

Manuscrito_Elisa(27012026).docx

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:590807377

Fecha de entrega

14 may 2026, 10:34 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

14 may 2026, 10:36 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

Manuscrito_Elisa(27012026).docx

Tamaño del archivo

294.0 KB

18 páginas

5329 palabras

32.036 caracteres

10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 9% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	latam.redilat.org	1%
2	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
4	Internet	www.mdpi.com	<1%
5	Internet	www.aidep.org	<1%
6	Internet	www.scielosp.org	<1%
7	Publicación	Rodrigo Zárate Torres, Sergio Matviuk. "La inteligencia emocional y el sector fina...	<1%
8	Internet	hdl.handle.net	<1%
9	Internet	repositorio.usil.edu.pe	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2025-11-25	<1%
11	Internet	repositorio.upeu.edu.pe:8080	<1%

12	Internet	riull.ull.es	<1%
13	Internet	portal.amelica.org	<1%
14	Internet	www.medwave.cl	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Anahuac México Sur on 2025-11-15	<1%
16	Internet	www.semanticscholar.org	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-01-06	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-05-04	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-05-05	<1%
20	Internet	www.coursehero.com	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-05-19	<1%
22	Internet	erecursos.uacj.mx	<1%
23	Internet	pmc.ncbi.nlm.nih.gov	<1%
24	Trabajos entregados	UNIBA on 2025-03-28	<1%
25	Internet	digitum.um.es	<1%

26	Internet	encolombia.com	<1%
27	Internet	investigadores.unison.mx	<1%
28	Internet	www.scielo.cl	<1%

3

Influencia de la Inteligencia emocional y motivación laboral en la satisfacción laboral de educadores del sur del Perú

Influence of emotional intelligence and work motivation on job satisfaction among educators in southern Peru

Autores

Elisa Aliaga Salcedo¹

2

Filiación

¹ Universidad Peruana Unión, Escuela de Posgrado, Lima, Perú

ORCID

Elisa Aliaga Salcedo : <https://orcid.org/0009-0009-1880-5070>

Email

elisa.aliaga@upeu.edu.pe

RESUMEN

OBJETIVO: Determinar la influencia de la Inteligencia emocional y motivación laboral en la satisfacción laboral de educadores del sur del Perú

MATERIAL Y MÉTODOS: Estudio transversal explicativo con variable latente, desarrollado en una muestra no probabilística por conveniencia de 343 educadores del departamento de Puno, con edad promedio de 41 años ($M = 41.73$, $DE = 6.98$), en su mayoría 59.8% del sexo femenino. Para el desarrollo del estudio se utilizaron la Escala de Inteligencia Emocional de Wong-Law (WLEIS-S), Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall y la Work Tasks Motivation Scale for Teachers (WTMST). Se realizaron análisis de correlación y modelamiento de ecuaciones estructurales para determinar la influencia de las predictoras.

RESULTADOS: Un modelo con adecuados ajustes ($CFI = 0.948$ y el $TLI = 0.942$) evidenció que la motivación laboral docente $\beta = 0.35$ e inteligencia emocional $\beta = 0.15$ presentaron un efecto directo y positivo en la satisfacción laboral; por otro lado, la inteligencia emocional presentó un efecto directo en la motivación laboral docente $\beta = 0.31$.

CONCLUSIONES: La motivación laboral docente presenta un efecto positivo para la satisfacción laboral, mientras que la inteligencia emocional también ejerce un efecto positivo, aunque con menor fuerza. Asimismo, la inteligencia emocional influye positivamente en la motivación laboral, reforzando su papel central dentro del modelo explicativo. Futuras investigaciones deberían ampliar la muestra a otras provincias y emplear diseños probabilísticos que permitan generalizar los hallazgos.

Palabras clave: Inteligencia emocional, motivación laboral, satisfacción laboral, educadores

ABSTRACT

OBJECTIVE: To determine the influence of emotional intelligence and work motivation on job satisfaction among educators in southern Peru.

MATERIALS AND METHODS: An explanatory cross-sectional study with a latent variable design was conducted in a non-probabilistic convenience sample of 343 educators from the Puno region, with a mean age of 41 years ($M = 41.73$, $SD = 6.98$), of whom 59.8% were female. The study employed the Wong-Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS-S), the Warr, Cook, and Wall Job Satisfaction Scale, and the Work Tasks Motivation Scale for Teachers (WTMST). Correlation analyses and structural equation modeling were performed to determine the influence of the predictor variables.

RESULTS: A model with adequate fit indices ($CFI = 0.948$; $TLI = 0.942$) showed that work motivation ($\beta = 0.35$) and emotional intelligence ($\beta = 0.15$) had a direct and positive effect on job satisfaction. Additionally, emotional intelligence demonstrated a direct effect on work motivation ($\beta = 0.31$).

CONCLUSIONS: Work motivation exerts a positive effect on job satisfaction, while emotional intelligence also contributes positively, although to a lesser extent. Furthermore, emotional intelligence positively influences work motivation, reinforcing its central role within the explanatory model. Future studies should expand the sample to other provinces and employ probabilistic designs that allow the generalization of findings.

