

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ANTROPOLOGÍA



**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL
DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
ANDRÉS AVELINO CÁCERES PUNO, 2015**

TESIS

PRESENTADA POR:

MARIELA CUNO CHARCA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ANTROPOLOGÍA**

PUNO – PERÚ

2016

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ANTROPOLOGÍA

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS
DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA ANDRÉS AVELINO
CÁCERES PUNO, 2015.

TESIS PRESENTADA POR:

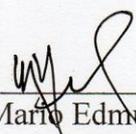
MARIELA CUNO CHARCA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ANTROPOLOGÍA

APROBADO POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:

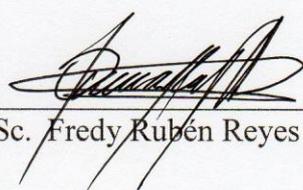
Presidente

:


M.Sc. Mario Edmundo Núñez Mendiguri

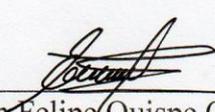
Primer Miembro

:


M.Sc. Fredy Rubén Reyes Apaza

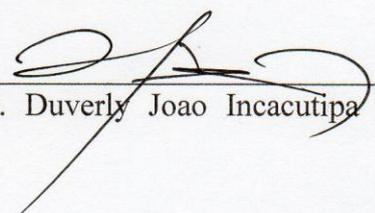
Segundo Miembro

:


Lic. Edwin Felipe Quispe Challapa

Director y Asesor de tesis

:


M.Sc. Duverly Joao Incacutipa Limachi

DEDICATORIA

*En primer lugar agradezco a DIOS por darme
la vida, por permitirme ver la luz del día cada
amanecer y por su inmensa bondad.*

*A mis papitos Eusebio y Leonarda, que siempre
han estado ahí para mí, brindándome su apoyo y
ser mis ejemplos de lucha.*

*A mi novio Iván quien estuvo en todo momento
apoyándome, por ser mi soporte y mi sobrina Dayra
por ser mi motivación incondicional.*

AGRADECIMIENTO

Este trabajo va especialmente dedicado a Dios padre por su ayuda divina, sus bendiciones e iluminar mis pasos.

A la Universidad Nacional del Altiplano, especialmente a la Escuela Profesional de Antropología, por darme la oportunidad de formarme en sus aulas como profesional y a cada uno de sus Docentes por guiarme durante los años de estudio.

Debo agradecer a mi director y asesor de tesis Duverly Joao Incacutipa Limachi, y sobre todo a mi primo Roberto por su infinita paciencia a la hora de orientarme en este trabajo, aconsejándome en base a su experiencia y conocimiento.

Así como a cada una de las personas que aportaron de una forma u otra para cumplir mi meta. Para todos ustedes mi primera meta cumplida.

ÍNDICE

Pág.

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Antecedentes de la investigación.....	4
1.3 Justificación de la investigación.....	6
1.4 Objetivos de la investigación.....	8
1.5 Hipótesis de la Investigación.....	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Marco Teórico.....	11
2.2. Marco Conceptual.....	31

CAPÍTULO III

MÉTODOLÓGIA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Método.....	36
3.2. Tamaño de la muestra en relación al universo.....	37
3.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	38

v

3.4. Procedimientos seguidos en la ejecución de la investigación.....	39
--	-----------

CAPÍTULO IV

CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

4.1. Ubicación y características físicas	41
4.2. Historia.....	42
4.3. Población y contexto actual	44
4.4. Labor docente de la IE	44

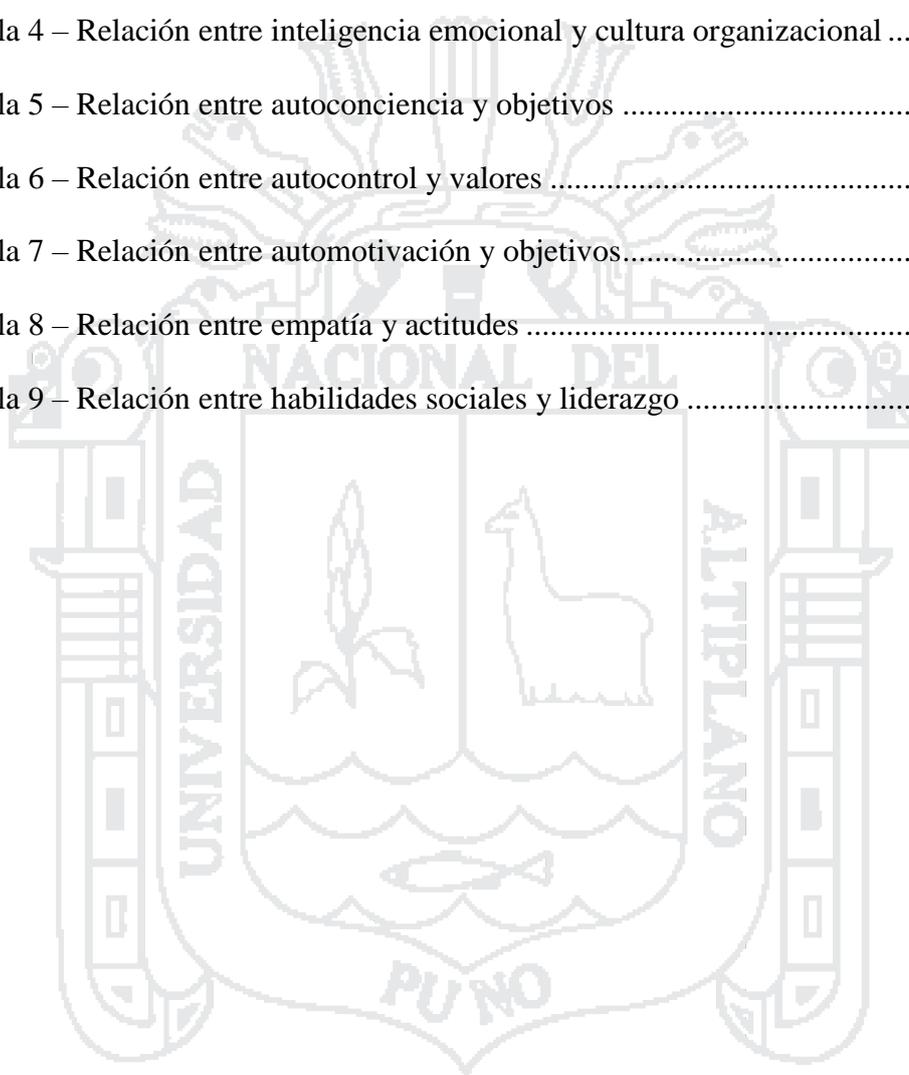
CAPÍTULO V

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

5.1. Nivel de inteligencia emocional	47
5.2. Cultura organizacional	50
5.3. Relación entre inteligencia emocional y cultura organizacional	53
5.4. Relación entre autoconciencia y objetivos.....	56
5.5. Relación entre autocontrol y valores	59
5.6. Relación entre automotivación y objetivos.....	61
5.7. Relación entre empatía y actitudes	63
5.8. Relación entre habilidades sociales y liderazgo	65
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES.....	71
BIBLIOGRAFÍA	72
ANEXOS	75

Lista de Tablas

Tabla 1 - Población y muestra de estudio	38
Tabla 2 – Inteligencia emocional.....	48
Tabla 3 - Cultura organizacional	51
Tabla 4 – Relación entre inteligencia emocional y cultura organizacional	55
Tabla 5 – Relación entre autoconciencia y objetivos	58
Tabla 6 – Relación entre autocontrol y valores	60
Tabla 7 – Relación entre automotivación y objetivos.....	62
Tabla 8 – Relación entre empatía y actitudes	64
Tabla 9 – Relación entre habilidades sociales y liderazgo	66



RESUMEN

La presente investigación describe los comportamientos organizacionales y el nivel de inteligencia emocional de los docentes, determinado por su contexto actual, sociocultural y relación laboral. La presente investigación titula: “Inteligencia emocional y la cultura organizacional de los Docentes en la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno, 2015”, que tiene como el objetivo: Determinar la relación entre inteligencia emocional y la cultura organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno, 2015. En la investigación se utilizó el paradigma cuantitativo, con el cual se describe y se explica la información recolectada, la metodología empleada en el estudio fue una investigación de tipo descriptivo y el diseño correspondiente al relacional, la población y muestra de estudio es en total de 22 docentes de las diferentes áreas, a los mismos se les aplicó como técnicas la observación y el test, recopilando información mediante los instrumentos del cuestionario. La exposición y análisis de los resultados fue realizado a través de tablas de frecuencia del paquete estadístico SPSS, en función de las dimensiones e indicadores. Llegando a la conclusión del presente informe: la Inteligencia emocional y la cultura organizacional existe relación significativa y positiva de los docentes en la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno, 2015; mostrando afectividad emocional favorable en la organización, son indisociables, notables en las expresiones, definiendo así aptitudes, actitudes y reacciones en orden a la percepción que tienen y asumen de la organización.

Palabras claves: Inteligencia emocional, cultura organizacional, autoconciencia, automotivación, liderazgo.

ABSTRACT

The present research describes the organizational behavior and level of emotional intelligence of teachers, determined by their current context, sociocultural and labor relationship. The present research is entitled: "Emotional Intelligence and the Organizational Culture of Teachers in the Private Educational Institution Andrés Avelino Cáceres Puno, 2015", whose objective is: To determine the relationship between emotional intelligence and the organizational culture of teachers in the Institution. The research used the quantitative paradigm, which describes and explains the information collected, the methodology used in the study was a research of descriptive type and the design corresponding to the relational, the Population and sample of study is a total of 22 teachers from different areas, the same were applied as observation and test techniques, collecting information through the instruments of the questionnaire. The exposure and analysis of the results was done through frequency tables of the SPSS statistical package, according to the dimensions and indicators. Concluding the present report: emotional intelligence and organizational culture there is a significant and positive relationship of teachers in the Private Educational Institution Andrés Avelino Cáceres Puno, 2015; Showing favorable emotional affectivity in the organization, are inseparable, remarkable in the expressions, thus defining aptitudes, attitudes and reactions in order to the perception that they have and assume of the organization.

Key words: Emotional intelligence, organizational culture, self-consciousness, self-motivation, leadership.

INTRODUCCIÓN

Pensando en contribuir en la investigación, de uno de los problemas educativos que se presenta y sustenta, el cual permite ofrecer resultados de la investigación reales, con el afán de encontrar relación entre inteligencia emocional y cultura organizacional.

Los cambios en el entorno de la organización de la Institución Educativa en estudio y la necesidad de enfrentarse constantemente a nuevos retos y situaciones repercuten moderada o negativamente en el desempeño de los docentes a la que en la actualidad se le exige mucho más. Los docentes cuentan con recursos para alcanzar el éxito y la felicidad en el ámbito laboral y personal, aunque en ocasiones no es consciente de cómo superar sus carencias, es esa una de las razones por las que cada vez surge con mayor fuerza, el valor como mecanismo que condiciona las actuaciones y resultados, le permite enfrentar el entorno y tomar de nuevo control sobre este.

No basta el conocimiento teórico sobre la Inteligencia Emocional para su desarrollo, por tal razón la organización cultural de la Institución Educativa consciente de su impacto en el desempeño del capital humano lleva a cabo programas para su impulso. Los programas para el desarrollo de la Inteligencia Emocional en la organización durante los talleres de padres de familia y docentes no pueden perder de vista las creencias y valores que se comparte en la misma, las que señalan una forma de ser y hacer. Se presenta en 4 capítulos el cual se refieren:

En el primer capítulo: Se plantea el problema de la investigación, fundamentando a través de los antecedentes, asimismo los objetivos propuestos.

En el segundo capítulo: Se trata del marco teórico y conceptual, en este capítulo se desarrolla todas aquellas concepciones y características concernientes a la inteligencia emocional y cultura organizacional.

En el tercer capítulo: Corresponde al método de investigación, aquí se señala el tamaño de la muestra en relación al universo, también se considera las técnicas e instrumentos de investigación, y el procedimiento seguidos en la ejecución de la investigación.

En el cuarto capítulo: Se describe la zona de investigación de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno, dando a conocer la ubicación, características físicas, historia, población y contexto actual y la labor docente.

En el quinto capítulo: Se refiere a la exposición y análisis de resultados obtenidos en relación a los objetivos, hipótesis, dimensiones e indicadores, asimismo se expresan mediante cuadros de frecuencia y sus gráficos respectivos.

El trabajo de investigación culmina con las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Se plantea buscar relaciones entre la cultura organizacional y la inteligencia emocional determinando que para obtener una estable cultura organizacional primero se debe contar con buenos líderes, y para ser buenos líderes es necesario tener una inteligencia emocional desarrollada, de aquí la importancia y la necesidad de investigar la relación de la inteligencia emocional con la cultura organizacional de los docentes en estudio, dado que en esta década la gestión del talento humano se ha convertido en la parte fundamental para alcanzar el éxito organizacional.

Hoy en día, las sociedades se preocupan por valerse de gente capaz, inteligente, optimista, segura de sí misma, comprometida con su trabajo, demostrándolo con resultados satisfactorios para las instituciones. Sin embargo según una encuesta de diagnóstico realizada a los docentes de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres de la ciudad Puno se muestra que él 40% tiene el nivel promedio sobre inteligencia emocional.

El tiempo en el que vivimos demanda día a día gente intelectual y emocionalmente estable, se requieren personas capaces de sentir, entender, controlar y modificar estados anímicos propios y ajenos. La finalidad es mezclar dos partes del ser humano, aquella que le permite desarrollarse intelectualmente con eficacia en su trabajo y lo relacionado con el manejo de sus emociones. Algunas investigaciones han mostrado que los individuos con altos niveles de inteligencia emocional son más exitosos y viven una vida muy feliz y satisfecha, y a su vez permiten al individuo relacionarse de forma efectiva, lo que los docentes en estudio aun necesitan de mayor capacitación y conocimiento de la finalidad e importancia de la inteligencia emocional.

Por otro lado, la cultura organizacional, es el conjunto de características medibles del medio ambiente de trabajo que son percibidas directa o indirectamente por la gente que trabaja en una organización y que influyen la motivación y el comportamiento. El reto para la directora de la Institución está en lograr que los profesores produzcan resultados, de acuerdo a estándares de eficiencia, desempeño laboral, calidad e innovación. Por eso, se afirma que el factor humano termina siendo fundamental para crear una cultura organizacional que propicie la calidad educativa y para mantener en buen nivel la sensación de bienestar en los miembros de la organización.

