



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO
RUIZ GALLO**



**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

**MODELO SISTÉMICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE DIRECTIVOS Y
DOCENTES FUNDAMENTADA EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU
INCIDENCIA SOBRE EL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LOS ESTUDIANTES
DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 51002-ALEJANDRO SANCHEZ ARTEAGA
DEL NIVEL PRIMARIO, DEL DISTRITO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DEL
CUSCO, 2018**

TESIS

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la
Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica.

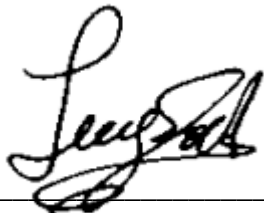
**AUTORA:
SOTELO ALARCÓN, LUCY SEGUNDINA**

**ASESOR:
M.Sc. FERNÁNDEZ VÁSQUEZ, JOSÉ EVERT**

LAMBAYEQUE- PERÚ

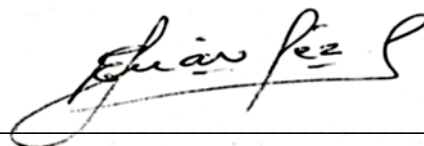
2020

MODELO SISTÉMICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE DIRECTIVOS Y DOCENTES FUNDAMENTADA EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA SOBRE EL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 51002 ALEJANDRO SANCHEZ ARTEAGA DEL NIVEL PRIMARIO, DEL DISTRITO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DEL CUSCO.



SOTELO ALARCÓN, LUCY SEGUNDINA

Autora



M.Sc. FERNÁNDEZ VÁSQUEZ, JOSÉ EVERT

Asesor

**Presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación
con mención en: GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA**

Aprobado por:



Dr. MUNDACA MONJA, JORGE MAX

Presidente



M.Sc. BOCANEGRA VILCAMANGO, BEDER

Secretario



M.Sc. ESTRADA HUANCAS, MIRIAM MARÍA

Vocal

2020



Nº 000204



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 17:30 horas del día 28 de FEBRERO del año dos mil VEINTE, en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque, se reunieron los miembros del jurado, designados mediante Resolución N° 1171-2020 D-FACHSE, de fecha 10/04/19 conformado por:

Dr. JORGE MAX MUNDACA MONJA PRESIDENTE(A)

M^g BEDER BOCANEIRA VILCAMANCO SECRETARIO(A)

M^g MIRIM MARÍA ESTRADA HUANCAS VOCAL

M^g JOSE EVERET FERNÁNDEZ VÁSQUEZ ASESOR(A)

con la finalidad de evaluar la tesis titulada MODELO SISTEMICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE DIRECTIVOS Y DOCENTES FUNDAMENTADA EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA SOBRE EL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 51002, ALEJANDRO SANCHEZ ARTEAGA DEL NIVEL PRIMARIO, DEL DISTRITO, PROVINCIA Y DPTO CUSCO, 2018.


presentado por el (la) / los (las) tesista(s) LUCY SEGUNDINA SOTELO ALARCÓN

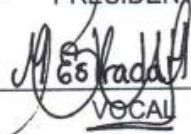
sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 531-2020 D-FACHSE, de fecha 29/02/2020

El Presidente del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, de conformidad con el Reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Artículos 97°, 98°, 99°, 100°, 101°, 102°, y 103°; los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones a la sustentante(s), quien procedieron a dar respuesta a las interrogantes y observaciones, quien(es) obtuvo (obtuvieron) 16 puntos que equivale al calificativo de BUENO

En consecuencia el (la) / los (las) sustentante(s) queda(n) apto (s) para obtener el Grado Académico de MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA

Siendo las horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.


PRESIDENTE


VOCAL


SECRETARIO

ASESOR

Observaciones:

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Sotelo Alarcón, Lucy Segundina** investigadora principal **M.Sc. Fernández Vásquez, José Evert** Asesor del trabajo de investigación titulado, **Modelo sistémico de cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la inteligencia emocional y su incidencia sobre el rendimiento académico en los estudiantes de la institución educativa N° 51002 Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del Cusco**, declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumimos responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 28 de febrero de 2020

SOTELO ALARCÓN, LUCY SEGUNDINA

Autora

M.Sc. FERNÁNDEZ VÁSQUEZ, JOSÉ EVERT

Asesor

DEDICATORIA

A mi madre, por darme siempre el apoyo moral para seguir adelante para el logro de mis objetivos profesionales.