Keywords: Emotional intelligence, work motivation, job satisfaction, educators

INTRODUCCIÓN

La labor docente es un pilar importante para el desarrollo social, económico y cultural de nuestro país, constituye un eje fundamental en el desarrollo educativo, por lo que resulta necesario comprender los factores que inciden en su satisfacción laboral (Cuenca & Carrillo, 2017). En el plano mundial, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) ha destacado que los maestros deben ser capaces de gestionar sus emociones y las de sus estudiantes, ya que ello influye de manera directa en el clima escolar y en la calidad del aprendizaje. En este sentido, la inteligencia emocional, entendida como la capacidad de resolver conflictos y promover el trabajo en equipo, se convierte en una herramienta indispensable para fortalecer la práctica pedagógica (UNESCO, 2024)

Del mismo modo, se reconoce que la satisfacción laboral se asocia a la existencia de un entorno positivo, donde los docentes se sientan valorados y reconocidos, lo cual repercute en su motivación, bienestar y desempeño profesional (Fraser, 2020). En el ámbito internacional, múltiples estudios confirman la relación entre la inteligencia emocional, el bienestar y la satisfacción laboral docente; así demostró un estudio realizado en Madrid, quienes reportaron un nivel medio de satisfacción laboral, asociado a su percepción de felicidad subjetiva y a la inteligencia emocional percibida (García-Domingo & Quintanal, 2022); asimismo, el desarrollo de competencias emocionales influye de manera directa en el bienestar de los docentes (García del Castillo-López & Pérez, 2024). Por otro lado, la inteligencia emocional está estrechamente vinculada con la calidad de vida laboral, lo cual resulta extrapolable al campo educativo (Velasco-Herrera & Lima-Rojas, 2024). En países latinoamericanos la inteligencia emocional es un rasgo esencial en la educación superior, pues mejora el bienestar docente y la calidad de los aprendizajes (Mazurek & Canese, 2024) y un adecuado clima escolar contribuye en un desempeño laboral más eficiente (Zambrano-Zambrano & Triviño-Sabando, 2022).

Por lo expuesto, la satisfacción laboral docente puede explicarse desde modelos integradores que articulan recursos personales y motivacionales. Como la teoría de la Autodeterminación que sostiene que la satisfacción de las necesidades de autonomía, competencia y relación favorece la motivación autónoma y el bienestar en el trabajo (Deci & Ryan, 2000). Complementariamente, el modelo Demandas–Recursos Laborales plantea que los recursos personales, como las competencias emocionales, potencian la motivación y amortiguan el impacto de las demandas laborales sobre el bienestar (Bakker & Demerouti, 2007). Desde el enfoque Ability/Mixed, la inteligencia emocional se concibe como un conjunto de habilidades para percibir, comprender y regular emociones que facilitan el

desempeño adaptativo en contextos laborales complejos (Mayer et al., 2008). No obstante, persisten vacíos sobre cómo estos recursos interactúan de forma conjunta en contextos educativos específicos, especialmente en regiones con alta carga psicosocial, lo que justifica un modelo explicativo transversal que examine efectos directos entre inteligencia emocional, motivación y satisfacción laborales.

En el contexto peruano, se evidencia una dinámica particular, en el estudio mostraron que la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden de manera significativa y positiva en la satisfacción laboral de docentes de primaria, alcanzando un nivel predictivo robusto (Chunga & Escuza, 2023). Asimismo, (Quijije et al., 2024), hallaron que factores emocionales como el estrés y el burnout reducen la satisfacción laboral, resaltando la importancia de un acompañamiento institucional. Por su parte, (Zeta et al., 2020) demostraron que el clima organizacional y el liderazgo son predictores relevantes de la satisfacción laboral en instituciones educativas rurales del país.

Otros estudios destacan factores vinculados a la motivación docente, (Campos, 2024) encontró que la motivación se relaciona con menores niveles de estrés laboral, mientras que (Chuman, 2023) señaló que el liderazgo transformacional influye positivamente en la motivación del profesorado. De igual modo, (Franco, 2021) identificó que tanto factores extrínsecos como intrínsecos inciden en la calidad educativa, siendo los primeros más decisivos. Además, investigaciones como las de (Chunga & Escuza, 2023), refuerza que la inteligencia emocional y la motivación intrínseca favorecen la satisfacción laboral y el desempeño docente.

Sin embargo, a pesar de esta producción académica, se observa un vacío significativo en estudios contextualizados en el sur del Perú. La literatura nacional se ha concentrado principalmente en Lima, el centro y el norte del país, lo que deja una limitada producción científica centrada en los educadores del sur, territorio que presenta condiciones culturales y educativas particulares respecto a la costa y la selva. Esta carencia revela la necesidad de profundizar en cómo se manifiestan la inteligencia emocional y la motivación en la satisfacción laboral de los maestros de esta región, con el fin de aportar información contextualizada que favorezca la comprensión de su realidad y oriente la creación de estrategias pedagógicas y de gestión más pertinentes.

