

UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



Inteligencia emocional y calidad de vida laboral en docentes de educación especial en la región Callao.

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

Mayra Celia Jara Raymundo

ASESOR

Giovani Díaz Gervasi

Lima, Perú

2022

METADATOS COMPLEMENTARIOS

Datos de los Autores

Autor 1

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Autor 2

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Autor 3

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Autor 4

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Datos de los Asesores

Asesor 1

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (Obligatorio)	

Asesor 2

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (Obligatorio)	

Datos del Jurado

Presidente del jurado

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Segundo miembro

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Tercer miembro

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Datos de la Obra

Materia*	
Campo del conocimiento OCDE Consultar el listado:	
Idioma	
Tipo de trabajo de investigación	
País de publicación	
Recurso del cual forma parte (opcional)	
Nombre del grado	
Grado académico o título profesional	
Nombre del programa	
Código del programa Consultar el listado:	

***Ingresar las palabras clave o términos del lenguaje natural (no controladas por un vocabulario o tesauro).**



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LICENCIATURA

ACTA N° 158-2022

En la ciudad de Lima, al primer día del mes de diciembre del año dos mil veintidós, siendo las 17:30 horas, la Bachiller Mayra Celia Jara Raymundo sustenta su tesis denominada **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN ESPECIAL EN LA REGIÓN CALLAO."**, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología, del Programa de Estudios de Psicología.

El jurado calificó mediante votación secreta:

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| 1.- Prof. Rafael Del Busto Bretoneche | APROBADO: MUY BUENO |
| 2.- Prof. Carmen Padilla Romero | APROBADO: BUENO |
| 3.- Prof. Gabriela Marín Cipriano | APROBADO: BUENO |

Se contó con la participación del asesor:

- 4.- Prof. Giovani Martin Diaz Gervasi

Habiendo concluido lo dispuesto por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica Sedes Sapientiae y siendo las 18:25 horas, el Jurado da como resultado final, la calificación de:

APROBADO: BUENO

Es todo cuanto se tiene que informar.


Prof. Rafael Del Busto Bretoneche


Prof. Carmen Padilla Romero


Prof. Gabriela Marín Cipriano


Prof. Giovani Diaz Gervasi

Lima, 01 de diciembre del 2022

Anexo 2**CARTA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR(A) DE TESIS / INFORME ACADÉMICO/ TRABAJO DE INVESTIGACIÓN/ TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL CON INFORME DE EVALUACIÓN DEL SOFTWARE ANTIPLAGIO**

Lima, 11 de agosto de 2023

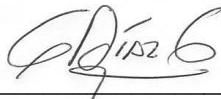
Señor(a),
Prof. Yordanis Enríquez Canto
Jefe del Departamento de Investigación
Facultad de Ciencias de la Salud

Reciba un cordial saludo.

Sirva el presente para informar que la tesis, bajo mi asesoría, con título: **“Inteligencia emocional y calidad de vida laboral en docentes de educación especial en la región Callao”**, presentado por lal Bachiller **Mayra Celia Jara Raymundo, con código 2015100301 y DNI 71608827**) para optar el título profesional/grado académico de Licenciado Tecnólogo Médico en Terapia Física y Rehabilitación ha sido revisado en su totalidad por mi persona y **CONSIDERO** que el mismo se encuentra **APTO** para ser sustentado ante el Jurado Evaluador.

Asimismo, para garantizar la originalidad del documento en mención, se le ha sometido a los mecanismos de control y procedimientos antiplagio previstos en la normativa interna de la Universidad, **cuyo resultado alcanzó un porcentaje de similitud de 19 %**.* Por tanto, en mi condición de asesor(a), firmo la presente carta en señal de conformidad y adjunto el informe de similitud del Sistema Antiplagio Turnitin, como evidencia de lo informado.

Sin otro particular, me despido de usted. Atentamente,



Giovani Martin Diaz Gervasi
DNI N°: 10301350
ORCID: 000-0002-2505-2689
Facultad de Ciencias de la Salud - UCSS

* De conformidad con el artículo 8°, del Capítulo 3 del Reglamento de Control Antiplagio e Integridad Académica para trabajos para optar grados y títulos, aplicación del software antiplagio en la UCSS, se establece lo siguiente:

Artículo 8°. Criterios de evaluación de originalidad de los trabajos y aplicación de filtros

El porcentaje de similitud aceptado en el informe del software antiplagio para trabajos para optar grados académicos y títulos profesionales, será máximo de veinte por ciento (20%) de su contenido, siempre y cuando no implique copia o indicio de copia.

Inteligencia emocional y calidad de vida laboral en
docentes de educación especial en la región Callao

DEDICATORIA

A mi madre por haberme acompañado en esta vida, por motivarme, amarme y apoyarme. Te agradezco por haber sido mi compañera, inculcarme la fuerza y abrirme nuevas oportunidades. Te recuerdo y te amo siempre.

A mi padre por estar presente en mis logros, por acompañarme y demostrarme su cariño y aprecio. Te agradezco por seguir adelante, por continuar, aunque existan dificultades, por ser fuerte y por demostrarme el amor que hay por dar a la familia.

A mi hermana y a mis sobrinos por acompañarme, por saber construir un nuevo camino a pesar de la partida y volver a iniciar.

A todas las personas que pude conocer y compartir en mis años universitarios, a las que me apoyaron en mi tesis, a los que me acompañaron en momentos difíciles y con las personas que compartí circunstancias en esta hermosa etapa.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por todo lo que me ha brindado, por las oportunidades y por la vida.

A la universidad que, a pesar de la distancia, me formo y me apoyo en los estudios.

A mi asesor que me apoyó desde el inicio de este estudio, me orientó y me escuchó para poder realizarlo.

A mis amigos por darme alegrías y poder compartir diversos momentos con ellos.

RESUMEN

Objetivo: La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en docentes de educación especial en la región Callao. **Materiales y métodos:** La investigación realizada es de tipo correlacional de corte transversal, la población evaluada fueron docentes de CEBES de la región Callao y se realizó mediante un censo. En cuanto al análisis descriptivo se utilizó la prueba estadística de chi cuadrado con un nivel de significancia menor o igual que 0,05, en el análisis inferencial se utilizó el programa Stata versión 13. Se emplearon los siguientes instrumentos: Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVP- 35) y el Inventario de Inteligencia Emocional Bar-On Ice abreviado. **Resultados:** La población evaluada presentó un nivel medio en los componentes de la inteligencia emocional, en cuanto a la calidad de vida laboral un 53% de los docentes la percibieron como buena. Así mismo, se encontraron asociaciones significativas entre los componentes de inteligencia emocional y las variables sociodemográficas; los años laborando con el componente intrapersonal ($p=0.02$) y el componente de manejo de estrés ($p=0.05$), el componente de adaptabilidad con el agrado por los estudiantes ($p=0.01$) y con la disconformidad del sueldo ($p=0,01$). **Conclusiones:** Los profesores de educación especial percibieron su calidad de vida laboral como buena, pese a que no exista una relación significativa con la inteligencia emocional.

Palabras clave: Inteligencia emocional, educación especial, docentes (Fuente: DeCS).

ABSTRACT

Objective: This research aimed to determine the relationship between emotional intelligence and quality of work life in special education teachers in the Callao region. **Materials and methods:** The research carried out is of a cross-sectional correlational type, the population evaluated were CEBES teachers from the Callao region and it was carried out through a census. Regarding the descriptive analysis, the chi square statistical test was used with a level of significance less than or equal to 0.05, in the inferential analysis the Stata program version 13 was used. The following instruments were used: Quality of Work Life Questionnaire (CVP-35) and the abbreviated Bar-On Ice Emotional Intelligence Inventory. **Results:** The evaluated population presented a medium level in the components of emotional intelligence, in terms of quality of work life, 53% of teachers perceived it as good. Likewise, significant associations were found between the components of emotional intelligence and the sociodemographic variables; the years working with the intrapersonal component ($p=0.02$) and the stress management component ($p=0.05$), the adaptability component with the likes by the students ($p=0.01$) and with the salary disagreement ($p=0.01$). **Conclusions:** Special education teachers perceived their quality of work life as good, despite the fact that there is no significant relationship with emotional intelligence.

Keywords: Emotional intelligence, special education, teachers (Source: DeCS).

INDICE

RESUMEN	v
INDICE	vii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1. Situación problemática	10
1.2. Formulación del problema	11
1.2.1. Problema General	11
1.2.2. Problemas Específicos	11
1.3. Justificación de la investigación	11
1.4. Objetivos de la investigación	12
1.4.1. Objetivo general	12
1.4.2. Objetivos específicos	12
1.5. Hipótesis	12
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	13
2.1. Antecedentes de la investigación	13
2.1.1. Antecedentes Nacionales	13
2.1.1. Antecedentes Internacionales	15
2.2. Bases teóricas	16
2.2.1. Inteligencia emocional	16
2.2.1.1 Inteligencia emocional. Definición	16
2.2.1.2 Modelo de Bar-On	17
2.2.1.3. Inteligencia emocional en docentes	17
2.2.2 Calidad de vida laboral:	19
2.2.2.1. Definiciones de calidad de vida laboral:	19
2.2.2.2 Perspectivas de la calidad de vida laboral:	19
2.2.2.3. Contexto Docente:	20
2.2.3. Docentes de Educación especial	20
CAPÍTULO III. MATERIALES Y MÉTODOS	21
3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación	21
3.2. Población y muestra	21
3.2.1. Selección del muestreo	21
3.2.3. Criterios de inclusión y exclusión	21
3.3. Variables	21
3.3.1. Definición conceptual y operacionalización de variables	21
3.3.2. Variables Sociodemográficas	22
3.4. Plan de recolección de datos e instrumentos	24
3.4.1. Plan de recolección de datos:	24
3.4.2. Instrumentos	24
3.5. Plan de análisis e interpretación de la información	25
3.6. Ventajas y limitaciones	26
3.7. Aspectos éticos	26
	vii

CAPÍTULO IV. RESULTADOS	26
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	37
5.1. Discusión	37
5.2. Conclusiones	39
5.3. Recomendaciones	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS	44

INTRODUCCIÓN

La educación en el Perú ha sido un sector desfavorecido tanto en la aplicación de políticas de reforma educativa, como de inversión; dentro de ello la Educación Básica Especial no es una excepción, si bien es cierto cuenta con políticas a la vanguardia están no son puestas en práctica. Las personas con discapacidad son una población que en muchas ocasiones han sido invisibilizadas y no apreciándolas en su real dimensión de personas con deseos y objetivos en la vida; siendo sus capacidades poco apreciadas y potenciadas, enfocándonos solo en sus limitaciones. Ante un panorama social de tal dimensión, los docentes que participan de su formación en un inicio, es importante que cuenten con la formación, disposición y capacidades intrapersonales e interpersonales para poder transmitir a sus alumnos, así como también un ambiente laboral saludable que los motive en su labor diaria.

En el 2012 el Ministerio de educación encontró que existe el doble de niños por aula según lo regulado, por lo que los docentes podrían estar teniendo una carga de trabajo mayor de lo que les corresponde, además de las demandas que su trabajo le exige en relación con los alumnos y la familia de ellos. Para Arrunategui, Z. Callalle, M. Cruces, M. Morales, Y. (2020) los docentes de educación especial deben presentar características de su perfil como educador, siendo ellos innovadores, emprendedores para actuar en nuevos retos, comunicadores, empáticos, afectivos y asertivos. Este perfil se adiciona a las características que debe presentar un docente que labora en un CEBE; es por eso que el manejo de las emociones y las relaciones interpersonales podrían ser un factor importante para la calidad de vida de los docentes.

Para Huanca (2012) los docentes deben poseer habilidades para el equilibrio emocional, así como diferentes conocimientos y técnicas para otorgar a sus estudiantes, no basta con un buen desempeño en su capacidad intelectual si no saben cómo gestionar sus emociones y sus relaciones sociales con el entorno. Es por ello que el objetivo general de esta investigación es determinar la relación entre la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en docentes de educación especial. El estudio va a permitir conocer si existe relación entre ambas variables, además de conocer cómo se encuentra el docente actualmente frente a su calidad de vida laboral y sus componentes de la inteligencia emocional.

Actualmente la investigación de estas variables en docentes de educación especial es reducida, por lo que los datos y los aportes permitirán visualizar un panorama de esta población. Se plantea la posibilidad de que la persona que presenta una adecuada inteligencia emocional puede tener una adecuada calidad de vida laboral, debido a que un nivel alto de los componentes de la inteligencia emocional, podría aliviar las percepciones de situaciones estresantes o cargas de trabajo, que los docentes se ven expuestos, por lo que su calidad de vida laboral podría considerarse buena.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Situación problemática

Según el Ministerio de Educación (2012) en un estudio sobre la situación de la educación especial en el Perú informa que la modalidad de Educación Básica Especial cuenta solo con 3,704 docentes para 45,703 estudiantes con discapacidad, ya sea en el Centro de educación básica especial (CEBE) o en escuelas inclusivas, solo en el sector público, lo cual proporcionalmente representa a unos 12 alumnos por cada aula. Según este mismo estudio se encuentra establecido que para este tipo de enseñanza lo adecuado es de solo 6 estudiantes para inicial y 8 en primaria. Esto denota el riesgo de la calidad del servicio y reafirma la necesidad de incrementar el número de docentes calificados para responder a la diversidad.

Según lo anteriormente mencionado se necesita docentes que tengan un perfil calificado para este servicio. Palomera, Fernández y Berrocal (2008) afirman que para conocer el perfil se debe analizar las competencias que deben desarrollar para que puedan responder a las demandas en su contexto específico. En referencia a los profesionales de educación especial, Manya hace mención a la preparación especializada que deben tener los docentes, porque adicional a su labor de enseñanza, deben afrontar problemáticas personales, psicológicas y familiares de los estudiantes. El no cumplir con su fin puede desarrollar efectos negativos en la actitud de estos docentes lo que influirá en la calidad de enseñanza (Manya 2008).

Debido a estos requerimientos en la educación especial, los docentes necesitan un adecuado manejo emocional ya que esta permite la buena calidad de las interacciones sociales, además de su importancia en la vida laboral (Jerónimo, 2014). A finales del siglo XX apareció un término relacionado con el procesamiento emocional de la información, la inteligencia emocional, la cual es concebida como la capacidad de reconocer y autorregular los propios sentimientos, una guía del pensamiento y la acción, la cual comprende la forma en que cada persona se relaciona y concibe el mundo (Ugarriza, 2001). Así mismo, engloba habilidades como el control de impulsos, la canalización de las emociones, la confianza, la empatía, persistencia ante la frustración y la gratificación prolongada (Jerónimo, 2014).

Por la afirmación anterior se hace evidente que una correcta inteligencia emocional es primordial para que los docentes de educación especial puedan hacerles frente a los retos que su profesión les propone.

En la actualidad el trabajo o profesión que se ejerce puede ser evaluable en términos de la calidad de vida laboral, el cual es definido por Macías, Gutiérrez, Carmona, et al (2015) como: el sentimiento de bienestar que se deriva de la regulación de como la persona concibe las demandas del trabajo y las oportunidades que posee para poder afrontarlas. Se dice que un individuo tiene una adecuada calidad de vida laboral cuando encuentra el equilibrio entre las exigencias de su trabajo y sus habilidades que tiene para afrontarlas, y a lo largo de su vida esto no perjudique en su salud, si no que permita el desarrollo óptimo.

En este sentido, Veloso, Cuadra, Antesana, et al (2013) afirman que los profesionales que laboran en el ámbito de la educación especial no siempre alcanzan una calidad de vida laboral satisfactoria, por lo tanto, el objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en docentes de educación especial de los CEBES de la región Callao.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Existe relación entre la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en docentes que trabajan en centros de educación especial de la región Callao?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo es la inteligencia emocional en docentes que trabajan en centros de educación especial de la región Callao?
- ¿Cuál es el nivel de Calidad de vida laboral en docentes que trabajan en centros de educación especial de la región Callao?
- ¿Existe relación entre la inteligencia emocional y los datos socio demográficos en centros de educación de la región Callao?
- ¿Existe relación entre Calidad de vida laboral y los datos socio demográficos en centros de educación especial de la región Callao?