Es por eso que a través de la presente investigación se indago y se comprobó estadísticamente la relación entre estos dos factores, inteligencia emocional y cultura organizacional condiciones necesarias que garantizan el éxito de una organización educativa.

1.1.1. Interrogantes de la investigación

Interrogante General

¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y la cultura organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres de la ciudad Puno, 2015?

Interrogantes específicas

- A) ¿Existe relación entre el nivel de dimensión de autoconciencia de la inteligencia emocional sobre los objetivos trazados de la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres de la ciudad Puno, 2015?
- B) ¿Qué relación existe entre el nivel de dimensión de autocontrol de la inteligencia emocional y valores de la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres de la ciudad Puno, 2015?
- C) ¿Qué relación existe entre el nivel de la dimensión de automotivación de la inteligencia emocional sobre los objetivos trazados de la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres de la ciudad Puno, 2015?
- D) ¿Qué relación existe entre el nivel de la dimensión de empatía de la inteligencia emocional sobre actitudes de la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres de la ciudad Puno, 2015?

E) ¿Qué relación existe entre el nivel de la dimensión de habilidades sociales de la inteligencia emocional y el liderazgo de la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres de la ciudad Puno, 2015?

1.2. Antecedentes de la Investigación

Encontramos antecedentes de investigación realizados a nivel internacional, nacional y local con cierta relación a la investigación que se plantea, las cuáles se señalan:

Antecedente Internacional

A. La presente investigación que lleva por título: “la inteligencia emocional y su relación con la cultura organizacional, en los colaboradores de una empresa constructora local, Ecuador 2015”. El objetivo general planteado es: Determinar la relación de la Inteligencia Emocional con la Cultura Organizacional en la empresa, Alvarado Ortiz Constructores. Llegando a la siguiente conclusión: El liderazgo es el centro de relación entre la inteligencia emocional y la cultura organizacional, teniendo en cuenta que para desarrollar una cultura organizacional de calidad es necesario contar con líderes y estos líderes deben desarrollar y hacer desarrollar la inteligencia emocional en los colaboradores, por lo que se determina que la una variable depende de la otra variable. (Rodríguez, 2015)

Antecedente Nacional

A. El presente antecedente de investigación lleva por título: Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública de la Perla – Callao. El Objetivo general que planteo es determinar la relación que existe entre los niveles de inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de un colegio del distrito de La Perla de la Región Callao. La conclusión que llegó es: Existe una relación significativa entre los niveles de inteligencia emocional de los docentes y el clima organizacional de una institución educativa del distrito de La Perla, Región Callao. (Matassini, 2012).

Antecedentes Locales

A. Se encontró la investigación que lleva por título: “Cultura organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno”. Como objetivo general planteó: Determinar la cultura organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano Puno según su condición socio laboral. Llegando a la conclusión siguiente: En relación a la valoración del trabajo por parte del personal administrativo, la mayoría de trabajadores muestran una predisposición moderada con tendencia a la baja valoración del trabajo, lo que significa que los servidores de este sector del estado muestran una débil inclinación al trabajo en áreas de su desempeño, por lo tanto una baja voluntad para trabajar, es decir, hay débiles niveles de laboriosidad para realizar sus actividades de trabajo con pertinencia y de acuerdo a la exigencia de la función. Hay cumplimiento formal de las

funciones, pero de manera real no existe un nivel adecuado de valoración del trabajo. (Pari, 2011)

B. Otro de los antecedentes locales que se encontró lleva por título: “La inteligencia emocional en los docentes de las especialidades de lengua, literatura, psicología y filosofía y ciencias sociales de la FCEDUC de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno año 2010”, el objetivo general que planteó es: Determinar el grado de inteligencia emocional de los docentes de las especialidades de lengua, literatura y filosofía y ciencias sociales de la facultad de ciencias de la educación de la Universidad Nacional del Altiplano, en el año 2010. Llegando a la conclusión siguiente: El grado de la inteligencia emocional de los docentes de las especialidades de lengua, literatura, psicología y filosofía y ciencias sociales de la facultad de ciencias de la educación de la Universidad Nacional Del Altiplano-Puno, en el año 2010; se ha determinado como ALTO según los criterios de valoración; obteniendo un 88.54% de la puntuación total. (Larico, 2010)

1.3. Justificación de la Investigación

El propósito de la investigación es definir la relación entre dos variables de una realidad educativa: inteligencia emocional y cultura organizacional de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno, 2015.

Los usos de la presente investigación podrán fomentar estudios de mayor alcance para poder hacer generalizaciones más amplias, a su vez que se podrán poner a prueba otras variables.

Conocer la cultura organizacional es relevante en el comportamiento del personal que labora en la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres de la ciudad Puno, 2015; considerando las causas que se han detectado de un cierto porcentaje en el comportamiento de los docentes que se encuentran desmotivados lo cual está repercutiendo en el trato con la comunidad educativa.

La investigación planteada es importante porque resalta la importancia del constructo inteligencia emocional. Hoy en día se necesitan docentes libres emocionalmente inteligentes, capaces de crear un buen clima laboral, logrando identificar directamente aquellos aspectos relacionados con sus emociones que afecten el entorno.

Por todo esto es necesario que los docentes y directivos cuenten con la habilidad de conocerse a sí mismo, y a las personas que los rodean, manejar sus emociones y entender a los demás, establecer habilidades personales, estar comprometidos con la gente y su entorno, realizar trabajo en equipo y buscar la mejora de problemas y solución asertiva de los conflictos, actualmente el mercado laboral para el docente es cada vez más competitivo.

De este modo, los docentes emocionalmente más inteligentes, es decir, aquellos con una mayor capacidad para percibir, comprender y regular las emociones propias y las de los demás, tendrán los recursos necesarios para afrontar mejor los eventos estresantes de tipo laboral y manejar más adecuadamente las respuestas emocionales negativas que frecuentemente surgen en las interacciones que mantienen con los compañeros de trabajo, los padres y los propios alumnos. La importancia del tema es

que la comunidad educativa reconozca sus respuestas personales y sus emociones, y logre controlarlos, con la finalidad de que el impacto que genera en su entorno sea positivo y que éstos se percaten de lo importante que es para generar un buen clima organizacional. Con esta investigación se estará contribuyendo a que los docentes presten atención al desarrollo, importancia y conocimiento de la inteligencia emocional en su desarrollo profesional y personal. Por todo lo expuesto, decimos que el presente estudio tiene relevancia social.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre inteligencia emocional y la cultura organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno, 2015

1.4.2. Objetivos Específicos

- A.** Señalar la relación entre el nivel de dimensión de autoconciencia de la inteligencia emocional sobre objetivos propuestos de la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres de la ciudad Puno, 2015.
- B.** Conocer la relación entre el nivel de dimensión de autocontrol de la inteligencia emocional y valores de la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres de la ciudad Puno, 2015.

- C.** Establecer la relación entre el nivel de la dimensión de automotivación de la inteligencia emocional sobre objetivos de la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres de la ciudad Puno, 2015.
- D.** Detallar la relación entre el nivel de la dimensión de empatía de la inteligencia emocional sobre las actitudes de la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres de la ciudad Puno, 2015
- E.** Describir la relación entre el nivel de la dimensión de habilidades sociales de la inteligencia emocional y el liderazgo de la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres de la ciudad Puno, 2015

1.5. Hipótesis de la Investigación

1.5.1. Hipótesis General

H₁: Existe grado de relación significativa entre la inteligencia emocional y la cultura organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno, 2015.

H₀: No existe grado de relación significativa entre la inteligencia emocional y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno, 2015

1.5.2. Hipótesis Específicas

- H₁:** Existe relación significativa entre el nivel de la dimensión de autoconciencia de la inteligencia emocional sobre los objetivos propuestos de la cultura organizacional en los docentes.
- H₂:** Existe relación significativa entre el nivel de dimensión de autocontrol de la inteligencia emocional sobre los valores de la cultura organizacional en los docentes.
- H₃:** Existe relación significativa entre el nivel de la dimensión de automotivación de la inteligencia emocional sobre los objetivos trazados de la cultura organizacional en los docentes.
- H₄:** Existe relación significativa entre el nivel de la dimensión de empatía de la inteligencia emocional sobre las actitudes de la cultura organizacional en los docentes
- H₅:** Existe relación significativa entre el nivel de la dimensión de habilidades sociales de la inteligencia emocional sobre liderazgo de la cultura organizacional en los docentes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Sustento teórico

2.1.1. Antropología emocional

Adentrarse en el mundo de las emociones y sentimientos es adentrarse en el mundo de lo humano, de lo que es más profundo en el hombre. Intentar comprender qué es el ser humano y qué son sus emociones y sentimientos es importante hoy porque hay un regreso a lo emocional y debería hacerse con el máximo respeto a lo que es el hombre. Respetar la persona humana es el objetivo y el límite de cualquier institución que se ponga como finalidad la educación emocional.

La antropología ve las experiencias emocionales como un asunto cultural desde que los individuos definen sus realidades emocionales individuales en relación con los esquemas de la cultura local. Pero las culturas son parte de un sistema dominante que se vale de estructuras colectivas, que son sociales en el más amplio sentido y constituyen el campo de los órdenes morales que penetran en nuestras vidas de un modo u otro, en especial en la formación de nuestras emociones culturalmente diferentes.

2.1.2. Inteligencia

El autor definió la inteligencia como "la capacidad de resolver problemas o elaborar productos que sean valiosos en una o más culturas". Gardner al definir la inteligencia como una capacidad la convierte en una destreza que se puede desarrollar mediante las experiencias vividas, el entorno y la educación recibida. Gardner cree que las personas aprenden de diferentes maneras, de acuerdo a sus habilidades. (Gardner, 1983)

Para la autora la inteligencia es la "facultad general de obrar con propósitos determinados, pensar racionalmente y enfrentarse al ambiente con eficacia." (Pecorelli, 2003)

2.1.3. Inteligencia Emocional:

Desde la antropología, las emociones deben entenderse como el campo básico sobre el cual se crea la red de conexiones y prácticas sociales que devienen en sistemas y contenidos culturales. Las emociones son la matriz sobre la que se mueve la vida social, los tipos básicos de conductas relacionales sobre las que se da la comunicación necesaria para crear los diversos mundos culturales (Fericgla, 2010).

Según el antropólogo, la emoción es la resonancia propia de un acontecimiento pasado, presente o futuro, real o imaginario, en la relación del individuo con el mundo; es un momento provisorio nacido de una causa precisa en la que el sentimiento se cristaliza con una intensidad particular: alegría, ira, deseo, sorpresa, miedo, allí donde el sentimiento, como el odio o el amor, por ejemplo está más arraigado en el tiempo, la diluye en una sucesión de momentos que están vinculados con él, implica una variación

de intensidad, pero en una misma línea significativa. (André Le Breton, 1999).

La emoción es a la vez interpretación, expresión, significación, relación, regulación de un intercambio; se modifica de acuerdo con el público, el contexto, se diferencia en su intensidad, e incluso en sus manifestaciones, de acuerdo a la singularidad de cada persona.

Para C. Geertz (1986), el objeto de estudio no se centra tanto en una auténtica antropología de las emociones sino en una antropología cognitiva o psicológica, o en una psicología antropológica, donde toma la psicología desde la persona nativa, algo así como la antropología del sí mismo y del sentimiento, otra cuestión que destaca es como el pensamiento está pautado culturalmente y teñido emocionalmente, también señala que las emociones forman parte del discurso y las prácticas discursivas. Geertz apunta el significado cultural pero y también personal, y la subjetividad de la psique de la persona con relación a la sociedad. Y por supuesto, toda la extensa obra antropológica que tiene que ver con los sentidos, el cuerpo y las emociones que en fecha reciente parece incrementarse de forma notable.

Define la inteligencia emocional como: “El uso inteligente de las emociones, de forma intencional hacemos que nuestras emociones trabajen para nosotros, utilizándolas con el fin de que nos ayuden a guiar nuestro comportamiento y a pensar de manera que mejoren nuestros resultados”. (Weisinger, 2001)

Es el conjunto de habilidades que sirven para expresar y controlar los sentimientos de la manera más adecuada en el terreno personal y social, incluye por

tanto un buen manejo de sentimientos, motivación, perseverancia, empatía o agilidad mental, estas características configuran una buena adaptación social. (Goleman, 2004).

En conclusión, la inteligencia emocional es el conjunto de competencias que determinan el comportamiento del individuo, sus reacciones, su estilo de afrontar la vida y de comunicarse.

Inteligencia emocional como movimiento cultural, personalidad y habilidad mental

La inteligencia emocional se ha convertido en un concepto que ha ido más allá del campo en el que surge, el de la psicología de la personalidad, para adquirir un significado amplio que se ha extendido a muchos otros campos de la sociedad. La inteligencia emocional recoge un movimiento social y cultural que trata de recuperar los aspectos emocionales de la experiencia en los ámbitos del aprendizaje, de las relaciones sociales y del mundo profesional. Significa un avance en las concepciones sobre la persona que pone de relieve la dimensión afectiva de todas las experiencias importantes en el desarrollo humano. Además, la inteligencia emocional hace referencia a una característica de personalidad que se desarrolla en muchos momentos y situaciones o que puede no desarrollarse. La inteligencia emocional entendida como habilidad mental implica la capacidad de percibir, integrar, manejar y entender las emociones de uno mismo en el momento en el que surgen. Desde todos los puntos de vista que se contempla la inteligencia emocional se resalta el hecho de que el componente de las emociones está presente en el desarrollo de la inteligencia social y que afecta a las decisiones, a las percepciones y los comportamientos de las personas. La ampliación del concepto de inteligencia mediante la inteligencia emocional supone mejorar la capacidad de comprender algunas situaciones y procesos psicológicos que no son

únicamente intelectuales, sino que son también emocionales.

Inteligencia emocional en el trabajo

En el ámbito laboral la inteligencia juega un papel importante, importante porque en el mundo laboral es necesario ser capaz de resolver conflictos, convencer a otros, establecer consenso, reconocer el punto de vista del otro y trabajar en equipo y a la vez saber expresar lo que piensas o sientes sin desestimar lo que hacen o piensan los demás.

Tener una inteligencia emocional fuerte es la clave para el éxito laboral. Si bien las personas son más emocionales que racionales es fundamental aprender a contener las emociones y actuar racionalmente frente a cualquier situación de trabajo. Esto además será valorado por las otras personas.