A mi hijo: que es el pilar fundamental de mi vida profesional, que con sus consejos y palabras de aliento ha hecho posible conseguir mis sueños.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme este logro. A los maestros del Perú, a mi hijo por acompañarme a lo largo del proceso, a toda mi familia por su incesante apoyo, a la Institución misma, a mis amigos, y a profesores y compañeros de Maestría por compartir y aprender a mi lado.

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN.....	11
ABSTRAC.....	13
INTRODUCCIÓN.....	15

CAPITULO I

ANALISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	18
-------------------------------------	----

INTRODUCCIÓN CAPITULAR.....	18
-----------------------------	----

1.1. CONTEXTO SOCIOCULTURAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	19
--	----

1.1.1. Aspecto histórico cultural de la ciudad del Cusco.....	19
---	----

1.1.2. Aspecto geográfico de la ciudad del Cusco.....	21
---	----

1.1.3 Aspecto económico del distrito del Cusco.....	21
---	----

1.1.3.1 Industria.....	21
------------------------	----

1.1.3.2 Agricultura.....	21
--------------------------	----

1.1.3.3 Ganadería.....	22
------------------------	----

1.1.3.4 Pesca.....	22
--------------------	----

1.1.3.5 Minería.....	22
----------------------	----

1.1.3.6 Gastronomía.....	23
--------------------------	----

1.1.4 Aspecto social del distrito de Cusco.....	23
---	----

1.1.5 La institución educativa ALEJANDRO SÁNCHEZ ARTEAGA.....	25
---	----

1.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA TENDENCIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	28
--	----

1.2.1. Análisis histórico lógico de la cultura organizacional.....	28
--	----

1.2.2. La cultura organizacional y la educación mundial.....	31
--	----

1.2.3. La cultura organizacional en la educación latinoamericana.....	33
---	----

1.2.4. La cultura organizacional en la educación peruana.....	35
---	----

1.2.5. El problema a nivel factible perceptible.....	37
--	----

1.3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
1.3.1. Tipo y diseño de investigación.....	40
1.3.2. Población y muestra.....	41
1.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	41
1.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
1.5 ANALISIS ESTADISTICOS DE LOS DATOS.....	42
SÍNTESIS CAPITULAR.....	42

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO.....	44
INTRODUCCIÓN CAPITULAR.....	44
2.1. ANTECEDENTES.....	44
2.2. MARCO TEÓRICO.....	49
2.2.1 DEFINICIONES DE MODELO SISTÉMICO.....	50
2.2.1.1 El modelo.....	50
2.2.1.2 El modelo en la actualidad.....	51
2.2.2 El Modelo en la educación.....	51
2.2.3 Modelo pedagógico y educativo.....	52
2.3.1 La cultura organizacional en la escuela.....	52
2.3.1.1 Clases de cultura organizacional.....	54
2.3.1.2 Cultura de la organización y desempeño de la institución.....	56
2.3.1.3 Desempeño directivo.....	56
2.3.1.4 Que se entiende por desempeño directivo.....	58
2.3.1.5 Importancia del desempeño directivo ha cobrado una importancia.....	58
2.3.2 Teoría de las relaciones humanas.....	58
2.3.3 El Enfoque Humanístico.....	59
2.4 LA INTELIGENCIA Y LAS EMOCIONES.....	61

2.4.1 Inteligencia.....	61
2.4.2 Teorías de las emociones.....	62
2.5 LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	62
2.6 INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COCIENTE INTELECTUAL.....	67
2.7 DESARROLLO DEL MODELO SISTÉMICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE DIRECTIVOS Y DOCENTES FUNDAMENTADA EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	69
2.7.1 Justificación del modelo.....	69
2.7.2 Objetivo general del modelo.....	69
2.7.3 Beneficiarios.....	69
2.7.2 Herramientas metodológicas a emplear.....	71
2.8 RENDIMIENTO ACADÉMICO.....	72
2.8.1 Definición conductista del aprendizaje.....	72
2.9. TERMINOLOGÍA BÁSICA.....	73
2.10 SÍNTESIS CAPITULAR.....	73