En este marco, resulta relevante la justificación de la presente investigación. En el Perú, las constantes reformas del sistema educativo obligan a los docentes a una continua adaptación, generando incertidumbre, desmotivación y, en muchos casos, insatisfacción en el ejercicio de su profesión (Cuenca & Carrillo, 2017). Investigaciones recientes mencionan

que la gestión emocional adecuada favorece la motivación y la satisfacción laboral docente (Mérida-López et al., 2022) pero factores como la sobrecarga laboral y la ausencia de oportunidades de desarrollo profesional quebrantan el bienestar emocional de los docentes (Moguel, 2025)

Por ello, esta investigación busca aportar evidencia contextualizada en el ámbito educativo del sur del Perú, donde el rol docente requiere altos niveles de manejo emocional y motivación para enfrentar demandas crecientes. Asimismo, responde a una necesidad social y académica, al identificar factores que influyen de manera directa en la satisfacción laboral, predictor de la permanencia docente y de la calidad educativa. Frente a ello, el objetivo del presente estudio fue determinar la influencia de la Inteligencia emocional y motivación laboral en la satisfacción laboral de educadores del sur del Perú.

MATERIAL Y MÉTODOS

Diseño y contexto

El presente estudio es de enfoque cuantitativo, diseño transversal, no experimental y relacional explicativo con variable latente (Ato et al., 2013). Desarrollado en educadores del departamento de Puno, Perú.

Participantes

Participaron en el estudio una muestra no probabilística por conveniencia de 343 educadores con una edad promedio de 41 años ($M = 41.73$, $DE = 6.98$), en su mayoría 59.8% fueron del sexo femenino, el 84.3% reportó contar con licenciatura, el 61.2% conviven o están casados y el 41.4% viven alquilado en casa ajena mientras trabajan y tienen un tiempo de servicio en promedio de 11 años ($M = 11.69$, $DE = 5.80$) (Tabla 1). El tamaño de muestra estimado fue de 342 participantes considerando un CFI esperado > 0.95 , 11 factores, una potencia muestral de 80% y una tasa de abandono del 10% empleando una calculadora digital (Arifin, 2025). Se incluyeron a educadores de ambos sexos, de nacionalidad peruana, educadores de inicial, primaria y secundaria que trabajen en instituciones educativas privadas y públicas de la ciudad de Juliaca en el periodo académico 2025. Se excluyeron a educadores que respondieron parcialmente la encuesta o que viciaron con la misma opción de respuesta en todas las preguntas.

Tabla 1.
Características de los participantes (n= 343)

	M	DE
--	---	----

Edad	41.73	6.98
Tiempo de servicio	11.69	5.80
	n	%
Sexo		
Femenino	205	59.8
Masculino	138	40.2
Grado de instrucción		
Bachiller	6	1.7
Especialidad	3	0.9
Licenciada(o)	289	84.3
Maestría	2	0.6
Pedagógico	43	12.5
Estado civil		
Conviviente/casado	210	61.2
Divorciado/separado	26	7.6
Soltero	101	29.4
Viudo	6	1.7
Vivienda		
Alquilado (casa ajena)	142	41.4
Casa propia	128	37.3
De un familiar (no pago alquiler)	32	9.3
De un familiar (pago alquiler)	41	12.0

Nota. M= media, DE= desviación estándar

Instrumentos

Para evaluar la inteligencia emocional se utilizó la Escala de Inteligencia Emocional de Wong-Law (WLEIS-S) originalmente construido por (Wong & Law, 2002) y adaptado para su uso en adultos peruanos (Moreyra-Ruiz & Olivas-Ugarte, 2023). La versión peruana consta de una estructura factorial de cuatro dimensiones, 16 ítems y 7 opciones de respuesta tipo Likert (totalmente en desacuerdo = 1 a totalmente de acuerdo = 7) considerándose a mayor puntaje más inteligencia emocional. Respectos a sus evidencias de validez estructural ha reportado adecuados ajustes (CFI=.969, TLI=.958, SRMR=.029, RMSEA=.056) y una fiabilidad adecuada a nivel global ($\omega = 0.947$) así como para sus dimensiones SEA = 0.833, OEA= 0.798, UOE=0.886, ROE= 0.891.

Para evaluar la satisfacción laboral se utilizó la Escala de satisfacción laboral creada originalmente por Warr, Cook y Wall en 1979, y adaptada a la población peruana para trabajadores (Boluarte, 2014), conformada por 15 ítems distribuidos en dos factores: satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca; asimismo, presenta opciones de respuesta tipo Likert (1 = Muy insatisfecho, 2 = Insatisfecho, 3 = Ni satisfecho ni insatisfecho, 4 = Satisfecho, 5 = Muy satisfecho). Respecto a sus evidencias de validez estructural, presentó

8 un KMO (0,81) y la prueba de esfericidad de Bartlett (χ^2 , [gl: 105] = 506,94, $p < 0,01$) evidenciando adecuada validez estructural y una confiabilidad por alfa de Cronbach para satisfacción intrínseca = 0.73 y satisfacción extrínseca = 0.82 para su uso en trabajadores adultos peruanos.