Un jefe o líder con una gran inteligencia emocional sabrá manejar mejor a sus empleados y así hará que prospere más la institución a la cual pertenece. Este tipo de persona creará un vínculo fuerte con sus compañeros de trabajo, sabrá manejar situaciones de estrés y entenderá mejor a sus colegas. Si sabemos manejar nuestras emociones seremos más productivos en el trabajo, y en efecto, seremos exitosos profesionalmente.

2.1.4. Elementos de la inteligencia emocional

Goleman, D. (2004) Indica que mientras más complejo es un trabajo, más importante es la inteligencia emocional, es por ello que estudió e identificó 5 aptitudes o capacidades que determina el potencial para las habilidades prácticas, aptitudes

personales y aptitudes sociales:

2.1.4.1. APTITUDES PERSONALES:

a) **Autoconciencia:** Consiste en conocer las propias emociones, preferencias, recursos e intuiciones, es fundamental porque permite tomar conciencia acerca de las propias emociones, entendiendo las causas y sus efectos, conociendo así las fortalezas y debilidades personales y teniendo claridad acerca de las cuáles son nuestros desafíos del mejoramiento personal cuando una persona logre conocerse bien, es capaz de tomar las mejores decisiones. De aquí se deriva:

- *La confianza en sí mismo:* Es decir, la certeza sobre el propio valor y facultades de cada individuo. Quienes poseen esta aptitud son personas que se muestran seguras de sí mismas y tienen presencia, pueden expresar opiniones que despiertan rechazo y arriesgarse por lo que consideran correcto, son decididas, pueden tomar decisiones firmes a pesar de la incertidumbre y las presiones.
- *La conciencia emocional:* Se refiere a reconocer las propias emociones y sus efectos. Las personas dotadas de esta aptitud son personas que saben qué emociones experimentan y por qué, perciben los vínculos entre sus sentimientos y lo que piensan, dicen y hacen, reconocen qué efecto tienen esas sensaciones sobre su desempeño, conocen sus valores y metas y se guían por ellos, saben cómo manifestarse físicamente y cómo expresarse socialmente de manera adecuada.

- *La autoevaluación:* Se trata sobre conocer las propias fuerzas y sus límites. Las personas que poseen esta aptitud conocen sus puntos fuertes y debilidades, son reflexivas y aprenden de la experiencia, están abiertas a la crítica sincera y bien intencionada, a las nuevas perspectivas, al aprendizaje constante y al desarrollo de sí mismas y son capaces de mostrar sentido del humor y perspectiva con respecto a sí mismas.

Según los autores indican que el reconocimiento de las propias emociones es el inicio y fin de la competencia emocional, por lo que solo quien aprende a percibir las señales emocionales, etiquetarlas y aceptarlas, puede dirigir sus emociones y profundizar en ellas, todo esto supone atención para ser consciente del mundo interior y no ser derribado por este. (Martin & Boeck, 2002)

- b) **Autocontrol:** Se conoce como autocontrol a la capacidad o cualidad que puede tener una persona para ejercer control sobre uno mismo. Es el primer paso para afrontar emociones e impulsos ajenos; si un individuo no logra controlar sus propias emociones; entonces difícilmente podrá controlar situaciones externas.

Podemos encontrar esta cualidad para hacer referencia a la capacidad de regular la manifestación de una emoción para dar una respuesta controlada y dirigida hacia donde debe estar, proporcionando una respuesta medida de acuerdo al evento de manera responsable, sin exagerar, sin reprimir, sin evadir, sin negar (Rivera, 2010)

Para Goleman “Es la habilidad para hacer una pausa y no actuar por el

primer impulso se ha vuelto un aprendizaje crucial en nuestros días”.

c) **Automotivación:** Para Goleman la persona ha de saber motivarse a sí misma y esto es facilitado por la existencia de tendencias emocionales que conducen hacia la consecución de unos objetivos delimitados por el individuo. Ordenar las emociones al servicio de un objetivo es esencial para prestar más atención para la automotivación, el dominio y para la creatividad. Este factor se divide en:

- *Compromiso:* Es aliarse a las metas del grupo u organización, con lealtad y responsabilidad por los intereses comunes y trabajo en equipo. Quienes poseen esta aptitud son personas dispuestas a hacer sacrificios para lograr un objetivo general.
- *Optimismo,* Es la tenacidad para buscar el objetivo, pese a los obstáculos. Quienes poseen esta aptitud persisten en ir tras la meta pese a los obstáculos o contratiempos, no operan por miedo al fracaso sino por la esperanza de éxito y consideran que los contratiempos se deben a circunstancias manejables antes que a fallas personales.
- *Iniciativa:* Es la disposición para aprovechar las oportunidades del medio que nos rodea, la capacidad para plantear propuestas, nuevas ideas y ejecutarlas con equidad y justicia.

La Automotivación es la habilidad para realizar cosas por uno mismo, sin la necesidad de ser impulsado por otros. (Gómez, Et Al., 2000)

Para los autores la automotivación es la fuerza de voluntad y la capacidad de sacrificarse por un objetivo contribuyen a la capacidad de rendimiento intelectual con independencia del cociente intelectual, es decir, tener la capacidad de controlar los impulsos para poder desarrollar el talento nato, es por eso que las personas que son optimistas, obtienen resultados que están por encima de sus capacidades objetivos, mientras que las personas negativas son más autocríticas, se ponen más dificultades a sí mismos y justifican sus fracasos. (Martin & Boeck, 2002),

2.1.4.2. APTITUDES SOCIALES:

d) **Empatía:** Reconocimiento de las emociones ajenas. La empatía es la habilidad para ponerse en el lugar del otro, ser capaz de entender las necesidades, sentimientos y pensamientos de los demás, centrando la atención en el otro, postergando los juicios personales para lograr comprender la significancia de una situación determinada para el mundo del otro.

Se trata de la capacidad cognitiva de percibir lo que otro ser puede sentir, de interpretar sus necesidades; la habilidad social que nos ayuda a relacionarnos y convivir.

Para Goleman, D. (2004), empatía corresponde a una aptitud social y consiste en captar los sentimientos, necesidades e intereses ajenos; requiere la predisposición para admitir las emociones, escuchar con concentración y ser capaz de comprender pensamientos y sentimientos que no se expresan verbalmente. Se deriva en:

- *Comprender a los demás*: Es importante para percibir los sentimientos y perspectivas ajenos e interesarse activamente en sus preocupaciones. Quienes poseen esta aptitud están atentos a las pistas emocionales y saben escuchar, muestran sensibilidad hacia los puntos de vista de los otros y los comprenden y brindan ayuda basada en la comprensión de las necesidades y sentimientos de los demás.

 - *Ayudar a los demás a desarrollarse*: Es percibir las necesidades de desarrollo ajenas y fomentar aptitudes. Las personas con esta aptitud reconocen y recompensan las virtudes, los logros y el progreso, ofrecen críticas constructivas e identifican los puntos que otro debe mejorar, asesoran y brindan consejos oportunos y asignan tareas que fortalecen y alientan las habilidades de otro.

 - *Orientación al servicio*: Consiste en preveer, reconocer y satisfacer las necesidades de las personas la sensibilización respecto a la cooperación y ayuda en los intereses ajenos y por su superación.
- e) **Habilidades Sociales**: Manejar bien las emociones en una relación e interpretar adecuadamente las situaciones y las redes sociales. Así mismo cualquiera puede darse cuenta de que una buena relación con los demás es una de las cosas más importantes para nuestras vidas y para nuestro trabajo. Y no solo tratar a los que nos parece simpáticos, a nuestros amigos, familiares. Sino saber tratar también exitosamente con aquellos que están en una posición superior, como nuestros

jefes, con los enemigos.

Esta habilidad hace referencia a entenderse con los demás, orientarse hacia los otros, no ser un mero observador de los demás, sino hacer algo en común con ellos, sentir alegría de estar entre la gente, colaborar, ayudar, pertenecer a un grupo. (Dueñas, 2002)

Es otra aptitud social que Goleman (2004) la identifica como la habilidad para inducir en los otros las respuestas deseables, así como tratar de manera satisfactoria a los demás ya que de esto dependerá la capacidad de cultivar relaciones y reconocer conflictos. Se deriva en:

- *Comunicación*: Es ser capaz de escuchar abiertamente y transmitir mensajes claros y convincentes. Las personas dotadas de esta aptitud son efectivas en el intercambio de palabras, saben escuchar, buscan entendimiento mutuo y comparten información de buen grado, fomentan la comunicación abierta y son bien receptivas de las malas y buenas noticias.
- *Habilidades de equipo*: Es decir, crear sinergia grupal para alcanzar las metas colectivas, dicha aptitud se refleja con personas que son un modelo de las cualidades del equipo como respeto, colaboración y disposición de ayudar, impulsan a todos los miembros hacia una participación activa y entusiasta, fortalecen la identidad de equipo, el espíritu de cuerpo y el compromiso, protegen al grupo y a su reputación, y comparten méritos.

- *Liderazgo*: Consiste en inspirar y dirigir a grupos y personas. Estas personas articulan y despiertan entusiasmo en pos de una visión y una misión compartidas, se ponen a la vanguardia cuando es necesario, orientan el desempeño de otros haciéndoles asumir su responsabilidad y guían mediante el ejemplo.

2.1.5. Cultura

Para el Antropólogo: “La cultura es un conjunto de procesos simbólicos a través de los cuales se comprende, reproduce y transforma la estructura social. La cultura comprende comportamientos, actitudes, actividades, costumbres, creencias, aptitudes, valores y formas de organización social. (García, 1988)

La cultura es el "conjunto de conocimientos, creencias, leyes, moral, costumbres, capacidades y hábitos adquiridos por el hombre, como miembro de la sociedad". (Münch, 1998)

La cultura incluye todas las manifestaciones de los hábitos sociales en una comunidad, las reacciones del individuo en la medida en que se ven afectadas por las costumbres del grupo en que vive y los productos de las actividades humanas en la medida en que se ven determinadas por dichas costumbres. (Boas, 1930)

2.1.6. Cultura organizacional

El autor define la cultura organizacional como "un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización." (Chiavenato, 1992)

Señala que cultura organizacional "se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización y que distingue a una de las otras". (Robbins, 1999)

La cultura organizacional es un conjunto de paradigmas, que se forman a lo largo de la vida de la organización como resultado de las interacciones entre sus miembros, de éstos con las estructuras, estrategias, procesos, y de la organización con su entorno, a partir de las cuales se conforma un conjunto de referencias, que serán válidas en la medida que garanticen la eficiencia, la eficacia y la efectividad de la organización. (Alabart, 2003)

La cultura organizacional es simbólica, el ser humano se lo considera como el dador de sentido a las cosas a través de símbolos, ritos y ceremonias, el mundo no es concebido por la razón, este significado el único control que el hombre puede tener sobre el mundo y las cosas, de esta manera Geertz (1952) expone que:

“Históricamente los símbolos son un sistema de concepciones heredadas y expresadas en formas simbólicas con las cuales los hombres comunican, perpetúan y desarrollan su conocimiento y sus actitudes frente a la vida”

De lo expuesto se define a la cultura organizacional como: un sistema valórico, simbólico, perceptivo y de creencias de una organización que consolidan la imagen de la organización, persiguen metas comunes; es decir es un sistema que da identidad,

personalidad y sentido a una organización permitiéndole desarrollarse. Para tal efecto, participan diversos factores de tipo humano, cultural, social, religioso y político.

2.1.7. Componentes de la Cultura organizacional

2.1.7.1. VARIABLE SOFT: Son las que permiten una caracterización del sistema social de la organización y en tal sentido tienen en cuenta a los grupos, sus relaciones internas y las estructuras de pensamiento a partir de los cuales éstos orientan su conducta.

a) Valores: Según el autor “los valores describen el modo en que nos proponemos operar día a día mientras perseguimos nuestra visión”. (Senge, 2000)

Son aquellas concepciones prácticas y normativas heredadas o, si es el caso, innovadas por las generaciones presentes, en las cuales la sabiduría colectiva describe que se juegan los aspectos más fundamentales de su sobrevivencia física y de su desarrollo humano, de seguridad presente y de su voluntad de trascender al tiempo mediante sus sucesores. (Siliceo y Casares, 1999)

- *Transparencia:* Es una cualidad que podemos tener las personas, y que consiste en comunicar tus pensamientos, sentimientos y propuestas, sin ocultar nada, sin doble sentido, en forma simple y directa.

- *Responsabilidad:* Valor moral que permite a una persona administrar,

reflexionar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos.

- *Calidad*: Es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades.
 - *Compañerismo*: Tipo de relación o vínculo amistoso que se establece entre compañeros, de escuela, del trabajo, entre otros, y que tiene como características principales actitudes y comportamientos en los que prima la bondad, el respeto y la confianza entre ellos.
- b) Actitudes**: Son las posiciones que la persona adopta y aprueba respecto a objetos, asuntos controvertidos, personas, grupos o instituciones. (Sherif y Sherif, 1965)
- *Colaboración entre áreas*: Un trabajo en colaboración en las instituciones educativas tiene que ver con procesos que facilite la comprensión, planificación, acción y reflexión en conjunto sobre lo que se quiere hacer y cómo hacerlo.
 - *Confianza*: Se refiere a la opinión favorable en la que una persona o grupo es capaz de actuar de forma correcta en una determinada situación. La confianza es la seguridad que alguien tiene en otra persona o en algo.

- *Equidad*: La equidad es un valor que implica justicia e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres respetando la pluralidad de la sociedad.

- *Ambiente de trabajo*: El Ambiente de Trabajo o también denominado Clima Laboral, se define como la apreciación que tiene el trabajador de su ambiente laboral.

2.1.7.2. VARIABLE HARD: Son las que permiten una caracterización del sistema estructural de la organización y en tal sentido se tienen en cuenta a los indicadores que constituyen el soporte del funcionamiento organizacional.

c) **Objetivos.**- Aristóteles: "el fin es el principio de las operaciones, es decir, cualquier acto humano se realiza con un fin determinado".

Santo Tomás de Aquino: "todo agente actúa en función de una finalidad y la finalidad es el principio causal que primero aparece en la esfera intelectual, pero que se realiza, por último, en la esfera de la ejecución".

- *Objetivos empresariales*: Un objetivo empresarial es, en el mundo de la empresa, un resultado o fin que se desea lograr, hacia el que se encaminan los esfuerzos y que pretende mejorar o estabilizar la eficacia y eficiencia de este tipo de entidades.

