uno mismo.

Inteligencia Interpersonal: Incluye la empatía, el compromiso social y la habilidad para establecer relaciones positivas, promoviendo una interacción eficaz.

Manejo del Estrés: Involucra la gestión del estrés y la regulación de los impulsos., asegurando respuestas equilibradas ante la adversidad.

Adaptabilidad: Incluye la prueba de realidad, la flexibilidad y la resolución de problemas, facilitando la adaptación a nuevas circunstancias.

Estado de Ánimo General: Engloba el optimismo y la felicidad, esenciales para el bienestar y la motivación.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se puede describir como el conjunto de actitudes que una persona forma hacia su entorno de trabajo. Estas actitudes pueden abarcar tanto una perspectiva general del trabajo como áreas específicas del mismo, dependiendo de cómo el individuo perciba y evalúe su experiencia laboral. En esencia, la satisfacción laboral refleja la manera en que los empleados valoran diferentes aspectos de su empleo, como las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, las oportunidades de desarrollo, las recompensas y otros elementos que afectan su día a día. Este concepto subraya la importancia de entender las valoraciones individuales sobre el trabajo, ya que tienen un impacto directo en el bienestar y la motivación dentro del entorno organizacional (Meliá

y Peiró, 1989).

Según los autores Evans & Lindsay (2008) sostienen que la satisfacción en el trabajo representa una variable de naturaleza actitudinal que refleja cómo los empleados perciben y comprenden sus responsabilidades laborales de manera integral, abarcando las diversas dimensiones y aspectos que conforman su experiencia profesional. Esta perspectiva enfatiza que la satisfacción no es un elemento unidimensional, sino que engloba múltiples facetas que van desde las condiciones físicas del entorno hasta las relaciones interpersonales y las oportunidades de desarrollo, evidenciando así la complejidad inherente a la valoración que cada trabajador hace de su situación laboral.

La satisfacción laboral es un factor fundamental en el rendimiento organizacional y puede analizarse a través de cinco dimensiones principales.

Satisfacción con la Supervisión: Relación con los superiores, justicia en el trato y apoyo recibido.

Satisfacción con el Ambiente Físico: Condiciones del espacio de trabajo, higiene y comodidad.

Satisfacción con las Prestaciones: Cumplimiento de beneficios, salario y oportunidades de desarrollo.

Satisfacción Intrínseca del Trabajo: Motivación y disfrute en las tareas realizadas.

Satisfacción con la Participación: Nivel de comprensión en la toma de decisiones.

Teorías de la satisfacción laboral

La psicología como ciencia ha generado diversas teorías a lo largo de su desarrollo, y aunque muchos psicólogos han aportado sus propias perspectivas teóricas, esta investigación se centrará en algunas teorías específicas seleccionadas por su relevancia para el estudio en cuestión que son los siguientes:

La teoría de higiene-motivacional

Según Herzbert et al., (1999) plantea que la satisfacción laboral surge de la interacción entre dos factores distintos. Por un lado, los factores higiénicos o preventivos, como el ambiente laboral, las políticas empresariales y el salario, que, aunque no generan satisfacción directamente, su ausencia puede causar insatisfacción. Por otro lado, los factores motivacionales, relacionados con el contenido del trabajo mismo, como el reconocimiento, el desarrollo profesional y el uso de habilidades personales, que sí contribuyen activamente a la satisfacción y al buen desempeño. Esta distinción permite comprender cómo diferentes elementos del entorno laboral influyen de manera única en la experiencia del trabajador.

Teoría en eventos situacionales

La teoría en eventos situacionales según MacFee y Glassman (como se citó en Bonillo y Nieto, 2002) la satisfacción laboral depende de dos factores principales: las condiciones propias del entorno laboral y los acontecimientos situacionales. El primer factor abarca tanto influencias internas como externas que moldean el comportamiento de los trabajadores. Por otro lado, el segundo factor está relacionado con aspectos como la trayectoria en el puesto, la estabilidad laboral, la dificultad para cambiar de empleo y la capacidad de gestionar emociones, los cuales inciden directamente en el nivel de satisfacción en el trabajo.

La pregunta es relevante porque estudios previos sugieren que la inteligencia emocional puede influir en la satisfacción laboral, pero en este estudio no se encontró una relación significativa. Esto permite cuestionar si otros factores, como las condiciones laborales o el liderazgo, tienen mayor impacto en el bienestar de los docentes universitarios. Además, el contraste con investigaciones en otros sectores ayuda a comprender mejor qué elementos realmente afectan su satisfacción en el trabajo. El estudio analiza dos aspectos clave: la inteligencia emocional y la satisfacción laboral. La inteligencia emocional es un elemento esencial en el entorno organizacional, ya que influye directamente en la conducta y las relaciones entre los empleados. Por otro lado, la satisfacción laboral hace referencia al nivel de bienestar y conformidad que sienten los trabajadores en su espacio de trabajo. Para su estudio, se toma como base la teoría de Meliá y Peiró (1989), la cual establece dimensiones fundamentales como la satisfacción con la supervisión, el entorno físico de trabajo, los beneficios recibidos, la satisfacción intrínseca con las tareas realizadas y la participación en la toma de decisiones.

El objetivo de la investigación es analizar la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, partiendo de la idea de que un mayor desarrollo de la inteligencia emocional puede impactar positivamente en la percepción de estas dimensiones. Comprender esta conexión permite a las organizaciones diseñar estrategias que favorezcan el bienestar de sus empleados, lo que a su vez puede mejorar el desempeño y el éxito de la empresa. De esta manera, no solo se resalta la relevancia de la inteligencia emocional en el ámbito laboral, sino que también se ofrece una base para la creación de programas y políticas que fortalezcan estas competencias, contribuyendo a un ambiente de trabajo más positivo y eficiente.

Finalmente, se establece que la pregunta de investigación es: ¿Cuál es la

relación que existe entre inteligencia emocional y percepción de satisfacción laboral en docentes universitarios?

V. Metodología

Para organizar y estructurar la investigación sobre el impacto de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral, se emplearán distintos métodos y herramientas que posibiliten la recopilación de datos. Esto permitirá analizar y evaluar las variables en cuestión, además de facilitar la interpretación de los resultados obtenidos.

Investigación de tipo cuantitativa: La investigación cuantitativa se enfoca en la recopilación y análisis de datos numéricos relacionados con variables específicas. La investigación cuantitativa analiza la asociación o relación entre las variables medibles (Pita & Pértegas, 2002). Se recopilaban datos mediante cuestionarios estructurados, diseñados para medir ambas variables de manera objetiva. Posteriormente, se aplicaron técnicas estadísticas, como análisis de correlación y regresión, con el fin de identificar patrones y determinar la fuerza de la relación entre ellas. Este método permitió obtener resultados medibles y verificables, proporcionando una base sólida para comprender cómo la inteligencia emocional influye en la percepción del bienestar en el entorno de trabajo.

Alcance

Descriptivo correlacional: Este tipo de estudio emplea análisis estadísticos, como coeficientes de correlación, para determinar la dirección (positiva o negativa) y la fuerza de la asociación, limitándose a describir los vínculos existentes entre las variables, lo que puede servir como base para estos estudios más avanzados (Hernández et al., 2014). En la investigación sobre inteligencia emocional y satisfacción laboral, se utilizó se empleará un diseño descriptivo correlacional con el

objetivo de examinar la relación entre ambas variables, permitiendo así identificar posibles asociaciones y tendencias entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral. sin intervenir en su comportamiento. Se recopilaron datos a través de cuestionarios estructurados y, posteriormente, se aplicaron métodos estadísticos para identificar patrones y asociaciones entre ellas. Este enfoque permitió determinar si existía una relación significativa entre la inteligencia emocional y el nivel de satisfacción en el entorno laboral, proporcionando evidencia basada en datos sin manipular las variables estudiadas

No experimental: La investigación se denomina como no experimental, ya que Se distingue por observar las variables en su entorno natural, sin que el investigador las modifique o intervenga en su desarrollo. Este tipo de estudio busca describir o analizar fenómenos, y es común en estudios descriptivos, correlacionales o exploratorios, donde no es posible o ético intervenir directamente en las variables (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014). Este enfoque permitió analizar la relación entre ambas sin intervención directa, asegurando que los resultados reflejaran con precisión la dinámica real en el entorno laboral. Al no manipularse las variables, el estudio se centró en describir y establecer asociaciones entre ellas a partir de los datos recopilados, siguiendo un diseño propio de estudios descriptivos y correlacionales.

Diseño transversal: “El diseño transversal se caracteriza por la recolección de datos en un solo momento, permitiendo analizar la relación entre variables en un tiempo determinado, sin realizar seguimiento a lo largo del tiempo” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, p. 151). En la investigación sobre inteligencia emocional y satisfacción laboral, se utilizó un enfoque transversal, lo que significa que los datos fueron recolectados en un único momento, sin realizar un

seguimiento a lo largo del tiempo. Este método permitió obtener una fotografía instantánea de la relación entre ambas variables en un punto específico. Al no requerir mediciones repetidas, se facilitó la recolección y análisis de la información, proporcionando resultados rápidos y aplicables a la población estudiada en ese momento.

Muestra no probabilística: Este tipo de muestreo se caracteriza por la selección deliberada de los participantes sin aplicar un proceso de aleatorización, lo que permite incluir a individuos que cumplen con criterios específicos relevantes para el estudio. En la investigación sobre la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, se utilizó un muestreo no probabilístico.

Los criterios de inclusión consideraron a docentes universitarios de distintas facultades de ingeniería en una universidad privada de Quito, incluyendo tanto profesores con amplia experiencia como aquellos con menor trayectoria, lo que asegura una diversidad de perspectivas respecto a las variables estudiadas. Además, se incluyeron docentes con distintos tipos de contrato, ya sea a tiempo parcial, medio tiempo o tiempo completo, siempre que manifestaran su disposición voluntaria para participar.