4 Para evaluar la motivación laboral docente se utilizó la Work Tasks Motivation Scale for Teachers (WTMST) tomada de la versión para educadores españoles (Criado-Del Rey et al., 2024), que consta de cinco factores (motivación intrínseca, regulación identificada, regulación introyectada, regulación externa y desmotivación) conformada por 15 ítems con opciones de respuesta tipo Likert (7 = “corresponde completamente”, 6 = “corresponde mucho”, 5 = “corresponde bastante”, 4 = “corresponde moderadamente”, 3 = “corresponde un poco”, 2 = “corresponde muy poco” y 1 = “no corresponde”). El modelo español presentó adecuados ajustes (CFI = 0.932; TLI = 0.911; GFI = 0.902; SRMR = 0.067; RMSEA = 0.077) y confiabilidad aceptable para sus dimensiones como: regulación introyectada ($\alpha = 0,968$, $\omega = 0,969$), motivación intrínseca ($\alpha = 0,916$, $\omega = 0,921$), regulación identificada ($\alpha = 0,865$, $\omega = 0,868$), desmotivación ($\alpha = 0,847$, $\omega = 0,848$), regulación externa ($\alpha = 0,847$, $\omega = 0,848$). Adicionalmente para su uso en contexto peruano, se realizó la validación de contenido por el criterio de 5 jueces expertos que fueron psicólogos educativos y educadores peruanos con al menos más de 5 años de experiencia en la labor administrativa o acompañamiento en la convivencia escolar; luego su evaluación se obtuvo valores del V de Aiken > 0.73 en todos los ítems.

Procedimientos

14 Luego de la aprobación del comité de ética y haber gestionado las autorizaciones en las autoridades de instituciones educativas públicas de la provincia de San Román Juliaca en el departamento de Puno. Se procedió a aplicar la encuesta en formato digital por medio del formulario de Google forms. La encuesta presentó inicialmente el consentimiento informado y solo quienes aceptaron participar voluntariamente lograron responder la encuesta. La recolección de datos estuvo realizada por una encuestadora con formación en educación primaria previamente capacitada para aplicar la encuesta por la técnica de auto reporte. La recolección de datos se realizó en el mes de noviembre del 2025 en un lapso de 25 días.

Análisis estadístico

11 A nivel descriptivo, para las variables numéricas se estimaron medidas de tendencia central, de dispersión y de distribución como la asimetría (g_1) y curtosis (g_2) que para determinar una distribución normal debieron presentar valores $< \pm 1.5$. Para variables categóricas se estimaron frecuencias y porcentajes. Posteriormente, para verificar la relación de las variables del modelo teórico planteado se desarrolló una correlación de las variables

utilizando el coeficiente de relación de Pearson debido a la normalidad de los datos. Asimismo, se estimó la consistencia interna empleando los coeficientes de Alfa de Cronbach y Omega McDonald para las variables estudiadas considerando los criterios de > 0.65 como confiable (Kalkbrenner, 2023).

Para verificar el buen ajuste del modelo teórico, empleamos el Modelamiento de Ecuaciones Estructurales SEM considerando el método de estimación WLSMV (Weighted Least Square Mean and Variance Adjusted) debido a que los factores fueron ordinales o presentaron ítems con escala Likert. Dentro de los parámetros de aceptabilidad se consideró adecuados ajustes cuando los valores del CFI y TLI > 0.90 y RMSEA y SRMR < 0.08 ; adicionalmente las cargas de factores presentaron valores $\lambda > 0.30$ (Hu & Bentler, 1999). Todos los análisis estadísticos fueron realizados en el software estadístico Jamovi versión 2.6.44.

Aspectos éticos

El estudio fue aprobado por el Comité de Ética de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión con Informe No. 2025-CEEPG-00267. Asimismo, respetó todos los principios éticos de investigación en seres humanos con el uso del consentimiento informado en el que se invitó a participar de forma voluntaria en el estudio (World Medical Association, 2024).

RESULTADOS

En el análisis descriptivo de las variables de estudio, las medias (M) y desviaciones estándar (DE) indican niveles moderados a altos en la mayoría de las variables, destacando la satisfacción laboral (M=59.07, DE=10.22). En cuanto a la asimetría (g1) y la curtosis (g2), las variables presentan una distribución normal ($g1 < \pm 1.5$). Finalmente, la consistencia interna muestra adecuados niveles de fiabilidad, con coeficientes alfa y omega elevados en satisfacción laboral ($\alpha=0.916$, $\omega=0.918$), pero también se encuentran valores bajos como en $\alpha = 0.597$ en motivación intrínseca presentando una consistencia marginal (Tabla 2).

Tabla 2.

Análisis descriptivo de las variables de interés

	M	DE	g1	g2	A	ω
Satisfacción laboral	59.07	10.22	-1.51	1.15	0.916	0.918
Motivación intrínseca	11.05	1.64	0.10	-0.73	0.597	0.602
Regulación identificada	10.79	1.84	0.15	-0.29	0.712	0.721
Regulación introyectada	11.74	1.90	-0.48	0.16	0.701	0.701
Desmotivación	11.43	1.74	0.43	1.05	0.649	0.653
Regulación externa	11.98	1.66	0.22	-0.25	0.704	0.701
Evaluación de las propias emociones	14.56	2.60	-0.51	-0.45	0.675	0.690
Evaluación de las emociones de los demás	14.70	2.87	-0.42	-0.66	0.708	0.708
Uso de la emoción	15.21	3.44	-0.61	-0.81	0.764	0.764
Regulación de la emoción	14.71	2.90	-0.53	-0.63	0.746	0.754

Nota. M= media, DE= desviación estándar, g1 = asimetría, g2= curtosis, α = Alfa de Cronbach, ω = Omega McDonald

Los análisis factoriales confirmatorios evidenciaron adecuados índices de ajuste para los tres instrumentos evaluados. La escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall presentó un ajuste excelente (CFI = 0.986; TLI = 0.984; SRMR = 0.071; RMSEA = 0.075, IC 95% [0.064–0.085]), indicando una adecuada representación unidimensional del constructo. La WTMST mostró índices igualmente satisfactorios (CFI = 0.981; TLI = 0.976; SRMR = 0.069; RMSEA = 0.077, IC 95% [0.066–0.087]), respaldando su estructura multidimensional en esta muestra. Asimismo, el WLEIS-S presentó el mejor ajuste global (CFI = 0.965; TLI = 0.969; SRMR = 0.047; RMSEA = 0.059, IC 95% [0.048–0.069]), lo que confirma la validez estructural del modelo de inteligencia emocional (Tabla 3).