- *Resultados en el puesto de trabajo:* La actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.
- *Metas a corto plazo:* Las metas a corto plazo son aquellas que puedes cumplir en un corto periodo de tiempo, requieren de una planeación mínima y a menudo sólo necesitas apartar tiempo en tu agenda para hacer lo que se requiere, las metas a corto plazo a menudo no están escritas y existen sólo en tu mente.

d) Liderazgo: Generalmente, liderazgo es un fenómeno social con percepción de poder que ocurre en los grupos sociales y organizaciones.

Para este autor el liderazgo es la otra cara de la cultura organizacional y para ser un buen líder es necesario desarrollar la inteligencia emocional, es decir la inteligencia forma parte del desarrollo de una cultura organizacional adecuada. (Schein, 1985)

El liderazgo “es la ciencia de conducir una organización de la situación actual a una situación futura comparativamente mejor, donde las personas son el principal factor de cambio” (Lepeley, 2001)

- *Estimulación de buenas prácticas.-* Se refiere a toda experiencia que se guía por principios, objetivos y procedimientos apropiados o pautas

aconsejables que se adecuan a una determinada perspectiva normativa o a un parámetro consensuado, así como también toda experiencia que ha arrojado resultados positivos, demostrando su eficacia y utilidad en un contexto concreto.

- *Incentivos para mejorar el desempeño* (castigos).- Es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos.

2.2. Relación entre Inteligencia Emocional y Cultura organizacional

Nuestra época requiere que las personas vuelvan a cuestionarse sobre sus propias vidas, sobre sus realidades personales. En un sistema que exalta e impone la competencia y el desarrollo comercial y tecnológico, los modelos anteriores que veían a las organizaciones como instancias que resolvían paternalmente la vida de sus colaboradores, ya no tienen validez. Debemos, los individuos, conocernos más cada vez, para que dependiendo de nuestras propias condiciones, nos proyectemos al futuro, aportando a la organización, para que a través del éxito del ente social, logremos el desarrollo al que aspiramos personalmente.

El proceso de introspección personal permite visualizar valores y principios de vida, que exigen asumir responsabilidades en la búsqueda del mejoramiento personal, que determina a su vez el desarrollo de la organización y de la sociedad en general.

A mayor nivel de introspección, mayor nivel de desarrollo personal, y, por ende, mayor nivel de desarrollo social. El individuo en el centro de la vida, generando conceptos y viviendo una praxis que permita la supervivencia del ser humano.

Los referentes teóricos en el tema de la introspección del conocimiento de sí mismo, son esencialmente clásicos. La humanidad en una determinada época, estuvo centrada en estos aspectos. La sabiduría filosófica y religiosa de la antigüedad; y, la filosofía griega, son hoy en día las fuentes de inspiración en temas de comprensión de la condición humana. Los actuales filósofos recurren permanentemente al conocimiento tradicional para la interpretación de la vida de las personas y de las sociedades.

En este contexto, el tema de la inteligencia emocional, encuentra su justificación. Se intenta a través de esta aproximación al fenómeno del desarrollo del individuo en sociedad, explicar cómo las personas tienen éxito, cómo las personas evolucionan positivamente en medios organizacionales. La hipótesis de base que plantea esta teoría, afirma que el coeficiente intelectual no es el factor determinante del éxito de los individuos. Hay algo más que la lógica y la razón. Lo adicional se refiere a la emoción.

El ser humano no es únicamente razón. Esencialmente somos seres emocionales. La creatividad, el imaginario, los sentimientos, son características humanas diferentes a la razón. El mundo occidental, a partir de los griegos, potencia la razón. El desarrollo científico y tecnológico es su producto. La reflexión sobre los cuestionamientos fundamentales del hombre. ¿Quién soy?, ¿de dónde vengo?, ¿cuál es mi destino final?, fue dejada de lado. De hecho, los aportes del pensamiento contemporáneo, en estos

temas, es de menor importancia.

Es preciso volver a la comprensión y al cultivo de la emotividad. El rendimiento y la productividad dependen en gran parte de este factor. La inteligencia emocional definida como la capacidad del individuo de controlar, emplear y potenciar el manejo de sus impulsos emocionales en forma positiva, aun en situaciones adversas, tiene que ver con el desarrollo espiritual de las personas.

Uno de los aspectos más interesantes de la teoría de la inteligencia emocional tiene relación con el aprendizaje y la emotividad. Los conocimientos que se aprenden por repetición de información, quedan grabados en la memoria, luego de un largo proceso. Los conocimientos relacionados con la emoción, quedan grabados en la memoria, al primer impacto.

Si reflexionamos un momento sobre los recuerdos más remotos de nuestra infancia, coincidiremos en que éstos tienen que ver con alguna emoción nuestro padre cuando jugaba con nosotros, la impresión causada por la contemplación de un paisaje. Estos recuerdos perduran a través de los tiempos. Olvidamos otros temas aprendidos por repetición, pero esos, los que influenciaron en nuestro sistema emocional, perduran para siempre.

Esta afirmación teórica aplicada a las organizaciones, significa la comprensión de que lo emotivo tiene un gran poder. Las actividades diarias de un grupo de personas unidas por una tarea, deben realizarse en un ambiente de confianza y de calidez. Está debidamente documentado que el rendimiento de las personas disminuye en un cuarenta

por ciento, cuando el ambiente es hostil. Los procesos de capacitación y desarrollo deben fundamentarse en factores emotivos, que unen a las personas, motivándolas, fijando los conocimientos transmitidos; y, logrando de manera efectiva, la adhesión a la cultura organizacional.

La Inteligencia Emocional, es uno de los enfoques teóricos contemporáneos que permite orientar a las personas logrando su desarrollo y el del grupo social en el que actúa. Existen otros puntos de vista. El estudio y comprensión de la condición humana a través de las ciencias sociales, es el camino que las organizaciones deben seguir para la consecución de sus objetivos de productividad, supervivencia y crecimiento.

2.3. Marco conceptual

- a) **Autorregulación.-** Es la capacidad para modular nuestra experiencia emocional, y ajustarla u orientarla, con los recursos personales disponibles, a los objetivos y la estrategia establecida. El autocontrol se basa en el reconocimiento de nuestras emociones y en el sentido para gestionarlas.

- b) **Autoconciencia.-** Conciencia de uno mismo, observarse a sí mismo y reconocer sus propios sentimientos; elaborar un vocabulario de los sentimientos; conocer las relaciones existentes entre los pensamientos, los sentimientos y las reacciones.

- c) **Educación emocional.-** Proceso educativo continuado, tendente al logro de una personalidad rica y equilibrada, que posibilite la participación activa y efectiva en la sociedad.

- d) **Emoción.-** Estado complejo que incluye una percepción acentuada de una situación y objeto, la apreciación de su atracción o repulsión consciente y una conducta de acercamiento o aversión.
- e) **Empatía.-** Capacidad cognitiva de percibir en un contexto común lo que otro individuo puede sentir.
- f) **Habilidades sociales.-** Conjunto de conductas aprendidas de forma natural que se manifiestan en situaciones interpersonales, socialmente aceptadas, y orientadas a la obtención de reforzamientos ambientales (consecución de objetos materiales o reforzos sociales) o auto reforzos.
- g) **Inteligencia.-** Potencial innato que posee cada individuo para poder aprender y adaptarse al entorno, siendo necesaria para desarrollarse intelectualmente.
- h) **Inteligencia emocional.-** Es la capacidad de las personas para percibir y considerar las emociones y los sentimientos de modo apropiado y preciso; el sentido para valorarlos y asimilarlos; la destreza para expresar un estado emocional; la habilidad para comunicar: acceder y/o generar sentimientos que promuevan la cercanía y la interacción; el criterio para analizar las situaciones anímicas y regular reflexivamente las emociones de forma que favorezcan el crecimiento emocional e intelectual.

- i) **Inteligencia interpersonal.-** Capacidad para determinar con precisión el estado de humor, los sentimientos y otros estados mentales de los otros utilizando esta información como guía de conducta. Psiquiatras, políticos, dirigentes religiosos, antropólogos.
- j) **Inteligencia intrapersonal.-** Capacidad para determinar con precisión el estado de humor, los sentimientos y otros estados mentales de uno mismo utilizando esta información como guía de conducta en la interacción con el mundo.
- k) **Relaciones:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización.
- l) **Valores:** Son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud.
- m) **Actitud:** Es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las labores. En este sentido, se puede decir que es su forma de ser o el comportamiento de actuar.

- n) **Liderazgo:** Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

2.4. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES DE ANÁLISIS	INDICADORES O UNIDADES DE ANÁLISIS	ESCALA
Inteligencia Emocional	A) Autoconciencia	La confianza en sí mismo La conciencia emocional La autoevaluación	
	B) Autocontrol	Confiabilidad Integridad Adaptabilidad innovación	Nivel Alto
	C) Automotivación	Compromiso Optimismo Iniciativa	Nivel Medio
	D) Empatía	Comprender a los demás Ayudar a los demás a desarrollarse Orientación al servicio	Nivel Bajo
	E) Habilidades Sociales	Comunicación Habilidades de equipo Liderazgo	
cultura organizacional	A) Valores	Transparencia Responsabilidad Calidad	Siempre
	B) Actitudes	Compañerismo Colaboración entre áreas confianza Equidad Ambiente de trabajo	Frecuente mente A veces
	C) Objetivos	Objetivos empresariales Resultados en el puesto de trabajo Metas a corto plazo	Casi nunca
	D) Liderazgo	Estimulación de buenas practicas Dirección de gerencia y administrativos Incentivos para mejorar el desempeño (castigos)	Nunca

CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Método

La presente tesis está planteada desde una metodología cuantitativa y han sido elaborados desde una investigación de tipo descriptiva en la cual está orientado a describir las variables y el diseño de investigación es descriptivo correlacional.

- a) **Paradigma cuantitativo.-** Es aquel que se basa en los números para investigar, examinar y analizar los datos o información; este intenta especificar y delimitar la asociación o correlación de variables.
- b) **Investigación descriptiva.-** El estudio descriptivo nos ayuda a especificar las emociones, capacidades emocionales, los perfiles de personas, describir la organización cultural de los docentes, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente se pretende recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables. El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer los valores, actitudes, liderazgo, automotivación, autoconciencia, autocontrol, empatía y habilidades

sociales predominantes a través de la descripción exacta de la inteligencia emocional y cultura organizacional de los docentes. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen en las variables.

c) Investigación relacional.- Es correlacional, porque “tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre la inteligencia y la cultura organizacional, en los que se busca entender la relación o asociación entre variables, sin establecer causalidad. No pretende establecer relación causa-efecto sino relación entre eventos que se dan con cierta secuencia. Estudios relacionales en el tiempo entre uno y otro. Son estudios de asociación sin dependencia. La estadística que se aplica es bivariada. Ej. Coeficientes de correlación.

3.2. Tamaño de la muestra en relación al universo

La población está constituida por el total de docentes de la Institución Educativa Particular “Andrés Avelino Cáceres” de la ciudad Puno 2015, que hacen un total de 22 docentes del nivel inicial, primario, docentes de talleres y auxiliares. El tamaño de la muestra de la investigación está conformada por el total de la población mencionada, denominándolo muestreo de carácter censal, en donde todos y cada uno de los docentes en estudio tienen la misma posibilidad de ser diagnosticados por considerarse mínimo las unidades de análisis. (Ramírez. 1997: 56). En la tabla N° 1, es como se detalla:

Tabla N° 01

*Población y Muestra de estudio de la IEP “Andrés Avelino Cáceres” de la ciudad
Puno 2015*

DOCENTES	fi	%
Educación Primaria	6	27.27
Educación inicial	6	27.27
Docentes de talleres	4	18.18
Auxiliares	6	27.27
TOTAL	22	100

Fuente: Elaborado en base al Cuadro de Asignación del Personal (CAP)
Elaboración propia

3.3. Técnicas e instrumentos de investigación

TECNICAS

Test

Encuesta

Observación participante

INSTRUMENTOS

Cuestionario de Inteligencia Emocional

Cuestionario de Cultura organizacional

3.3.1. Técnicas de la investigación

A) Test.- Dicha técnica nos permitió partiendo del comportamiento observado en los docentes la determinación de comportamientos habituales o futuros significativos. Asimismo sirvió con el fin de analizar los resultados del instrumento del cuestionario.

B) Encuesta.- Consistió en recoger la información aplicando un cuestionario previamente diseñado en el que las respuestas se dan por escrito.

C) Observación Participante.- Posee rasgos de un estudio etnográfico: “Estudio directo de personas o grupos, durante un cierto período, utilizando la observación participante para conocer su comportamiento social”, se analiza cómo los sujetos vivencian la cultura organizacional y su propio desarrollo de la inteligencia emocional.

3.3.2. Instrumentos de la investigación

A) Cuestionario.- Son la lista escrita de preguntas que se distribuyeron entre los docentes, los mismos difieren de las encuestas, en el cual los docentes tuvieron que rellenarlo y enviarlo de vuelta. Este cuestionario constituye un conjunto de preguntas, se presentan con preguntas cerradas.

3.4. Procedimientos seguidos en la ejecución de la investigación

- Se presentó solicitud de ejecución a la Institución Educativa en estudio.
- Se coordinó con la directora de la IE para las facilidades de la ejecución.
- Se elaboró los instrumentos de medición.
- Se aplicó durante la ejecución dichos instrumentos de medición a los docentes.
- Se elaboró un cronograma de las fechas que se observaron.
- Se organizó las mediciones obtenidas, para poder analizarlos.
- Los datos están tabulados, ordenados y clasificados en una base de datos que a su vez permite la realización del cuadro de distribución de frecuencia por cada

uno de las dimensiones e indicadores.

- Aplicación de la prueba de hipótesis mediante la correlación de Pearson.
- Exposición de los datos de acuerdo a los conocimientos científicos.



CAPÍTULO IV

CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

4.1. Ubicación y características físicas

La Institución Educativa Privada “ANDRÉS AVELINO CÁCERES” cuenta con los niveles de educación inicial y educación primaria, con sede en la ciudad de Puno.

Dirección	: Sucre S/N-Villa Militar
Área	: Urbana
Categoría	: Escolarizado
Profesores	: Polidocente completo
Género	: Mixto
Turno	: Continuo sólo en la mañana
Tipo	: Privada
Ugel	: UGEL Puno
Lengua Madre	: Castellano
Estado	: Activo

Condiciones Socioeconómicas.- Por su ubicación socio-económica, la Institución Educativa se encuentra en zona calificada como urbano donde la población en su gran mayoría son de hogares desintegrados, familia militar, PNP. Marina y comunidad.