Por otro lado, los criterios de exclusión abarcaron a docentes de otras áreas académicas fuera de ingeniería, a aquellos que no brindaron su consentimiento informado y a quienes no cumplían con los requisitos de disponibilidad para completar los instrumentos de evaluación.

Instrumentos

Consentimiento informado

El consentimiento informado en docentes de una universidad se mantendrá como un proceso esencial para garantizar que los participantes reciban la información necesaria sobre el objetivo, procedimientos, beneficios y riesgos de una actividad, investigación o evaluación. Este consentimiento será otorgado de manera libre, consciente y voluntaria, asegurando el respeto a sus derechos y autonomía. Además, se mantendrá registrado mediante un documento firmado, con la posibilidad de que los docentes puedan retirarse en cualquier momento sin repercusiones.

Ficha sociodemográfica

Una ficha sociodemográfica es un documento o formulario que sirve para recolectar información sobre características sociales y demográficas de un individuo o de un grupo del que se pretende recabar la información necesaria para la toma de los test.

Reactivos Psicológicos

Los instrumentos utilizados son el cuestionario de Inteligencia emocional de BarOn y el de de Satisfacción Laboral S20/23, en las tablas #1 y #2 se muestra la información de las fichas técnicas de cada instrumento:

Tabla 1

Cuestionario de Inteligencia emocional de BarOn

TÍTULO	CONTENIDO
NOMBRE	BarOn EQ-i. Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn.

NOMBRE ORIGINAL	BarOn EQ-i. Emotional Quotient Inventory: Youth Version.
AUTORES	Reuven Bar-On y James D. A. Parker.
PROCEDENCIA	MHS, Multi-Health System (2000).
ADAPTACIÓN ESPAÑOLA	Rosario Bermejo García, Carmen Ferrándiz García, Mercedes Ferrando Prieto, María Dolores Prieto Sánchez y Marta Sáinz Gómez (2018).
APLICACIÓN	Individual y colectiva.
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Jóvenes y adultos a partir de los 16 años
DURACIÓN	De 20 a 25 minutos, aproximadamente.
FINALIDAD	Evaluación de la inteligencia emocional y sus diferentes componentes socioemocionales a través de escalas: Intrapersonal, Interpersonal, Adaptabilidad, Manejo del Estrés, y Estado de ánimo general. Además, incluye un índice de inteligencia emocional total y dos escalas de control de las respuestas: Incoherencia e Impresión positiva.
BAREMO	Baremos de población general en puntuaciones CI (Media = 100, Dt = 15), diferenciados por sexo y por rangos de edad.
DIMENSIONES	Intrapersonal: Autoconciencia emocional Interpersonal: Empatía Adaptabilidad: Flexibilidad Manejo de estrés: Manejo del estrés Estado de ánimo general: Optimismo

Fuente: (Bar-On, & Parker, 2000).

Tabla 2

Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23

TÍTULO	CONTENIDO
NOMBRE DEL TEST	Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23

AUTORES	José L. Melià y José M. Peiró
AÑO DE CREACIÓN	1998
INSTITUCIÓN	Universidad de València
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Psicología de la Seguridad
NÚMERO DE ÍTEMS	23 ítems específicos para evaluar la satisfacción laboral.
FORMATO DE RESPUESTA	Escala de Likert de 7 puntos (desde "Muy Insatisfecho" hasta "Muy Satisfecho").
OBJETIVO	Evaluar el grado de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores en relación a diferentes aspectos de su trabajo.
INSTRUCCIONES	Los encuestados deben calificar su satisfacción, considerando tanto la presencia como la ausencia de ciertos aspectos.
MÉTODO DE ADMINISTRACIÓN	Los datos se introducen en una hoja de cálculo Excel, donde cada fila representa un caso y cada columna una variable.
DIMENSIONES EVALUADAS	Satisfacción General: Evaluación de la satisfacción que produce el trabajo en sí mismo. Oportunidades de Desarrollo: Grado en que el trabajo ofrece oportunidades para realizar tareas en las que el individuo destaca. Condiciones físicas del trabajo: Se refieren a elementos como la limpieza, higiene, salubridad y el ambiente físico en el espacio laboral. Iluminación: Evaluación de la calidad de la iluminación en el lugar de trabajo.

Fuente: (Melià & Peiró, 1998).

VI. Preguntas clave

- Preguntas de inicio.

¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional que presentan los docentes evaluados?

¿Qué rangos de satisfacción laboral muestran los participantes?

¿Existe alguna diferencia en las puntuaciones de los dos test que varíe por factores como edad, género, años o tipo de dedicación?

- Preguntas interpretativas.

¿Cuáles son las percepciones y experiencias de los docentes universitarios en relación con su satisfacción laboral en el contexto de las carreras de ingeniería?

¿De qué manera las competencias emocionales contribuyen a la percepción de eficiencia académica de los docentes universitarios en carreras de ingeniería?

- Preguntas de cierre.

¿Cómo puede ayudar los resultados de esta investigación al mejorar el rendimiento académico de los estudiantes?

¿Si los docentes muestran mejores habilidades emocionales y satisfacción laboral, tendrá alguna influencia en las relaciones académicas con los estudiantes?

VII. Organización y procesamiento de la información

Para llevar a cabo esta investigación, se siguieron una serie de procedimientos fundamentales antes de realizar los análisis correspondientes. En primer lugar, se remitió una solicitud formal al Vicerrectorado de la institución de educación superior para obtener autorización para la administración de los instrumentos de evaluación de "Inteligencia Emocional" y "Satisfacción Laboral", se llevará a cabo un proceso estructurado que garantice la correcta recopilación de datos, asegurando la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos en docentes de diversas carreras de ingeniería. Posteriormente, los cuestionarios fueron diseñados y distribuidos a través de

formularios en Google Forms, permitiendo su aplicación de manera eficiente dentro de los grupos seleccionados para el estudio.

El análisis de la información fue recolectado mediante el test de inteligencia emocional de BarOn (ICE) y el Cuestionario de satisfacción laboral S20/23, esto se realizó utilizando procedimientos estadísticos descriptivos y correlaciones con el apoyo del software SPSS-25. De igual manera la información fue organizada según las dimensiones de los instrumentos, permitiendo identificar como la inteligencia emocional no es un factor significativo para la satisfacción laboral.

Se generaron tablas y gráficos que evidencian las tendencias y relaciones significativas entre variables, como el estrés y la adaptabilidad son factores significantes para la satisfacción laboral. Este enfoque estadístico permitió validar la consistencia de las respuestas y ofrecer una interpretación sistemática de los datos, destacando los factores que más influyen en la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los docentes analizado.

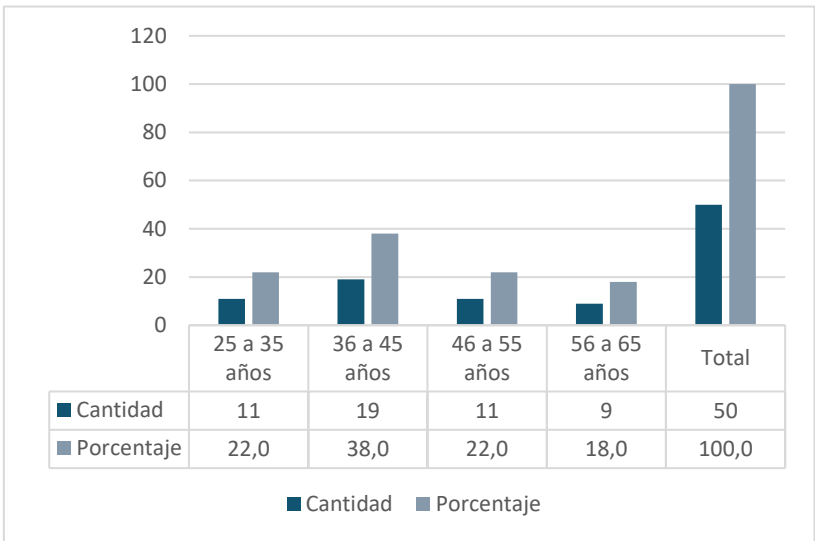
VIII. Análisis de la información

Análisis de la información

La muestra de este estudio está compuesta por 50 Docentes universitarios de una institución privada de la ciudad de Quito. A continuación, se detallará más información acerca de los datos sociodemográficos:

Figura 1

Edad de los participantes

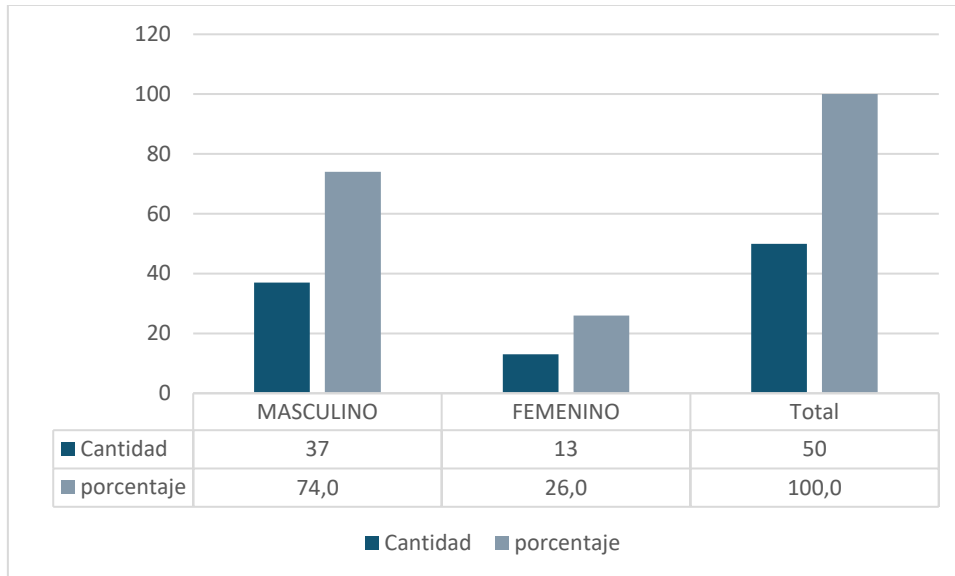


Nota. Elaboración propia

La gráfica se compara los resultados siendo el más representativo el de 36 a 45 años (38%), seguido de los rangos 25 a 35 años y 46 a 55 años (22% cada uno), mientras que el menos representado es el de 56 a 65 años (18%). Esta distribución podría influir en el análisis de la relación entre factores psicosociales y eficiencia según la edad.