CAPITULO III

3.1 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	75
3.2 TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (GOLEMAN).....	76
3.3 TÉCNICAS PARA EL RENDIMIENTO ACADÉMICO.....	88
3.5 DESARROLLO DEL PLAN DEL MODELO.....	93
3.6 FUNDAMENTOS.....	94
3.6.1 Fundamentación filosófica.....	94
3.6.2 Fundamentación científica.....	95
3.7 APLICACIÓN DEL MODELO SISTÉMICO DE CULTURA.....	96
3.7.1 Objetivo General del modelo.....	96
3.8 DESCRIPCIÓN DEL MODELO SISTÉMICO.....	105
CONCLUSIONES.....	106
RECOMENDACIONES.....	108
BIBLIOGRAFIA.....	109

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es diseñar, fundamentar y aplicar un modelo sistémico de cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la inteligencia emocional para superar deficiencias en el rendimiento académico en los estudiantes de la institución educativa N° 51002-Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del Cusco. De esta manera, se pueda fortalecer el clima institucional elevando los niveles asesoramiento, motivación y liderazgo de las acciones pedagógicas en la mejora continua, previsto en los instrumentos de planificación educativa.

El paradigma de la investigación de este estudio fue el enfoque mixto, el cual complementa la investigación cuantitativa – cualitativa. Se realizó a través de la metodología paradigmática socio crítica, en el nivel propositivo-aplicado. Tiene un diseño cuasi-experimental, con la aplicación de pre y pos test en los docentes y directivos de la I.E. N° 51002- Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del Cusco. La muestra fue de 18 docentes y 1 directivo.

El programa consistió en 12 intervenciones de 36 horas pedagógicas, durante tres meses a través una metodología constructivista. Se formuló la hipótesis de investigación: Si se diseña fundamenta y aplica un modelo sistémico de cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la inteligencia emocional, entonces se podría mejorar el clima institucional elevando los niveles asesoramiento, motivación y liderazgo de las acciones pedagógicas continuas, de tal modo que se supere deficiencias en el rendimiento académico en los estudiantes de la I.E. N° 51002- Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del Cusco.

Los resultados indican que la aplicación del modelo sistémico de cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la inteligencia emocional fue significativa; porque tuvo una incidencia 75% sobre el rendimiento académico en los estudiantes de la I.E. N° 51002- Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del Cusco.

Palabras clave: cultura organizacional, inteligencia emocional, rendimiento académico.

ABSTRAC

The objective of this research is to design, base and apply a systemic model of organizational culture of managers and teachers based on emotional intelligence to overcome deficiencies in academic performance in the students of the educational institution N ° 51002 Alejandro Sánchez Arteaga primary level, of the district, province and department of cusco, in such a way that the institutional climate is improved by raising the levels of advice, motivation and leadership of the pedagogical actions in the continuous improvement, foreseen in the planning instruments.

The research paradigm lies within the paradigmatic-qualitative paradigmatic complementarity approach the paradigmatic methodology is a critical partner, at its proposed-applied level, with quasi-experimental design, with the application of pre- and post-test, for teachers and executives of the IE. No. 51002 Alejandro Sánchez Arteaga of the primary level, district, province and department of Cusco. The method used is mixed with a sample of 18 teachers and 1 director.

The program consisted of 12 interventions 36 pedagogical hours, during three months and a constructivist methodology. The research hypothesis was formulated: If a foundation is designed and applied a systemic model of organizational culture of managers and teachers based on emotional intelligence, then the institutional climate could be improved by raising the levels of advice, motivation and leadership of the continuous pedagogical actions, in such a way that it is overcome deficiencies in the academic performance in the students of the educational institution N ° 51002 Alejandro Sánchez Arteaga of the primary level, of the district, province and department of Cusco.