Tabla 3.

Estructura factorial de las variables estudiadas

	X2	gl	P	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 95%
Warr, Cook y Wall (1 factor)	261.104	90	< 0.001	0.986	0.984	0.071	0.075	0.064 - 0.085
WTMST (5 factores)	273.664	80	<0.001	0.981	0.976	0.069	0.077	0.066 - 0.087

WLEIS-S (4 factores)	249.284	71	<0.001	0.965	0.969	0.047	0.059	0.048 - 0.069
-------------------------	---------	----	--------	-------	-------	-------	-------	---------------

Nota. χ^2 = chi-cuadrado; gl = grados de libertad; p = nivel de significación; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker–Lewis Index; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; IC 95% = intervalo de confianza al 95% del RMSEA. Se consideran adecuados valores de CFI y TLI $\geq .90$ y valores de SRMR y RMSEA $\leq .08$.

La tabla muestra que la satisfacción laboral mantiene correlaciones bajas pero significativas con las variables de interés ($p < 0.05$); sin embargo, no se encontraron relaciones significativas con la motivación intrínseca ($r=0.048$, $p=0.373$) y regulación identificada ($r=0.062$, $p=0.256$), lo que indica que estos factores no predicen directamente la satisfacción en el trabajo (Tabla 4).

Tabla 4.

Análisis de correlación Pearson de las variables de interés

	Satisfacción laboral	
	r	Sig.
Motivación intrínseca	0.048	0.373
Regulación identificada	0.062	0.256
Regulación introyectada	0.204***	<.001
Desmotivación	0.178***	<.001
Regulación externa	0.197***	<.001
Evaluación de las propias emociones	0.165**	0.002
Evaluación de las emociones de los demás	0.218***	<.001
Uso de la emoción	0.267***	<.001
Regulación de la emoción	0.206***	<.001

Nota. r = coeficiente de correlación Pearson, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En el modelo SEM, los índices de bondad de ajuste muestran que el modelo estructural presenta un ajuste global aceptable. Aunque el valor de chi-cuadrado es significativo ($\chi^2 = 1005.714$, $gl = 249$, $p < .001$), lo cual es común en muestras grandes, los indicadores comparativos revelan un buen nivel de adecuación: el CFI = 0.948 y el TLI = 0.942 superan el umbral recomendado > 0.90 , lo que sugiere que el modelo reproduce adecuadamente los datos observados. El RMSEA = 0.087, con un intervalo de confianza al 95% entre 0.081 y 0.093 se sitúa ligeramente por encima del criterio óptimo (<0.08), pero aún dentro de un rango considerado razonable (Tabla 5).

Tabla 5.

Índices de bondad de ajuste	
χ^2	1005.714
Gl	249
P	<0.001
CFI	0.948
TLI	0.942

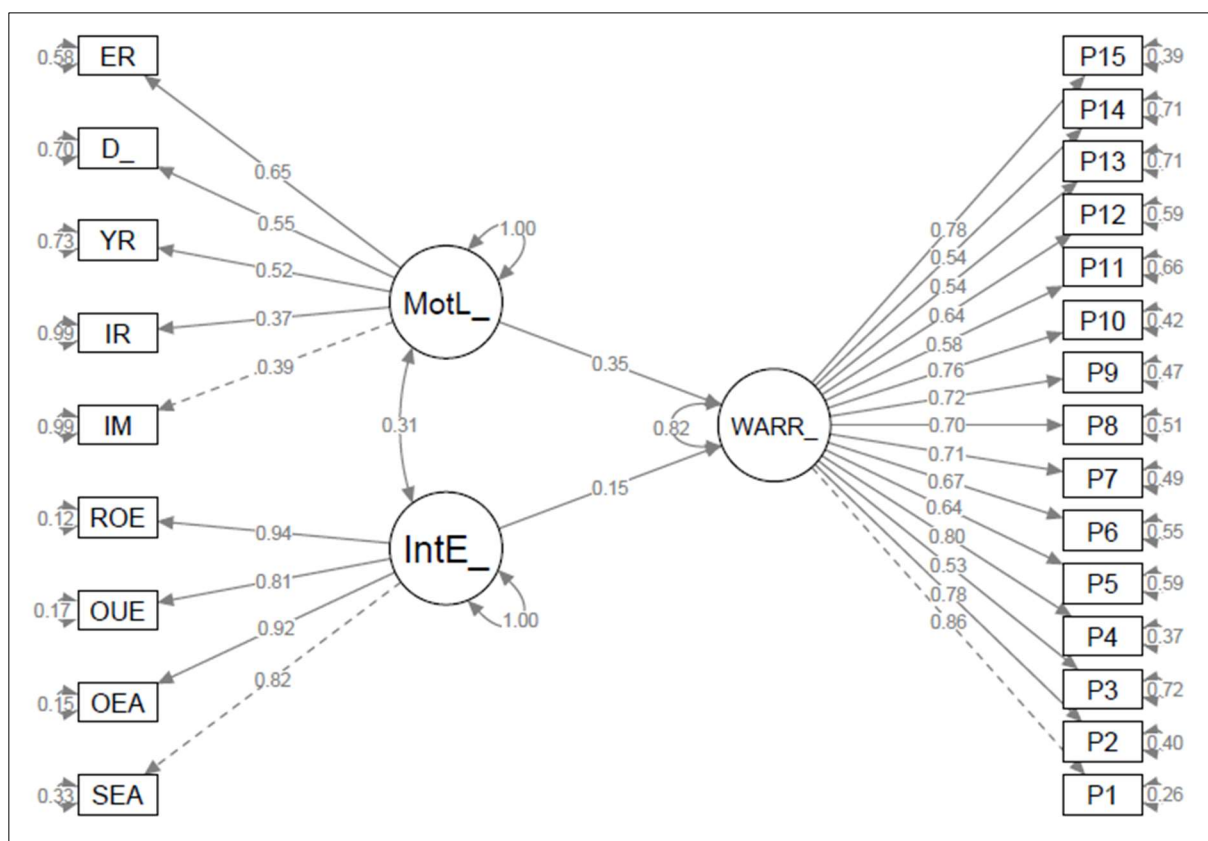
SRMR	0.079
RMSEA	0.087
IC 95%	0.081 : 0.093