Figura 2

Genero

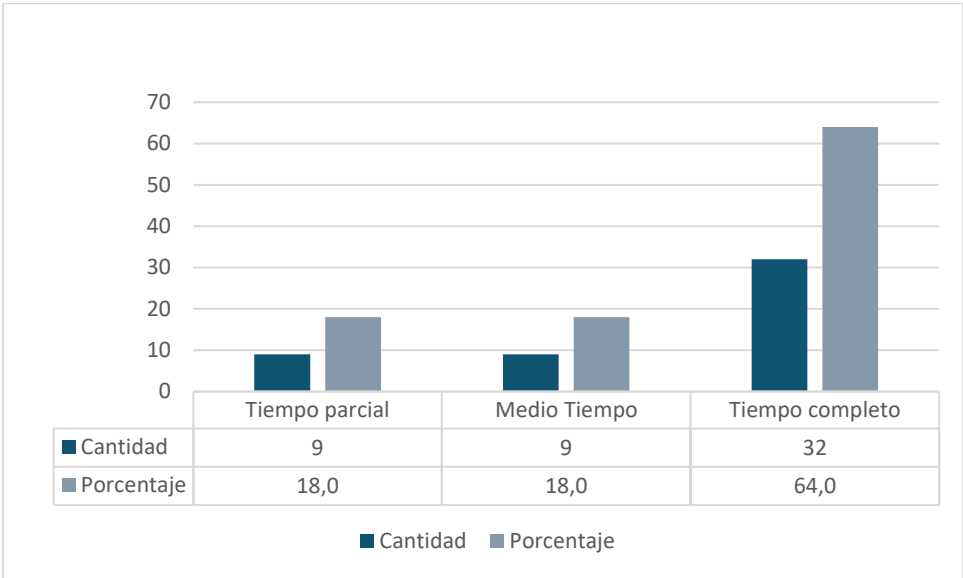


Nota. Elaboración propia

La gráfica se compara la distribución de los participantes según su género, evidenciando que el 74% pertenece al género masculino, mientras que el 26% es femenino. Este predominio masculino podría ser relevante para la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, especialmente en el contexto de los profesores universitarios en áreas de ingeniería, ya que estas disciplinas suelen tener una mayor representación masculina.

Figura 3

Tipo de contrato



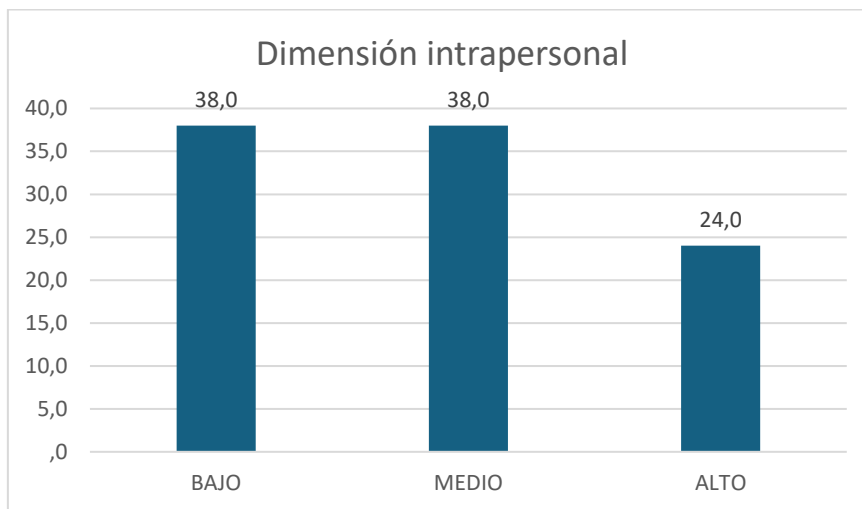
Nota. Elaboración propia

La gráfica indica que el 64% de los contratos son de tiempo completo, mientras que los de tiempo parcial y medio tiempo representan el 18% cada uno. Esto sugiere La predominancia de contratos a tiempo completo (64%) podría sugerir un impacto positivo en la percepción de estabilidad y pertenencia, factores relevantes para evaluar la satisfacción laboral. Por otro lado, los contratos de medio tiempo y tiempo parcial (18% cada uno) reflejan una posible menor estabilidad, que podría influir en niveles más bajos de satisfacción.

Resultados obtenidos en docentes en relación con la Inteligencia emocional mediante el test de Inteligencia emocional de BarOn (ICE).

Figura 4

Dimensión Intrapersonal



Nota. Elaboración propia

El diagrama muestra que el **76%** de los participantes tiene niveles **bajo** o **medio** en la dimensión intrapersonal, mientras que solo el **24%** alcanza un nivel **alto**, lo que sugiere la necesidad de fortalecer el autoconocimiento y la regulación emocional para mejorar la satisfacción laboral y el desempeño académico.

Tabla 3

Quienes lideran en las encuestas de la dimensión intrapersonal

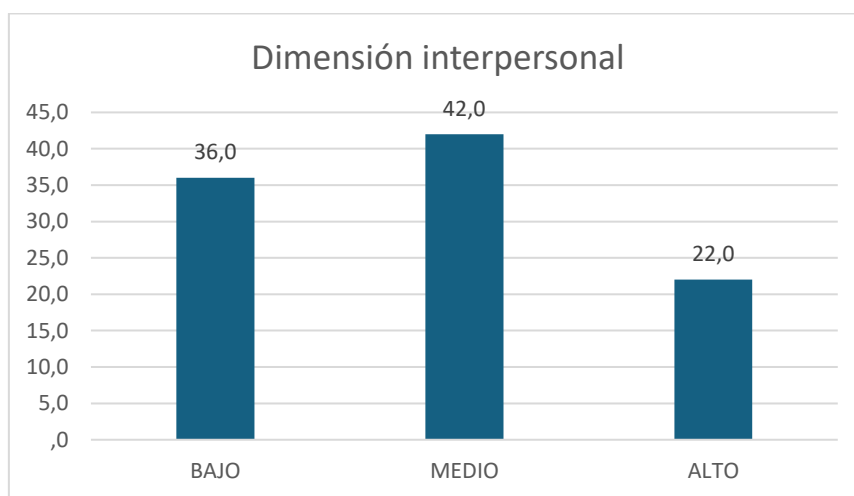
	DATOS	PORCENTAJE	FRECUENCIA
EDAD	46 – 55 años	52,0%	26
GENERO	Masculino	70,0%	35
TIPO DE CONTRATO	Tiempo completo	84.0%	42

Nota. Elaboración propia

Los docentes de **46 a 55 años**, hombres y con contratos **a tiempo completo**, lideran en la dimensión intrapersonal, lo que sugiere que la estabilidad laboral, la experiencia acumulada y su compromiso institucional contribuyen al desarrollo de habilidades como el autoconocimiento y la gestión emocional.

Figura 5

Dimensión Interpersonal



Nota. Elaboración propia

El gráfico muestra que la mayoría de los encuestados tiene un nivel medio **42%** en la dimensión interpersonal, seguido de un **36%** con nivel bajo y solo un **22%** con nivel alto. Esto sugiere que las habilidades sociales están moderadamente desarrolladas en general con áreas de mejora para una parte significativa.

Tabla 4

Quiénes lideran en las encuestas de la dimensión Interpersonal

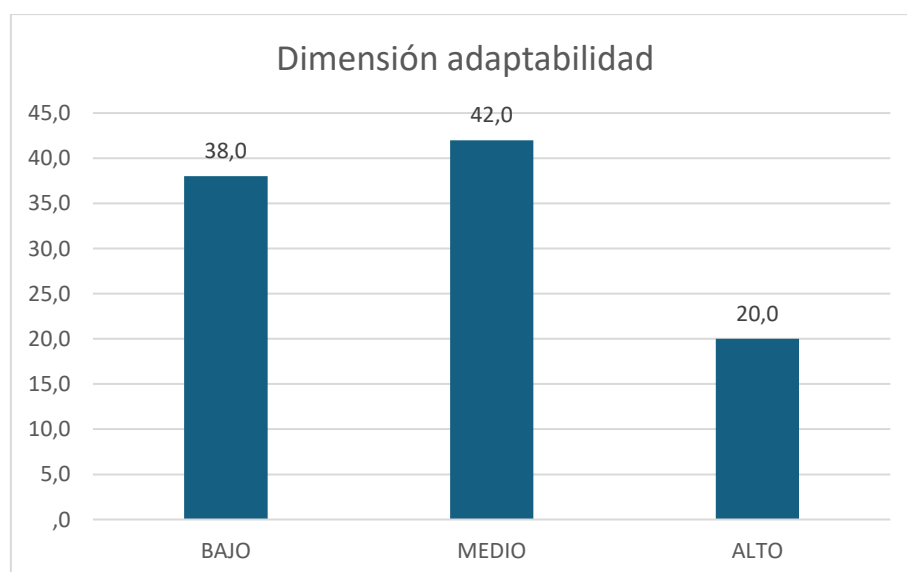
	DATOS PERSONALES	PORCENTAJE	FRECUENCIA
EDAD	46 – 55 años	54,0%	27
GENERO	Masculino	74,0%	37
TIPO DE CONTRATO	Tiempo completo	72,0%	36

Nota. Elaboración propia

Los líderes en la dimensión interpersonal son predominantemente hombres (74%), con contratos a tiempo completo (72%) y en el rango de edad de 46-55 años (54%). Esto sugiere que la experiencia, la estabilidad laboral y la representación masculina en el entorno estudiado influyen en el desarrollo de habilidades interpersonales.