1.3. Justificación de la investigación

Se han venido desarrollando investigaciones sobre la importancia de la inteligencia emocional y de la calidad de vida laboral percibida en docentes a nivel universitario, primario y en otras profesiones, sin embargo, no es común una bibliografía nacional sobre estos temas aplicados a docentes de educación especial, por lo cual se busca llenar ese vacío con la presente investigación.

Asimismo, al existir pocos estudios que relacionen estas variables en nuestro contexto, es necesario indagar para conocer la relación de los índices de inteligencia emocional en los docentes de educación especial. De esta manera podemos tener conocimiento teórico de las variables y, a nivel social, intervenir psicológicamente dando pautas para poder mejorar la situación problemática.

Por otro lado, según los datos brindados por el Ministerio de Educación (2012) nos muestra la gran brecha que existe entre la cantidad de estudiantes de educación especial registrados y la cantidad de docentes que laboran en centros especiales donde, de manera general, se observa que cada docente recibiría más del doble de la carga docente permitida. Esta situación pone en riesgo la calidad del servicio y correcto desarrollo de estos alumnos. Asimismo, se pone en riesgo al docente al no poder cumplir sus objetivos de trabajo lo que acaba dañando su correcto desarrollo profesional. Es en este punto donde el concepto de calidad de vida laboral cobra importancia ya que se evidencia que en el Perú muchas veces ejercer tu profesión no te podrá asegurar una calidad de vida personal y laboral.

Esta investigación busca beneficiar a los afectados del párrafo anterior, con el desarrollo de conclusiones y recomendaciones que se transformen en políticas y acciones de trabajo.

Según Huanca (2012) la inteligencia emocional es un factor que está relacionado al clima escolar, a la formación integral de los estudiantes y repercute en todas las actividades que realiza la persona. Por ello, resulta necesario evaluar el nivel de

inteligencia emocional en estos docentes para llegar a desarrollar herramientas, asesorías o cambios necesarios dentro del sistema que permita que los docentes tengan mejores respuestas ante la carga docente diaria, ello se traducirá en una mejora del rendimiento de estos alumnos lo que permitirá alcanzar el objetivo final el cual es no excluir a nadie de la oportunidad de educarse en nuestro país.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en docentes que trabajan en centros de educación especial de la región Callao.

1.4.2. Objetivos específicos

- Describir las áreas de la inteligencia emocional en docentes que trabajan en centros de educación especial de la región Callao.
- Describir el nivel de la calidad de vida laboral en docentes que trabajan en centros de educación especial de la región Callao.
- Identificar la relación entre la inteligencia emocional y los datos socio demográficos en docentes que trabajan en centros de educación especial de la región Callao.
- Identificar la relación entre la calidad de vida laboral y los datos socio demográficos en docentes que trabajan en centros de educación especial de la región Callao.

1.5. Hipótesis

Hipótesis General

H1: Existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en docentes que trabajan en centros de educación básica especial en la región Callao.

Ho: No existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en docentes que trabajan en centros de educación básica especial en la región Callao.

Hipótesis Específicas:

HE1: Existe relación entre la inteligencia emocional y los datos sociodemográficos en los docentes que trabajan en centros de educación especial en la región Callao.

H(0): No existe relación entre la inteligencia emocional y los datos sociodemográficos en los docentes que trabajan en centros de educación básica especial en la región Callao.

HE2: Existe relación entre la calidad de vida laboral y los datos socio demográficos en los docentes que trabajan en centros de educación básica especial en la región Callao.

H(0): No existe relación entre la calidad de vida laboral y los datos socio demográficos en los docentes que trabajan en centros de educación especial en la región Callao.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

En el ámbito nacional, Gutiérrez y Quiñones (2022) realizaron un estudio para determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la inteligencia emocional en estudiantes que realizaron practicas pre profesionales de una universidad de lima norte, considerando una muestra de 100 practicantes que cursaban el 5to año de estudio. El tipo de investigación fue correlacional de corte transversal, utilizando el programa Stata 14 y las pruebas de Chi-Cuadrado, Kruskal Wallis y ANOVA, utilizando la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Por otro lado, se utilizó la Escala de Calidad de Vida de Olson & Barnes, el inventario de Cociente Emocional de ICE-BarOn y una ficha sociodemográfica. En los resultados obtenidos la calidad de vida no se relacionó con la inteligencia emocional, sin embargo, la calidad de vida si se relacionó con el componente manejo de estrés y estado de ánimo.

Vilcherres (2017) realizó un estudio con el propósito de asociar la variable respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en docentes. Considerando una muestra total de toda la población de docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo. El tipo de investigación fue de diseño no experimental, descriptivo, correlacional de corte transversal bajo el enfoque cuantitativo. Así mismo el análisis estadístico se realizó a través del programa SPSS versión 25, donde se utilizaron técnicas de estadística descriptiva y el estadístico de RHO de Spearman para determinar la relación entre ambas variables. Por otro lado, se utilizó el Inventario de respuestas de afrontamiento de Moos y el cuestionario CVP-35. Los resultados indicaron que existe relación directa de grado débil entre las respuestas de afrontamiento con la calidad de vida profesional. Asimismo, los niveles de respuestas de afrontamiento indican que el 48,4 % de los docentes tienen nivel regular; y 28.3% tienen nivel alto. Además, los niveles de la variable calidad de vida laboral en los docentes indica que el 46,7 % tienen regular nivel de calidad de vida, y el 31.6% obtienen un buen nivel de calidad de vida.

En tanto que Varas (2014) realizó un estudio para establecer la correlación entre inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en docentes, considerando una muestra de 85 profesores de una institución educativa estatal de Trujillo. El tipo de investigación fue sustantiva, de diseño descriptivo correlacional. Por otro lado, para la medición de las variables se utilizó Inventario de inteligencia Emocional de Bar On (Ice) y la escala clima laboral (CL - SPC). Los resultados evidenciaron que a mayor nivel de inteligencia emocional en los docentes hay una percepción favorable del clima organizacional, además que los docentes se ubican en un nivel promedio de inteligencia emocional y la percepción favorable de un clima organizacional. Se llegó a la conclusión que existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo.

Jerónimo (2014) realizó un estudio sobre las diferencias significativas de la inteligencia emocional de los docentes en instituciones educativas. Considerando una muestra de 102 profesores de instituciones educativas públicas del nivel secundario de la zona urbana de la UGEL de Satipo – Junín. El tipo de investigación fue de corte cuantitativo, con características de estudio de campo, de tipo descriptivo no experimental y los datos fueron procesados a través del estadístico de la Ji Cuadrada. Por otro lado, para la medición de las variables se utilizó el inventario de Inteligencia Emocional de Barón – ICE. En los resultados el análisis de inteligencia emocional global y por dimensiones se

logró establecer que existe un mayor predominio de docentes con nivel moderado – bajo. Así mismo, en el análisis comparativo, se demostró que el género se muestra como una variable diferenciadora de la inteligencia emocional, tanto a nivel global como en las dimensiones estudiada, el género femenino tuvo una inteligencia emocional de nivel moderado-alto.

Así mismo, Huanca (2012) realizó un estudio para identificar los niveles de inteligencia emocional de un grupo de docentes en la región de Callao. Considerando una muestra de 60 profesores elegidos de manera intencional de una institución educativa del distrito de Ventanilla, región Callao. El tipo de investigación fue de diseño descriptivo simple, así mismo los datos fueron procesados por el software estadístico SPSS, versión 18. Por otro lado, para la medición de la variable se utilizó el Inventario de Inteligencia Emocional EQ-I-BarOn. En los resultados se encontró que la gran mayoría de los docentes posee un nivel de inteligencia emocional adecuado y solamente el 3,3% tiene un nivel por mejorar, es decir, bajo. En cuanto al componente intrapersonal se observa que el 86.7% de los docentes se encuentra en el nivel adecuado, seguido del 10% que se encuentra en el nivel “por mejorar” y sólo 3.3% de docentes se hallan en el nivel “muy desarrollado”, es decir, la mayoría de docentes han desarrollado la comprensión emocional de sí mismo. La mayoría de docentes se ubica en el nivel adecuado en el componente estado de ánimo; el 8.3% se halla en el nivel “por mejorar”. La mayoría de los docentes tienen habilidades para sentirse satisfecho con la vida.

Por otro lado, Coronel y Ñaupari (2011) realizaron un estudio en universitarios de Huancayo. El objetivo fue determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente. La muestra estuvo conformada por 70 docentes universitarios. El tipo de investigación fue correlacional, de corte transversal. El análisis estadístico se realizó con la prueba paramétrica de correlación de Pearson, con la ayuda del SPSS a partir de la cual se procedió al análisis cuantitativo y cualitativo. Por otro lado, para la medición de las variables se utilizó el inventario de inteligencia emocional ICE y una ficha de observación de desempeño docente en aula. Los resultados indicaron que el 92.8 % de los docentes tienen una inteligencia emocional muy desarrollada y una capacidad emocional adecuada, así mismo el 94.3% tiene un desempeño docente excelente y un desempeño docente calificado. En conclusión, existió una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Así mismo a mayor capacidad en el manejo de la inteligencia emocional se tiene una mayor calidad en el desempeño docente.

Finalmente, se halló que Coca (2010) realizó un estudio en un colegio de educación inicial en la región de Callao. Estudió la relación entre el cociente emocional y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de educación inicial. Consideró una muestra de 28 profesores de la red N°4 de Ventanilla de la Región Callao. El tipo de investigación fue de diseño descriptivo correlacional. Asimismo, para el procesamiento estadístico se utilizó el programa spss versión 15.0 y para el análisis de la asociación entre las dos variables se empleó la prueba del coeficiente de correlación de Spearman. Por otro lado, para la medición de las variables se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) y el Inventario de la Inteligencia Emocional ICE – BarOn. Los resultados del estudio reflejaron que existía una correlación baja positiva entre las dos variables, sin embargo, al hacer el análisis de las sub dimensiones de la inteligencia emocional se encontró que tanto la empatía como la prueba de la realidad están relacionadas significativamente con nivel de la satisfacción laboral.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

En el ámbito internacional, Macías, Gutiérrez, Carmona y Crespillo (2015) realizaron un estudio en el Distrito Sanitario Costa del Sol en la Provincia de Málaga, España. Explorando la relación existente entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional percibida y la relación de ambas con el grado de consecución de objetivos laborales. Consideraron una muestra de 303 profesionales de todas las categorías, hijos, contratados de las unidades de Gestión del Distrito Costa del Sol. El tipo de estudio de la investigación fue observacional descriptivo de corte transversal multicéntrico. Así mismo, para la medición de las variables se empleó los cuestionarios de Calidad de Vida Profesional Global Percibida (CVP-35), Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) y el cuestionario ad hoc auto administrado. Los resultados evidenciaron una relación significativa entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional en las categorías de regulación y comprensión. También existen correlaciones significativas entre la profesión y tipo de contrato con la consecución de objetivos, y entre calidad de vida profesional y tipo de contrato. La conclusión obtenida demostró que la calidad de vida profesional percibida se relaciona con la percepción y la regulación como dimensiones de la inteligencia emocional.

Peñaherrera, Cárdenas y Cediño (2015) realizaron un estudio en la universidad estatal de Milagro, Ecuador para conocer la percepción de la calidad de vida de los docentes. Considerando una muestra de 28 profesores de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería en una Universidad Pública. El tipo de investigación tuvo un diseño de investigación no experimental, del tipo descriptivo y de campo. Por otro lado, para la medición de la variable se utilizó el instrumento Escala de Vida Profesional (CVP-35). Los resultados muestran una puntuación debajo de la media al Apoyo Directivo mientras que la motivación intrínseca destaca en las puntuaciones más altas según la percepción de los encuestados.

Así mismo, Platan (2013) realizó un estudio en México, para determinar el efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. Considerando una muestra estratificada de 637 trabajadores de un instituto de salud de México. El tipo de investigación fue ex post facto, de corte transversal y descriptiva. Así mismo, para la medición de las variables se utilizó el índice descriptivo del trabajo (BGSU), la escala Adams, la escala de Desgaste ocupacional y la escala de Sobrecarga de Trabajo Percibida. Por otro el análisis de los datos se efectuó en el programa estadístico SPSS, donde se utilizaron las estadísticas descriptivas y el análisis estadístico bivariado (T de Student, análisis de correlación de Pearson, y el análisis de la varianza de una vía). Los resultados indicaron un efecto positivo y significativo de la sobrecarga en el burnout y el conflicto trabajo-familia, y un efecto negativo de la sobrecarga en la satisfacción laboral. Además, el burnout estuvo asociado de forma positiva al conflicto trabajo-familia y negativa a la satisfacción laboral.

Así mismo, Muñoz y Lucero (2013) realizaron un estudio sobre la calidad de vida profesional de trabajadoras de una escuela de estudiantes con discapacidades múltiples en la región de Maule, Chile. Considerando una muestra de 15 trabajadoras de una escuela especial. El tipo de investigación fue tanto cuantitativa y cualitativa. Por otro lado, para la medición se utilizó el cuestionario de salud general de Goldberg abreviado - GHQ-12, el inventario de burnout de Maslach-MBI y el cuestionario de calidad de vida profesional (CVP- 35). Los resultados indicaron que cerca de la mitad de las trabajadoras presentaron riesgo en su salud mental y cansancio emocional. Más de 90% poseía una baja despersonalización, alta realización personal y una buena calidad de vida global en el trabajo. Por otro lado, se percibió en las entrevistas cansancio físico, agresiones de parte de los niños, lesiones musculares por fuerza mal realizada y sensación de existir una carga de trabajo mal distribuida que generan en las trabajadoras un malestar encubierto.

Veloso, Cuadra, Antezana, Avendaño y Fuentes (2013) realizaron un estudio con el propósito de analizar la relación de inteligencia emocional percibida con satisfacción vital, felicidad subjetiva y resiliencia en funcionarios de educación especial. Considerando una muestra de 117 funcionarios en las ciudades de Arica e Iquique. El tipo de investigación es de diseño ex - post facto retrospectivo de grupo único. Por otro lado, se utilizó el instrumento Trait Meta-Mood Scale-24 y el Emotional Quotient Inventory (EQ-I) para medir la inteligencia emocional, la escala de Satisfacción con la Vida, Escala de Felicidad Subjetiva y la Escala de Resiliencia Connor-Davidson. Los resultados evidenciaron que la inteligencia emocional percibida se relaciona con las variables mencionadas, destacándose la correlación obtenida con resiliencia.

Finalmente, Pena, Rey & Extremera (2012) realizaron un estudio en la Universidad de Málaga, España. Con el propósito de examinar las diferencias de los docentes en función de su nivel de Inteligencia Emocional y del género en diversas dimensiones de bienestar personal y laboral tales como engagement, satisfacción vital y percepción de estrés. Considerando una muestra de 349 docentes de infantil y primaria. Por otro lado, se utilizó los instrumentos quienes completaron las versiones traducidas al castellano de Inteligencia Emocional (WLEIS), engagement (UWES), percepción de estrés (PSS) y satisfacción con la vida (SWLS). Los resultados indicaron que las docentes presentaban puntuaciones más elevadas en percepción emocional interpersonal, vigor y absorción que los profesores varones. Además, los docentes que puntuaron más alto en IE mostraron mayores niveles de engagement y satisfacción vital, y menores niveles de estrés percibido. Finalmente, se discuten posibles implicaciones de estos hallazgos relacionados con la mejora de la calidad de vida laboral del profesorado.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Inteligencia emocional

2.2.1.1 Inteligencia emocional. Definición

Durante los años noventa surge en la sociedad el concepto de inteligencia emocional como respuesta a los aspectos emocionales propios del ser humano, que no respondían exclusivamente al aspecto cognitivo. El desarrollo armónico de la vida, la manera de afrontar los problemas, la habilidad para relacionarse con el otro y para reconocer sus emociones, no encontraban una respuesta en la evaluación de la cognición, por lo que la inteligencia emocional apareció para poder explicar y para poder reconocer estas otras cualidades que son importantes para el ser humano.

Los primeros autores que definen este concepto son Mayer y Salomey en 1990, para los cuales la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que permite una adecuada percepción y expresión de las emociones en uno mismo y en los demás, así mismo esta inteligencia emocional permite regular nuestras emociones y usarla de manera adecuada para motivarse, plantear y alcanzar los objetivos que nos planteamos en la vida cotidiana (Marquina, R. 2012).