4.2. Historia

La Educación Inicial considerada en el D.S. 01-83-ED de La Ley General de Educación N° 28044; es el primer Nivel del Sistema Educativo y se imparte a los niños menores de 6 años y está destinada a orientar a los padres de familia y comunidad para lograr el desarrollo de la capacidades y vocación del niño (todo esto contemplado en el Artículo 37 de la ley General de Educación) y teniendo en consideración la cantidad de niños en edad pre escolar de la familia militar y de la ciudad de Puno es que se gestiona de acuerdo a convenio entre la Dirección Regional de Educación de ORDEPUNO (Organismo Desarrollo de Puno) y la 4ta División de Infantería – Ministerio de Guerra; la I.E. Inicial “Andrés Avelino Cáceres” que fue creado por gestión del “COFA” estando en la presencia la señora Delia de Delgado.

En un principio se dio atención exclusiva a los hijos de Oficiales de la 4ta DIV con una sola docente Directora pagada por el sector de Educación. En 1990 se hizo cargo de la Dirección la Sra. María Cristina Riquelme Montesinos. En 1992 asumió la Dirección la Sra. Zarela Pineda Mazuelos. Debido al crecimiento vegetativo hace que progresivamente se vaya incrementando el número de alumnos y la Infraestructura Educativa (más Aulas), por lo que se dio inicio la construcción del segundo piso de un pabellón para albergar a más niños en sus aulas, que atenderá la demanda de la creciente población escolar, completándose las aulas para el Nivel Primario (1° al 6° grado).

En el año 2008 siendo Promotor el Sr. General de Brigada Comandante General de la 4ta B.M. Don Víctor Manuel Ripalda Ganoza, se construyó la biblioteca, además de incrementar diez (10) computadoras para la sala de computo.

En el año de 2009 la Institución Educativa y siendo Promotor el General de Brigada Comandante General de la 4ta Brigada de Montaña Don Manuel Enrique Aparicio Saldaña, y Director Administrativo el Teniente Coronel de Ingeniería Señor Orlando Gallegos Gonzales, pero lo más resaltante fue el incremento del horario de trabajo de 7 a 8 horas diarias de clases incrementando así las horas de Matemática, Inglés y otras áreas.

En el año 2013 la Institución Educativa, siendo Promotor el General de Brigada Comandante General de la 4ta Brigada de Montaña Don Juan Salazar Laba y Director Administrativo el Teniente Coronel de Artillería señor Aníbal Wilfredo Ponce Sedano, Directora Mg. María Angela Flores Choque. Se realizó una renovación de la plataforma solar deportiva de nuestra Institución Educativa, para la comodidad de sus prácticas deportivas y corporales de nuestros estudiantes.

En el 2015 la IEP siendo Promotor el General de Brigada Comandante General de la 4ta Brigada de Montaña Don Marcelo Valverde Neyra y Director Administrativo el Teniente Coronel de Artillería señor Aníbal Wilfredo Ponce Sedano, Directora y coordinadora general de ambos niveles Mg. María Angela Flores Choque. Se obtuvo la Licencia de funcionamiento de la Municipalidad y se obtuvo la adquisición de escritorios.

En el 2016 la IEP siendo Promotor el General de Brigada Comandante General de la 4ta Brigada de Montaña Jaime R. Llanos Barron y Director Administrativo el Teniente Coronel de Artillería señor Julio Armando Alba Cardenas, Directora y coordinadora general de ambos niveles Mg. María Ángela Flores Choque. Se realizó la confección de manteles grabados para escritorios de Profesores y ambientes de administración, confección de 05 estandartes (IEP “ANDRES AVELINO CACERES” PUNO), para los desfiles, confección de un estandarte de la IEP. Para los desfiles

4.3. Población y contexto actual

La población de la Institución Educativa de acuerdo al PEI cuenta con:

NÚMERO DE ESTUDIANTES	298
NÚMERO DE SECCIONES	12
DOCENTES DE AULA	12
AUXILIARES DE INICIAL	06
DOCENTES DE ED. FÍSICA	01
DOCENTES DE INGLÉS	01
DOCENTE DE MATEMÁTICAS	01
DOCENTES DE COMPUTO	01
PERSONAL ADMINISTRATIVO	03
PERSONAL DIRECTIVO	02

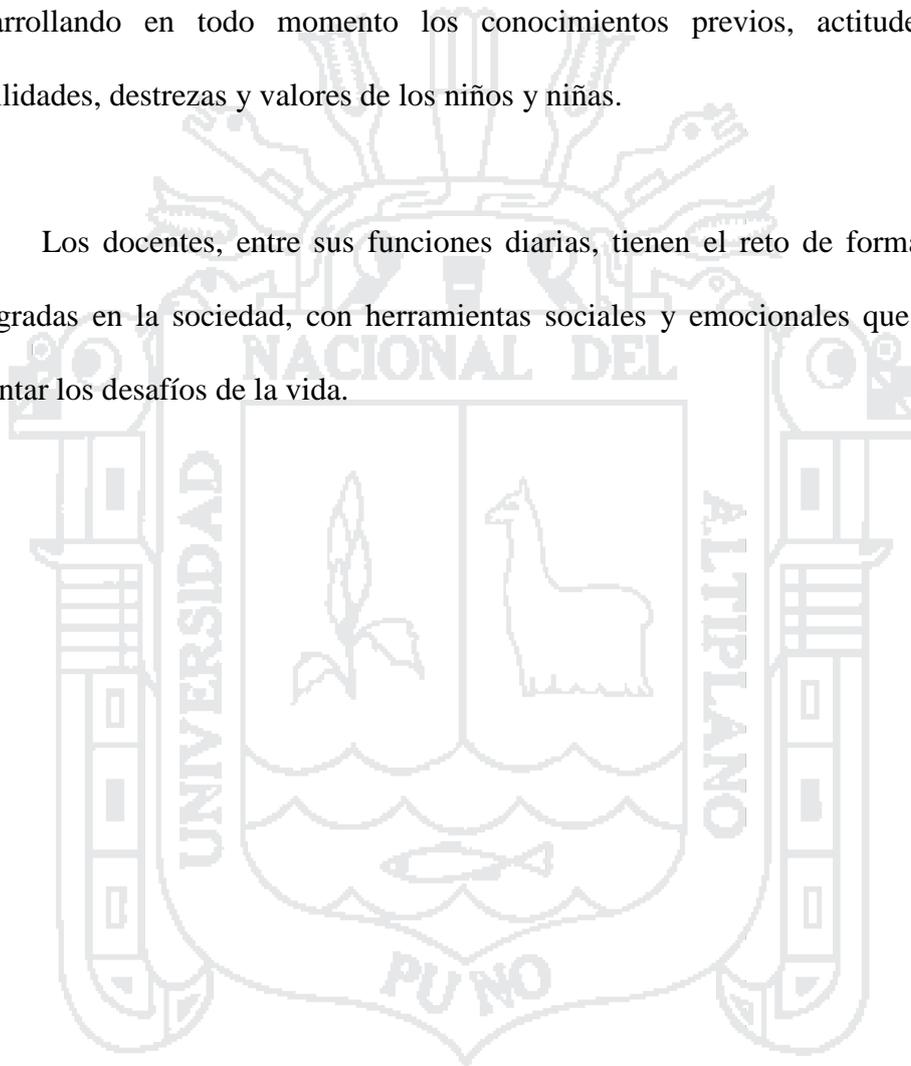
4.4. Labor docente de la IE

La labor del docente en el aula tiene como fin facilitar el proceso de aprendizaje y el desarrollo de los niños (as) en los aspectos físico, intelectual, social y moral.

En función a estos objetivos los docentes organizan la enseñanza, armonizan los diferentes tipos de trabajo escolar, enseñan a los niños (as) a trabajar y finalmente orientar y evaluar sus tareas. El modo concreto de llevar a cabo la organización de una clase y la aplicación práctica de los métodos de enseñanza son objetos de estudio en las técnicas de trabajo escolar y en los didácticos especiales. Por ello se elabora la

carpeta pedagógica para educación inicial y educación primaria de acuerdo al nuevo diseño curricular nacional y las innovaciones pedagógicas presentadas y discutidas en las diversas capacitaciones realizados por el ministerio de educación. De igual manera facilitará a los docentes para el desenvolvimiento de las actividades pedagógicas desarrollando en todo momento los conocimientos previos, actitudes, aptitudes, habilidades, destrezas y valores de los niños y niñas.

Los docentes, entre sus funciones diarias, tienen el reto de formar a personas integradas en la sociedad, con herramientas sociales y emocionales que les permitan afrontar los desafíos de la vida.



CAPÍTULO V

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo se da a conocer los resultados expresados mediante tablas de frecuencia a través del paquete estadístico SPSS, la exposición y análisis respectivos del informe de investigación titulada: “Inteligencia emocional y la cultura organizacional de los Docentes en la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno, 2015”, que está desarrollado de acuerdo a la recolección de datos. Cabe destacar que los resultados presentan sus dimensiones, de la misma forma los cuadros se presentan tal como se evaluó durante la ejecución de la investigación; todo ello para dar respuesta a la interrogante: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y la cultura organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres de la ciudad Puno, 2015?

Para interpretar el coeficiente de correlación de Pearson utilizamos la siguiente escala:

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja

-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

5.1. Nivel de inteligencia emocional

El estudio de las emociones en las ciencias sociales y humanas es relativamente nuevo, relativamente porque en los docentes de la Institución Educativa han sido abordadas en numerosas ocasiones de forma indirecta y alguna que otra vez explícitamente. Nuevo porque la investigación que retoma sentimientos y emociones como centro de interés y objeto de estudio, de manera más o menos amplia y profunda, eso sí, una vez que nos sumergimos en la literatura sobre el tema lo de relativamente nuevo no equivale a poco tratado, pues es innumerable la cantidad de autores. Por otra parte y a pesar de lo dicho, hoy podemos afirmar sin riesgo a equivocarnos que se trata, junto con los estudios de la ciber cultura y las nuevas tecnologías de la información y comunicación, y/o ligado a éstos, un fructífero futuro camino de investigación en las ciencias sociales, una perspectiva que se abre paso desbocada, abierta a infinitas posibilidades y apasionadamente, y no podría ser de otro modo por el tema en cuestión.

Hablar, escribir y pensar en las emociones está de moda. El interés académico y popular por las emociones está en pleno auge. Desde que nos cuentan la multitud de inteligencias que pueden describirse del ser humano, incluyendo la emocional, hasta la explosión bibliográfica y más mediática sobre la vida afectiva, el tema no ha dejado de ocupar un espacio creciente en el discurso de la “postmodernidad”

En los docentes la parte afectiva es favorable y positiva demostrando en las cuestiones sociales y académicas tendencias de empatía y habilidades sociales fundamentalmente. En este aspecto hoy hay una nueva mirada más abierta, curiosa y comprensiva.

Se define a la inteligencia emocional de acuerdo a la realidad observada por el estado afectivo del ánimo producido por causas que lo impresionan vivamente. Asimismo por el estado del ánimo.

Emocionalmente en los docentes su afectividad se observa en las reuniones, talleres, escuela de padres, actividades internas y externas de la Institución Educativa, frente a la comunidad educativa, dependiendo muchas veces el éxito por su acción de dominio de capacidades emocionales que cada docente manifiesta las cuales predominan las capacidades de empatía y habilidades sociales.

Tabla 2

Resultados del nivel de inteligencia emocional de los Docentes de la IEP Andrés Avelino Cáceres de la ciudad de Puno, 2015

NIVEL	f_i	F	%	PH%
Nivel alto	16	16	72.73	72.73
Nivel medio	5	21	22.73	95.46
Nivel bajo	1	22	4.55	100.01
TOTAL	22		100.01	

Fuente: Anexo N° 01

Elaboración propia

ANÁLISIS

Se analiza el desarrollo de la inteligencia emocional en los docentes encuestados, analizando la escala de respuestas del 1 al 7 (alto, medio y bajo) de las preguntas del test aplicado.

Los resultados de inteligencia emocional se observa con el nivel alto a 16 docentes que representa el 72.73% ellos muestran emociones afectivas favorables, esto significa que los docentes manejan con destreza las competencias emocionales como son: autoconciencia, autocontrol, motivación, empatía y la práctica de las habilidades sociales, es decir consideran que siempre escuchan abiertamente a sus compañeros de trabajo, manteniendo buenas relaciones sociales y laborables con sus compañeros, esto significa que la manera de relacionarse entre compañeros es buena, el ambiente de trabajo es agradable.

Los docentes logran controlar sus impulsos emocionales ante cualquier problema o situación conflictiva, utilizando el dialogo para resolver los conflictos. Poseen confianza en uno mismo y consideran que al realizar las actividades laborales y educativas lo realizan de la mejor manera, motivándose a cumplir logros y metas trazadas ya sea personalmente o institucionalmente.

El 22.73% tiene el nivel medio de inteligencia emocional es decir 5 docentes aseguran que no conocen los objetivos institucionales, que el ambiente de trabajo se torna desagradable en las áreas administrativas, tampoco reconocen sus sentimientos y no responden por sus acciones laborales y personales sostienen que las relaciones sociales entre compañeros son pésimas y que existe poco trabajo en equipo.

Mientras 1 docente que representa el 4.55% desconoce los objetivos y tiene poca empatía con sus colegas alegando que tiene pocos días de ser contratado. Esto quiere decir que estos docentes no manejan con destreza las competencias de la inteligencia emocional.

5.2. Cultura organizacional

La Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres de la ciudad de Puno, desarrolla el esfuerzo más sistemático por definir la categoría de cultura para el mundo empresarial y organizacional. Schein (1988) parte de la premisa de que las organizaciones tienen culturas propias. En un nivel general, se entiende a la cultura organizacional como aquellas dimensiones inconscientes que afectan el modo en que los miembros de una institución piensan, sienten y actúan. El término de cultura de la Institución Educativa son creencias que comparten los miembros, las cuales operan inconscientemente. Estas presunciones y creencias son respuestas que ha aprendido el grupo ante sus problemas de subsistencia en su medio externo, y ante sus problemas de integración interna. Se dan por supuestas porque repetidamente y adecuadamente llegan a resolver estos problemas. Dichas presunciones remiten a las relaciones con el entorno, con la naturaleza de la realidad (tiempo y espacio), con la naturaleza del género humano, con la naturaleza de la actividad humana y con la naturaleza de las relaciones sociales.

En relación a la función de la cultura organizacional, aclara que los efectos de la cultura sobre la vida organizacional no son necesariamente positivos. Lo que da tranquilidad a los miembros puede ser estrategias organizacionales, para la

productividad, para las relaciones interpersonales y para la interacción entre distintos grupos dentro de las organizaciones.