Figura 6

Adaptabilidad



Nota. Elaboración propia.

El gráfico de la **Dimensión adaptabilidad** muestra que el 42% de los encuestados tiene un nivel medio, seguido de un 38% con nivel bajo y solo un 20% con nivel alto. Esto indica que la mayoría de los participantes tiene una adaptabilidad moderada, aunque un porcentaje significativo enfrenta dificultades para ajustarse a cambios, y solo una minoría destaca en esta habilidad.

Tabla 5

Quienes lideran en las encuestas de la dimensión Adaptabilidad

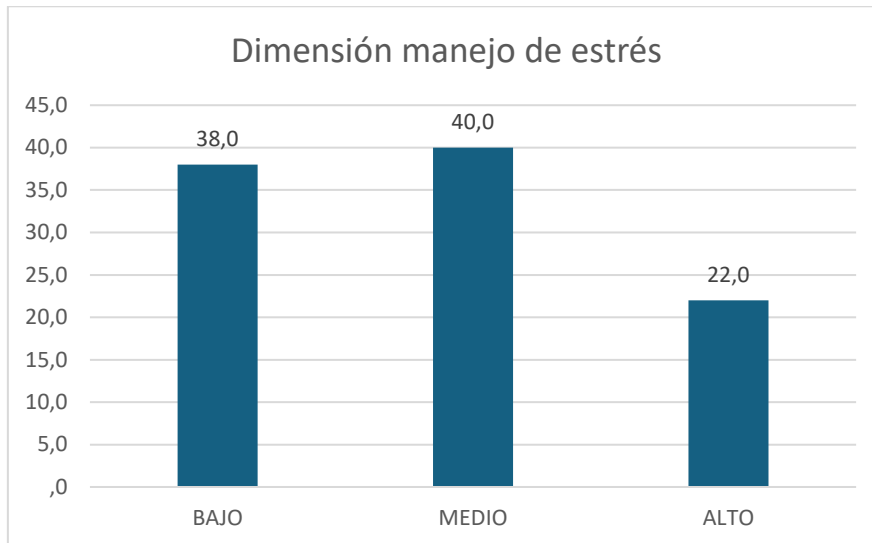
	DATOS PERSONALES	PORCENTAJE	FRECUENCIA
EDAD	56 – 65 años	42,0%	21
GENERO	Masculino	74,0%	37
TIPO DE CONTRATO	Tiempo completo	56,0%	28

Nota. Elaboración propia

Los resultados indican que quienes lideran en la dimensión **Adaptabilidad** son mayoritariamente personas de **56 a 65 años** (42%), de género **masculino** (74%) y con contratos **a tiempo completo** (56%). Esto sugiere que la experiencia laboral, junto con la estabilidad y la inmersión en la dinámica organizacional, contribuyen significativamente a la capacidad de adaptarse a diferentes escenarios laborales.

Figura 7

Manejo de estrés



Nota. Elaboración propia

El gráfico muestra que la mayoría de los encuestados (78%) tienen niveles bajos o medios de manejo de estrés, con solo el 22% alcanzando un nivel alto. Esto sugiere una necesidad de estrategias para mejorar la resiliencia emocional en el entorno laboral, dado que un gran porcentaje enfrenta dificultades para gestionar el estrés de manera efectiva.

Tabla 6

Quiénes lideran en las encuestas de la dimensión manejo al estrés

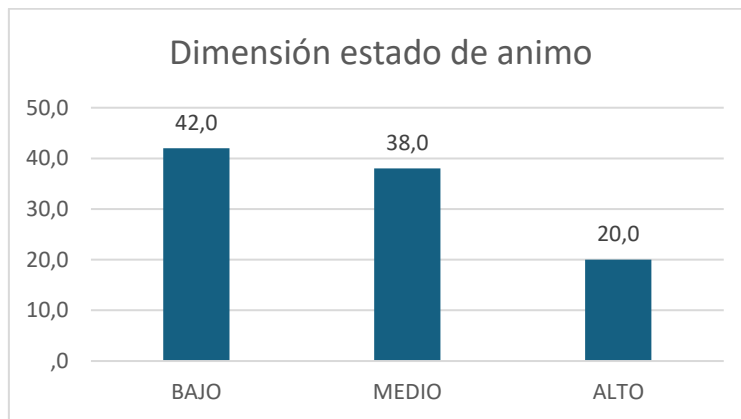
	DATOS PERSONALES	PORCENTAJE	FRECUENCIA
EDAD	56 – 65 años	40,0%	20
GENERO	Masculino	74,0%	37
TIPO DE CONTRATO	Tiempo completo	58,0%	29

Nota. Elaboración propia

Quienes lideran en **Manejo del Estrés** son personas de **56 a 65 años** (40%), de género **masculino** (74%) y con contratos **a tiempo completo** (58%), lo que refleja cómo la experiencia, estabilidad laboral y representación masculina influyen en su capacidad para gestionar el estrés.

Figura 8

Estado de animo



Nota. Elaboración propia

El gráfico muestra que la mayoría de los encuestados (80%) presentan un estado de ánimo bajo o medio, con solo el 20% alcanzando un nivel alto. Esto sugiere que predominan las emociones negativas o fluctuantes, posiblemente influenciadas por factores como el estrés laboral o la falta de satisfacción en el trabajo, destacando la necesidad de estrategias para mejorar el bienestar emocional en el entorno laboral.

Tabla 7

Quienes lideran en las encuestas de la dimensión estado de animo

	DATOS PERSONALES	PORCENTAJE	FRECUENCIA
EDAD	56 – 65 años	46,0%	23
GENERO	Masculino	74,0%	37
TIPO DE CONTRATO	Medio tiempo	64,0%	32

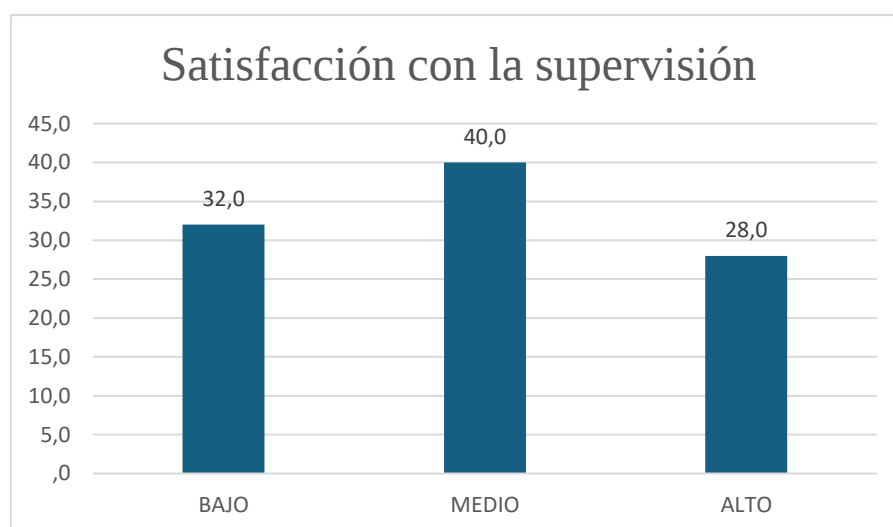
Nota. Elaboración propia

Quienes lideran en la dimensión **Estado de Ánimo** son personas de **56 a 65 años** (46%), de género **masculino** (74%) y con contratos **a medio tiempo** (64%), lo que sugiere que la experiencia, una menor carga laboral y el contexto laboral influyen positivamente en su bienestar emocional.

Resultados obtenidos en docentes en relación con la Satisfacción Laboral mediante el test S20/23.

Figura 9

Satisfacción con la supervisión



Nota. Elaboración propia

El gráfico muestra que el **40%** de los encuestados tienen una satisfacción media con la supervisión, mientras que el **32%** reporta satisfacción baja y solo el **28%** una satisfacción alta. Esto sugiere que la mayoría percibe áreas de mejora en el liderazgo y la comunicación de sus supervisores.

Tabla 8

Quienes lideran en las encuestas de la dimensión satisfacción con la supervisión

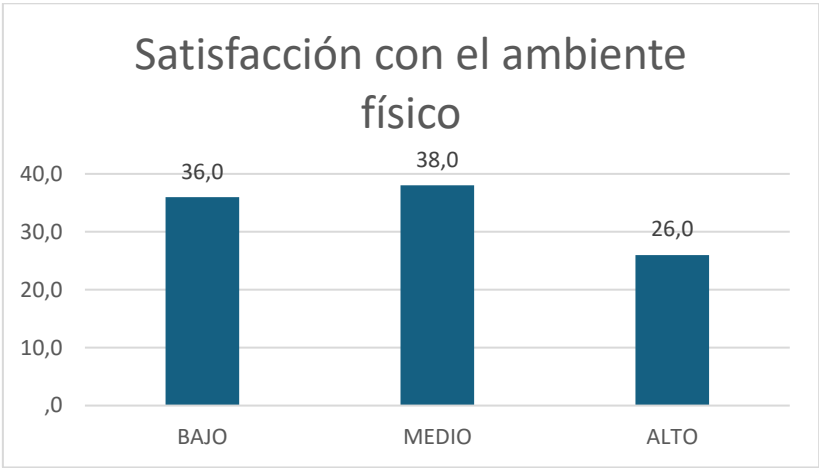
	DATOS PERSONALES	PORCENTAJE	FRECUENCIA
EDAD	56 – 65 años	48,0%	24
GENERO	Masculino	74,0%	37
TIPO DE CONTRATO	Tiempo completo	50,0%	25

Nota. Elaboración propia

Quienes lideran en la **Satisfacción con la Supervisión** son personas de **56 a 65 años** (48%), de género **masculino** (74%) y con contratos **a tiempo completo** (50%), lo que sugiere que la experiencia, estabilidad laboral y mayor interacción con supervisores influyen positivamente en su percepción del liderazgo.