Asimismo, Goleman 1996, citado en Maquina, 2012 refiere que la inteligencia emocional es la manera en cómo la persona interactúa con su entorno donde se encuentran los sentimientos y lleva consigo habilidades como es el autocontrol, auto ciencia, empatía, entre otros. Concluyendo que las emociones son las orientadoras eficaces del comportamiento de la vida diaria.

BarOn 1997 citado por Ugarriza. 2001 conceptualiza la inteligencia emocional como un grupo de habilidades personales, emocionales, sociales y de destrezas que se interrelacionan e influyen en las habilidades que tiene la persona para que se adapte y enfrente las demandas, exigencias y tensiones de su entorno. Es por ello que la inteligencia emocional es un factor determinante en la habilidad para ser exitosos en la vida, teniendo una directa influencia en el bienestar de la persona y su salud emocional.

2.2.1.2 Modelo de Bar-On

De acuerdo con el modelo de BarOn la inteligencia emocional es una variable importante en la determinación de las habilidades para el éxito futuro, influyendo de manera directa en el bienestar emocional general. Según este modelo:

A una persona se le llama emocionalmente inteligente cuando son capaces de poder identificar y expresar sus sentimientos, comprendiéndose a sí mismas y llevando una vida equilibrada en sus diversas dimensiones personales. Estas personas utilizan la empatía de manera constante, poseen relaciones interpersonales saludables y responsables. Se les considera personas felices, flexibles y tienen éxito en poder resolver dificultades y afrontar situaciones externas de manera adecuada (Barón 1997, citado por Ugarriza, Pajares, 2005).

Es por ello que las personas que desarrollan la inteligencia emocional son aquellas que se mantienen saludables y en equilibrio, siendo estas capaces de afrontar las adversidades sin perder el control y a la vez tener relaciones interpersonales exitosas comprendiendo a las personas de su entorno. Se va desarrollando y mejorando a través del tiempo si la entrenamos (Ugarriza, 2001).

El modelo de Bar-On, considera a la inteligencia social e inteligencia emocional como componentes interrelacionados. La inteligencia emocional estar compuesta por cinco componentes en relación a las habilidades intrapersonales e interpersonales, incluyendo las habilidades de reconocer, entender y adaptarse a los cambios. Las cuales intentan explicar cómo un individuo se relaciona con las personas que le rodean y con su medio ambiente. Por tanto, la inteligencia emocional y la inteligencia social son consideradas un conjunto de factores de interrelaciones emocionales, personales y sociales que influyen en la habilidad general para adaptarse de manera activa a las presiones y demandas del ambiente (Bar-On 2000, citado por Gabel, 2005).

Según Ugarriza, la estructura del modelo puede ser vista desde dos perspectivas: una sistémica y otra topográfica. En el primer enfoque se ha considerado los cinco componentes de la inteligencia emocional y sus sub componentes, lo cual son evaluados por el inventario de Inteligencia Emocional BarOn Ice. En el enfoque topográfico organiza los componentes de acuerdo a factores centrales y factores resultantes, que están conectados por un grupo de factores de soporte.

La estructura del modelo de Bar-On (citado por Ugarriza 2001) considera 5 componentes y a su vez 15 sub componentes que se relacionan de manera estadística y lógica, que se procederá a describir:

1. C. Intrapersonal. - Es la evaluación de la misma persona, como se comprende y su autorrealización, compuesto por la comprensión, asertividad, autoconcepto, autorrealización e independencia (BarOn, 2000).
2. C. Interpersonal. - Es la habilidad con la otra persona, poder entenderla y aceptar al otro, está compuesto por la empatía, relación interpersonal y responsabilidad social (BarOn, 2000).
3. C. Adaptabilidad. - Es la habilidad de adaptarse a situaciones nuevas y poder controlarlo, está compuesto por soluciones de problemas, prueba de realidad y flexibilidad (BarOn, 2000).
4. C. Manejo de estrés. - Habilidad para controlar tensiones personales y del entorno, compuesta por tolerancia al estrés y control de impulsos (BarOn, 2000).
5. C. Estado de ánimo en general. - Capacidad para disfrutar la vida, teniendo una visión positiva y optimista, compuesta por la felicidad y optimismo (BarOn, 2000).

2.2.1.3. Inteligencia emocional en docentes

La educación ha ido experimentando cambios durante los años, antes de los noventa el enfoque de la educación era más de tipo cognitiva, el coeficiente intelectual tenía un peso mayor a la hora de adquirir conocimientos. En la actualidad se entiende a la persona como un ser integrado, donde los pensamientos, las emociones, el afecto y los aspectos cognitivo se interrelacionan para poder desarrollarse. No solo resalta la parte cognitiva si no también la parte afectiva de la persona (Buitrón, Navarrete 2008, pág. 2). Es por este cambio de enfoque que la inteligencia emocional en los docentes surge como un papel importante a desarrollar, no solo porque el docente es el orientador y el que guía lo que sus alumnos deben hacer, si no que este tipo de inteligencia sirve como preventivo para el estrés (Huanca, E, 2012, pág. 10).

Convertirse en un docente que ha desarrollado esta inteligencia emocional es un reto, ya que no solo debe ocuparse por la educación de las personas que tiene bajo su control, si no permitir que estas desarrollen habilidades para poder relacionarse con el entorno, poder expresar sus sentimientos y conocer sus propias emociones. Para que el docente pueda asumir este reto, es prioridad que él mismo asuma su desarrollo emocional, solo así podrá ser capaz de realizar esta labor, ya que resultaría dificultoso enseñar si no cuenta con una capacidad para poder regular sus propias emociones (Buitrón, Navarrete 2008, pág. 5).

Que el profesorado desarrolle habilidades de inteligencia emocional presenta efectos beneficiosos a nivel preventivo, esto hace que tenga la capacidad para razonar sobre sus emociones, que pueda percibirlas y a la vez comprenderlas, además como es una habilidad propia de la persona, hace que el desarrollo de la regulación emocional ayude a moderar y prevenir consecuencias negativas del estrés docente a lo que el profesor por su trabajo puede verse involucrado diariamente (Extremera y Fernández-Berrocal, 2003. Pág. 4).

¿Por qué es necesario que en el ámbito educativo se aprenda a comprender, razonar y manejar las emociones? Es importante ya que los docentes a diario confrontan demandas rigurosas y están expuestos a circunstancias laborales en las que se ven involucradas una alta demanda emocional para desarrollar sus labores. Cada vez experimentan una variedad de síntomas relacionados con trastornos de ansiedad, depresión, o el síndrome de burnout, y a ello en algunas circunstancias aparecen alteraciones fisiológicas, como desencadenantes del ámbito laboral (Durán, Extremera y Rey, 2010).

Es por ello que el término de inteligencia emocional ha calado en el ámbito educativo, ya que es una habilidad que debe ir desarrollándose tanto para los alumnos como para los docentes. En la actualidad es un concepto que se está implantando, ya que hay una demanda grande hacia el profesor para que este más preparado y no solo metodológicamente, sino psicológicamente para que este se relacione mejor con los alumnos y comparta enseñanzas morales y de valores. Es por ello que el estrés en este tipo de población surge y es importante saber cómo manejarla (Extremera y Fernández-Berrocal, 2003.)

Un maestro poco tolerante, rígido y con bajo manejo anímico afecta negativamente en el aula, es por ello que se busca un maestro motivador, conciliador y con un sentido del humor para que tenga un impacto favorable con los alumnos, es decir un maestro emocionalmente inteligente ya que a aprendido a manejar sus capacidades intrapersonales y su liderazgo (Buitrón, Navarrete 2008).

Lograr ser un docente que ha desarrollado una inteligencia emocional no es sencillo, implica un compromiso tanto afectivo como personal, ya que no solo debe reducir su enseñanza en la parte metodológica, sino que debe crecer como persona, conocerse a sí mismo, para poder transmitir al otro (Buitrón, Navarrete 2008).

2.2.2 Calidad de vida laboral:

2.2.2.1. Definiciones de calidad de vida laboral:

La definición de calidad de vida laboral es un concepto amplio donde convergen temas relacionados a la salud física de la persona, salud mental, la calidad de sus relaciones sociales, el nivel de independencia percibido, así como la calidad de su relación con los principales elementos de su entorno. (Espinoza, I. 2014)

Asimismo, desarrollar el concepto de calidad de vida laboral es hablar, en realidad, de un equilibrio. Según Katzell, Yankelovich, Fein, et.al. (1975) en Espinoza (2014), cuando un trabajador contempla sentimientos positivos hacia su trabajo y su futuro personal, logra mantener una motivación para con su puesto de trabajo ya que siente que su vida laboral encaja con el ritmo y valores de su vida personal.

Mantenerse motivado en el puesto de trabajo no suele ser fácil por lo que definir la calidad de vida laboral como un proceso propio del centro de trabajo, donde se busca organizar las actividades laborales, ya sean subjetivas y/o objetivas, tomando en cuenta que exista una correcta relación entre los objetivos organizacionales del centro de trabajo y las experiencias humanas propias de la vida personal del individuo, garantiza una calidad de vida laboral continua. (Reyes, P. 2017)

Ahondar en la definición anterior nos lleva a tomar en cuenta lo que nos dice Lau (2000) en Espinoza, I. (2014), donde la calidad de vida laboral hace referencia a las adecuadas condiciones de trabajo que logran crear una satisfacción a los empleados. Estas condiciones adecuadas son las recompensas, seguridad laboral y línea de carrera.

La definición de la calidad de vida laboral tiene varias vertientes que coinciden en lograr que la vida laboral y la personal encajen, para que el desarrollo de la persona sea positivo en las esferas que lo rodean.

2.2.2.2 Perspectivas de la calidad de vida laboral:

Al estudiar la calidad de vida laboral se ha optado por abordar los temas que esta compone a través de dos grandes perspectivas teóricas-metodológicas: La perspectiva objetiva, que se centra en el estudio de la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva subjetiva, que estudia la calidad de vida a nivel psicológico. Ambas perspectivas son diferentes en sus objetos de análisis, centros de interés y objetivos de investigación. (Davis y Cherns, 1975; Taylor, 1978; Elizur y Shye, 1990 y González et al., 1996 en Tascón, 2009).

Perspectiva Objetiva:

Denominado también Calidad del Entorno laboral, tiene como meta conseguir una mejora constante de la calidad de vida de los individuos a través del logro de los intereses organizacionales. Para ello, analiza el conjunto de la organización o centro de trabajo como un sistema mediante un análisis macro que le permita definir los aspectos propios de la organización que influyen en la mejora del entorno laboral y por ende de la calidad de vida laboral. (Tascón, 2009).

Perspectiva Subjetiva:

En esta perspectiva encontramos un mayor énfasis por el trabajador ya que se busca desarrollar los elementos que puedan influir en las labores diarias de cada individuo. Se denomina como el estudio de la calidad de vida laboral psicológica y brinda importancia a los aspectos subjetivos de la vida laboral tomando a cada trabajador como un solo sistema (Tascón, 2009).

Asimismo, los aspectos más importantes dentro de este campo de estudio son los siguientes según Reyes, 2017: La interacción afectiva entre lo privado y lo laboral, la satisfacción con el propio trabajo, la relación con las personas a quienes se les brinda

el servicio, la relación con los compañeros, la comunicación horizontal y con los jefes, y los incentivos que le pueden brindar.

Los aspectos mencionados son claves en la generación de los sentimientos positivos hacia el centro de trabajo ya que se analizan las relaciones del individuo para con el centro de trabajo y viceversa. Lograr que esta relación se lo mas optima posible es hablar de una calidad de vida laboral estable.

2.2.2.3. Contexto Docente:

La educación está en cambio constante, conforme salen a la luz nuevos modelos que se buscan adaptar en los centros educativos, estos cambios conllevan un aumento de demandas y exigencias a los docentes generando, en la mayoría, un descontento ya que no perciben tener los suficientes recursos personales ni laborales para afrontar dichas demandas y exigencias. (Martínez y Salanova, 2004 en Espinoza,2014).

Por otro lado, los centros educativos son concebidos como una organización laboral donde existe un sistema social complejo, que comprende diferentes subsistemas que se relacionan entre si bajo una estructura administrativa donde resaltan aspectos como: el ejercicio de la dirección, las relaciones interpersonales en el centro educativo y el clima psicosocial (Ibarra, A. 2005).

La problemática que crea un centro de trabajo de por si acompañado del malestar por afrontar nuevas exigencias sin los recursos necesarios lleva consigo al desarrollo de una mala calidad de vida laboral. Es necesario mencionar que es normal que los docentes dediquen su tiempo a otras tareas no relacionadas con sus alumnos, ya sea con los padres de familia y actividades del centro de estudios en las que debe participar. (Hegarty, Shah, et.al.,2003 en Espinoza 2014)

En ese contexto se desarrolla la labor docente, la cual no es ajena como objeto de estudio por parte de la calidad de vida laboral, es más, es una de las esferas de la sociedad donde más se debe buscar encontrar una calidad de vida laboral ya que su trabajo impacta directamente en el desarrollo de sus alumnos y de ellos mismos. Una gran responsabilidad con el futuro de la sociedad.

2.2.3. Docentes de Educación especial

La educación básica especial en el Perú, es una modalidad que da importancia a la calidad de una educación integral y especialmente de equidad para que exista una igualdad de condiciones en este sistema educativo. Posee una mirada inclusiva y sirve para personas con necesidades educativas especiales, para así poder lograr una formación de calidad y conseguir una integración en su vida y en su entorno. Poniéndose como objetivo promover y asegurar la inclusión de los estudiantes (Ministerio de educación, 2012).

Los centros de educación básica especial están enfocados en estudiantes con discapacidades severas y multidiscapacidades. Estos alumnos están a cargo de profesionales tanto docentes, como de otras especialidades. Estos profesionales con el apoyo del SAANEE y la familia deben desarrollar su metodología para desarrollar capacidades orientadas a una mejora de su estilo de vida de los estudiantes, es por ello que la atención educativa es de manera individualizada para los estudiantes, de acuerdo a sus necesidades que requieran (Ministerio de educación, 2012).

El docente de educación especial brinda un servicio a esta población de estudiantes, para que ellos puedan desarrollarse integralmente, teniendo una independencia personal y que se inserten en el entorno social. Para realizarlo deberá poner en práctica habilidades que ya presenta y desarrollar algunas para este trabajo. Así mismo, deberá especializarse de acuerdo al tipo de discapacidad con la que trabaje y así mismo debe

sobrellevar las problemáticas que pueden existir tanto psicológicas como familiares de estos alumnos (Manya, A. 2008).

El enfoque nuevo de la educación especial apunta la atención en el individuo, en sus carencias y en el ambiente donde interacciona, por ello la actuación del profesor debe centrarse en erradicar barreras que impiden el desarrollo de los alumnos, en relación a su educación e interacción en distintos ámbitos como el escolar, social y laboral (Barria, R. 2015).

CAPÍTULO III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación

Este trabajo es un estudio correlacional ya que se quiere conocer la relación de las variables principales y sociodemográficas. El diseño del trabajo es no experimental de corte transversal debido a que los datos se recolectarán en un tiempo único. Finalmente tiene una metodología cuantitativa ya que se utilizará como principio la medición numérica y el análisis estadístico (Hernández S., 2014).

3.2. Población y muestra

La población está conformada por los docentes de 6 CEBES de la Región del Callao.

- CEBE San Antonio
- CEBE Santa Teresa de Couderc
- CEBE Luisa Sologuren
- CEBE La Perla
- CEBE Virgen del Carmen
- CEBE Ventanilla

3.2.1. Selección del muestreo

La selección de la muestra se realizará a través de un censo, ya que se evaluará a la población total de docentes en los CEBES de la Región del Callao.

3.2.3. Criterios de inclusión y exclusión

3.2.3.1 Criterios de inclusión:

- Ser docente titulado de educación especial.
- Tiempo de trabajo en el CEBE \geq a 2 años.
- Que lea y firme el Consentimiento informado.

3.2.3.2 Criterios de exclusión:

- Que durante la evaluación presente alteraciones físicas y/o mentales.
- Profesores que no desean participar en el estudio.