En este proceso, el papel de líder de la dirección es fundamental. Son éstos los que inspiran a un nuevo grupo con sus ideas, las cuales llegan a convertirse en definiciones compartidas y validadas por los miembros de la organización, procesos de interacción grupal y procesos de aprendizaje.

De esta manera, la cultura no es algo neutral o natural en toda organización, sino que es un fenómeno de poder al interior de la organización.

Tabla 3

Resultados sobre la cultura organizacional de los Docentes de la IEP Andrés Avelino Cáceres de la ciudad de Puno, 2015

OPCIÓN DE RESPUESTA	f_i	F	%	P_h%
Siempre	1	1	4.55	4.55
Frecuentemente	16	17	72.73	77.28
A veces	5	22	22.73	100.01
Casi nunca	0	0	0	
Nunca	0	0	0	
TOTAL	22		100.01	

Fuente : Anexo N° 02
Elaboración propia

ANÁLISIS

Se caracteriza la cultura organizacional, para ello se utiliza el cuestionario aplicado, analizando la escala de respuestas (1 siempre, 2 frecuentemente, 3 a veces, 4 casi nunca y 5 nunca),

Se observa que un total de 17 docentes que representa el 77.28% muestran que la organización cultural es favorable en la IEP Andrés Avelino Cáceres de la ciudad de Puno, al conocer sus opciones de respuesta siempre-frecuentemente el cual significa actitudes positivas en el modo de vida, un sistema de creencias y valores con un solo objetivo, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de organización, por tanto presencian un sistema de significados compartidos entre los docentes y que distingue a una de las otras, que se forman a lo largo de la vida de la organización como resultado de las interacciones entre sus miembros, de éstos con las estructuras, estrategias, sistemas, procesos, y de la organización con su entorno, a partir de las cuales se conforma un conjunto de referencias, que son válidas en la medida que garanticen la eficiencia, la eficacia y la efectividad de la organización.

Los docentes se sienten identificados y comprometidos con la institución para la que trabajan, a pesar de que algunos docentes llevan poco tiempo laborando en la institución, refieren que conocen los objetivos de la institución y conocen los resultados que deben alcanzar en su punto de trabajo, y frecuentemente se establece metas por periodos cortos de tiempo.

Los docentes se identifican siempre con los valores en especial el valor de la responsabilidad en el trabajo y en las actividades académicas dando lo mejor de sí, otros

de los valores que muestran son el compañerismo, transparencia, honestidad, y respeto dentro de la organización de la institución, logrando que los docentes demuestren relaciones laborables afectuosas y solidarias.

Los docentes manifestaron que muestran en todo momento una tendencia a fortalecer el ambiente de trabajo donde los valores morales y éticos son las vías para alcanzar las metas y objetivos, a fin de crear un ambiente estable.

El 22.73% de un total de 5 docentes manifiestan que a veces existe colaboración entre áreas y que el trato para todos los trabajadores es igual. Los docentes manifestaron que casi nunca ante un conflicto institucional reacciona negativamente lo que resulta favorable a la institución

Los docentes siempre participan en reuniones sociales con los compañeros de trabajo y resulta favorable porque se crean la integración de los individuos en la cual se fortalecen los valores, se forma un mejor ambiente de trabajo en función a lograr los objetivos de la institución.

5.3. Relación entre inteligencia emocional y cultura organizacional

La relación entre emociones y cultura de los docentes de la IEP Andrés Avelino Cáceres de la ciudad Puno es indisociable, es notable en las expresiones artísticas, la creación, actividades deportivas, internas y externas y expresión cultural en general. Las emociones son formas que experimentan dentro de la comunidad educativa y las respuestas emocionales reflejan la cultura.

Las emociones son favorables de los docentes en estudio en la organización cultural siendo sólidas y confiables. Si bien es cierto, necesitan mejorar la calidad educativa, no es menos cierto las emociones ha pasado ser un elemento de suma importancia en la organización ya que como seres humanos se relacionan directamente en la organización cultural.

La IEP en estudio actualmente requiere que los docentes vuelvan a cuestionarse sobre sus propias vidas, sobre sus realidades personales. En un sistema que exalta e impone la competencia y el desarrollo educativo y tecnológico, el modelo anterior que veía a la organización como instancias que resolvían paternalmente la vida de sus colaboradores, ya no tienen validez. Por tanto, los docentes requieren conocerse cada vez más, para que dependiendo de sus propias condiciones, se proyecten al futuro, aportando a la organización, para que a través del éxito del ente social, logren el desarrollo al que aspiran.

El proceso de introspección personal permitió visualizar valores y principios de vida, que exigen asumir responsabilidades en la búsqueda del mejoramiento personal, que determina a su vez el desarrollo de la organización y de la comunidad educativa en general.

A mayor nivel de introspección de los docentes, mayor nivel de desarrollo personal, y, por ende, mayor nivel de desarrollo social.

Tabla 4***Relación entre inteligencia emocional y cultura organizacional de los docentes***

		INTELIGENCIA	CULTURA
INTELIGENCIA	Correlación de Pearson	1	1,000*
	Sig. (bilateral)		,019
	N	22	22
CULTURA	Correlación de Pearson	1,000*	1
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	22	22

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Correlación positiva grande y perfecta

ANÁLISIS:

Se realiza el análisis de relación entre la inteligencia emocional y la cultura organizacional de los docentes, en base a la correlación de Pearson, para obtener las correlaciones con mayor nivel de significación, donde se obtiene una correlación significativa

Según la tabla observada se obtuvo una relación de 1,000 con respecto a inteligencia y cultura, considerando que la relación significativa en el nivel 0,05. Donde nos indica que existe una relación significativa entre las dos variables por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe correlación significativa entre ambas variables en los docentes.

En relación a las variables se observa claramente según los resultados que obtiene relación positiva perfecta entre inteligencia emocional y cultura organizacional, esto significa que la IEP Andrés Avelino Cáceres de la ciudad de Puno, los docentes en

estudio muestran afectividad emocional favorable en la organización fundamentalmente en las creencias, costumbres, actividades internas como el día del maestro, día de la madre, día del padre, día del estudiante, asimismo actividades externas como el aniversario de la IE, desfile escolar por día de la bandera, fiestas patrias, aniversario de Puno, y las actividades curriculares como el proyecto curricular institucional, plan anual de trabajo, análisis del reglamento interno, programación curricular anual, unidades didácticas, entre otros que los profesores trabajan mancomunadamente en reuniones programadas antes del inicio, durante y después durante el año escolar.

Por otro lado un reducido número de docentes presentan emociones con nivel medio-bajo el cual se evidencia en la ausencia en participación en las actividades, liderazgo transaccional, deficiencia en las actitudes responsables; las cuales influyen en la organización.

5.4. Relación entre autoconciencia y objetivos

Existe una relación positiva muy alta entre las dimensiones autoconciencia y objetivos, según la correlación de Pearson. Se conoció mediante la observación participante las propias emociones favorables de los docentes en las metas propuestas según lo planificado, también preferencias en identificarse a la IE; apreciando lo que siente como se siente, manejando acciones de manera consciente.

En la organización existe confianza en sí mismo expresando su propio valor y facultades. Son docentes que demuestran dicha aptitudes seguras de sí mismas y tienen presencia, pueden expresar opiniones que despiertan rechazo y arriesgarse por lo que

consideran correcto, son decididas, pueden tomar decisiones firmes a pesar de la incertidumbre y las presiones.

Son docentes que reconocen sus propias emociones y sus efectos saben qué emociones experimentan y por qué, perciben los vínculos entre sus sentimientos y lo que piensan, dicen y hacen, reconocen qué efecto tienen esas sensaciones sobre su desempeño, conocen sus valores y metas y se guían por ellos, saben cómo manifestarse físicamente y cómo expresarse socialmente de manera adecuada, actuando en función de una actividad concreta al cual se proponen el objetivo como una meta susceptible de evaluación.

Son conscientes de obtener logros en los objetivos propuestos por la organización encaminando esfuerzos por mejorar resultados en el puesto de trabajo del cual demuestran actitud favorable basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Asimismo las metas propuestas a corto plazo como las unidades didácticas y programaciones curriculares trimestrales son planificadas por los docentes de las diferentes áreas y por ciclo.

Tabla 5***Relación entre autoconciencia y objetivos de los docentes***

		Correlaciones	
		AUTOCONC	OBJETIVOS
AUTOCONC	Correlación de	1	,998*
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,043
	N	22	22
OBJETIVOS	Correlación de	,998*	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,043	
	N	22	22

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La correlación es positiva muy alta

ANÁLISIS:

En la tabla se obtuvo una relación de ,998 con respecto a autoconciencia y objetivos, considerando que la relación significativa en el nivel 0,05. Donde nos indica que existe una relación significativa entre las dos variables por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe correlación significativa entre ambas variables en los docentes.

La relación es directa entre autoconciencia y objetivos según los resultados, por tanto son conscientes de asumir emocionalmente sus diversas acciones como cumplir planificadamente las metas trazadas en el presente año, haciendo un análisis FODA fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, actitud de lograr los compromisos educativos elevando el nivel previo diagnóstico de la situación problemática educativa a

solucionar, es una herramienta muy conocida cuyo uso es básicamente para evaluar procesos internos de la institución.

Es decir las cosas positivas, logros institucionales y personales, que les enorgullecen por ejemplo: los eventos, reconocimientos, obsequios, fiestas, paseos, aumento de sueldo, etc.

5.5. Relación entre autocontrol y valores

Los resultados muestran correlación positiva muy alta entre las dimensiones de autocontrol y valores, por tanto los docentes ejercen control sobre uno mismo teniendo lados positivos así como también lados negativos. En muchos sentidos, sentimientos, ideas, pensamientos y acciones según el comportamiento social, mostrando valores positivos que persiguen una nueva visión.

Asimismo los docentes tienen la capacidad de regular la manifestación de una emoción para dar una respuesta controlada y dirigida hacia donde debe estar, proporcionando una respuesta medida de acuerdo al evento de manera responsable, sin exagerar, sin reprimir, sin evadir, sin negar.

Por tanto manejan las emociones de modo que faciliten las tareas entre manos, en vez de estorbarla, de seguridad presente y de su voluntad de trascender al tiempo. En este sentido, se puede decir que toda cultura es valor, tales como la transparencia que los docentes comunican sus pensamientos, sentimientos y propuestas, sin ocultar nada, sin doble sentido, en forma simple y directa, otra cualidad fundamental de valores es la responsabilidad donde la población en estudio administra, reflexiona, orienta y valora

las consecuencias de sus actos. También la calidad satisfaciendo sus necesidades, y finalmente observamos el compañerismo mostrando vínculos amistosos que se establece entre colegas de la IE y que presentan actitudes y comportamientos en los que prima la bondad, el respeto y la confianza entre ellos.

Tabla 6**Relación entre autocontrol y valores de los docentes****Correlaciones**

	AUTOCONT	VALORES
AUTOCONT	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,974
	N	22
VALORES	Correlación de Pearson	,974
	Sig. (bilateral)	,145
	N	22

*. La correlación es positiva muy alta

ANÁLISIS:

La relación es directa entre autocontrol y valores, por lo que los docentes predominan el manejo de las emociones durante el trabajo educativo, previendo controlar otras acciones que no corresponden al actuar, asumiendo con responsabilidad y valorando las acciones de los demás.

Los docentes logran controlar sus impulsos emocionales ante cualquier problema o situación conflictiva del trabajo dentro de la organización, y recordando siempre los valores que identifica a cada persona.

5.6. Relación entre automotivación y objetivos

Según la correlación de Pearson los resultados muestran correlación positiva perfecta entre las dimensiones de automotivación y objetivos, esto significa que los docentes saben motivar a sí misma y esto ha facilitado la existencia de tendencias emocionales que conducen hacia la consecución de unos objetivos propuestos como metas. Ordenan sus emociones motivadoras al servicio de un objetivo esencial en el dominio y la creatividad.

Muestran compromiso aliándose a las metas del grupo u organización; poseen esta aptitud los docentes dispuestos a hacer sacrificios para lograr un objetivo general, encuentran una sensación de ser útiles en la misión general, utilizan los valores del grupo para tomar decisiones y clarifican sus alternativas y buscan activamente oportunidades para cumplir con la misión del grupo. Además son optimistas por lograr el objetivo, pese a los obstáculos, poseen en ir tras la meta, no operan por miedo al fracaso sino por la esperanza de éxito y consideran que los contratiempos se deben a circunstancias manejables antes que a fallas personales. Dan la Iniciativa de asumir el objetivo, más allá de lo que se requiere o se espera de ellas; prescinden de la burocracia, fuerzan las reglas cuando es necesario cumplir un trabajo y movilizan a los demás mediante emprendimientos y esfuerzos inusuales.

Por lo mencionado los docentes poseen fuerza de voluntad y la capacidad de sacrificarse por un objetivo, es decir, tener la capacidad de controlar los impulsos para poder desarrollar el talento nato.

Tabla 7***Relación entre automotivación y objetivos de los docentes***

		Correlaciones	
		AUTOMOT	OBJETIVOS
	Correlación de Pearson	1	1,000*
AUTOMOT	Sig. (bilateral)		,019
	N	22	22
	Correlación de Pearson	1,000*	1
OBJETIVOS	Sig. (bilateral)	,019	
	N	22	22

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Correlación positiva grande y perfecta

ANALISIS:

En la tabla se obtuvo una relación de 1,000 con respecto a automotivación y objetivos, considerando que la relación significativa en el nivel 0,05. Donde nos indica que existe una relación significativa entre las dos variables por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe correlación significativa entre ambas variables en los docentes.

Ambas dimensiones teóricamente y en la práctica vivida por los docentes se observa relación directa, asimismo se comprueba mediante la correlación de Pearson donde la automotivación se relaciona en función a objetivos, los docentes son los motivadores de las acciones educativas cumpliendo o tranzándose una meta, primordialmente en la formación integral del educando, los compromisos educativos, participación en la escuela de padres, actividades internas y externas.

5.7. Relación entre empatía y actitudes

La correlación es significativa y perfecta, entre las dimensiones de empatía y actitudes presenciando en los docentes una actitud social, captando los sentimientos, necesidades e intereses ajenos; por tanto obtienen la predisposición para admitir las emociones, escuchar con concentración y son capaces de comprender pensamientos y sentimientos que no se expresan verbalmente.