Nota. χ^2 = Chi-cuadrado; gl = grados de libertad; p = valor de significación; CFI = Índice de Ajuste Comparativo, TLI = Índice de Tucker-Lewis, RMSEA = Error de Aproximación de la Raíz Cuadrada Media, IC 95% = intervalo de confianza al 95%.

El gráfico del modelo SEM evidencia que la motivación laboral docente (MotL_) y la inteligencia emocional (IntE_) tienen efectos directos positivos sobre la satisfacción laboral (WARR_), con coeficientes estandarizados de $\beta = 0.35$ y $\beta = 0.15$ respectivamente, destacando que la motivación laboral docente es el predictor más fuerte; por otro lado, la inteligencia emocional también presentó un efecto positivo y directo en la motivación laboral docente $\beta = 0.31$, por tanto la inteligencia emocional juega un rol elemental en el modelo explicativo. Asimismo, las cargas de factores de todas las variables de estudio estuvieron por encima del umbral $\lambda > 0.30$. Así también, el modelo estructural explicó una proporción moderada de la varianza en las variables endógenas. Específicamente, la inteligencia emocional explicó aproximadamente el 30% de la varianza de la motivación laboral docente ($R^2 = 0.30$), mientras que la inteligencia emocional y la motivación laboral explicaron conjuntamente alrededor del 25 – 35% de la varianza de la satisfacción laboral, lo que indica una capacidad explicativa moderada del modelo (Figura 1).

Figura 1.

Gráfico del modelamiento de ecuaciones estructurales SEM



Nota. MotL_ = motivación laboral docente, IntE_ = inteligencia emocional, WARR_ = Satisfacción laboral.

DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio fue determinar la influencia de la Inteligencia emocional y motivación laboral en la satisfacción laboral de educadores del sur del Perú. Al respecto se encontró que un modelo con adecuados ajustes (CFI = 0.948 y el TLI = 0.942) mostró que la motivación laboral e inteligencia emocional presentan un efecto directo en la satisfacción laboral, siendo la motivación laboral el que tiene mayor relevancia. Asimismo, la Inteligencia emocional presentó un efecto directo en la motivación laboral docente.

La motivación laboral docente presentó un efecto positivo en la satisfacción laboral en educadores del sur peruano. Encontramos resultados similares, en un estudio realizado en la India en educadores, encontró que la motivación docente presentó un efecto positivo en la satisfacción laboral (Rani et al., 2024). El hecho de que la motivación laboral docente presente un efecto positivo en la satisfacción laboral, en el estudio presente y las que nos anteceden, puede explicarse desde la Teoría de la Autodeterminación, esta teoría sostiene que cuando las personas experimentan motivación autónoma, es decir, cuando su trabajo satisface sus necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación, logran desarrollar mayor bienestar y satisfacción laboral (McAnally & Hagger, 2024).

Otro hallazgo relevante fue que la inteligencia emocional presentó un efecto directo, pero con menor fuerza en la satisfacción laboral docente. Referente a este hallazgo encontramos que un estudio realizado en educadores de Polonia presentó que la inteligencia emocional evidenció un efecto positivo en la satisfacción laboral, pero con fuerza baja ($\beta = 0.15$) confirmado que esta relación a pesar de que llega a ser relevante tiene una fuerza débil (Rogowska & Meres, 2022). Este efecto se explica porque la inteligencia emocional ayuda al docente a regular sus emociones y manejar el estrés, lo que mejora su bienestar laboral, aunque su impacto directo suele ser moderado. Cuando la labor docente exige alta carga emocional, la inteligencia emocional aporta estabilidad afectiva, pero otros factores como la motivación o el clima laboral suelen tener mayor peso en la satisfacción (García del Castillo-López & Pérez Domínguez, 2024).