3.3. Variables

3.3.1. Definición conceptual y operacionalización de variables

3.3.1.1 Inteligencia emocional

Definición conceptual

La inteligencia emocional se va a definir como un grupo de habilidades que posee la persona, a nivel social, emocional y de destrezas que repercuten en la capacidad para acomodarse y hacer frente a las demandas que requiere el entorno en el que se encuentra. Es por ello que esta inteligencia es un componente importante para triunfar en la vida, ya que influye en la salud y el bienestar general (Bar-On 1997 citado por Ugarriza).

Definición operacional

La inteligencia emocional, variable cualitativa politómica ordinal. Se medirá a través del Inventario de Inteligencia emocional de BarOn Ice abreviado por Nelly Ugarriza 2001, que está compuesto por 5 componentes (intrapersonal, Interpersonal, Adaptabilidad, Manejo del estrés y Estado de ánimo) con una categoría (bajo 0 - 15, promedio 16 - 85, alto 86 - 99).

3.3.1.2 Calidad de vida laboral:

Definición conceptual

La calidad de vida profesional tiene una relación con el equilibrio de las exigencias del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, para que a lo largo de la vida se consiga un crecimiento adecuado en las diferentes esferas de la vida de la persona. (Cabezas 1998, citado por Grimaldo 2010)

Definición operacional:

La calidad de vida laboral es una variable cualitativa politómica ordinal. Se medirá a través de la escala de calidad de vida laboral CVP- 35. Esta escala tiene 3 dimensiones cargas de trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo. Posee 35 preguntas. Para la interpretación está distribuida en tres categorías: buen nivel de calidad de vida profesional, regular nivel de calidad de vida profesional y bajo nivel de Calidad de vida profesional (Adaptado por Grimaldo, 2010). (Ver anexo 2).

3.3.2. Variables Sociodemográficas

Sexo

Definición teórica:

Condición orgánica masculina o femenina propia del ser humano (RAE, 2018).

Definición operacional:

Variable Cualitativa dicotómica categorizada en masculino y femenino, será recopilada en la ficha sociodemográfica (Ver anexo 3).

Edad

Definición teórica:

Cantidad de años que ha vivido una persona, animal o vegetal (RAE, 2018).

Definición operacional:

Es una variable cualitativa politómica ordinal categorizada en cuatro rangos: (25-30), (31-36), (37-42), (43-48), (49-54), (55-60) será recopilada en la ficha sociodemográfica (Ver anexo 3).

Estado Civil

Definición teórica:

Condición actual de un individuo en relación a su filiación o matrimonio y el cual está constatado en los registros civiles (RAE, 2018).

Definición operacional:

Es una variable cualitativa politómica nominal la cual está categorizada en: soltera(o), casada(o), viuda(o), divorciada (o). Será recopilada en la ficha sociodemográfica. (Ver anexo 3).

Cantidad de hijos

Definición teórica:

Número de descendientes (RAE,2018).

Definición operacional:

Es una variable cualitativa polinómica ordinal que esta categorizada en 1-2, 3-4, 5 a más. Será recopilada en la ficha sociodemográfica (Ver anexo 3).

Años laborando

Definición teórica:

Cantidad de años que lleva realizando una actividad remunerada (RAE,2018).

Definición operacional

Es una variable cualitativa politómica ordinal la cual está categorizada en cuatro rangos (2-3), (4-5), (6-7), (8-9), (10) será recopilada en la ficha sociodemográfica. (Ver anexo 3).

Años de experiencia

Definición teórica:

Cantidad de años que lleva realizando una misma actividad que le ha proporcionado habilidad y conocimiento sobre la misma (RAE, 2018).

Definición operacional:

Es una variable cualitativa politómica ordinal la cual está categorizada en cuatro rangos (2-3), (4-5), (6-7), (8-9), (10) será recopilada en la ficha sociodemográfica (Ver anexo 3).

Horas de trabajo

Definición teórica:

Cantidad de horas diarias que realiza una actividad remunerada (RAE,2018).

Definición operacional:

Es una variable cualitativa politómica ordinal la cual esta categorizada en 4-5, 6-7, 8-9, 10 a más horas, será recopilada en la ficha sociodemográfica.

Cantidad de estudiantes

Definición teórica:

Cantidad de personas que cursan materias de estudio en un centro educativo (RAE, 2018).

Definición operacional

Es una variable cualitativa politómica ordinal la cual está categorizada en cuatro rangos (4-5), (6-7), (8-9), (10-11), (12 a más), será recopilada en la ficha sociodemográfica (Ver anexo 3).

Nivel de instrucción

Definición teórica:

Grado de conocimientos adquiridos (RAE, 2018).

Definición operacional:

Es una variable cualitativa politómica ordinal la cual está categorizada en: licenciatura, especialidad, maestría, doctorado, será recopilada en la ficha sociodemográfica (Ver anexo 3).

Otro trabajo

Definición teórica:

Actividad remunerada diferente a la habitual (RAE, 2018).

Definición operacional:

Es una variable cualitativa dicotómica la cual está categorizada en sí o no, será recopilada en la ficha sociodemográfica (Ver anexo 3).

Alguna enfermedad

Definición teórica:

Si posee alguna alteración negativa de la salud (RAE,2018).

Definición operacional:

Es una variable cualitativa dicotómica la cual está categorizada en sí o no, será recopilada en la ficha sociodemográfica (Ver anexo 3).

Estado de salud

Definición teórica:

Nivel actual en el que su organismo ejerce sus funciones correctamente (RAE, 2018).

Definición operacional

Es una variable cualitativa politómica nominal la cual está categorizada en: mala, regular, buena, muy buena, será recopilada en la ficha sociodemográfica. (Ver anexo 3).

Que le gusta más de su trabajo

Definición teórica:

El mayor deleite percibido en su actividad remunerada (RAE, 2018).

Definición operacional

Es una variable cualitativa politómica ordinal la cual está clasificada en once opciones será recopilada en la ficha sociodemográfica (Ver anexo 3).

Que le desagrada de su trabajo

Definición teórica:

El mayor fastidio percibido en su actividad remunerada (RAE, 2018).

Definición operacional

Es una variable cualitativa politómica ordinal la cual está clasificada en once alternativas será recopilada en la ficha sociodemográfica (Ver anexo 3).

3.4. Plan de recolección de datos e instrumentos

3.4.1. Plan de recolección de datos:

1. Se enviará cartas a los directores de los Cebes, solicitando permiso para poder realizar las pruebas a los profesores y el uso de las instalaciones.
2. Se coordinará con los responsables del Cebe una fecha en la cual se dé el desarrollo de la investigación, que consiste en dos cuestionarios y una ficha sociodemográfica.
3. Se realizará el estudio de la población a través de un "Censo" donde se tendrá en consideración los criterios de inclusión y exclusión.
4. Se visitará al Cebe para la aplicación de las pruebas
5. Se procederá a entregar el consentimiento informado, para poder empezar con la aplicación de las pruebas.
6. Se entregará las fichas sociodemográficas para obtener los datos necesarios.
7. Distribución de los cuestionarios: Inventario de Inteligencia emocional de BarOn Ice - Escala de calidad de vida profesional CVP-35.
8. Recojo de las pruebas.
9. Revisión de los cuestionarios para verificar si todo está en orden.
10. Corrección manual de ambas pruebas evaluadas.
11. Crear la base de datos con las puntuaciones que se obtendrá en cada uno de los pacientes en los cuestionarios y por último realizar el análisis correspondiente.

3.4.2. Instrumentos

3.4.2.1. Inventario de Inteligencia emocional de BarOn Ice.

En Perú, la adaptación del inventario de Inteligencia emocional de BarOn Ice para jóvenes y adultos fue realizada por Nelly Ugarriza Chaves en el 2001. La muestra estuvo

conformada por 2 249 evaluados, el método del muestro utilizado fue no probabilístico de tipo intencional. El criterio de inclusión fueron jóvenes mayores de 15 años y con un nivel de comprensión lectora mayor del sexto año de primaria. Para la construcción del inventario se formuló una muestra inicial de 1000 ítems, de los cuales se seleccionó 133 ítems comenzando por los menos “amenazadores”. La adaptación final del inventario consta de 5 componentes, 15 sub componentes y 133 ítems (Ugarriza, N. 2001).

Confiabilidad

El estudio de confiabilidad se ha basado en la consistencia interna y la confiabilidad re test. En los coeficientes alfa de Cronbach presenta una consistencia interna de 93 lo cual se considera muy alto, para los componentes del inventario fluctúa entre 77 y 91 la consistencia. Los subcomponentes Flexibilidad 48, Independencia y Solución de Problemas 60 se consideran coeficientes bajos y los 13 sub componentes restantes muestran valores superiores de 70 (Ugarriza, N. 2001).

Validez en el Perú

Para la validación del inventario de inteligencia emocional se utilizan 9 tipos de estudio: validez de contenido, aparente, factorial, de constructo, convergente, divergente, de grupo criterio, discriminante y validez predictiva.

Los resultados de las diferentes fuentes de validación, demuestran la consistencia de los conceptos del autor de inteligencia social y emocional y sus definiciones de los subcomponentes del Inventario de Inteligencia emocional de Bar On Ice. Las correlaciones son moderadas y van desde coeficientes de correlación aproximadamente de 30 a coeficientes de 70. Los resultados sugieren que los sub componentes del inventario, se relacionan de modo razonable con otras pruebas, pero aun así denotan una clara distinción. (Ugarriza, N. 2001)

3.4.2.2. Escala de calidad de vida profesional CVP-35

El estudio de Mirian Grimaldo en el 2010 sometió a validez de contenido a través del método de Criterio de Jueces a la escala de calidad de vida profesional. Considerando una muestra de 409 estudiantes de segundo ciclo de una escuela de postgrado, utilizando un muestreo estratificado donde se obtuvo 198 participantes.

Confiabilidad

Los valores de confiabilidad se realizaron para la muestra con el coeficiente Alfa de Cronbach. En la muestra de mujeres se alcanzó el 0.94 y para la muestra de varones el 0.96. Además, se incluyó el análisis de factores identificados, donde se encontró que cada factor posee una confiabilidad óptima: carga laboral 90, motivación intrínseca 91 y apoyo directivo 95. (Grimaldo, 2010)

Validez en el Perú

La validez del instrumento fue sometida por el método de Criterio de Jueces. Se obtuvo una validez significativa de $p < 0,05$ en todos los ítems.

En la validez de constructo, se efectuó el análisis factorial exploratorio a través del método de extracción de ejes principales y el método de rotación oblicua. Se encontró que 3 factores extraídos contenían el 61% de la varianza de los ítems. Estos factores explicaban el grado de correlación entre los ítems. (Grimaldo, 2010)

3.5. Plan de análisis e interpretación de la información

Para la interpretación de la información se utilizará el programa STATA 14. Para el análisis descriptivo de las variables categóricas se utilizarán las frecuencias y porcentajes.

Para el análisis inferencial se aplicará la prueba de Chi cuadrado por la naturaleza

categorica de las variables. El nivel de significancia será ≥ 0.05 .

3.6. Ventajas y limitaciones

Ventajas

- Es la primera vez que se realizó una investigación con estas variables en los CEBES de la región Callao.
- Las variables sociodemográficas permitieron dar mayor profundidad a la investigación.

Limitaciones

- Los instrumentos a utilizar serán autos aplicados, lo que podría causar que los datos fueran falseados. Para poder prevenir este factor se sensibilizará a la población, enfatizando que el uso es para una investigación y es de manera anónima.
- El análisis correlacional de las variables inteligencia emocional y calidad de vida laboral, no permiten saber la causalidad.
- Debido a que es un estudio transversal los datos obtenidos reflejan la situación actual, por lo cual no se puede predecir resultados similares en el tiempo.

3.7. Aspectos éticos

Las autoridades del centro de educación especial y los docentes que participen del proyecto estarán informados del tema de investigación y los procedimientos de recolección de información. Para la aplicación de los cuestionarios, los docentes firmarán libremente un asentimiento informado, que será requisito indispensable para participar de la evaluación.

Este asentimiento detalla toda la información y el procedimiento de recolección de datos. Además, se les informará que a pesar de haber aceptado participar no están obligados a culminar los cuestionarios si en caso ya no deseen continuar participando, son libres abstenerse o retirarse de la investigación durante cualquier fase del proceso, de modo que no se vulnere ninguno de sus derechos como participantes del estudio.

Además, los cuestionarios serán anónimos, de esta manera se protegerá la identidad de cada participante, ya que esta investigación prioriza en todo momento la confidencialidad de la información recabada, todos los datos obtenidos serán manejados con estricta confidencialidad y solo por la investigadora.

No existe riesgo de daño físico o impacto psicológico negativo. Por el contrario, los participantes gozaran de talleres beneficiosos, brindando estrategias y pautas para el mejoramiento de las habilidades sociales.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

En la tabla 1 se muestra que de los 69 encuestados el 92.75% de la población son docentes del sexo femenino, el 30.43% se encuentran en el rango de edad de 43 - 48 años y el 65.22% son casados. A su vez, el 47.06% lleva más de 10 años laborando en una institución y más del 75.36% tiene más de 10 años de experiencia en el magisterio. El 40.58% trabaja entre 5 a 6 horas con los estudiantes al día, el 33.3% presenta una cantidad de 12 estudiantes por aula. Respecto a la inteligencia emocional los docentes obtuvieron un nivel intermedio en sus componentes: intrapersonal (66.67%), interpersonal (62.32%), adaptabilidad (57.97%), manejo de estrés (71.01%) y el estado de ánimo (65.22%). Cabe señalar que en los componentes intrapersonal y adaptabilidad se obtuvieron porcentajes altos en el nivel bajo 21.74 % y 36.23 % respectivamente. Así mismo, el 53% de docentes presentan un buen nivel de calidad de vida laboral. El resto de resultados se puede observar en la tabla 1.

Tabla 1. Descripción de la muestra

	n	%
Sexo		
Femenino	64	92.75
Masculino	5	7.25
Edad		
25-30	4	5.80
31-36	9	13.04
37-42	13	18.84
43-48	21	30.43
49-54	12	17.39
55-60	10	14.49
Estado Civil		
Soltera	20	28.99
casada	45	65.22
Divorciada	4	5.80
Cantidad de hijos		
0 - 1	32	46.38
2 3	34	49.28
4 5	3	4.35
Años laborando		
2-3	16	23.53
4-5	8	11.76
6 7	8	11.76
8-9	4	5.80
10 a más	32	47.06
Años de experiencia		
2-3	4	5.80
4-5	4	5.80
6 7	5	7.25
8-9	4	5.80
10 a más	52	75.36
Horas de trabajo		
5 - 6	28	40.58
7 - 8	11	15.94
9 - 10	6	8.70
Cantidad de estudiantes		

4 5	4	5.80
6 7	14	20.29
8 9	13	18.84
10 11	15	21.74
12 a más	23	33.33
Nivel de instrucción		
Licenciatura	51	73.91
Magister	18	26.09
Doctorado	0	0
Otro trabajo		
SI	25	36.23
NO	44	63.27
Alguna enfermedad		
SI	13	18.84
NO	56	81.16
Cómo considera su salud		
Mala	2	2.90
Regular	21	30.43
Buena	42	60.87
Muy buena	4	5.80
Qué le gusta más de su trabajo		
Trato con los estudiantes	42	60.87
Ambiente laboral	8	11.59
Capacitación	2	2.90
Horario de trabajo	3	4.35
Organización	1	1.45
Compañerismo	3	4.35
Coordinación con colegas	5	7.25
Infraestructura	1	1.45
Distancia Casa - Trabajo	4	5.80
Sueldo	0	0
Que le gusta menos de su trabajo		
Trato con los estudiantes	1	1.45
Ambiente laboral	9	13.04
NO Capacitación	1	1.45
Horario de trabajo	3	4.35
Organización	3	4.35
Compañerismo	1	1.45

Coordinación con colegas	3	4.35
Infraestructura	6	8.70
Distancia Casa - Trabajo	16	23.19
Sueldo	26	37.68
Inteligencia emocional		
Componente Intrapersonal		
Bajo	15	21.74
Medio	46	66.67
Alto	8	11.59
Componente Interpersonal		
Bajo	11	15.94
Medio	43	62.32
Alto	15	21.74
Componente de adaptabilidad		
Bajo	25	36.23
Medio	40	57.97
Alto	4	5.80
Componente de manejo de estrés		
Bajo	7	10.14
Medio	49	71.01
Alto	13	18.84
Componentes del estado de ánimo en general		
Bajo	10	14.49
Medio	45	65.22
Alto	14	20.29
Calidad de vida Laboral		
Buen nivel de calidad de vida profesional	37	53.62
Regular nivel de calidad de vida profesional	22	31.88
Bajo nivel de calidad de vida profesional	10	14.49

En la tabla 2, se reportó que existe una relación significativa entre calidad de vida laboral y la cantidad de estudiantes por aula ($p=0.05$), mostrando que el 69% de profesores que tiene más de 12 estudiantes por aula presenta una buena calidad de vida laboral. El resto de los resultados se observa en la tabla 2.