Los docentes muestran actitudes favorables al escuchar a los demás, se observa un sentimiento de participación afectiva en la realidad vivida, poniéndose en el lugar del otro, conociendo las propias emociones, aceptando sin reprimirlas, escuchan activamente lo que la otra persona manifiesta, comprenden a los demás percibiendo los sentimientos y perspectivas ajenas estando atentos a las pistas emocionales, muestran sensibilidad hacia los puntos de vista de los otros y brindan ayuda basada en la comprensión de las necesidades y sentimientos de los demás.

Asimismo observamos que ayudan a los demás a desarrollarse fomentando actitudes favorables, recompensando con aliento las virtudes, los logros y el progreso, asesoran y brindan consejos oportunos, asignan tareas que fortalecen y alientan las habilidades del otro, satisfacen las necesidades del otro, por lo que entienden las necesidades de los demás docentes, buscan maneras de aumentar la satisfacción y su fidelidad, ofrecen buen grado de asistencia y comprenden el punto de vista de los demás, actuando como asesores de confianza.

Muestran actitudes de agrado y favorables al actuar, con ideas cargadas de emotividad que se predisponen en situaciones sociales. Colaboran los docentes en las

distintas áreas de educación comprometidos a trabajar unidos por cumplir metas educativas, que exista igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres respetando la pluralidad de la sociedad, finalmente encontramos clima de trabajo laboral favorable.

Tabla 8***Relación entre empatía y actitudes de los docentes*****Correlaciones**

		EMPATIA	ACTITUDES
	Correlación de Pearson	1	1,000*
EMPATIA	Sig. (bilateral)		,019
	N	22	22
	Correlación de Pearson	1,000*	1
ACTITUDES	Sig. (bilateral)	,019	
	N	22	22

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Correlación positiva grande y perfecta

ANÁLISIS:

En la tabla se obtuvo una relación de 1,000 con respecto a empatía y actitudes, considerando que la relación significativa en el nivel 0,05. Donde nos indica que existe una relación significativa entre las dos variables por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe correlación significativa entre ambas variables en los docentes.

Según los resultados obtienen relación positiva las dimensiones entre empatía y actitudes de los docentes de la IEP Andrés Avelino Cáceres de la ciudad de Puno, por lo que sus actitudes son de agrado al saber escuchar y ponerse de lugar de los demás, comprendiendo atentamente, hasta llegando a asesorar casos de la vida real en forma

concreta. Los docentes en las reuniones, charlas, congresillos se evidencian fundamentalmente la comprensión, consejos vividos, asimismo reflexionan aceptando las críticas constructivas llegando a soluciones, aparte de ello la directora de la IEP comparte ideas que son aceptados por la organización con fines de lograr la calidad y comprensión al servicio educativo, no solamente de los educandos sino también de toda la comunidad educativa.

5.8. Relación entre habilidades sociales y liderazgo

La relación entre las dimensiones de habilidades sociales y liderazgo es baja según los resultados obtenidos mediante la correlación de Pearson, por lo que una parte de docentes tienen el predominio del liderazgo transformacional y otro grupo de docentes predominan el liderazgo transaccional por lo que las percepciones se diferencian de poder que ocurre en el grupo social y de la organización por tanto son variadas los procesos de motivación y convencimiento a los demás según sus diferentes habilidades sociales que manifiestan los docentes.

El liderazgo es la otra cara de la cultura organizacional y para ser un buen líder es necesario desarrollar habilidades sociales, es decir la inteligencia forma parte del desarrollo de una cultura organizacional adecuada.

Sin embargo los docentes entre ambas partes que predominan los estilos de liderazgo transaccional o transformacional llegan a conducir una organización de la situación actual a una situación futura comparativamente mejor, brindando estimulación con de buenas prácticas, incentivos para mejorar el desempeño (castigos) o de forma convincente por la admiración que llevan a un líder.

Es otra aptitud social que Goleman (2004) la identifica como la habilidad para inducir en los otros las respuestas deseables, así como tratar de manera satisfactoria a los demás ya que de esto dependerá la capacidad de cultivar relaciones, reconocer conflictos y solucionarlos y encontrar el tono adecuado para percibir el estado de ánimo de las otras personas.

Por tanto las habilidades sociales de comunicación, habilidades de equipo y liderazgo son presenciadas con los diferentes estilos o maneras de llegar frente a la organización cultural.

Tabla 9
Relación entre habilidades sociales y liderazgo de los docentes

Correlaciones

		HABILIDADES	LIDERAZGO
HABILIDADES	Correlación de Pearson	1	,235
	Sig. (bilateral)		,849
	N	22	22
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	,235	1
	Sig. (bilateral)	,849	
	N	22	22

*. La correlación es positiva baja

ANÁLISIS:

Se aprecia que en estas dimensiones no se asemejan a una relación favorable ya que las habilidades y el liderazgo de los docentes evidencian diferentes estilos y formas de llegar a la organización social, es decir un grupo de docentes aplican el estilo

tradicional o transaccional, esto quiere decir que los docentes solo intervienen cuando existe algún tipo de recompensa, incentivo o castigo. Mientras que el otro grupo de docentes son más transformacionales, es más dinámico son los que inspiran y motivan a un grupo de docentes y son tomados como modelos a seguir, por lo que la relación entre ambas dimensiones se diferencia.



CONCLUSIONES

Después de realizar el trabajo de investigación llegamos a las siguientes conclusiones:

PRIMERA. Se comprueba mediante la correlación de Pearson entre la Inteligencia emocional y la cultura organizacional existe relación significativa y positiva de los docentes en la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno, 2015; mostrando afectividad emocional favorable en la organización, son indisociables, notables en las expresiones, por tanto la inteligencia emocional, mediante la identificación y manejo de emociones, le permite al individuo mantener una percepción de la organización lo que se traduce en la delimitación de la cultura organizacional en el cual interactúa, definiendo así aptitudes, actitudes y reacciones en orden a la percepción que tienen y asumen de la organización.

SEGUNDA. Existe relación significativa muy alta entre el nivel de la dimensión de autoconciencia y los objetivos propuestos de los docentes, mostrando identificarse a la IE en función de cumplir los compromisos, manejan acciones educativas conscientes fijando metas según lo planificado, existe confianza en sí mismo lo cual expresan socialmente de manera adecuada, y actúan en función a una actividad concreta al cual se proponen, con la finalidad de mejorar resultados positivos en el puesto de trabajo y las metas propuestas.

TERCERA. Según los resultados se muestra relación significativa entre autocontrol y los valores por tanto los docentes ejercen control sobre uno mismo mostrando valores que persiguen una nueva visión, por lo que predominan el manejo de las emociones durante el trabajo educativo, previendo controlar otras acciones que no corresponden al actuar, asumiendo con responsabilidad y valorando las acciones de los demás

CUARTA. Existe relación significativa alta entre automotivación y los objetivos, por lo que los docentes son los motivadores de las acciones educativas cumpliendo con la meta propuesta primordialmente en la formación integral del educando, los compromisos educativos, participación activa en la escuela de padres y las actividades internas - externas, asimismo ordenan sus emociones motivadoras al servicio de un objetivo esencial en el dominio y la creatividad, son optimistas por lograr el objetivo, poseen fuerza de voluntad y la capacidad de sacrificarse por un objetivo.

QUINTA. Existe relación entre empatía y las actitudes evidenciando en los docentes una actitud favorable social, captando los sentimientos, necesidades e intereses ajenos al escuchar a los demás, comprendiendo a los demás, ayudando a los demás a desarrollarse, respetando el derecho a la igualdad de oportunidades y presenciando un clima laboral favorable, por lo que sus actitudes son de agrado al saber escuchar y ponerse de lugar de los demás hasta llegando a asesorar casos de la vida real

SEXTA. Existe relación baja entre las habilidades sociales y liderazgo en los docentes, no se asemejan a una relación favorable ya que las habilidades y el liderazgo de los docentes evidencian diferentes estilos y formas de llegar a la organización social, es decir un grupo de docentes aplican el estilo tradicional mientras que el otro grupo presencia dinamismo.



RECOMENDACIONES

Luego de alcanzar los resultados del presente informe de investigación recomendamos lo siguiente:

PRIMERA. Continuar con la investigación de inteligencia emocional por su gran importancia dentro de la organización cultural.

SEGUNDA. A la directora de la IEP Andrés Avelino Cáceres de la ciudad de Puno, promover talleres, charlas o seminarios para el crecimiento personal, así establecer un amplio conocimiento sobre la importancia de manejar las relaciones internas y externas a fin de impactar en la cultura organizacional.

TERCERA. A los docentes recomendar expresar a la comunidad educativa las capacidades intrapersonales en función de cumplir objetivos y valores.

CUARTA. A los docentes llegar a la reflexión de diferenciar los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, conociendo sus ventajas y desventajas.

BIBLIOGRAFÍA

- Alabart, Y. (2003). *Contribución al diagnóstico de la Cultura organizacional en el sector empresarial holguinero*. La Habana, Cuba.
- Boas, F. (1930). *Antropología, una Enciclopedia de las Ciencias Sociales*. Nueva York: Macmillan
- Chiavenato, I. (1992) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (3era Edición). México. D.F: Mc Graw Hill.
- Dueñas, M. (2002) *Importancia de la inteligencia Emocional: un nuevo reto para la orientación educativa*. Educación XXI.
- Fericgla, J. M. (2010) *Cultura y emociones. Manifiesto por una Antropología de las emociones* en [www.etnopsico.org] 21/07/2010.
- García, N. (1988) *cultura transnacional y culturas populares. Bases teórico-metodológicas para la investigación*. IPAL, Lima.
- Gardner, H. (1983) *Inteligencias múltiples, la teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Geertz, C. (1986), *La interpretación de las culturas*, Gedisa, Barcelona.
- Goleman, D. (2004) *La inteligencia emocional*. Santiago: Javier Vergara.
- Gómez Et Al. (2000) *Que debes saber para mejorar tu empleabilidad*. Elche: Universidad Miguel Hernández.
- Larico. M. (2010) *La inteligencia emocional en los docentes de las especialidades de lengua, literatura, psicología y filosofía y ciencias sociales de la FCEDUC de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno año 2010*”

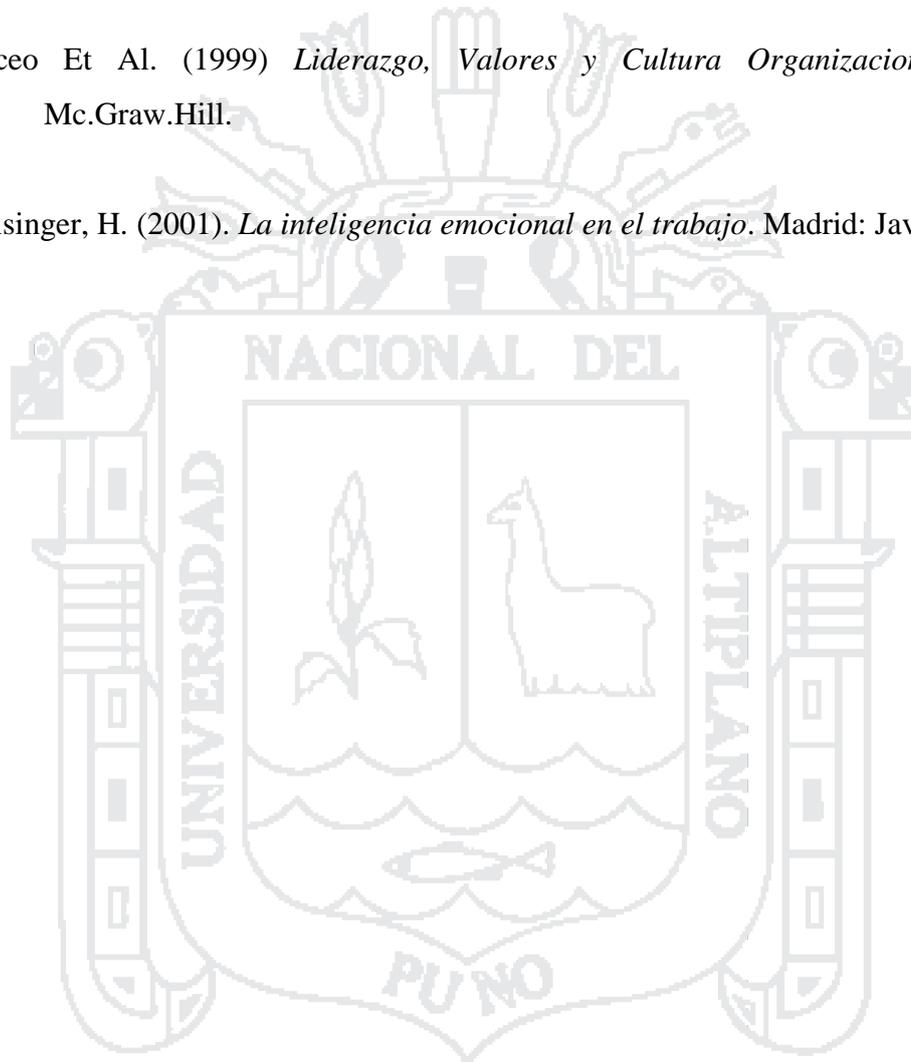
- Le Breton, D. (1999) *Las pasiones ordinarias. Antropología de las emociones*. Buenos Aires: Nueva Visión
- Lepeley, M. (2001) *Gestión y calidad en educación: un modelo de evaluación*. México: McGrawHill.
- Matassini, H. R. (2012) *Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo (Facultad de educación)*. Callao, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Martin, D. y Boeck K. (2002) *¿Qué es inteligencia emocional?* España: Edaf.
- Münch, L. (1998) *Más allá de la excelencia y la calidad total*. México: Trillas
- Pari, R. (2011) *Cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano*. Puno-Perú.
- Pecorelli, R. (1997) *Elementos básicos de psicología*. México: Roma.
- Ramírez, T. (1997) *Como hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo.
- Rivera, L. (2010) *Las habilidades que necesitamos para la vida. Vive y sé Feliz*. Consultado en 4 de abril de 2011. Disponible en: <http://viveysefeliz.com/>
- Robbins, S. (1999) *Comportamiento Organizacional*. (8va edición), México, D.F.: Prentice Hall.
- Rodríguez, K. (2015) *la inteligencia emocional y su relación con la cultura organizacional, en los colaboradores de una empresa constructora local*. Ambato-Ecuador.
- Schein, E. (1985) *La cultura organizacional y el liderazgo. Una visión dinámica*. Barcelona: Plaza y Janés