Figura 10

Satisfacción con el ambiente físico



Nota. Elaboración propia

El gráfico muestra los niveles de **Satisfacción con el Ambiente Físico**. El **38%** de los encuestados tiene una satisfacción media, mientras que el **36%** reporta una satisfacción baja y solo el **26%** una satisfacción alta. Esto indica que la mayoría (74%) percibe áreas de mejora en las condiciones físicas del entorno laboral, lo que podría estar impactando su comodidad y productividad.

Tabla 9

Quiénes lideran en las encuestas de la dimensión satisfacción con el ambiente físico

	DATOS PERSONALES	PORCENTAJE	FRECUENCIA
EDAD	56 – 65 años	46,0%	23
GENERO	Masculino	74,0%	37
TIPO DE CONTRATO	Tiempo completo	52,0%	26

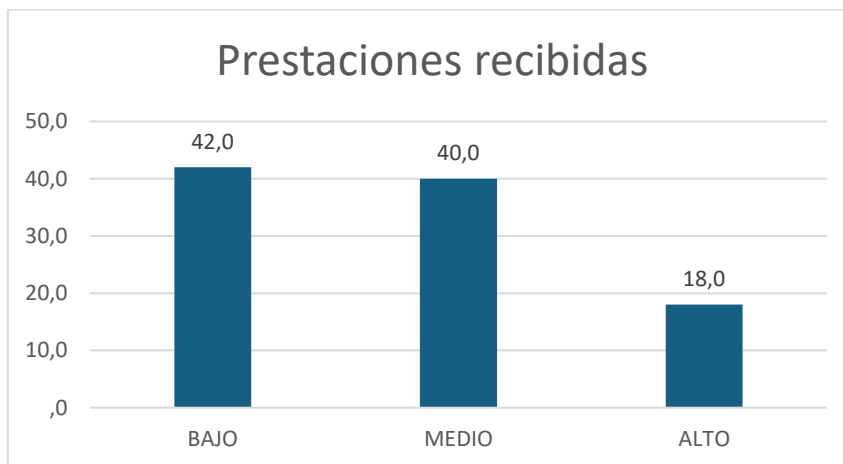
Nota. Elaboración propia

Quiénes lideran en la **Satisfacción con el Ambiente Físico** son personas de **56 a 65 años** (46%), de género **masculino** (74%) y con contratos **a tiempo completo** (52%),

lo que sugiere que la experiencia, estabilidad laboral y representación masculina influyen positivamente en su percepción del entorno físico laboral.

Figura 11

Prestaciones recibidas



Nota. Elaboración propia

El gráfico muestra los niveles de **Satisfacción con las Prestaciones Recibidas**. El **42%** de los encuestados percibe las prestaciones como bajas, el **40%** tiene una percepción media, y solo el **18%** las considera altas. Indica que la mayoría (82%) siente que las prestaciones son insuficientes o parcialmente satisfactorias, sugiere la necesidad de mejorar las condiciones de los beneficios laborales para incrementar la satisfacción de los empleados.

Tabla 10

Quienes lideran en las encuestas de la dimensión prestaciones recibidas

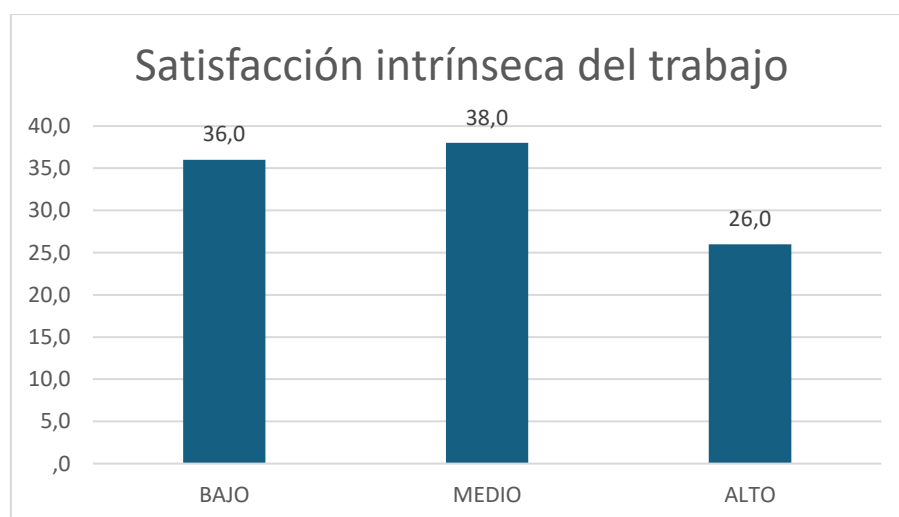
	DATOS PERSONALES	PORCENTAJE	FRECUENCIA
EDAD	36 – 45 años	38,0%	19
GENERO	Masculino	76,0%	38
TIPO DE CONTRATO	Tiempo completo	58,0%	29

Nota. Elaboración propia

Quienes lideran en la **dimensión Prestaciones Recibidas** son personas de **36 a 45 años** (38%), de género **masculino** (76%) y con contratos **a tiempo completo** (58%), lo que sugiere que la percepción positiva de las prestaciones está influida por la etapa profesional, estabilidad laboral y mayor representación masculina.

Figura 12

Satisfacción intrínseca del trabajo



Nota. Elaboración propia

El gráfico refleja los niveles de **Satisfacción Intrínseca del Trabajo**. El 38%

de los encuestados tiene una satisfacción media, el **36%** reporta una satisfacción baja, y solo el **26%** manifiesta una satisfacción alta. Esto indica que la mayoría (74%) percibe su satisfacción intrínseca con el trabajo como insuficiente o moderada, lo que sugiere la necesidad de reforzar aspectos motivacionales como el sentido de logro, reconocimiento y desarrollo personal en el ámbito laboral.

Tabla 11

Quienes lideran en las encuestas de la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo

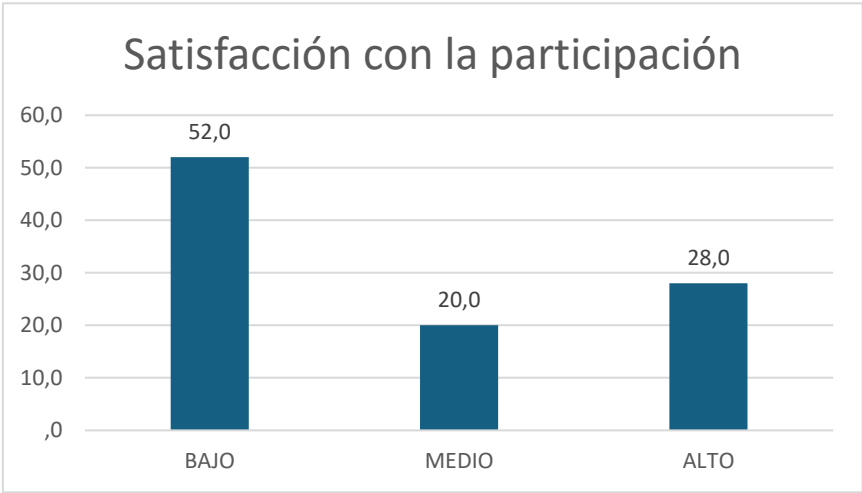
	DATOS PERSONALES	PORCENTAJE	FRECUENCIA
EDAD	46 – 55 años	46,0%	23
GENERO	Masculino	74,0%	37
TIPO DE CONTRATO	Tiempo completo	72,0%	36

Nota. Elaboración propia

Quienes lideran en la **Satisfacción Intrínseca del Trabajo** son personas de **46 a 55 años** (46%), de género **masculino** (74%) y con contratos **a tiempo completo** (72%), lo que sugiere que la experiencia, estabilidad laboral y mayor representación masculina influyen positivamente en su satisfacción motivacional y sentido de logro en el trabajo.

Figura 13

Satisfacción con la participación



Nota. Elaboración propia

El gráfico muestra los niveles de **Satisfacción con la Participación**. La mayoría de los encuestados (52%) reporta un nivel bajo de satisfacción, mientras que el 28% tiene una satisfacción alta y solo el 20% presenta un nivel medio. Esto sugiere que más de la mitad de los participantes perciben que su grado de involucramiento o participación en el trabajo es insuficiente, lo que podría afectar su compromiso y motivación laboral, indicando la necesidad de estrategias para fomentar una mayor inclusión y participación en la toma de decisiones o actividades laborales.

Tabla 12

Quienes lideran en las encuestas de la dimensión satisfacción con la participación

	DATOS PERSONALES	PORCENTAJE	FRECUENCIA
EDAD	36 – 45 años	36,0%	18
GENERO	Masculino	52,0%	26
TIPO DE CONTRATO	Tiempo completo	48,0%	24

Nota. Elaboración propia

Quienes lideran en la **Satisfacción con la Participación** son personas de **36 a 45 años** (36%), de género **masculino** (52%) y con contratos **a tiempo completo** (48%), lo que refleja que esta dimensión está más vinculada a trabajadores en etapa activa de su carrera con estabilidad laboral, aunque los niveles generales de satisfacción son bajos.

Correlaciones entre las dos variables

Tabla 13

Correlación

			Inteligencia emocional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1	0,099
		Sig. (bilateral)	.	0,495
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,099	1
		Sig. (bilateral)	0,495	.
		N	50	50

Nota. Elaboración propia

No hay correlación significativa entre las dos variables. El análisis de normalidad muestra que la Variable 1 sigue una distribución normal ($p > 0.05$ $p > 0.05$ $p > 0.05$ en ambas pruebas), mientras que la Variable 2 no lo hace ($p < 0.05$ $p < 0.05$ $p < 0.05$), lo que sugiere el uso de pruebas no paramétricas para analizar su relación. En el análisis de correlación de Spearman, el coeficiente entre ambas variables es $r = 0.099$ $r = 0.099$ $r = 0.099$, indicando una correlación positiva muy débil, y el valor de significancia ($p = 0.495$ $p = 0.495$ $p = 0.495$) confirma que esta relación no es estadísticamente significativa.