Tabla 2. Asociación entre calidad de vida laboral, inteligencia emocional y variables sociodemográficas

	Calidad de vida laboral			Valor p
	Bajo n (%)	Regular n (%)	Buena n (%)	
Inteligencia emocional				0.98
Componente intrapersonal				
Bajo	2 (13.3)	5 (33.3%)	8 (53.3%)	
Medio	7 (15.22)	15 (32.61%)	24(52.17%)	
Alto	1 (12.50)	2(25 %)	5(62.5%)	
Componente interpersonal				0.42
Bajo	3(27.27%)	2(18.18%)	6(54.55%)	
Medio	5(11.63%)	13(30.23%)	25(58.14%)	
Alto	2(13.33%)	7(46.67%)	6(40%)	
Componente de adaptabilidad				0.82
Bajo	4 (16%)	7(28%)	14 (56 %)	
Medio	5(12.50%)	13(32.50%)	22 (55%)	
Alto	1 (25 %)	2(50%)	1(25%)	
Componente de manejo de estrés				0.35
Bajo	0 (0)	1 (14.29%)	6(85.71%)	
Medio	8 (16.33 %)	18 (36.73%)	23(46.94%)	
Alto	2 (15.38%)	3 (23.08%)	8 (61.54%)	
Componentes del estado de ánimo en general				0.98
Bajo	2(20 %)	3(30%)	5 (50%)	
Medio	6 (13.33%)	15 (33.33%)	24(53.33%)	
Alto	2 (14.29%)	4(28.57%)	8(57.14%)	
Sexo				0.42
Femenino	10 (15.63%)	21(32.81%)	33(51.56%)	
Masculino	0	1(20%)	4(80%)	
Edad				0.65
25-30	0	0	4 (100 %)	
31-36	1 (11.11%)	4(44.44%)	4(44.44%)	
37-42	2(15,38%)	6(46.15%)	5(38.46%)	
43-48	3(14.29%)	7(33.33%)	11(52.38%)	
49-54	3(25%)	3(25.0%)	6(50.0%)	
55-60	1(10.0%)	2(20.0%)	7(70.0 %)	
Estado Civil				0.65
Soltera	3 (15%)	4(20%)	13(65%)	

casada	6 (13.33%)	17 (37.78%)	22(48.89%)	
Divorciada	1(25.0%)	1(25.0%)	2(50.0%)	
Cantidad de hijos				0.17
0 - 1	4(12.50%)	7(21.88%)	21(65.63%)	
2 3	5(14.71%)	15(44.12%)	14(41.18%)	
4 5	1(33.33%)	0	2(66.67%)	
Años laborando				0.48
2-3	1(6.25%)	4(25%)	11(68.75%)	
4-5	1(12.50%)	5(62.5%)	2(25%)	
6 7	2(25%)	2(25.0%)	4(50%)	
8-9	0	2(50.0%)	2(50%)	
10 a más	6(18.75%)	9(28.13%)	17(53.13%)	
Años de experiencia				0.69
2-3	1(25%)	0	3(75%)	
4-5	0	1(25%)	3(75%)	
6 7	0	1(20%)	4(80%)	
8-9	1(25%)	1(25%)	2(50%)	
10 a más	8(15.38%)	19(36.54%)	25(48.08%)	
Horas de trabajo				0.51
5 -6	4(20%)	6(30%)	10(50%)	
7-8	5(17.86%)	11(39.29%)	12(42.86%)	
9-10	1(25%)	0	3(75%)	
Cantidad de estudiantes				0.05
4 5	0	2(50%)	2(50%)	
6 7	1(7.14%)	5(35.7%)	8(57.14%)	
8 9	3(23.08%)	8(61.54%)	2(15.38%)	
10 11	4(26.67%)	2(13.3%)	9(60%)	
12 a más	2(8.70%)	5(21.74%)	16(69.57%)	
Nivel de instrucción				0.55
Licenciatura	6(11.76%)	17(33.33%)	28(54.9%)	
Magister	4(22%)	5(27.78%)	9(50%)	
Doctorado	0	0	0	
Otro trabajo				0.96
Si	4(16%)	8(32%)	13(52%)	
No	6(13.64%)	14(31.82%)	24(54.55%)	
Alguna enfermedad				0.34
Si	2(15.38%)	2(15.38%)	9(69.23%)	
No	8(14.29%)	20(35.71%)	28(50%)	

Como considera su salud				0.58
Mala	0	0	2(100%)	
Regular	2(9.52%)	7(33.3%)	2(57.14%)	
Buena	7(16.67)	15(35.7%)	20(47.6%)	
Muy buena	1(25%)	0	3(75%)	
Qué le gusta más de su trabajo				0.4
Trato con los estudiantes	6(14.29%)	17(40.48%)	19(45.24%)	
Ambiente laboral	1(12.5%)	2(25%)	5(62.5%)	
Capacitación	1(50%)	1(50%)	0	
Horario de trabajo	0	0	3(100%)	
Organización	0	1(100%)	0	
Compañerismo	0	0	3(100%)	
Coordinación con colegas	1(20%)	0	4(80%)	
Infraestructura	0	0	1(100%)	
Distancia Casa - Trabajo	1(25%)	1(25%)	2(50%)	
Sueldo	0	0	0	
Que le gusta menos de su trabajo				0.49
Trato con los estudiantes	1(100%)	0	0	
Ambiente laboral	3(33.33%)	3(33.33%)	3(33.33%)	
NO Capacitación	0	0	1(100%)	
Horario de trabajo	0	1(33.33%)	2(66.67%)	
Organización	1(33.33%)	0	2(66.67%)	
Compañerismo	0	0	1(100%)	
Coordinación con colegas	0	2(66.67%)	1(33.33%)	
Infraestructura	0	3(50%)	3(50%)	
Distancia Casa - Trabajo	1(6.25 %)	6(37.5%)	9(56.25%)	
Sueldo	4(15.38%)	7(26.92%)	15(57.69%)	

En la tabla 3, se evidencio que existe una relación significativa entre el componente interpersonal y el estado civil ($p=0.00$), mostrando que el 71.7% de docentes casados presentan un componente interpersonal medio. Así mismo, se puede apreciar la relación significativa del componente intrapersonal y los años laborando ($p=0.02$), mostrando que el 78.1% de docentes que ha trabajado más de 10 años en su institución, presentan un componente intrapersonal medio. Se encontró una relación significativa entre el componente manejo de estrés y los años laborando ($p=0.05$), mostrando que el 81.2% de docentes que tienen más de 10 años trabajando presentan un manejo de estrés medio. De igual manera se encontró relación entre el componente de adaptabilidad y lo que más le agrada de su trabajo ($p=0.01$), mostrando que el 66.6% de docentes que les agrada el trato con los estudiantes presentan un componente de adaptabilidad medio. Finalmente se evidencia una relación significativa entre el componente de adaptabilidad y que le agrada menos de su trabajo ($p=0.01$), mostrando que el 61.5% de docentes que no está satisfecho con su sueldo presentan un componente de adaptabilidad medio. El resto de variables no mostró significancia, se observa en la tabla 3.

Tabla 3. Asociación entre inteligencia emocional y variables sociodemográficas

	Inteligencia Emocional																			
	Componente Intrapersonal				Componente interpersonal				Componente de adaptabilidad				Componente de manejo de estrés				Componentes del estado de ánimo en general			
	Bajo	Medio	Alto	Valor p	Bajo	Medio	Alto	Valor p	Bajo	Medio	Alto	Valor p	Bajo	Medio	Alto	Valor p	Bajo	Medio	Alto	Valor p
n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	n (%)		
Sexo				0.67				0.30				0.84				0.73				0.23
Femenino	14(21.8%)	42(65.6%)	8(12.5%)		9(14.0%)	41(64.0%)	14(21.8%)		23(35.9%)	37(57.8%)	4(6.2%)		6(9.3%)	46(71.8%)	12(18.7%)		10(15.6%)	40(62.5%)	14(21.8%)	
Masculino	1(20.0%)	4(80.0%)	0		2(40.0%)	2(40.0%)	1(20.0%)		2(40.0%)	3(60.0%)	0		1(20.0%)	3(60.0%)	1(20.0%)		0	5(100%)	0	
Edad				0.93				0.61				0.50				0.61				0.92
25-30	1(25.0%)	3(75.0%)	0		1(25.0%)	3(75.0%)	0		1(25.0%)	3(75.0%)	0		1(25.0%)	1(25.0%)	2(50.0%)		1(25.0%)	3(75.0%)	0	
31-36	2(22.2%)	6(66.6%)	1(11.1%)		2(22.2%)	4(44.4%)	3(33.3%)		5(55.6%)	4(44.4%)	0		1(11.1%)	7(77.7%)	1(11.1%)		2(22.2%)	6(66.6%)	1(11.1%)	
37-42	5(38.4%)	7(53.8%)	1(7.6%)		3(23.0%)	8(61.5%)	2(15.3%)		6(46.1%)	7(53.8%)	0		1(7.6%)	11(84.6%)	1(7.6%)		2(15.3%)	7(53.8%)	4(30.7%)	
43-48	4(19.0%)	14(66.6%)	3(14.2%)		1(4.7%)	13(61.9%)	7(33.3%)		8(38.1%)	10(47.6%)	3(14.2%)		1(4.7%)	15(71.4%)	5(23.8%)		3(14.2%)	13(61.9%)	5(23.8%)	
49-54	1(8.3%)	9(75.0%)	2(16.6%)		3(25.0%)	7(58.3%)	2(16.6%)		3(25.0%)	8(66.6%)	1(8.3%)		2(16.6%)	7(58.3%)	3(25.0%)		1(8.3%)	8(66.6%)	3(25.0%)	
55-60	2(20.0%)	7(70.0%)	1(10.0%)		1(10.0%)	8(80.0%)	1(10.0%)		2(20.0%)	8(80.0%)	0		1(10.0%)	8(80.0%)	1(10.0%)		1(10.0%)	8(80.0%)	1(10.0%)	
Estado Civil				0.45				0.00				0.28				0.23				0.29
Soltero	7(35.0%)	11(55.0%)	2(10.0%)		8(53.3%)	7(46.6%)	0		8(40.0%)	12(60.0%)	0		4(20.0%)	13(65.0%)	3(15.0%)		3(15.0%)	13(65.0%)	4(20.0%)	
Casado	7(15.5%)	32(71.1%)	6(13.3%)		3(6.5%)	33(71.7%)	10(21.7%)		14(31.1%)	27(60.0%)	4(8.8%)		2(4.4%)	33(73.3%)	10(22.2%)		5(11.1%)	30(66.6%)	10(22.2%)	
Divorciado	1(25.0%)	3(75.0%)	0		0	3(37.5%)	5(62.5%)		3(75.0%)	1(25.0%)	0		1(25.0%)	3(75.0%)	0		2(50.0%)	2(50.0%)	0	
Cantidad de hijos				0.84				0.25				0.68				0.52				0.62
0 1	6(18.7%)	21(65.6%)	5(15.6%)		6(18.7%)	16(50.0%)	10(31.2%)		10(31.2%)	21(65.6%)	1(3.1%)		3(9.3%)	22(68.7%)	7(21.8%)		3(9.3%)	21(65.6%)	8(25.0%)	
2 3	8(23.5%)	23(67.6%)	3(8.8%)		4(11.7%)	25(73.5%)	5(14.7%)		14(41.1%)	17(50.0%)	3(8.8%)		3(8.8%)	26(76.4%)	5(14.7%)		6(17.6%)	22(64.7%)	6(17.6%)	
4 5	1(33.3%)	2(66.6%)	0		1(33.3%)	2(62.3%)	0		1(33.3%)	2(66.6%)	0		1(33.3%)	1(33.3%)	1(33.3%)		1(33.3%)	2(66.6%)	0	

Tabla 3. Continua

Inteligencia emocional

	Componente Intrapersonal			Componente interpersonal			Componente de adaptabilidad			Componente de manejo de estrés			Componentes del ánimo en general			estado de Valor p			
	Bajo	Medio	Alto	Valor p	Bajo	Medio	Alto	Valor p	Bajo	Medio	Alto	Valor p	Bajo	Medio	Alto		Valor p		
	n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	n (%)				
Años laborando				0.02				0.48				0.59				0.05	0.08		
2-3	8(50.0%)	7(43.7%)	1(6.2%)		5(31.2%)	8(50.0%)	3(18.7%)		9(56.2%)	6(37.5%)	1(6.2%)		5(31.2%)	9(56.2%)	2(12.5%)		5(31.2%)	10(62.5%)	1(6.2%)
4-5	1(12.5%)	6(75.0%)	1(12.5%)		1(12.5%)	5(62.5%)	2(25.0%)		3(37.5%)	5(62.5%)	0		1(12.5%)	5(62.5%)	2(25.0%)		0	7(87.5%)	1(12.5%)
6-7	2(25.0%)	3(37.5%)	3(37.5%)		1(12.5%)	4(50.0%)	3(37.5%)		3(37.5%)	4(50.0%)	1(12.5%)		1(12.5%)	4(50.0%)	3(37.5%)		2(25.0%)	2(25.0%)	4(50.0%)
8-9	0	4(10.3%)	0		0	2(50.0%)	2(50.0%)		1(25.0%)	3(75.0%)	0		0	4(100.0%)	0		0	3(75.0%)	1(25.0%)
10 a más	4(12.5%)	25(78.1%)	3(9.3%)		4(12.5%)	23(71.8%)	5(15.6%)		8(25.0%)	22(68.7%)	2(6.2%)		0	26(81.2%)	6(18.7%)		3(9.3%)	22(68.7%)	7(21.8%)
Años de experiencia				0.30				0.42				0.90				0.76	0.78		
2-3	1(25.0%)	3(75.0%)	0		1(25.0%)	3(75.0%)	0		1(25.0%)	3(75.0%)	0		1(25.0%)	2(50.0%)	1(25.0%)		1(25.0%)	3(75.0%)	0
4-5	2(50.0%)	2(50.0%)	0		0	4(100%)	0		2(50.0%)	2(50.0%)	0		1(25.0%)	2(50.0%)	1(25.0%)		1(25.0%)	3(75.0%)	0
6-7	1(20.0%)	4(80.0%)	0		2(40.0%)	2(40.0%)	1(20.0%)		3(60.0%)	2(40.0%)	0		1(20.0%)	3(60.0%)	1(20.0%)		1(20.0%)	2(40.0%)	2(40.0%)
8-9	0	2(50.0%)	2(50.0%)		0	2(50.0%)	2(50.0%)		2(50.0%)	2(50.0%)	0		0	4(100%)	0		1(25.0%)	2(50.0%)	1(25.0%)
10 a más	11(21.15%)	35(67.31%)	6(11.5%)		8(15.3%)	32(61.5%)	12(23.0%)		17(32.6%)	31(59.6%)	4(7.6%)		4(7.6%)	38(73.0%)	10(19.2%)		6(11.5%)	35(67.3%)	11(21.1%)
Horas de trabajo				0.17				0.85				0.55				0.27	0.16		
5-6	6(30.0%)	14(70.0%)	0		4(20.0%)	13(65.0%)	3(15%)		9(45.0%)	11(55.0%)	0		4(20.0%)	13(65.0%)	3(15.0%)		5(25.0%)	13(65.0%)	2(10.0%)
7-8	5(17.86%)	18(64.2%)	5(17.8%)		3(10.7%)	17(60.7%)	8(28.5%)		8(28.5%)	18(64.2%)	2(7.1%)		1(3.5%)	19(67.8%)	8(28.5%)		3(10.7%)	17(60.7%)	8(28.5%)
9-10	2(50.0%)	1(25.0%)	1(25.0%)		1(25.0%)	2(50.0%)	1(25.0%)		3(75.0%)	1(25.0%)	0		1(25.0%)	2(50.0%)	1(25.0%)		2(50.0%)	1(25.0%)	1(25.0%)