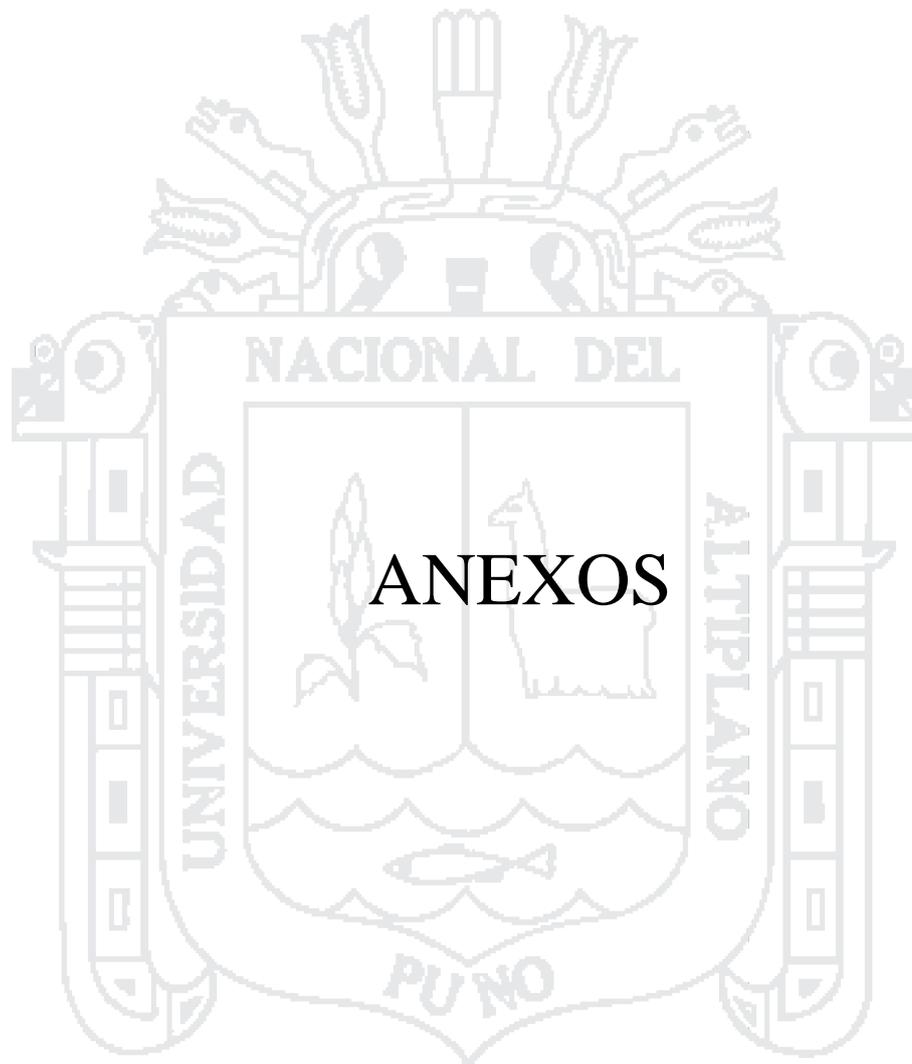
Senge, P. (2000) *El Nuevo Trabajo Del Líder: Organizaciones Que aprenden Constructivas.*" *Revisión De la Gerencia De Sloan.* Estados Unidos.

Sherif Et Al. (1965) *La actitud y la actitud de cambio: el enfoque de la implicación juicio social.* Saunders, Philadelphia : Penn

Siliceo Et Al. (1999) *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional.* México: Mc.Graw.Hill.

Weisinger, H. (2001). *La inteligencia emocional en el trabajo.* Madrid: Javier Vergara





**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ANTROPOLOGÍA**

ANEXO N° 01

TEST PARA EVALUAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Fecha: _____ **Nombre:** _____

En cada frase debes valorar, en una escala del 1 al 7, la capacidad descrita. Antes de responder, intenta pensar en situaciones reales en las que has tenido que utilizar dicha capacidad.

Capacidad en grado bajo				Capacidad en grado alto		
1	2	3	4	5	6	7
1. Identificar los cambios del estímulo fisiológico						
2. Relajarnos en situación de presión						
3. Actuar de modo productivo cuando estamos enfadados						
4. Actuar de modo productivo en situaciones de ansiedad						
5. Tranquilizarnos rápido cuando estamos enfadados						
6. Asociar diferentes indicios físicos con emociones diversas						
7. Usar el diálogo interior para controlar estados emocionales						
8. Comunicar sentimientos de modo eficaz						
9. Pensar en sentimientos negativos sin angustiarnos						
10. Mantener la calma cuando somos el blanco del enfado de otros						
11. Saber cuándo tenemos pensamientos negativos						
12. Saber cuándo nuestro “discurso interior” es positivo.						
13. Saber cuándo empezamos a enfadarnos						
14. Saber cómo interpretamos los acontecimientos						
15. Conocer qué sentimientos utilizamos actualmente						
16. Comunicar con precisión lo que experimentamos						
17. Identificar la información que influye sobre nuestras interpretaciones						
18. Identificar nuestros cambios de humor						
19. Saber cuándo estamos a la defensiva						
20. Calcular el impacto que nuestro comportamiento tiene sobre los demás						
21. Saber cuándo no nos comunicamos con sentido						
22. Ponernos en marcha cuándo lo necesitamos						
23. Recuperarnos rápido después de un contratiempo						
24. Completar tareas a largo plazo dentro del tiempo previsto						
25. Producir energía positiva cuando realizamos un trabajo poco interesante						
26. Abandonar o cambiar hábitos inútiles						
27. Desarrollar pautas de conductas nuevas y más productivas						
28. Cumplir con lo que decidimos						
29. Resolver conflictos						
30. Desarrollar el consenso con los demás						
31. Mediar en los conflictos de los demás						
32. Utilizar técnicas de comunicación interpersonal eficaces						
33. Expresar los sentimientos de un grupo						
34. Influir sobre los demás de forma directa o indirecta						
35. Fomentar la confianza en los demás						
36. Montar grupos de apoyo						
37. Hacer que los demás se sientan bien						
38. Proporcionar apoyo y consejo a los demás cuando sea necesario						
39. Reflejar con precisión los sentimientos de las personas						
40. Reconocer la angustia en los demás						
41. Ayudar a los demás a controlar sus emociones						
42. Mostrar comprensión hacia los demás.						

43. Entablar conversaciones íntimas con los demás	
44. Ayudar a un grupo a controlar sus emociones	
45. Detectar congruencias entre las emociones o sentimientos de los demás y sus conductas.	

ORDEN DE RESPUESTAS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL						
Capacidad en grado bajo			Capacidad en grado alto			
1	2	3	4	5	6	7
AUTOCONCIENCIA						
1. Identificar los cambios del estímulo fisiológico						
6. Asociar diferentes indicios físicos con emociones diversas						
11. Saber cuándo tenemos pensamientos negativos						
12. Saber cuándo nuestro “discurso interior” es positivo.						
13. Saber cuándo empezamos a enfadarnos						
14. Saber cómo interpretamos los acontecimientos						
15. Conocer qué sentimientos utilizamos actualmente						
17. Identificar la información que influye sobre nuestras interpretaciones						
18. Identificar nuestros cambios de humor						
19. Saber cuándo estamos a la defensiva						
20. Calcular el impacto que nuestro comportamiento tiene sobre los demás						
21. Saber cuándo no nos comunicamos con sentido						
AUTOCONTROL						
1. Identificar los cambios del estímulo fisiológico						
2. Relajarnos en situación de presión						
3. Actuar de modo productivo cuando estamos enfadados						
4. Actuar de modo productivo en situaciones de ansiedad						
5. Tranquilizarnos rápido cuando estamos enfadados						
7. Usar el diálogo interior para controlar estados emocionales						
9. Pensar en sentimientos negativos sin angustiarnos						
13. Saber cuándo empezamos a enfadarnos						
27. Desarrollar pautas de conductas nuevas y más productivas						
AUTOMOTIVACION						
7. Usar el diálogo interior para controlar estados emocionales						
22. Ponernos en marcha cuándo lo necesitamos						
23. Recuperarnos rápido después de un contratiempo						
25. Producir energía positiva cuando realizamos un trabajo poco interesante						
26. Abandonar o cambiar hábitos inútiles						
27. Desarrollar pautas de conductas nuevas y más productivas						
28. Cumplir con lo que decidimos						
EMPATIA						
8. Comunicar sentimientos de modo eficaz						
10. Mantener la calma cuando somos el blanco del enfado de otros						
16. Comunicar con precisión lo que experimentamos						
19. Saber cuándo estamos a la defensiva						
20. Calcular el impacto que nuestro comportamiento tiene sobre los demás						
29. Resolver conflictos						
30. Desarrollar el consenso con los demás						
31. Mediar en los conflictos de los demás						
32. Utilizar técnicas de comunicación interpersonal eficaces						
33. Expresar los sentimientos de un grupo						
34. Influir sobre los demás de forma directa o indirecta						
35. Fomentar la confianza en los demás						
36. Montar grupos de apoyo						
37. Hacer que los demás se sientan bien						
38. Proporcionar apoyo y consejo a los demás cuando sea necesario						
39. Reflejar con precisión los sentimientos de las personas						

42. Mostrar comprensión hacia los demás.	
43. Entablar conversaciones íntimas con los demás	
44. Ayudar a un grupo a controlar sus emociones	
45. Detectar congruencias entre las emociones o sentimientos de los demás y sus	
HABILIDADES SOCIALES	
8. Comunicar sentimientos de modo eficaz	
10. Mantener la calma cuando somos el blanco del enfado de otros	
16. Comunicar con precisión lo que experimentamos	
18. Identificar nuestros cambios de humor	
24. Completar tareas a largo plazo dentro del tiempo previsto	
34. Influir sobre los demás de forma directa o indirecta	
35. Fomentar la confianza en los demás	
37. Hacer que los demás se sientan bien	
38. Proporcionar apoyo y consejo a los demás cuando sea necesario	
39. Reflejar con precisión los sentimientos de las personas	
40. Reconocer la angustia en los demás	
41. Ayudar a los demás a controlar sus emociones	
44. Ayudar a un grupo a controlar sus emociones	
45. Detectar congruencias entre las emociones o sentimientos de los demás y sus	

Puntajes obtenidos por capacidad:

Autoconciencia	1	6	11	12	13	14	15	17	18	19
	2	2								

Autocontrol	1	2	3	4	5	7	9	10
	13	27						

Automotivación	7	22	23	25	26	27
	28					

Empatia	8	10	16	19	20	29
	30	31	32	33	34	35
	36	37	38	39	42	43
	44	45				

Habilidades Sociales	8	10	16	18	34	35	37	38	39
	40	41	44	45					

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ANTROPOLOGÍA**

**ANEXO N° 02
CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL**

INSTRUCCIONES:

A continuación encontrará algunas preguntas sobre la cultura en la IE. Lea con atención cada frase y señale con una X la respuesta que más se aproxime a su preferencia.

No hay respuestas buenas o malas.

El cuestionario es personal y anónimo.

1	2	3	4	5
siempre	Frecuentemente	A veces	Casi nunca	nunca

Nivel de instrucción: -----

Tiempo que labora en la institución: -----

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Conoce los objetivos de la IE					
2	Conoce los resultados que debe alcanzar en su puesto de trabajo					
3	Se siente identificado con la IE					
4	Cree que se estimula la aplicación de buenas prácticas					
5	Evalúan su desempeño dentro de la IE					
6	El ambiente de trabajo es adecuado					
7	Es igual el trato para todos los trabajadores					
8	Existe colaboración entre las diferentes áreas					
9	La comunicación es fácil con los jefes					
10	La comunicación es abierta entre trabajadores					
11	Considera que la manera de dirigir de la Dirección es adecuada.					
12	Considera que la manera de dirigir de los jefes administrativos es adecuada.					
13	Para mejorar los resultados de trabajo se utilizan amenazas					
14	Para mejorar el desempeño se utiliza castigos.					
15	Se establecen metas solo a períodos cortos de tiempo.					
16	Existe confianza en las personas.					
17	Con qué valor se identifica:					
	• Transparencia					
	• Responsabilidad					
	• Calidad					
	• Compañerismo					

PREGUNTAS EN RELACION A SUS DIMENSIONES E INDICADORES

<i>PREGUNTAS</i>		1	2	3	4	5
1	Conoce los objetivos de la empresa <i>Objetivos empresariales</i>					
2	Conoce los resultados que debe alcanzar en su puesto de trabajo <i>Resultados en el puesto de trabajo</i>					
3	Se siente identificado con la empresa <i>Metas a corto plazo</i>					
4	Cree que se estimula la aplicación de buenas prácticas <i>Estimulación de buenas practicas</i>					
5	Evalúan su desempeño dentro de la empresa <i>calidad</i>					
6	El ambiente de trabajo es adecuado <i>Ambiente de trabajo</i>					
7	Es igual el trato para todos los trabajadores <i>Equidad</i>					
8	Existe colaboración entre las diferentes áreas <i>Colaboración entre áreas</i>					
9	La comunicación es fácil con los jefes <i>Confianza</i>					
10	La comunicación es abierta entre trabajadores <i>transparencia</i>					
11	Considera que la manera de dirigir de la gerencia es adecuada <i>Dirección de gerencia y administrativos</i>					
12	Considera que la manera de dirigir de los jefes administrativos es adecuada <i>Dirección de gerencia y administrativos</i>					
13	Para mejorar los resultados de trabajo se utilizan amenazas <i>Incentivos para mejorar el desempeño (castigos)</i>					
14	Para mejorar el desempeño se utiliza castigos <i>Incentivos para mejorar el desempeño (castigos)</i>					
15	Se establecen metas solo a períodos cortos de tiempo <i>Metas a corto plazo</i>					
16	Existe confianza en las personas <i>Compañerismo</i>					
17	Con qué valor se identifica: <i>Valores</i>					
	• transparencia					
	• Responsabilidad					
	• calidad					
	• compañerismo					

**FIGURAS DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO EN DOCENTES
DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA
“ANDRES AVELINO CACERES-PUNO 2015”**



Figura 1. Docente evaluado sobre test de inteligencia emocional



Figura 2. Docente evaluado sobre cultura organizacional



Figura 3. Docente evaluado sobre cultura organizacional



Figura 4. Docente de Educación Inicial encuestado de la IEP Andrés Avelino C.



Figura 5. Docente de la especialidad de Inglés encuestado



Figura 6. Docentes encuestados de Educación Inicial de la IEP Andrés Avelino Cáceres