The results indicate that the application of the systemic model of organizational culture of managers and teachers based on emotional intelligence was significant, because 75% of its impact on academic performance in the students of the educational institution N ° 51002 Alejandro Sánchez Arteaga level primary, district, province and department of Cusco.

Key words: organizational culture, emotional intelligence, academic performance

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se realizó en la Institución Educativa Primaria N° 51002-Alejandro Sánchez Arteaga, del distrito, provincia y departamento del Cusco, debido a que existen deficientes relaciones interpersonales entre los docentes y directivo de la institución. Se expresa en conflictos interpersonales, incumplimiento de funciones en los trabajos pedagógicos, conformismo frente a las propuestas de cambio, innovación, aplicando sistemas tradicionales de enseñanza, sin importar la influencia negativa hacia los educandos. Asimismo, se da un trato hostil por parte del directivo hacia los docentes, existe resistencia hacia el cambio al no asistir a los cursos de capacitación, que además dificulta la comunicación entre los miembros de la institución. Así también, se ignora la presencia del compañero de trabajo, la comunicación solo es por compromiso, existen discusiones frecuentes; sobre todo en la toma de decisiones que cada quien quiere prevalecer con sus ideas y si son aprobadas no son cumplidas por los demás compañeros. Los docentes difícilmente contribuyen cuando se programa trabajos internos, pues prima el personalismo y egoísmo, inasistencia a reuniones extracurriculares con cualquier justificación a pesar del condicionamiento del director con los descuentos salariales, manifestando que no están obligados a asistir fuera de su horario de trabajo. Es limitado la colaboración a favor del mejoramiento de la gestión ni mucho menos en el aspecto pedagógico, el directivo en la mayoría de sus decisiones lo realiza de manera autoritaria y tomando represalias cuando se le refuta por su negativa actuación, todos estos aspectos descritos influyen decisivamente en el clima institucional y como consecuencia aún mayor, afecta el rendimiento académico de los estudiantes.

En este contexto, la presente investigación plantea la propuesta de intervención basado en el modelo sistémico de cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la inteligencia emocional. Este consiste en aplicar un programa de intervención en 18 docentes y 1 directivo de educación primaria de la I.E. N° 51002-Alejandro Sánchez Arteaga, del distrito, provincia y departamento del Cusco. El objetivo de elaborar y aplicar el modelo sistémico de cultura organizacional busca incidir en la inteligencia emocional de forma directa y como efecto indirecto en el rendimiento académico en los estudiantes. Teniendo presente que el directivo, docentes y estudiantes son sujetos activos, se formuló objetivos específicos orientados a desarrollar las dimensiones del modelo sistémico de cultura organizacional de directivos y docentes, fundamentada en la inteligencia emocional.

La presente investigación se estructura de tres capítulos. Como punto de partida, en el Capítulo I se aborda el análisis del objeto de estudio, que comprende el contexto sociocultural, la evolución histórica, las condiciones del objeto de estudio y la formulación del problema. Se presenta las deficiencias encontradas en la cultura organizacional que se practica en la institución, como también a nivel regional, nacional, latinoamericano y mundial. Asimismo, contiene la descripción de la metodología; que comprende la muestra, el diseño y los pasos secuenciales del método científico. Además, contiene la descripción de los métodos y técnicas empleadas, los instrumentos de recolección de información, sistematización, análisis e interpretación de datos.

El capítulo II corresponde al marco teórico y contiene el análisis de los antecedentes del estudio, que detalla la teoría que fundamenta la investigación, sobre la base de la teoría de Goleman sobre la inteligencia emocional. Además, se encuentran los fundamentos epistemológicos y la terminología básica necesaria para una mejor comprensión de las variables de la investigación.

El capítulo III contiene los resultados de la investigación, se explica de manera detallada el análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados del pre test y los del pos test, como también la discusión de los mismos. Asimismo, servirán de referente para la evaluación del modelo propuesto. También se expone el modelo propuesto, el mismo que contiene la cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la teoría de inteligencia emocional de Goleman.

Finalmente la consignan las conclusiones en directa relación con la hipótesis y los objetivos planteados. Así como también las sugerencias que permiten, a manera de guía, dar solución de la problemática planteada en la investigación.