Tabla 3. Continua

Inteligencia Emocional

	Componente Intrapersonal			Componente interpersonal			Componente de adaptabilidad			Componente de manejo de estrés			Componentes del estado de ánimo en general			Valor p				
	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto		Valor p			
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		Valor p			
Cantidad de estudiantes				0.36				0.70				0.69				0.26				0.71
0	4(100%)	0		0	4(100%)	0		1(25.0%)	3(75.0%)	0		0	3(75.0%)	1(25.0%)		1(25.0%)	3(75.0%)	0		
6-7	2(14.2%)	11(78.5%)	1(7.1%)		1(7.1%)	10(71.4%)	3(21.4%)		3(21.4%)	10(71.4%)	1(7.1%)		1(7.1%)	8(57.1%)	5(35.7%)		1(7.1%)	10(71.4%)	3(21.4%)	
8-9	5(38.4%)	6(46.1%)	2(15.3%)		3(23.0%)	6(46.1%)	4(30.7%)		5(38.4%)	8(61.5%)	0		1(7.6%)	11(84.6%)	1(7.6%)		2(15.3%)	7(53.8%)	4(30.7%)	
10-11	1(6.6%)	12(80.0%)	2(13.3%)		2(13.3%)	10(66.6%)	3(20.0%)		7(46.6%)	6(40.0%)	2(13.3%)		0	13(86.6%)	2(13.3%)		1(6.6%)	12(80.0%)	3(13.3%)	
12 a más	7(30.4%)	13(56.5%)	3(13.0%)		5(21.7%)	13(56.5%)	5(21.7%)		9(39.1%)	13(56.5%)	1(4.3%)		5(21.7%)	14(60.8%)	4(17.3%)		5(21.7%)	13(56.5%)	5(21.7%)	
Nivel de instrucción				0.13				0.34				0.25				0.25				0.88
Licenciatura	14(27.4%)	31(60.7%)	6(11.7%)		10(19.6%)	31(60.7%)	10(19.6%)		20(39.2%)	27(52.9%)	4(7.8%)		7(13.7%)	35(68.6%)	9(17.6%)		8(15.6%)	33(64.7%)	10(19.6%)	
Magister	1(5.5%)	15(83.3%)	2(11.1%)		1(5.5%)	12(66.6%)	5(27.7%)		5(27.7%)	13(72.2%)	0		0	14(77.7%)	4(22.2)		2(11.1%)	12(66.6%)	4(22.2%)	
Doctorado																				
Otro trabajo				0.20				0.16				0.24				0.90				0.80
SI	6(24.0%)	14(56.0%)	5(20.0%)		5(20.0%)	12(48.0%)	8(32.0%)		8(32.0%)	14(56.0%)	3(12.0%)		3(12.0%)	17(68.0%)	5(20.0%)		3(12.0%)	16(64.0%)	6(24.0%)	
NO	9(20.4%)	32(72.7%)	3(6.8%)		6(13.6%)	31(70.4%)	7(15.9%)		17(38.6%)	26(59.0%)	1(2.27%)		4(9.0%)	32(72.7%)	8(18.1%)		7(15.9%)	29(65.9%)	8(18.1%)	
Alguna enfermedad				0.34				0.67				0.4				0.88				0.49
SI	3(23.0%)	10(76.9%)	0		2(15.3%)	7(53.8%)	4(30.7%)		4(30.7%)	9(69.2%)	0		1(7.6%)	9(69.2%)	3(23.0%)		1(7.6%)	8(61.5%)	4(30.7%)	
NO	12(21.4%)	36(64.2%)	8(14.2%)		9(16.0%)	36(64.2%)	11(19.6%)		21(37.5%)	31(55.9%)	4(7.1%)		6(10.7%)	40(71.4%)	10(17.8%)		9(16.0%)	37(66.0%)	10(17.8%)	
Como considera su salud				0.11				0.85				0.42				0.15				0.23
Mala	1(50.0%)	1(50.0%)	0		0	2(100%)	0		1(50.0%)	1(50.0%)	0		1(50.0%)	0	1(50.0%)		1(50.0%)	1(50.0%)	0	
Regular	5(23.8%)	16(76.1%)	0		3(14.2%)	14(66.6%)	4(19.0%)		8(38.1%)	13(61.9%)	0		0	17(80.9%)	4(19.0%)		1(4.7%)	17(80.9%)	3(14.2%)	
Buena	9(21.4%)	27(64.2%)	6(14.29)		8(19.0%)	24(57.1%)	10(23.8%)		16(38.1%)	23(54.7%)	3(7.1%)		6(14.2%)	29(69.0%)	7(16.6%)		8(19.0%)	25(59.5%)	9(21.4%)	
Muy buena	0	2(50.0%)	2(50.0%)		0	3(75.0%)	1(25.0%)		0	3(75.0%)	1(25.0%)		0	3(75.0%)	1(25.0%)		0	2(50.0%)	2(50.0%)	

Tabla 3. Continua

Inteligencia emocional

	Componente Intrapersonal			Valor p	Componente interpersonal			Valor p	Componente de adaptabilidad			Valor p	Componente de manejo de estrés			Valor p	Componente del estado de ánimo			Valor p			
	Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto
	n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	n (%)
Qué le gusta más de su trabajo				0.40				0.36				0.01				0.08				0.58			
Trato con los estudiantes	10(23.8%)	26(61.9%)	6(14.2%)		8(19.0%)	25(59.5%)	9(21.4%)		12(28.5%)	28(66.6%)	2(4.7%)		4(9.5%)	28(66.6%)	10(23.8%)		8(11.9%)	28(66%)	9(21.4%)				
Ambiente laboral	1(12.5%)	7(87.5%)	0		0	7(87.5%)	1(12.5%)		2(25.0%)	6(75.0%)	0		0	8(100%)	0		1(12.5%)	7(87.5%)	0				
Capacitación	1(50.0%)	1(50.0%)	0		1(50.0%)	0	1(50.0%)		1(50.0%)	1(50.0%)	0		0	1(50.0%)	1(50.0%)		1(50.0%)	0	1(50.0%)				
Horario de trabajo	1(33.3%)	1(33.3%)	1(33.33%)		0	2(66.6%)	1(33.3%)		2(66.6%)	1(33.3%)	0		1(33.3%)	1(33.3%)	1(33.3%)		1(33.3%)	1(33.3%)	1(33.3%)				
Organización	0	1(100%)	0		0	0	1(100%)		0	0	1(100%)		0	1(100%)	0		0	1(100%)	0				
Compañerismo	2(66.6%)	0	1(33.3%)		1(33.3%)	2(66.6%)	0		2(66.6%)	0	1(33.3%)		2(66.6%)	0	1(33.3%)		1(33.3%)	1(33.3%)	1(33.3%)				
Coordinación con colegas	0	5(100%)	0		1(20.0%)	4(80.0%)	0		4(80.0%)	1(20.0%)	0		0	5(100%)	0		1(20.0%)	4(80.0%)	0				
Infraestructura	0	1(100%)	0		0	0	1(100%)		0	1(100%)	0		0	1(100%)	0		0	1(100%)	0				
Distancia Casa - Trabajo	0	4(100%)	0		0	3(75.0%)	1(25.0%)		2(50.0%)	2(50.0%)	0		0	4(100%)	0		0	2(50.0%)	2(50.0%)				
Sueldo																							
Que le gusta menos de su trabajo				0.40				0.36				0.01				0.08				0.58			
Trato con los estudiantes	1(100%)	0	0		1(100%)	0	0		1(100%)	0	0		0	1(100%)	0		1(100%)	0	0				
Ambiente laboral	2(22.2%)	5(55.5%)	2(22.2%)		1(11.1%)	5(55.5%)	3(33.3%)		2(22.2%)	5(55.5%)	2(22.2%)		0	2(22.2%)	7(77.7%)		1(11.1%)	4(44.4%)	4(44.4%)				
NO Capacitación	0	1(100%)	0		0	1(100%)	0		0	1(100%)	0		0	1(100%)	0		0	1(100%)	0				
Horario de trabajo	1(33.3%)	2(66.6%)	0		0	3(100%)	0		1(33.3%)	2(66.6%)	0		0	3(100%)	0		0	3(100%)	0				
Organización	0	3(100%)	0		0	3(100%)	0		1(33.3%)	2(66.6%)	0		0	2(66.6%)	1(33.3%)		0	3(100%)	0				
Compañerismo	1(100%)	0	0		0	1(100%)	0		1(100%)	0	0		1(100%)	0	0		1(100%)	0	0				
Coordinación con colegas	0	2(66.6%)	1(33.3)		0	2(66.6%)	1(33.3%)		0	3(100%)	0		0	3(100%)	0		0	1(33.3%)	2(66.6)				
Infraestructura	3(50.0%)	1(16.6%)	2(33.3)		3(50.0%)	1(16.6%)	2(33.3%)		3(50.0%)	3(50.0%)	0		1(16.6%)	4(66.6%)	1(16.6%)		1(16.6%)	3(50.0%)	2(33.3%)				
Distancia Casa - Trabajo	3(18.75%)	10(62.5%)	3(18.7%)		4(25.0%)	9(56.2%)	3(18.7%)		7(43.7%)	8(50.0%)	1(6.2%)		2(12.5%)	13(81.2%)	1(6.2%)		1(6.2%)	12(75)	3(18.7%)				
Sueldo	4(15.3%)	22(84.6%)	0		2(7.6%)	18(69.2%)	6(23.0%)		9(34.6%)	16(61.5%)	1(3.8%)		3(11.5%)	20(76.9%)	3(11.5%)		5(19.2%)	18(69.2)	3(11.5%)				

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión

En la muestra de estudio se halló que no existe relación estadística significativa entre la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral. Así mismo, se halló relación entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional con los años laborando. Igualmente se observó una relación significativa entre el componente de adaptabilidad con lo que más le agrada al docente y aquello que menos le satisface de su trabajo. También se encontró relación entre el componente manejo del estrés y la cantidad de años laborando. Por otra parte, se halló que los docentes presentaron niveles intermedios en los diferentes componentes de la inteligencia emocional, sin embargo, los componentes intrapersonal y adaptabilidad presentaron un considerable porcentaje en el nivel bajo. Finalmente, la mayoría de profesores presenta un buen nivel de calidad de vida laboral.

En el estudio no se halló relación significativa entre la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en docentes que laboran en centros de educación básica especial. En este sentido, Gutiérrez y Quiñones (2022) hallaron un resultado similar entre ambas variables. De esta manera, la no relación entre estas variables podría deberse a que pese a un nivel medio de insatisfacción personal de los docentes y de la dificultad en el manejo de sus emociones, encuentran en sus actividades laborales la satisfacción profesional que requieren para seguir desempeñándose satisfactoriamente. La inteligencia emocional se caracteriza por ser un grupo de habilidades personales, interpersonales, emocionales y sociales, que nos permiten relacionarnos con el entorno de forma satisfactoria; los resultados obtenidos nos muestran que todos los componentes de la prueba han obtenido un nivel medio y en algunos casos orientándose al nivel bajo, esto nos demuestra una capacidad emocional promedio y a la vez inseguridad para identificar sus emociones ante diferentes circunstancias. Por otra parte, la calidad de vida laboral se caracteriza por la percepción subjetiva que tiene la persona, teniendo en cuenta las características de su entorno; los resultados de la prueba han demostrado que los docentes consideran su calidad de vida profesional como buena, mostrando una percepción favorable de las condiciones de su entorno laboral. Estos resultados nos indican que para tener calidad de vida laboral satisfactoria no se requiere necesariamente que la persona presente un óptimo nivel de inteligencia emocional, mostrándonos la independencia de ambas variables en la interrelación entre las mismas y queda como una hipótesis de trabajo futuro, que quizá por el contrario el tener una calidad de vida laboral satisfactoria, les permite a los docentes poder sobrellevar mejor las dificultades intrapersonales, interpersonales y emocionales.

Por otro lado, se halló que existe relación significativa entre el componente intrapersonal y los años laborando. Los docentes con más de 10 años trabajando presentan un componente intrapersonal medio. Huanca (2012) corroboró esta asociación, los docentes que presentaron un nivel de inteligencia medio se asoció a mayor cantidad de años laborando en el magisterio. Este componente se caracteriza por la comprensión de los estados emocionales, por su autoexpresión, discriminar sentimientos y tener la capacidad para encaminar estas emociones en situaciones de la vida (Bar-On, 2000). La presencia de este componente en los docentes ayuda a reflexionar sobre sí mismos y su interacción con niños con habilidades diferentes, a usar sus recursos internos y dar seguimiento a su propio proyecto de mejoramiento profesional (Sellars, 2006). En la muestra de estudio, algunos de los docentes con mayor cantidad de años laborando podrían haber desarrollado una adecuada inteligencia intrapersonal; sin embargo, los resultados denotan un nivel medio con tendencia a bajo, lo cual no garantiza un adecuado manejo de este componente; donde los docentes con mayor cantidad de años podrían haberse orientando más a la actividad laboral, que a poder darse el tiempo de

reconocer sus emociones, lo cual es un factor importante para su trabajo a desarrollar y su bienestar propio.

Los docentes que presentan un nivel de adaptabilidad medio afirman que lo más les agrada en el ámbito laboral es el trato con los estudiantes. No se encontraron estudios que concuerden o no con este resultado en la investigación. Sin embargo, se puede describir que el trabajo con estudiantes de educación básica especial requiere que el docente tenga habilidades para relacionarse con los alumnos, debe presentar actitudes y rasgos de tolerancia, capacidad para relajarse y el poder de improvisar ante escenarios no esperados (Jamba & Hernández. 2020). Este componente está relacionado con la solución de problemas, la flexibilidad y la evaluación de la realidad (Ugarriza, 2001). En la muestra de estudio, si bien este componente se encuentra en la categoría medio bajo y aún necesita desarrollarse para una óptima habilidad en el trabajo, la disposición de los docentes hacia los estudiantes con necesidades educativas especiales hace que presenten una actitud favorable y un deseo por el trabajo con ellos. Esto también es manifestado en un estudio desarrollado por Gonzales (2013) a docentes que laboran con niños preescolares con necesidades educativas especiales.

Del mismo modo, se halló relación entre el componente de adaptabilidad con lo que menos le agrada al docente. Presentando un componente de adaptabilidad medio con el sueldo, siendo este lo menos satisfactorio. Al respecto, FORGE (2016) evidencio que hay una relación disconforme con el salario mensual que paga el estado al docente, lo cual desincentiva a los nuevos ingresos a esta carrera y a los buenos docentes a retirarse. En este sentido, la muestra de estudio puede percibir ingresos menores que otras profesiones, percibiendo este factor como negativo en su trabajo, considerando lo sacrificado y demandante que puede ser. Este componente que se caracteriza por identificar problemas e implementar soluciones, evaluar la realidad y adaptarse a situaciones nuevas (Ugarriza, 2001) presenta un nivel medio con tendencia a bajo, relacionando su percepción del salario con la realidad existente; su vocación de servicio de los docentes contribuye a su inclinación para dedicarse a su actividad profesional, pese a los factores negativos que puedan existir.

Igualmente, se encontró relación entre el nivel medio del componente manejo de estrés con la cantidad de años laborando. Este resultado coincide con lo hallado en un estudio realizado por Huanca (2012) donde los docentes presentaron un nivel medio en el componente manejo de estrés, señalando que han desarrollado habilidades para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones, así como la habilidad para elaborar estrategias para hacer frente al estrés. Los docentes con el paso de los años han adquirido habilidades para poder trabajar con los estudiantes, desarrollando aptitudes creativas y prácticas, tolerancia y capacidad de adaptación (Arapa, Huanca. 2018), lo cual ha favorecido a que puedan hacer frente a situaciones estresantes en su labor. La tolerancia al estrés y el control de los impulsos son habilidades que no todas las personas lo han desarrollado, sin embargo, la cantidad de años laborando de los docentes podría haber contribuido en su adquisición, ya que es fundamental para el trabajo que desempeñan, soportando eventos adversos y fuertes emociones. Aún es un componente que presenta un nivel medio, lo cual con la ayuda necesaria podría incrementarse para su bienestar del educador.