Por otro lado, la inteligencia emocional presentó un efecto directo en la motivación laboral docente. Resultados similares se encontraron en educadores de Azerbaiyán, donde indicaron que la inteligencia emocional presentó un efecto directo y positivo en la motivación laboral de docentes ($\beta = 0.24$) (Mohammad et al., 2023). Estudios previos revisados muestran que la inteligencia emocional es un factor decisivo para sostener e incrementar la motivación laboral docente, especialmente en contextos de alta adversidad como las zonas remotas; asimismo, permite que los docentes regulen sus emociones, enfrenten el estrés y mantengan un sentido de propósito profesional incluso cuando las condiciones laborales son difíciles (Idris et al., 2025).

Desde una perspectiva teórica, los resultados respaldan la Teoría de la Autodeterminación, que plantea que la satisfacción de las necesidades de autonomía, competencia y relación promueve la motivación autónoma y el bienestar laboral (Deci & Ryan, 2000). Asimismo, el modelo Demandas en Recursos Laborales que sostiene que los recursos personales, como la inteligencia emocional, no solo influyen directamente en el bienestar, sino que también potencian la motivación frente a demandas elevadas, particularmente en ocupaciones con alta carga emocional como la docencia (Bakker & Demerouti, 2007). En concordancia, la inteligencia emocional ha sido conceptualizada como una habilidad que facilita la regulación emocional y la adaptación al entorno laboral, contribuyendo indirectamente a la satisfacción a través de procesos motivacionales (Mayer et al., 2008). En términos aplicados, la evidencia sugiere que las decisiones de gestión educativa deberían priorizar intervenciones orientadas al fortalecimiento de la motivación docente, el desarrollo de competencias emocionales y el aumento de la autonomía profesional, factores asociados a mayor retención y desempeño docente.

Así también, encontramos que algunos coeficientes de consistencia interna se sitúan por debajo de 0.70; al respecto, diversos autores señalan que en investigaciones exploratorias o con constructos psicológicos complejos pueden aceptarse valores entre 0.60 y 0.70 sin

invalidar los análisis inferenciales (Kalkbrenner, 2023; Nunnally, 1967). Asimismo, la fiabilidad moderada puede generar atenuación en las correlaciones y en los coeficientes estructurales, produciendo estimaciones más conservadoras de los efectos reales (Viladrich et al., 2017). En este sentido, los resultados deben interpretarse con cautela, considerando que las relaciones observadas podrían estar subestimadas más que infladas, lo que no compromete la validez del modelo, sino que refuerza la necesidad de replicación con instrumentos de mayor precisión. Además, coeficientes alfa bajos no necesariamente implican mediciones deficientes, sino que pueden reflejar amplitud conceptual del constructo más que error de medición (Sijtsma, 2009). En modelos estructurales, este nivel de fiabilidad tiende a producir estimaciones conservadoras por atenuación, por lo que los efectos observados podrían estar subestimados.

Limitaciones

Una de las limitaciones del estudio fue el tipo de muestreo, por ser no probabilístico sus resultados no son generalizables. Por otro lado, la muestra fue recolectado en instituciones privadas y estatales, pero únicamente de la ciudad de Juliaca, por lo tanto, es posible que al realizar estudios es muestras de educadores de otras ciudades del departamento de Puno, los hallazgos sean diferentes, para ese fin posteriores estudios pueden emplear muestreos representativos del departamento.

Conclusiones

Los resultados permiten concluir que la motivación laboral docente presenta un efecto positivo para la satisfacción laboral, mientras que la inteligencia emocional también ejerce un efecto directo, aunque con menor fuerza. Asimismo, la inteligencia emocional influye positivamente en la motivación, reforzando su papel central dentro del modelo explicativo.

Se recomienda implementar programas institucionales de fortalecimiento de la inteligencia emocional docente, así como estrategias de gestión que incrementen la motivación laboral mediante reconocimiento, participación y oportunidades de desarrollo profesional. Asimismo, se sugiere promover políticas educativas que prioricen el bienestar emocional y motivacional de los maestros, especialmente en regiones con realidades diversas como el sur del Perú. Futuras investigaciones deberían ampliar la muestra a otras provincias y emplear diseños probabilísticos que permitan generalizar los hallazgos.