Tabla 13*Correlación de las dimensiones*

		Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con el ambiente físico	Prestaciones recibidas	Satisfacción intrínseca del trabajo	Satisfacción con la participación
Intrapersonal	Correlación de Pearson	0,026	-	0,16	0,074	0,124
	Sig. (bilateral)	0,857	0,85	0,26	0,61	0,391
	N	50	50	50	50	50
Interpersonal	Correlación de Pearson	0,232	0,08	0,21	0,01	0,162
	Sig. (bilateral)	0,104	0,56	0,13	0,945	0,26
	N	50	50	50	50	50
Adaptabilidad	Correlación de Pearson	0,134	0,02	0,13	0,041	0,124
	Sig. (bilateral)	0,353	0,88	0,36	0,776	0,393
	N	50	50	50	50	50
Manejo del estrés	Correlación de Pearson	0,119	0,00	0,13	0,102	0,069
	Sig. (bilateral)	0,411	0,94	0,34	0,482	0,633
	N	50	50	50	50	50
Estado de animo	Correlación de Pearson	0,108	-	0,18	0,069	0,007
	Sig. (bilateral)	0,454	0,81	0,20	0,632	0,963
	N	50	50	50	50	50

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 14, se observa la relación entre las dimensiones de inteligencia emocional y satisfacción laboral. La dimensión interpersonal presenta la correlación más alta con la satisfacción con la supervisión (0.232) y con las prestaciones recibidas (0.216). Por otro lado, la dimensión estado de ánimo muestra su mayor correlación con las prestaciones recibidas (0.183). Finalmente, la dimensión intrapersonal alcanza su mayor

correlación con las prestaciones recibidas (0.162).

SEGUNDA PARTE

IX. Justificación

Según Hernández et al. (2014) menciona que las competencias intelectuales y técnicas no carecen de importancia; sin embargo, su principal función es servir como requisitos mínimos para acceder a puestos ejecutivos.

El análisis de la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una universidad privada en Quito, Ecuador, resulta esencial debido a la creciente relevancia de la inteligencia emocional como un factor clave en el entorno profesional, donde las interacciones humanas desempeñan un papel fundamental. El desarrollo de habilidades emocionales puede potenciar la comunicación, la cooperación y la gestión de conflictos, lo que impacta positivamente en la satisfacción laboral, el desempeño y la productividad de los docentes.

Además, se ha identificado una carencia de programas orientados al fortalecimiento de la inteligencia emocional en este contexto, lo que evidencia la necesidad de implementar estrategias efectivas que beneficien tanto a los empleados como al ambiente organizacional. Esta investigación aportará nuevos datos empíricos que respalden la relación entre estas variables dentro de una institución privada, sirviendo de base para futuras investigaciones y la formulación de políticas más eficaces en la gestión del talento humano.

En última instancia, abordar la inteligencia emocional no solo busca mejorar la satisfacción en el trabajo, sino también fortalecer el clima organizacional, un aspecto clave para retener talento y reducir el estrés laboral, generando un impacto positivo en

la organización en su conjunto.

Por otro lado, el estudio "Balance 2023 y Expectativas 2024" de Multitrabajos, que recopiló datos de 254 especialistas en Recursos Humanos y más de 20.000 trabajadores, refleja una alta insatisfacción laboral en Ecuador, una tendencia similar en países como Panamá, Argentina, Chile y Perú. Según los resultados, el 55% de los encuestados en Ecuador no está conforme con su empleo, mientras que en Panamá la cifra alcanza el 61%, en Argentina el 56%, en Chile el 54% y en Perú el 52%.

En términos salariales, el 64% de los trabajadores ecuatorianos expresan insatisfacción con su remuneración, un porcentaje que se mantiene constante en la región. Aunque en 2022 se evidenció una leve mejora respecto a 2021 en cuanto a la percepción salarial, el descontento sigue siendo un factor relevante en el mercado laboral del país. En 2023, 64% de los empleados considera que su salario no es adecuado y espera un aumento.

En cuanto a los logros laborales obtenidos en 2023, el 47% de los encuestados destacó haber conseguido el empleo deseado, seguido de aumentos salariales (24%), otros logros personales (19%), ascensos (12%), bonificaciones o premios (10%) y la reducción de horas laborales (10%).

De cara a 2024, el 55% de los profesionales en Ecuador está considerando cambiar de trabajo, mientras que un 25% prefiere mantenerse en su puesto actual y el 20% está buscando activamente nuevas oportunidades debido a la falta de satisfacción en su cargo actual.

Respecto a sus expectativas para el próximo año, el 69% de los ecuatorianos espera conseguir empleo y dejar el desempleo, mientras que el 14% mantiene una

perspectiva optimista, el 10% planea cambiar de trabajo, el 3% aspira a un ascenso, y el 2% aún no tiene expectativas definidas.

X. Caracterización de los beneficiarios

La presente investigación sobre la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en docentes universitarios beneficiará tanto a nivel individual como institucional, se trabajó con una muestra de 50 docentes de ambos sexos, edades comprendidas entre los 25 y los 65 años. De igual manera identificando que tipo de contrato tienen cada uno de los participantes de las carreras de ingeniería. Los beneficiarios se dividen en dos categorías principales: directos e indirectos, cada uno con un impacto significativo en el ámbito académico y organizacional.

Los principales beneficiarios directos de este estudio son los docentes de carreras de ingeniería en la universidad privada de Quito. A través de los hallazgos obtenidos, los profesores podrán comprender mejor cómo su inteligencia emocional influye en su percepción de satisfacción laboral. Esto les permitirá adoptar estrategias personales para gestionar sus emociones, fortalecer sus relaciones interpersonales y afrontar los desafíos laborales de manera más efectiva. Como resultado, podrán mejorar su bienestar general y optimizar su desempeño profesional.

Asimismo, los directivos y el personal de recursos humanos de la universidad se verán beneficiados, ya que los resultados de la investigación proporcionarán información clave sobre el estado emocional y la satisfacción de los docentes. Con estos datos, podrán desarrollar estrategias organizacionales que promuevan un clima laboral más positivo y estable, fomentando el bienestar del personal y aumentando su motivación y compromiso con la institución.

Entre los beneficiarios indirectos se encuentran los estudiantes de la universidad, quienes recibirán clases de docentes con un mayor bienestar emocional y satisfacción en su trabajo. Un profesorado motivado y emocionalmente estable impacta directamente en la calidad de la enseñanza, generando un ambiente de aprendizaje más dinámico, comprensivo y enriquecedor para los alumnos.

Por otro lado, la universidad como institución también se beneficiará de este estudio. Un cuerpo docente con mejores niveles de satisfacción y desarrollo emocional contribuirá a la retención de talento, la mejora del rendimiento académico y el fortalecimiento de la reputación de la universidad. Al contar con profesores comprometidos y satisfechos con su entorno laboral, se promueve una cultura organizacional más sólida y productiva, lo que a largo plazo puede traducirse en un mejor posicionamiento dentro del ámbito educativo.

XI. Interpretación

A partir del análisis estadístico realizado, se han obtenido los siguientes hallazgos:

La dimensión intrapersonal presenta correlaciones muy bajas con las cinco dimensiones evaluadas de satisfacción laboral. Los coeficientes de correlación de Pearson son los siguientes: satisfacción con la supervisión (0.026), satisfacción con el ambiente físico (-0.028), prestaciones recibidas (0.162), satisfacción intrínseca del trabajo (0.074) y satisfacción con la participación (0.124). Ninguna de estas correlaciones es estadísticamente significativa, dado que los valores p son superiores a 0.05. Esto indica que no hay evidencia de una relación relevante entre la dimensión intrapersonal y las variables de satisfacción laboral analizadas.

Por otro lado, la dimensión interpersonal también muestra correlaciones bajas con las dimensiones de satisfacción laboral. Las correlaciones de Pearson son: satisfacción con la supervisión (0.232), satisfacción con el ambiente físico (0.083), prestaciones recibidas (0.216), satisfacción intrínseca del trabajo (0.010) y satisfacción con la participación (0.162). Al igual que en el caso anterior, los valores p superan 0.05, lo que sugiere que no existe una relación significativa entre la dimensión interpersonal y la satisfacción laboral.

En lo que respecta a la adaptabilidad, las correlaciones obtenidas con las dimensiones de satisfacción laboral son igualmente bajas: satisfacción con la supervisión (0.134), satisfacción con el ambiente físico (0.021), prestaciones recibidas (0.132), satisfacción intrínseca del trabajo (0.041) y satisfacción con la participación (0.124). Al no alcanzar significancia estadística ($p > 0.05$), se infiere que la adaptabilidad no tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral.

De manera similar, la dimensión de manejo del estrés presenta correlaciones reducidas con las variables de satisfacción laboral estudiadas. Los coeficientes de Pearson son: satisfacción con la supervisión (0.119), satisfacción con el ambiente físico (0.009), prestaciones recibidas (0.137), satisfacción intrínseca del trabajo (0.102) y satisfacción con la participación (0.069). Ninguna de estas relaciones es estadísticamente significativa, lo que sugiere la ausencia de una conexión relevante entre el manejo del estrés y la satisfacción laboral.

El estado de ánimo también muestra relaciones débiles con las dimensiones de satisfacción laboral analizadas. Los coeficientes de correlación de Pearson obtenidos son: satisfacción con la supervisión (0.108), satisfacción con el ambiente físico (-0.033), prestaciones recibidas (0.183), satisfacción intrínseca en el trabajo (0.069) y satisfacción

con la participación (0.007). Estas correlaciones no son estadísticamente significativas ($p > 0.05$), lo que sugiere que no existe una relación clara entre el estado de ánimo y la satisfacción laboral.