Por otro lado, se puede observar que los docentes que trabajan en centros de educación básica especial en la región Callao, han presentado un nivel medio en los componentes de la inteligencia emocional. Otras investigaciones han obtenido similar resultado (Quispe, 2018), (Huanca, 2012), (Matassini, 2012) y (Coca, 2010). Este nivel medio de los componentes podría resaltar una dificultad en poder reconocer como ellos se sienten en relación consigo mismos, con su entorno y demás habilidades que representan los componentes de la inteligencia emocional. Es importante resaltar que los componentes

intrapersonal y adaptabilidad han presentado un nivel medio bajo, siendo habilidades importantes en el rol del maestro, ya que se encuentran relacionadas con el reconocimiento de las emociones, los estados de ánimo, la autodisciplina, la toma de decisiones y solución de problemas. Según Arrunategui, Z. Callalle, M. Cruces, M. Morales, Y. (2020) el docente necesita ser innovador, comunicador, asertivo, afectivo, racional, participativo, promotor, empático y emprendedor para tomar decisiones y actuar frente a nuevos retos, por lo que el desarrollo de estos componentes es importante para el propio bienestar del educando, para que puedan sentirse satisfechos consigo mismo en los entornos que se encuentren.

Finalmente, se evidenció que los docentes de educación básica especial consideran tener un buen nivel de calidad de vida laboral. Este hallazgo coincide con el estudio de Muñoz y Lucero (2013) donde las trabajadoras de una escuela que se encargan de alumnos con discapacidades múltiples, presentaron una percepción positiva de sí mismas, de su trabajo, del ambiente laboral y sus redes de apoyo, percibiendo su calidad de vida laboral como buena. Así mismo el estudio de Rojas, Tuesta, Villegas y Martínez (2019) y Peydro (2015) obtuvieron resultados similares. Más de la mitad de la muestra percibe su calidad de vida laboral como buena, esto podría deberse a una alta motivación intrínseca, apoyo en el trabajo, realización personal, compromiso con su centro, interacción con los demás (Sánchez, 2016) y otros factores que los docentes consideran; este resultado ha permitido vislumbrar la percepción de cómo se sienten los docentes respecto a su calidad de vida laboral, aunque no exista una relación significativa con la inteligencia emocional los docentes son capaces de sentir un bienestar en su trabajo. Sin embargo, existen un porcentaje reducido que presenta un nivel de calidad baja, por lo que pueden requerir apoyo en el futuro.

5.2. Conclusiones

En el presente estudio no se halló relación significativa entre la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral esto podría deberse a que los docentes perciben una buena calidad de vida en sus ambientes laborales, sin la necesidad de tener un puntaje alto en las diferentes habilidades que engloba la inteligencia emocional; por lo que se puede concluir que el docente ha encontrado en su labor educativa una satisfacción que le permite continuar laborando.

Los componentes de la inteligencia emocional se relacionaron con las variables sociodemográficas:

El componente intrapersonal se relacionó con mayor cantidad de años laborando, este componente tuvo un nivel medio con tendencia a bajo, por lo que los docentes que tienen más años laborando podrían identificar en menor medida como se sienten, sus aspectos positivos, negativos y la expresión de sus emociones, orientándose en mayor proporción a su trabajo.

De acuerdo a lo que más le agrada de su trabajo, los docentes eligieron el trato con los estudiantes y lo que menos les satisface es el sueldo, ambas variables sociodemográficas se relacionaron con el componente de adaptabilidad en un nivel medio bajo. A pesar de no estar de acuerdo con el sueldo, su trabajo y su vocación ayuda a estos docentes a no centrarse en el aspecto económico, sino en la revalorización de su labor para trabajar con niños con necesidades educativas especiales

Los docentes con mayor cantidad de años laborando han desarrollado habilidades para tolerar eventos adversos, situaciones estresantes, control de impulsos; lo que se relaciona con el componente manejo de estrés. Los docentes de educación básica especial se encuentran constantemente expuestos a situaciones que podrían resultar estresantes, sin embargo, un nivel medio con tendencia alta en este componente

favorece a su habilidad para hacer frente a estas situaciones y tolerar eventos desfavorables.

La inteligencia emocional ha presentado en todos sus componentes un nivel medio, poniendo énfasis en dos componentes que tienen una tendencia baja y que son importantes para el desempeño del docente, el componente intrapersonal y adaptabilidad. Este resultado nos permite comprender que los docentes de educación básica especial presentan ciertas habilidades que integran la inteligencia emocional, sin embargo, un desarrollo óptimo de estas, permitiría potenciar sus habilidades y a su vez una mejor relación con su entorno.

La población de docentes ha percibido su calidad de vida laboral como buena, considerando más de la mitad de la población este resultado. Los docentes se auto perciben satisfechos, a pesar de estar descontentos con el salario, sin embargo, su interacción con su ambiente, el trabajo que realizan con niños con necesidades educativas especiales y su vocación de educador hace que pueda considerar su calidad de vida laboral como buena. A pesar de no encontrarse una relación entre la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, los docentes reconocen que se sienten satisfechos en su trabajo, lo cual beneficia la labor que realizan.

5.3. Recomendaciones

Se sugiere para trabajos posteriores considerar la investigación exploratoria para ahondar e incrementar la información sobre esta población poco estudiada, además se recomienda que se realicen más estudios con respecto a estas dos variables, ya que existe una escasa información referida al tema y que la población evaluada sean CEBES de distritos de Lima o provincias, ya que la población en un solo centro es reducida por la cantidad de docentes. Así mismo, se recomienda realizar estudios posteriores con las variables sentido de la vida y satisfacción laboral para poder ahondar e intervenir en esta población.

De igual modo, se recomienda futuros estudios cualitativos con entrevistas semiestructuras para evaluar las actitudes del docente frente a su trabajo, para conocer los aspectos positivos que hace que perciban su calidad de vida laboral como buena, así como su vocación e interés que presentan ante la población que trabajan.

Se recomienda impartir talleres sobre la inteligencia emocional utilizando los resultados encontrados, donde los objetivos se basen en cada componente que lo conforma, para que puedan adquirir conocimiento y sobre todo para que el docente pueda interiorizar la importancia del desarrollo de estas habilidades para su bienestar. Cabe señalar que un mejor diseño de los talleres se traduce en una mayor eficacia de la intervención, utilizando los objetivos y recursos adecuados para que el docente pueda ser partícipe de estas actividades con un rol más activo.

Utilizar la información obtenida para realizar programas de prevención, brindando a los docentes herramientas para seguir incrementando su percepción positiva de la calidad de vida laboral, recomendando un trabajo en conjunto con la parte administrativa de las instituciones para que puedan auto examinar las demandas dentro del entorno laboral y el apoyo directivo que tienen los docentes. Así mismo, seguir reforzando la motivación y vocación que los profesores presentan para que puedan brindar una educación de calidad a sus estudiantes, sintiéndose mejor con ellos mismos.

En la elaboración anual del plan de trabajo de la institución, incorporar actividades de integración entre los profesores, actividades donde haya un reconocimiento por su esfuerzo de su trabajo, así como también espacios para que el docente pueda expresar lo que piensa de las labores realizadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arapa, A. & Huanca, E. (2018). Síndrome de burnout y estilos de afrontamiento al estrés en docentes de CEBES de la ciudad de Arequipa. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín.
- Barría, S. (2015). Perfil profesional del profesor de formación laboral para la atención de los alumnos con discapacidad intelectual. Propuesta de formación docente. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma De Barcelona. Bellaterra – España.
- Buitrón, S. & Navarrete, P. (2008). El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional: reflexiones y estrategias. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*. Vol. 4 (1), Pp. 2-8. [doi: https://doi.org/10.19083/ridu.4.8](https://doi.org/10.19083/ridu.4.8)
- Coca, K. (2010). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de educación inicial de la red N° 4 de Ventanilla – Callao (Tesis De Maestría). Universidad San Ignacio De Loyola. Lima-Perú.
- Coronel, E. & Ñaupari, F. (2011). Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la universidad continental de Huancayo. *Apuntes En Ciencias Sociales*. Vol. 01 (01), Pp. 27-32. Recuperado de: <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/19/18>.
- Espinoza, I. (2014). Calidad de vida y salud ocupacional en docentes: efectos del clima psicosocial, la personalidad y el síndrome de quemado en el trabajo. (Tesis Doctoral). Universitat Rovira I Virgili. España.
- Extremera, N. & Durán, A. Y Rey, L. (2010). Recursos personales, síndrome de estar quemado por el trabajo y sintomatología asociada al estrés en docentes de enseñanza primaria y secundaria. *Revista Ansiedad Y Estrés*. Vol. 16 (1), Pp. 47-60. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/253234685>
- Extremera, N. & Fernández, P. (2003). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista Iberoamericana De Educación*, Pp. 2-9. Doi: <https://doi.org/10.35362/rie3334005>
- Gabel, R. (2005). Inteligencia emocional: perspectivas y aplicaciones ocupacionales. Universidad Esan (Serie documentos de trabajo N 16). Lima.
- Grimaldo, M. (2010). Calidad de vida profesional en estudiantes de ciencias de la salud. *Revista De Psicología (Trujillo)*, 12, 51–80. Recuperado a partir de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/615>.
- Gonzales, O. (2013). Actitudes docentes ante alumnos de niños preescolares con necesidades educativas especiales en escuelas regulares. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Gutiérrez, G. & Quiñones, V. (2022). Calidad de vida e inteligencia emocional en universitarios. *Revista CASUS*. Vol. 6. doi: <https://doi.org/10.35626/casus.1.2022.266>.
- Huanca, E. (2012). Niveles de inteligencia emocional de docentes de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao. (Tesis De Maestría). Universidad San Ignacio De Loyola. Lima-Perú.

- Jamba, A. & Hernández, O. (2020). Inteligencia emocional en maestros de educación especial: Aproximación a los instrumentos de medición. *Edurece*, Vol. 25, pp. 380. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35666225005>
- Jerónimo, G. (2014). Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas del nivel secundario de Satipo – Junín. (Tesis De Magister). Universidad Nacional Del Centro Del Perú. Huancayo-Perú.
- Macías, A., Gutiérrez, C.& Carmona, E.; Et. Al. (2015). relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria Costa Del Sol. *Atención Primaria*. Vol. 48(5), Pp. 301-307. Dio: <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2015.06.007>
- Manya, A. (2008). Fuentes De Presión Laboral, Dimensiones De Personalidad Y Estrés Laboral En Profesores De Educación Especial De Lima Metropolitana. *Cultura*. (22), Pp. 387-414. Recuperado de: https://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_22_1_fuentes-de-presion-laboral-dimensiones-de-personalidad-y-estres-laboral-en-profesores-de-educacion-especial-de-lima-metropolitana.pdf
- Marquina, R. (2012). Inteligencia emocional y calidad de vida en personal de salud de 4 hospitales del sector público de Lima. (Tesis De Magister). Universidad De San Martín De Porres. Lima-Perú. Recuperado De: <https://es.calameo.com/read/004443000fb3594b4893e>
- Ministerio De Educación. (2012). Educación básica especial y educación inclusiva – balance y perspectivas. Minedu <https://docplayer.es/79631127-Proyecto-De-Norma-Tecnica-Para-Regular-La-Organizacion-Y-Funcionamiento-De-Los-Centros-De-Educacion-Basica-Especial-Cebe.html>.
- Muñoz, M. Y Lucero, B. (2013). Calidad de vida profesional de trabajadoras de una escuela de estudiantes con discapacidades múltiples. *Salud De Los Trabajadores*. Vol.21 (2), Pp. 151-162. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131501382013000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Palomera, R., Fernández, P. & Brackett, M. (2008). La Inteligencia Emocional Como Una Competencia Básica En La Formación Inicial De Los Docentes: Algunas Evidencias. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, Vol.6 (2), Pp. 437-454. Doi: <https://doi.org/10.25115/ejrep.v6i15.1292>
- Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*. (29), Pp. 445-455. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>
- Pena, M., Rey, L. & Extremera, N. (2012). Life Satisfaction and Engagement in Elementary and Primary Educators: Differences in Emotional Intelligence and Gender. *Revista De Psico didáctica*. Vol. 17 (2), Pp. 341-358.
- Peñaherrera, F.; Cárdenas, J. Y Cedillo, M. (2015). percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios. *Universidad, Ciencia Y Tecnología*. Vol. 19 (77), Pp. 167-173. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212015000400003

- Real Academia Española. (2018). Recuperado de: [Http://Www.Rae.Es/](http://www.rae.es/)
- Reyes, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista De Investigación En Psicología*. Vol. 20 (1), Pp. 119-134. Doi: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13527>
- Rojas, L. & Tuesta, L. (2018). Nivel de relación entre inteligencia emocional y calidad de vida en los profesores de educación primaria, institución educativa “María Auxiliadora” de Chachapoyas. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas
- Tascón, C. (2009). La Calidad De Vida Laboral Del Profesorado De Educación Secundaria Obligatoria En Los Centros De Gran Canaria. (Tesis Doctoral). Universidad De Las Palmas De Gran Canaria. Las Palmas De Gran Canaria – España.
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del Inventario De Barón (I-Ce) en una muestra de lima metropolitana. *Persona*. Vol. 4, Pp. 129-160. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147118178005>
- Ugarriza, N. & Pajares, L. (2005). la evaluación de la inteligencia emocional a través del Inventario De Barón Ice: Na, en una muestra de niños y adolescentes. *Persona*. Vol. 8, Pp. 11-58. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147118178005>
- Varas, M. (2014). Inteligencia Emocional Y Clima Organizacional En Los Docentes De Una Institución Educativa Estatal De Trujillo. (Tesis De Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo – Perú.
- Veloso, C., Cuadra, A. & Antezana, I.; Et.Al. (2013). Relación entre inteligencia emocional, satisfacción vital, felicidad subjetiva y resiliencia en funcionarios de educación especial. *Estudios Pedagógicos* (2), Pp. 355-366.
- Vilcherres, A. (2017). Respuestas De Afrontamiento Y Calidad De Vida Laboral En Docentes De La Facultad Ciencias Políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo. (Tesis Para Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú

ANEXOS

ANEXO 1

	Componentes	Sub Componentes	Rangos	Niveles
Inventario de Inteligencia emocional de BarOn Ice abreviado	Intrapersonal	-Conocimiento emocional de sí mismo. -Asertividad. -Auto concepto -Autorrealización -Independencia.	0-15	Bajo
	Interpersonal	-Empatía. -Relaciones interpersonales. -Responsabilidad Social	16-85	Medio
	Adaptabilidad	-Solución de problemas. -Prueba de la realidad. -Flexibilidad.		
	Manejo del estrés	-Tolerancia al estrés. -Control de los impulsos.	86-99	Alto
	Estado de animo	-Felicidad -Optimismo		

ANEXO 2

	Dimensiones	Ítems	Rangos	Niveles
Cuestionario de calidad de vida laboral (CVP-35)	Cargas de trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11	94 hasta 140 puntos	Buen nivel de Calidad de vida profesional.
	Apoyo Directivo	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 y 35.	86 hasta 93 puntos	Regular nivel de Calidad de vida profesional.
	Motivación intrínseca	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21.	De 35 hasta 85 puntos	Bajo nivel de Calidad de vida profesional

ANEXO 3

Variables sociodemográficas	Indicadores	Clasificación	Instrumentos
Sexo	a. Femenino	Cualitativa dicotómica	Ficha sociodemográfica
	b. Masculino		
Edad	a. 25-30	Cualitativa politómica ordinal	Ficha sociodemográfica
	b. 31-36		
	c. 37-42		
	d. 43-48		
	e. 49-54		
	f. 55-60		
Estado Civil	a. Soltera (o)	Cualitativa politómica nominal	Ficha sociodemográfica
	b. Casada (o)		
	c. Viuda (o)		
	d. Divorciada (o)		
Cantidad de hijos	a. 1-2	Cualitativa politómica ordinal	Ficha sociodemográfica
	b. 3-4		
	c. 5 a más		
Años laborando	a. 2-3	Cualitativa politómica ordinal	Ficha sociodemográfica
	b. 4-5		
	c. 6-7		
	d. 8-9		
	e. 10 a más		
Años de experiencia	a. 2-3	Cualitativa politómica ordinal	Ficha sociodemográfica
	b. 4-5		
	c. 6-7		
	d. 8-9		
	e. 10 a más		
Horas de trabajo	a. 5 -6	Cualitativa politómica ordinal	Ficha sociodemográfica
	b. 7- 8		
	c. 9 - 10		
	d. 11 a más		