Referencias

- Arifin, W. (2025). *Calculadora de tamaño de muestra*.
https://wnarifin.shinyapps.io/ss_sem_cfi_unequal/
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Medica Herediana*, 25(2), 80–84.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2014000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Campos, M. (2024). Motivación, autoestima y estrés laboral, en los docentes de la UGEL N° 6, Ate, Vitarte, Lima, Perú, 2022. *Paidagogo*, 6(1), 3–26.
<https://doi.org/10.52936/P.V6I1.238>
- Chuman, R. (2023). Liderazgo transformacional directivo y motivación laboral en docentes de una Institución Educativa Privada de Lima. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 3713-3727–3713–3727.
<https://doi.org/10.56712/LATAM.V4I1.521>
- Chunga, T., & Escuza, M. (2023). La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. *Diversitas*, 19(1), 163–181.
<https://doi.org/10.15332/22563067.9109>
- Criado-Del Rey, J., Portela-Pino, I., Domínguez-Alonso, & Pino-Juste, M. (2024). Assessment of Teacher Motivation, Psychometric Properties of the Work Tasks Motivation Scale for Teachers (WTMST) in Spanish Teachers. *Education Sciences* 2024, Vol. 14, Page 212, 14(3), 212. <https://doi.org/10.3390/EDUCSCI14030212>
- Cuenca, R., & Carrillo, S. (2017). Una Mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes. *MINISTERIO DE EDUCACIÓN*, 1–19. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5711>
- Franco, J. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 64, 151–179.
<https://doi.org/10.35575/RVUCN.N64A7>
- Fraser, P. (2020). *Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis*.
<https://doi.org/10.1787/c36fc9d3-en>
- García del Castillo-López, Á., & Pérez Domínguez, M. (2024). Employees' Emotional Intelligence and Job Satisfaction: The Mediating Role of Work Climate and Job Stress. *Administrative Sciences* 2024, Vol. 14, Page 205, 14(9), 205.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/admsci14090205>
- García del Castillo-López, Á., & Pérez, M. (2024). Employees' Emotional Intelligence and Job Satisfaction: The Mediating Role of Work Climate and Job Stress. *Administrative Sciences* 2024, Vol. 14, Page 205, 14(9), 205.
<https://doi.org/10.3390/ADMSCI14090205>
- García-Domingo, B., & Quintanal, J. (2022). Inteligencia Emocional como Predictor de Satisfacción en Docentes de Infantil y Primaria. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 20(4), 51–68.
<https://doi.org/10.15366/REICE2022.20.4.003>

- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Kalkbrenner, M. T. (2023). Alpha, Omega, and H Internal Consistency Reliability Estimates: Reviewing These Options and When to Use Them. *Counseling Outcome Research and Evaluation*, 14(1), 77–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/21501378.2021.1940118>
- Mazurek, C., & Canese, V. (2024). La inteligencia emocional en los docentes de la educación superior. *Revista de Análisis y Difusión de Perspectivas Educativas y Empresariales*, 4(8), 78–97. <https://doi.org/10.56216/RADEE022024AGO.A06>
- McAnally, K., & Hagger, M. S. (2024). Self-Determination Theory and Workplace Outcomes: A Conceptual Review and Future Research Directions. *Behavioral Sciences*, 14(6), 428. <https://doi.org/10.3390/BS14060428>
- Mérida-López, S., Quintana-Orts, C., Hintsa, T., & Extremera, N. (2022). Inteligencia emocional y apoyo social del profesorado: explorando cómo los recursos personales y sociales se asocian con la satisfacción laboral y con las intenciones de abandono docente. *Revista de Psicodidáctica*, 27(2), 168–175. <https://doi.org/10.1016/J.PSICOD.2022.02.001>
- Moguel, O. (2025). Insatisfacción docente: impacto en la calidad educativa y el tejido social. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(3), 85–100–185 – 100. <https://doi.org/10.56712/LATAM.V6I3.3932>
- Moreyra-Ruiz, M., & Olivas-Ugarte, L. (2023). Escala de Inteligencia Emocional de Wong-Law (WLEIS-S): propiedades psicométricas y datos normativos en población adulta peruana. *Revista de Investigación En Psicología*, 26(2), 105–128. <https://doi.org/10.15381/RINVP.V26I2.24376>
- Quijije, P., Carreño, D., Pinargote, K., & Granda, M. (2024). Factores emocionales en la satisfacción laboral de docentes. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29, 1694–1712. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.108.14>
- Rani, R., Srinivas, V., Prasad, K., & Nag, D. (2024). EXPLORANDO A RELAÇÃO ENTRE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO ENTRE PROFESSORES DE INSTITUTOS DE ENSINO SUPERIOR: UMA ABORDAGEM DE MODELAGEM DE EQUAÇÕES ESTRUTURAIS. *Conhecimento & Diversidade*, 16(42), 311–336. <https://doi.org/https://doi.org/10.18316/rcd.v16i42.11707>
- Rogowska, A. M., & Meres, H. (2022). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Emotional Intelligence and Life Satisfaction among Teachers during the COVID-19 Pandemic. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education 2022, Vol. 12, Pages 666-676*, 12(7), 666–676. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ejihpe12070050>
- Unesco. (2024). *Lo que necesitas saber sobre el aprendizaje socioemocional | UNESCO*. <https://www.unesco.org/en/articles/what-you-need-know-about-social-and-emotional-learning>
- Velasco-Herrera, P., & Lima-Rojas, D. (2024). Relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en una empresa productiva de Pelileo. *Revista Tecnológica - ESPOL*, 36(2), 46–60. <https://doi.org/10.37815/RTE.V36N2.1184>
- Wong, C., & Law, K. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*, 13(3), 243–274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)

- World Medical Association. (2024). *Declaration of Helsinki*. <https://www.wma.net/what-we-do/medical-ethics/declaration-of-helsinki/>
- Zambrano-Zambrano, J., & Triviño-Sabando, J. (2022). *La Inteligencia Emocional, Fundamentos Teóricos y su Influencia En El Ámbito Educativo*. <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/243>
- Zeta, A., Benites, C., Jiménez, R., & Abanto, L. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Conrado*, 16(76), 113–122. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000500113&lng=es&nrm=iso&tlng=es