Estos resultados se contrastan con el estudio de Bazán Padilla (2020), quien identificó una correlación moderada positiva (0.506) entre inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de la salud. En comparación, el presente estudio muestra una correlación débil (0.099) y no significativa (0.495), lo que podría explicarse por diferencias en el contexto laboral, el tamaño de la muestra (105 vs. 50) y las características de la población analizada. En el contexto específico de los profesionales de la salud, los hallazgos previos sugieren que la inteligencia emocional tiene un impacto positivo y moderado en la satisfacción laboral, lo que indicaría que fortalecer esta habilidad podría contribuir a mejorar el bienestar en este ámbito.

Asimismo, Jara-Rizo (2020) realizó una revisión sistemática en la que se identificaron correlaciones positivas entre inteligencia emocional y satisfacción laboral, con variaciones en su magnitud entre débil y moderada dependiendo del contexto y los métodos utilizados. En contraste, los resultados del presente estudio revelan una correlación débil (0.099) y no significativa (0.495), lo que sugiere que, si bien la inteligencia emocional puede influir en la satisfacción laboral, su impacto depende de factores contextuales y metodológicos.

En cuanto a otros análisis, se ha identificado que la dimensión interpersonal tiene la mayor correlación con la satisfacción con la supervisión (0.232) y con las prestaciones recibidas (0.216). Por su parte, el estado de ánimo muestra su correlación más alta con las prestaciones recibidas (0.183), mientras que la dimensión intrapersonal presenta su mayor correlación con las prestaciones recibidas (0.162).

Estos hallazgos difieren de los obtenidos por Caal, Cruz, León y Hernández (2013), quienes analizaron la inteligencia emocional y el burnout en docentes. Su estudio evidenció que, en profesores con contrato a tiempo completo, el 80% obtuvo una puntuación alta en inteligencia emocional y el 20% alcanzó un nivel medio. Esto sugiere que los docentes presentan una alta capacidad para identificar, gestionar y regular sus emociones tanto en el ámbito personal como laboral, lo que les permite adaptarse a distintos contextos sociales y responder adecuadamente ante situaciones complejas mediante estrategias de autoevaluación y control emocional.

En relación con la satisfacción laboral, se identificó que, dentro del grupo de estudio, los hombres obtuvieron puntuaciones más altas. Un estudio similar llevado a cabo en docentes de la Universidad Católica de Santander por Rojas Betancur (2013) determinó que existen diferencias en esta dimensión. Se concluyó que las mujeres presentan niveles más bajos de satisfacción relacional debido a factores como el acceso a cargos de poder en la universidad, el impacto de las relaciones afectivas, la influencia política y la apariencia física. Además, se observó discriminación de género en la valoración de la participación masculina en la academia y en la producción científica.

XII. Principales logros del aprendizaje

Durante el desarrollo de la investigación, se lograron identificar hallazgos clave que facilitaron una comprensión más profunda y empática de las dinámicas laborales en la población estudiada, reconociendo sus experiencias, desafíos y percepciones en el contexto organizacional actual. Como parte del análisis, se evidenció cómo el manejo del estrés, el estado de ánimo y la satisfacción con el entorno laboral afectan significativamente el desempeño profesional y el bienestar emocional de los trabajadores. La investigación permitió no solo identificar la frecuencia con la que los empleados

enfrentan niveles bajos en estas dimensiones, sino también comprender los factores asociados, patrones de comportamiento, y el impacto directo en su productividad y calidad de vida.

Este análisis contribuyó a una mejor comprensión de cómo estas problemáticas influyen en diversos aspectos, como el rendimiento laboral, la salud mental, las relaciones interpersonales en el trabajo, la motivación, y la percepción general de satisfacción en el entorno organizacional. Esto sentó una base sólida para el diseño de estrategias de intervención orientadas a promover un desarrollo profesional más saludable y equilibrado, beneficiando tanto a los empleados como a las organizaciones.

Los conocimientos adquiridos durante la investigación fueron fundamentales para abordar estos temas desde una perspectiva técnica y metodológica, considerando conceptos clave como la gestión emocional, las estrategias de afrontamiento, los factores psicosociales en el ambiente laboral y la satisfacción intrínseca en el trabajo. Estos elementos permitieron construir una visión integral que respalda la implementación de intervenciones específicas y personalizadas para mejorar las condiciones laborales.

Los objetivos planteados al inicio de la investigación, tanto generales como específicos, se alcanzaron satisfactoriamente mediante el análisis estadístico realizado con herramientas como el software SPSS-25, junto con la interpretación detallada de los datos obtenidos. La aplicación práctica de los resultados en la población estudiada permitió una comprensión exhaustiva de los fenómenos analizados. Los hallazgos contribuirán al diseño de estrategias que permitan optimizar el manejo del estrés, mejorar el estado de ánimo y fomentar la satisfacción con el entorno laboral, impulsando así un rendimiento más efectivo y un ambiente de trabajo positivo que beneficie tanto a los

empleados como a la organización.

XIII. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

1. En conclusión, no se encontró una correlación significativa entre inteligencia emocional y satisfacción laboral en los docentes universitarios. Esto sugiere que otros factores, como las condiciones laborales o la carga de trabajo, pueden tener un impacto más fuerte en la percepción de satisfacción en el trabajo.
2. La inteligencia emocional en general no se relaciona directamente con la satisfacción laboral, dimensiones específicas como el manejo del estrés y el estado de ánimo muestran cierta influencia en la percepción de satisfacción, lo que indica que trabajar en estas áreas podría mejorar el bienestar de los docentes.
3. Se observó que los docentes con contratos a tiempo completo y más experiencia laboral tienden a reportar niveles más altos en dimensiones como el manejo del estrés y la satisfacción con la supervisión, lo que sugiere que la estabilidad en el empleo puede estar asociada a una mejor percepción del entorno laboral.

Recomendaciones

1. Es fundamental que los docentes identifiquen sus emociones en diferentes situaciones laborales y analicen cómo afectan su desempeño. Reconocer sus fortalezas y áreas de mejora les permitirá regular sus reacciones y tomar decisiones más equilibradas.
2. Se recomienda que cada docente puede analizar qué aspectos de su trabajo le generan insatisfacción y buscar soluciones dentro de su propio entorno. Esto puede incluir mejorar la comunicación con colegas y directivos, establecer metas claras o ajustar su carga laboral dentro de lo posible.
3. Crear conexiones con otros docentes puede servir como una herramienta efectiva para compartir experiencias y encontrar apoyo en momentos de estrés. Participar en conversaciones abiertas con compañeros y superiores permite generar un ambiente más colaborativo y positivo en el entorno laboral.

XIV. Referencias bibliográficas:

- Ardila, R. (2011). Inteligencia. ¿Qué sabemos y qué nos falta por investigar? Revista de la Academia Colombiana de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, 35(134), 97-103. <http://www.scielo.org.co/pdf/racefn/v35n134/v35n134a09.pdf>
- APA PsycNet. (s. f.). <https://awspntest.apa.org/record/2022-42709-001>
- Bar-On, R., & Parker, J. D. A. (2000). *BarOn EQ-i: Emotional Quotient Inventory: Youth version* (versión para jóvenes) [Extracto]. TEA Ediciones. https://web.teaediciones.com/Ejemplos/BarOn_extracto-web.pdf
- Bazán Padilla, D. R. (2020). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de un establecimiento público de Pacasmayo, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58760>
- Bonillo Muñoz, D., & Nieto González, F. J. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. Trabajo, 11, 189-200. Universidad de Huelva.
- Castaño, J. (2021). Inteligencia emocional y satisfacción laboral: Un análisis en el personal de enfermería. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/350625430_Inteligencia_emocional_y_satisfaccion_laboral_un_analisis_en_el_personal_de_enfermeria
- Cuestionario de satisfacción laboral s20/23 j.l. meliá y j.m. peiró (1998) (1.a ed., vol. 1). (1998). safety psychology psicología de la seguretat psicología de la seguridad. https://www.uv.es/meliajl/research/cuest_satisf/s20_23.pdf
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2013). Applied multiple

regression/correlation analysis for the behavioral sciences (3ra ed.). Routledge.

Caal, T., Cruz, N., Leon, P., & Hernández, L. (2013). Beneficios de ser inteligente emocionalmente. Universidad de San Carlos de Guatemala. :Recuperado de: <https://comunicacionorganizacional2013.files.wordpress.com/2013/04/beneficiosinteligencia-emocional-2.pdf>

Cruzalegui, P., Achahui, S. C., Lozano, D. L. A., & Campos, L. A. G. (s. f.).

De la Villa Moral Jiménez, M., & Salamanca, S. G. (2018). *Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles*. <https://www.redalyc.org/journal/213/21359522002/html/>

De la Cruz Portilla, A. C. (2020). *Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8083728>

De la Villa Moral Jiménez, M., & Salamanca, S. G. (2018b). *Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles*. Redalyc.org. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21359522002>

© *Test ICE Baron de Inteligencia Emocional*. (s. f.). Te Recluta.

<https://terecluta.com/pruebas-psicotecnicas/ice-baron/>

De la Cruz Portilla, A. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. Revista UNIMAR, 38(2), 63-67. Universidad Mariana. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/447/4471931003/index.html>

Evans, J. y Lindsay, W. (2008). Administración y control de la calidad. Séptima edición.

México DF, México: Editorial Cengage Learning.

Flores Castro, C. M. (2019). La inteligencia emocional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Austro Distribuciones (Trabajo de titulación, Universidad Tecnológica Indoamérica). Universidad Tecnológica Indoamérica, Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud.

Gallego, E. C. (2024, 30 enero). Más de la mitad de los ecuatorianos no está satisfecho con su trabajo. *www.vistazo.com*. <https://www.vistazo.com/portafolio/bolsa-de-empleo/mitad-ecuatorianos-no-satisfecho-trabajo-DY6724630>

García, V. (2012). La motivacion laboral . Valladolid.