Cantidad de estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> a. 4 - 5 b. 6 -7 c. 8 – 9 d. 10 a más 	Cualitativa politómica ordinal	Ficha sociodemográfica
Nivel de instrucción	<ul style="list-style-type: none"> a. Licenciatura b. Especialidad c. Maestría d. Doctorado 	Cualitativa politómica ordinal	Ficha sociodemográfica
Otro trabajo	<ul style="list-style-type: none"> a. Si b. No 	Cualitativa dicotómica	Ficha sociodemográfica
Alguna enfermedad	<ul style="list-style-type: none"> a. Si b. No 	Cualitativa dicotómica	Ficha sociodemográfica
Estado de salud	<ul style="list-style-type: none"> a. Mala b. Regular c. Buena d. Muy buena 	Cualitativa politómica nominal	Ficha sociodemográfica
Qué le gusta más de su trabajo	<ul style="list-style-type: none"> a. Trato con los estudiantes b. Ambiente laboral c. Capacitación d. Horario de trabajo e. Organización f. Compañerismo g. Coordinación con colegas h. Infraestructura i. Distancia Casa - Trabajo j. Sueldo k. Trato con los papás 	Cualitativa politómica	Ficha sociodemográfica
Qué le desagrada de su trabajo	<ul style="list-style-type: none"> a. Trato con los estudiantes 	Cualitativa politómica	Ficha sociodemográfica

- b. Ambiente laboral
 - c. Capacitación
 - d. Horario de trabajo
 - e. Organización
 - f. Compañerismo
 - g. Coordinación con
colegas
 - h. Infraestructura
 - i. Distancia Casa -
Trabajo
 - j. Sueldo
 - k. Trato con los papás
-

ANEXO 4

INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE BAR - ON ICE

Versión Abreviada

Adaptada por Nelly Ugarriza

INSTRUCCIONES

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permite hacer una descripción de usted. Lea cada una de las frases y seleccione UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para usted. Hay cinco respuestas por cada frase.

1. Rara vez o nunca es mi caso

2. Pocas veces es mi caso

3. A veces es mi caso

4. Muchas veces es mi caso

5. Con mucha frecuencia o Siempre es mi caso.

Marque con un aspa sobre el número que corresponde su elección.

Si alguna de las frases no tiene que ver usted, igualmente responda teniendo en cuenta como se sentiría, pensaría o actuaría si estuviera en esa situación. Notará que algunas frases no le proporcionan toda la información necesaria; aunque no esté seguro(a) seleccione la respuesta más adecuada para usted. No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo es, NO como le gustaría ser, ni 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.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida					
2	Es duro para mi disfrutar de la vida					
3	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables					
4	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
5	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de situaciones.					
6	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
7	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					
8	Me gusta ayudar a la gente.					
9	Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					

10	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
11	En general, me resulta difícil adaptarme.					
12	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
13	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
14	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.					
15	He logrado muy poco en los últimos años.					
16	Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.					
17	Me resulta fácil hacer amigos (as).					
18	Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas.					
19	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					
20	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
21	A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
22	Estoy contento (a) con mi vida.					
23	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a).					
24	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
25	Mis amigos me confían sus intimidades.					
26	No me siento bien conmigo mismo (a).					
27	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
28	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
29	Soy una persona divertida.					
30	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
31	Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
32	Me deprimó.					
33	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
34	En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
35	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.					
36	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.					

37	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
38	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado (a).					
39	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
40	Soy capaz de respetar a los demás.					
41	Prefiero seguir a otros que ser líder.					
42	Disfruto de las cosas que me interesan.					
43	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.					
44	Soy impulsivo (a).					
45	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
46	Considero que es muy importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley.					
47	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					
48	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
49	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					
50	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
51	Los demás opinan que soy una persona sociable.					
52	Estoy contento (a) con la forma en que me veo.					
53	Me gusta divertirme.					
54	Me parece que necesito de los demás más de los que ellos me necesitan.					
55	Intento no herir los sentimientos de los demás.					
56	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.					
57	No mantengo relación con mis amistades.					
58	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo (a).					
59	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.					
60	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería fácil adaptarme nuevamente.					

ANEXO 5

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CPV35)

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
1	2	3	4

PREGUNTAS	1	2	3	4
DIMENSION : DEMANDAS DE TRABAJO (11 ítems)				
1. Siento que tengo mucha cantidad de trabajo				
2. Recibo presión recibo para mantener la cantidad de trabajo				
3. Recibo presión para mantener la calidad de mi trabajo				
4. Siento prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
5. Tengo conflictos con otras personas de mi trabajo				
6. Me falta de tiempo para mi vida personal				
7. Siento Incomodidad física en el trabajo				
8. Tengo demasiada carga de responsabilidad				
9. Tengo interrupciones molestas				
10. Siento estrés (esfuerzo emocional) en el trabajo				
11. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				
DIMENSION: APOYO DIRECTIVO (14 ítems)				
12. Siento satisfacción con el tipo de trabajo				
13. Siento satisfacción con el sueldo				
14. Tengo posibilidad de promoción en mi trabajo				
15. Tengo reconocimiento de mi esfuerzo				
16. Tengo apoyo de mis jefes				
17. Tengo el apoyo de mis compañeros				
18. Cuento con la posibilidad de ser creativo en mi trabajo				
19. Recibo información de los resultados de mi trabajo				
20. Tengo la posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
21. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi trabajo				
22. Tengo autonomía o libertad de decisión				

23. Tengo variedad en mi trabajo				
24. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y apoyadas				
25. Siento que tengo calidad de vida en mi trabajo				
DIMENSION: MOTIVACION INTRINSECA (10 ítems)				
26. Siento ganas de esforzarme en el trabajo que realizo				
27. Tengo el apoyo de mi familia en lo que hago				
28. Siento ganas de ser creativo				
29. Me desconecto al acabar la jornada laboral				
30. Tengo la capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
31. Me siento capacitado para hacer mi trabajo actual				
32. Mi trabajo es importante para la vida de otras				
33. Lo que tengo que hacer queda claro				
34. Me siento orgulloso de mi trabajo				
35. Tengo el apoyo de los compañeros (en el caso de responsabilidades directivas)				

ANEXO 6

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

- 1. Sexo :**
- Femenino
 - Masculino
- 2. Edad**
- 25-30
 - 31-36
 - 37-42
 - 43-48
 - 49-54
 - 55-60
- 3. Estado Civil:**
- Soltera
 - Casada
 - Divorciada
- 4. Cantidad de hijos:**
- 0-1
 - 2-3
 - 4-5
 - 6-7
- 5. Años laborando:**
- 2-3
 - 4-5
 - 5-6
 - 7-8
 - 9-10
- 6. Años de experiencia:**
- 2-3
 - 4-5
 - 6-7
 - 8-9
 - 10 a más
- 7. Horas de trabajo**
- 5 - 6horas
 - 7-8 horas
 - 8-9 horas
- 8. Cantidad de estudiantes**
- 4 - 5
 - 6 - 7
 - 8 - 9
 - 10-11
 - 11- 12
- 9. Nivel de instrucción**
- Licenciatura
 - Maestría
 - Doctorado
- 10. Otro trabajo**
- SI
 - No
- 11. Alguna enfermedad**
- SI
 - NO
- 12. Cómo considera su salud**
- Mala
 - Regular
 - Buena
 - Muy buena
- 13. Qué le gusta más de su trabajo:**
- Trato con los estudiantes
 - Ambiente laboral
 - Capacitación
 - Horario de trabajo
 - Organización
 - Compañerismo
 - Coordinación con colegas
 - Infraestructura
 - Distancia Casa - Trabajo
 - Sueldo
- 14. Qué le gusta menos de su trabajo**
- Trato con los estudiantes
 - Ambiente laboral
 - Capacitación
 - Horario de trabajo
 - Organización
 - Compañerismo
 - Coordinación con colegas
 - Infraestructura
 - Distancia Casa - Trabajo
 - Sueldo

ANEXO 7

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Instituciones : Centros de Educación Especial en Lima.

Investigador : Mayra Jara Raymundo

Título :Inteligencia emocional y calidad de vida laboral en de educación especial de la región Callao.

Propósito del Estudio:

Mediante el presente Consentimiento Informado lo invitamos a participar voluntariamente en el estudio denominado: "Inteligencia emocional y calidad de vida laboral en docentes de educación especial en Lima". El propósito del estudio es determinar la relación de ambas variables. A través de la información recolectada, se podría implementar estrategias de intervención y talleres para brindar pautas sobre habilidades sociales.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio tendrá que seguir el siguiente procedimiento:

1. Deberá completar un consentimiento informado de manera anónima, donde autorice su participación.
2. Se le brindará dos cuestionarios "Inteligencia Emocional de BarOn IcE" - "Escala de calidad de vida profesional" y una ficha de Datos sociodemográficos.

Riesgos:

El presente estudio no conlleva riesgo para usted ya que solo será una encuesta.

Para asegurar que se sienta comfortable, le recordamos que su participación será totalmente anónima. No preguntaremos ningún dato de identificación como nombre, DNI o dirección. También, la mayoría de las preguntas son opcionales, y puede dejar de contestarlas si desea. Asimismo, le recordamos que cuando usted desee puede dejar de completar la encuesta, o la entrevista. Su participación es voluntaria.

Beneficios:

Con su participación usted contribuye a adquirir nuevos datos empíricos de las variables estudiadas, además de estrategias de intervención y pautas sobre el manejo de habilidades sociales.

Costos e incentivos

Participar en el estudio no tiene ningún costo; asimismo, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar en la encuesta para poder implementar mejores estrategias de habilidades sociales.

Confidencialidad:

El estudio será confidencial y privado debido a que los cuestionarios serán anónimos y no tendrá que brindar información personal. Solo tendrá acceso a la información la persona encargada. Si los resultados de este estudio fueran publicados, no habrá ningún dato personal que permita identificar a los participantes.

Derechos del participante:

La participación en el estudio es totalmente voluntaria. Usted puede decidir retirarse en cualquier momento sin verse perjudicado de ninguna manera. Para cualquier consulta o duda comuníquese al siguiente Nro. Telefónico con la alumna Mayra Jara Raymundo Móvil: 95745400 o al correo: mayrajara3103@gmail.com.

Declaración voluntaria:

Yo he sido informada (o) del objeto de estudio, he conocido los riesgos, beneficios y confidencialidad de la información obtenida y se la forma en cómo se realizará el estudio. Estoy enterado también que puedo participar o no del estudio, o en todo caso retirarme de este en cualquier el momento que considere necesario.

Por lo anterior mencionado acepto voluntariamente participar de la investigación.

Firma:

Fecha:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Diseño	Instrumentos	Análisis Estadístico
<p>Problema General:</p> <p>¿Existe relación entre la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en docentes que trabajan en centros de educación especial de la región Callao?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo es la Inteligencia emocional en docentes que trabajan en centros de educación especial de la región Callao?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Calidad de vida laboral en docentes que trabajan en centros de educación especial de la región Callao?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y los datos socio demográficos en</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en docentes que trabajan en centros de educación especial de la región Callao.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Describir las áreas de la inteligencia emocional en docentes que trabajan en centros de educación especial de la región Callao.</p> <p>Describir el nivel de la calidad de vida laboral en docentes que trabajan en centros de educación especial de la región Callao.</p> <p>Identificar la relación entre la inteligencia emocional y los datos socio demográficos en docentes que trabajan en centros de educación</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>H1: Existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en docentes que trabajan en centros de educación especial en la región Callao.</p> <p>Ho: No existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en docentes que trabajan en centros de educación especial en la región Callao.</p> <p>Hipótesis Específica:</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Inteligencia emocional</p> <p>Variable cualitativa politómica ordinal.</p> <p>Variable 2:</p> <p>Calidad de vida laboral</p> <p>Variable cualitativa politómica ordinal.</p>	<p>Población:</p> <p>Docentes de educación especial que laboran en CEBES.</p> <p>Muestra:</p> <p>Censo, se considerará a toda la población de docentes.</p>	<p>-Método de investigación cuantitativo.</p> <p>-Estudio correlacional de corte transversal.</p>	<p>Inventario de Inteligencia emocional de BarOn Ice.</p> <p>Validez:</p> <p>Para la validez de la prueba realizada en Perú, se trabajó en una muestra de 2 249 evaluados mayores de 15 años, donde se demostró que las diferentes fuentes de validación, reflejan la consistencia de las conceptualizaciones inteligencia social y emocional y subcomponentes. Donde las correlaciones son moderadas y van desde 30 a coeficientes de 70. (Ugarriza, 2001)</p> <p>Confiabilidad:</p> <p>En los coeficientes alfa de Cronbach se visualiza que la consistencia interna es de 93 lo cual se considera muy alto, para los componentes del inventario fluctúa entre 77 y 91 la consistencia. Los subcomponentes Flexibilidad 48, Independencia y Solución de Problemas 60 se consideran coeficientes</p>	<p>Análisis descriptivo:</p> <p>Para la interpretación de la información se utilizará el programa ESTATA.</p> <p>Para las variables "Inteligencia emocional" y "calidad de vida laboral" se calculará en porcentaje.</p> <p>Para las variables sociodemográficas: sexo, edad estado civil, años laborando ,años de experiencia, cantidad de estudiantes, nivel de instrucción, otro trabajo, alguna enfermedad, estado de salud, cantidad de hijos, horas de trabajo, qué le gusta más de su trabajo ,qué le desagrada de su trabajo se calculará porcentaje</p> <p>Para el análisis inferencial se aplicará la prueba de Chi cuadrado por la naturaleza categórica de las variables.</p>

<p>centros de educación especial de la región Callao?</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y los datos socio demográficos en centros de educación especial de la región Callao?</p>	<p>especial de la región Callao.</p> <p>Identificar la relación entre la calidad de vida laboral y los datos socio demográficos en docentes que trabajan en centros de educación especial de la región Callao.</p>	<p>HE1 Existe relación entre la inteligencia emocional y los datos sociodemográficos en los docentes que trabajan en centros de educación especial de la región Callao.</p> <p>Ho: No existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en docentes que trabajan en centros de educación especial de la región Callao.</p> <p>HE2: Existe relación entre la calidad de vida laboral y los datos socio demográficos en los docentes que trabajan en centros de educación especial de la región Callao.</p>				<p>bajos y los 13 sub componentes restantes muestran valores superiores de 70. (Ugarriza, N. 2001).</p> <p>Escala de calidad de vida profesional (CVP-35)</p> <p>Validez: El estudio de Grimaldo en el 2010 sometió a criterio de Jueces este instrumento, con una población de 409 estudiantes de segundo ciclo. Obtuvo una validez significativa de $p < 0,05$ en todos los ítems. En la validez de constructo, se efectuó el análisis factorial exploratorio, se encontró que tres factores extraídos contenían el 61% de la varianza de los ítems .Estos factores explicaban el grado de correlación entre los ítems. (Grimaldo, 2010)</p> <p>Confiabilidad: Los valores de confiabilidad se realizaron para la muestra con el coeficiente Alfa de Cronbach. En la muestra de mujeres se alcanzó el .94 y para la muestra de varones el .96. Se incluyó el análisis de factores identificados,</p>	<p>El nivel de significancia será ≥ 0.05</p>
--	--	--	--	--	--	---	--

		<p>H(O): No existe relación entre la calidad de vida laboral y los datos socio demográfico en los docentes que trabajan en centros de educación especial en la región Callao.</p>				<p>donde se encontró que los factores poseen una confiabilidad optima: carga laboral 90, motivación intrínseca 91 y apoyo directivo 95. (Grimaldo, 2010)</p>	
--	--	---	--	--	--	--	--