Hernández González, D. G. D. (2016). La satisfacción laboral y su relación con la inteligencia emocional. Recuperado de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/7130/La%20satisfaccion%20laboral%20y%20su%20relacion%20con%20la%20inteligencia%20emocional..pdf?sequence=1>.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (6ª ed.). México: McGraw-Hill Education.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw- *Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal Asistencial de la Clínica San Juan de Dios*. Pakamuros. <https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/155>

Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados ? Harvard Business Review, 46(1), 13–22

Jara-Rizo, M. (2020). *Revisión sistemática: Inteligencia emocional y satisfacción laboral en diversos contextos laborales* [Trabajo académico, Universitat de les Illes Balears]. UIB Digital Repository. <http://hdl.handle.net/11201/165987>.

Korman, G. P. (2013). El legado psicoanalítico en la terapia cognitiva de Aaron Beck. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 65(3), 470-486. Universidade Federal do Rio de Janeiro. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=229029496011>

La Villa Moral Jiménez María, D., Sergio, G. S., La Villa Moral Jiménez María, D., & Sergio, G. S. (s. f.). *Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2018000100018&script=sci_arttext

Lapiente, L., Flores Kanter, P. E., Muñoz Navarro, R., & Medrano, L. A. (2019). Evaluación de un modelo socio-cognitivo de la satisfacción laboral en trabajadores argentinos. *Estudos de Psicologia*, 24(1), 12-20. <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20190002>

León Rodríguez, E. A. (2022). *La inteligencia emocional y la satisfacción laboral en tiempos de Covid 19* (Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato). Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas.

López, B. (2014). Empatía: desde la percepción automática hasta los procesos controlados. *Avances en psicología Latinoamericana*, 38.

Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23 [The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire]. *Psicologemas*, 5, 59-74.

Melià, J. L., & Peiró, J. M. (1998). *Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23*.

Universitat

de

València.

https://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF

Morales Balseca, C. E. (2021). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en una empresa pública municipal. *Revista Científica de la Universidad de Guayaquil*, 18(178), 1-20.

<chromeextension://efaidnbmnmnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>

Morales Balseca, C. E. (2023). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa pública municipal [Tesis de maestría]. Pontificia

Universidad

Católica

del

Ecuador.

<https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/0f8ddd02-6d4d-44a2-81e2-67c25cf19687/content>

Paez, C. (2018). Propuesta de intervención para el fortalecimiento de habilidades

sociales dentro del ámbito laboral. Barranquilla : Colombia .

Pita Fernández, S., & Pértegas Díaz, S. (2002). *Investigación cuantitativa y cualitativa*.

Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística, Complejo Hospitalario-

Universitario

Juan

Canalejo.

<https://ocw.unican.es/pluginfile.php/355/course/section/154/Tema%25208.pdf>

25.

Roca, E. (2015). *Integración de estrategias de inteligencia emocional en la terapia cognitivo-*

conductual. Servicio Valenciano de Salud. <http://www.cop.es/colegiados/PV00520/>

Rojas Betancur, M., Montero Torres, L., & Méndez Villamizar, R. (2013). *Satisfacción laboral y relaciones de género en la Universidad*. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, (40), 204-215. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194229200015>

Sanchez, D. (2016). Manual de actualización de Inteligencia Emocional. Madrid: CEP.

Ugarriza, N. (2003). Adaptación y estandarización del Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn ICE: en niños y adolescentes. Perú: Libro Amigo.

XV. Anexos

Preguntas Respuestas 50 Configuración

Test de BarOn y Cuestionario s20_23

✕ ⋮

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a participante:

El presente cuestionario forma parte del proyecto titulado "Procrastinación y estrés académico en estudiantes de distintas universidades públicas y privadas de la ciudad de Quito durante el periodo 2024-2025", cuyo objetivo es analizar la relación entre la procrastinación y el estrés académico. Su participación es completamente voluntaria; puede optar por no participar o retirarse en cualquier momento sin ningún tipo de penalización.

Toda la información que proporcione será tratada de manera confidencial y anónima, y se utilizará exclusivamente con fines académicos e investigativos. No se recopilará ninguna información personal que permita su identificación.

Al aceptar este documento, usted confirma que ha leído y comprendido la información proporcionada, y que decide participar de manera voluntaria bajo los términos descritos.

INVENTARIO EMOCIONAL BARON

INTRODUCCIÓN

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

1. Rara vez o nunca es mi caso.
2. Poca veces es mi caso.
3. A veces es mi caso.
4. Mucha veces es mi caso.
5. Con mucha frecuencia o Siempre es mi caso.

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y seleccione **UNA** de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogió según sea su caso. **Marca con un aspa el número.**

Si alguna de las frases no tiene que ver con usted, igualmente responda teniendo en cuenta como se sentiría, pensaría o actuaría si estuviese en esa situación. Notará que algunas frases no le proporcionan toda la información necesaria; aunque no esté seguro(a) seleccione la repuesta más adecuada para ti. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responda de manera honesta y sincera de acuerdo a cómo es, **NO** como le gustaría ser, no como le gustaría que otros lo vieran. **NO** hay límite de tiempo, pero por favor trabaje con rapidez y asegúrese de responder a **TODAS** las oraciones.

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

23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.
24. No tengo confianza en mí misma.
25. Creo que he perdido la cabeza.
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.
28. En general, me resulta difícil adaptarme.
29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.
33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.
34. Pienso bien de las personas.
35. Me es difícil entender como me siento.
36. He logrado muy poco en los últimos años.
37. Cuando estoy enojada con alguien se lo puedo decir.
38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.
39. Me resulta fácil hacer amigos(as).
40. Me tengo mucho respeto.
41. Hago cosas muy raras.
42. Soy impulsiva, y eso me trae problemas.
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.
47. Estoy contenta con mi vida.
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí misma.
49. No puedo soportar el estrés.
50. En mi vida no hago nada malo.
51. No disfruto lo que hago.
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.
53. La gente no comprende mi manera de pensar.
54. Generalmente espero lo mejor.
55. Mis amigos me cuentan sus intimidades.
56. No me siento bien conmigo misma.
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.
58. La gente me dice que bajo el tono de voz cuando discuto.
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.
60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escijo la que considero mejor.
61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aunque tuviese algo que hacer en ese momento.
62. Soy una persona divertida.
63. Soy consciente de cómo me siento.
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.
65. Nada me perturba.
66. No me entusiasma mucho mis intereses.
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo.
68. Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre alrededor.
69. Me es difícil llevarme con los demás.
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.
71. Me siento como si estuviera separada de mi cuerpo.
72. Me importa lo que pueda sucederle a los demás.
73. Soy impaciente.
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.
77. Me deprimó.
78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.
79. Nunca he mentado.

80. En general me siento motivada para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.
82. Me resulta difícil decir que "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.
85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.
86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterada.
89. Para poder resolver una situación que se me presenta, analizo todas las posibilidades existentes.
90. Soy capaz de respetar a los demás.
91. No estoy muy contenta con mi vida.
92. Prefiero seguir a otros a ser líder.
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.
94. Nunca he violado la ley.
95. Disfruto de las cosas que me interesan.
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.
97. Tiendo a exagerar.
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.
99. Mantengo buenas relaciones con los demás.
100. Estoy contenta con mi cuerpo.
101. Soy una persona muy extraña.
102. Soy impulsiva.
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.
104. Considero que es muy importante ser una ciudadana que respeta la ley.
105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.
106. En general tengo una actitud positiva para todo, aún cuando surgen problemas.
107. Tengo tendencia a depender de los demás.
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.
109. No me siento avergonzada por nada de lo que he hecho hasta ahora.
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.
114. Estoy contenta con la forma en que me veo.
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.
116. Me es difícil describir lo que siento.
117. Tengo mal carácter.
118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.
120. Me gusta divertirme.
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.
122. Me pongo ansiosa.
123. No tengo días malos.
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.
127. Me es difícil ser realista.
128. No mantengo relación con mis amistades.
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo misma.
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.
131. Si me viera obligada a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.

1	<i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
2	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
3	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
4	<i>El salario que usted recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
5	<i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐

6	<i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1.0 Bastante 2.0 Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0 Bastante 6.0 Muy 7.0
7	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1.0 Bastante 2.0 Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0 Bastante 6.0 Muy 7.0
8	<i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1.0 Bastante 2.0 Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0 Bastante 6.0 Muy 7.0
9	<i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1.0 Bastante 2.0 Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0 Bastante 6.0 Muy 7.0
10	<i>La temperatura de su local de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1.0 Bastante 2.0 Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0 Bastante 6.0 Muy 7.0
11	<i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</i>	Insatisfecho Muy 1.0 Bastante 2.0 Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0 Bastante 6.0 Muy 7.0
12	<i>Las oportunidades de promoción que tiene.</i>	Insatisfecho Muy 1.0 Bastante 2.0 Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0 Bastante 6.0 Muy 7.0
13	<i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy 1.0 Bastante 2.0 Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0 Bastante 6.0 Muy 7.0
14	<i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>	Insatisfecho Muy 1.0 Bastante 2.0 Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0 Bastante 6.0 Muy 7.0
15	<i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i>	Insatisfecho Muy 1.0 Bastante 2.0 Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0 Bastante 6.0 Muy 7.0
16	<i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i>	Insatisfecho Muy 1.0 Bastante 2.0 Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0 Bastante 6.0 Muy 7.0
17	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i>	Insatisfecho Muy 1.0 Bastante 2.0 Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0 Bastante 6.0 Muy 7.0
18	<i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy 1.0 Bastante 2.0 Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0 Bastante 6.0 Muy 7.0
19	<i>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1.0 Bastante 2.0 Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0 Bastante 6.0 Muy 7.0
20	<i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</i>	Insatisfecho Muy 1.0 Bastante 2.0 Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0 Bastante 6.0 Muy 7.0
21	<i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</i>	Insatisfecho Muy 1.0 Bastante 2.0 Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0 Bastante 6.0 Muy 7.0
22	<i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i>	Insatisfecho Muy 1.0 Bastante 2.0 Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0 Bastante 6.0 Muy 7.0
23	<i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>	Insatisfecho Muy 1.0 Bastante 2.0 Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0 Bastante 6.0 Muy 7.0