CAPITULO I

ANALISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

INTRODUCCIÓN CAPITULAR

Este primer capítulo muestra el objetivo y su caracterización, además el análisis del objeto de estudio y determinar la correspondiente problemática relacionada con la cultura organizacional. Precisa el contexto de la institución intervenida y acoge la caracterización sociocultural del Cusco. Expone una síntesis histórica del objeto de estudio, así como las generalidades históricas tendenciales. La comprensión del abordaje educativo con respecto al desarrollo de la cultura organizacional en los contextos mundial, latinoamericano y peruano. Luego, se aborda la problemática referida a la cultura organizacional y el rendimiento académico en la institución educativa. Finalmente, se describe la metodología del presente estudio.

1.1 CONTEXTO SOCIOCULTURAL DEL OBJETO DE ESTUDIO

Comprende el espacio geográfico, económico y sociocultural del escenario donde se circunscribe la Institución Educativa N° 51002 Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del Cusco, ubicado en la Calle Nueva Alta-459 de la ciudad del Cusco. Se añade al análisis, la situación institucional, que permite la identificación del origen, la problemática y perspectiva organizacional.

1.1.1 Aspecto histórico cultural

Cusco es la capital del Tahuantinsuyo, por eso es considerada como el ombligo del mundo, capital arqueológica de América y la ciudad más antigua del continente. La cultura del Cusco es variada, se puede encontrar diversos lugares impresionantes tales como Machupicchu una de la maravillas del mundo, Sacsayhuaman espacio misteriosos y atractivo del planeta entre otras. La cultura cusqueña abarca diversos aspectos como la gastronomía que viene desde la época de los incas como es el chairo, chiriuchu. La presencia de personas de todo el mundo hace que la cultura cusqueña sea tan diversa donde se puede intercambiar ideas y religiones (Perichi, 2000).

Cusco, es una ciudad cosmopolita por su gran atractivo cultural, tradiciones y costumbres. Asimismo, existen lugares turísticos en el Cusco, tales como el Valle Sagrado de los Incas, Ollantaytambo, Pisaq Tambomachay, entre otros. Para conocer sobre los lugares turísticos en

alrededores de la ciudad de Cusco, como Machu Picchu y otras ruinas en el muy hermoso Valle Sagrado de los Incas (Grant, 2005).

1.1.2 Aspecto geográfico

El departamento del Cusco se ubica en la región sur oriental del Perú, comprende zonas andinas y parte de la selva alta. Limita al norte con Ucayali, al sur con Arequipa y Puno, al este con Madre de Dios y Puno y al oeste con Arequipa, Apurímac, Ayacucho y el departamento de Junín. Entre los meses de mayo a diciembre el clima es frío y seco y en los meses de enero hasta abril es lluvioso. La temperatura media es de 12°C y 18°C la máxima y llegando al mínimo de 4°C. La selva amazónica de Cusco es tropical.

1.1.3 Aspecto económico

1.1.3.1 Industria

El departamento del Cusco realiza la llamada industria sin chimenea, que viene a ser el turismo que ocupa los empleos directos en un 35% de la población y actividades anexas o indirectas en el 65% de la población (Pinedo, 2014). También realiza actividades como la fábrica de cerveza, gaseosas, dulces, mantequilla, queso, alcohol, productos alimenticios, fabrico de artículos en cuero, artesanías de tejido en lana de auquénidos, cuero, oro y plata.

1.1.3.2 Agricultura

En el Cusco se practica la agricultura extensiva sin asistencia técnica pese a ello se considera una actividad económica muy importante, habiendo ocupado el segundo lugar en la producción de maíz blanco más cotizado del mundo, tercer lugar en la producción de soya y café y cuarto lugar en trigo. Como productos de exportación están el café y el té. Siendo el valle de Urubamba el más fértil del Perú en la producción de estos (Baca, 1996). La producción agrícola está en relación a los pisos ecológicos es así que en los valles bajos y la Selva Alta; se produce té, café, cacao, coca, caña de azúcar, entre otros. En los valles interandinos produce maíz, papa, trigo cebada habas, quinua, quiwicha, cebada, frijoles, cañihua, oca, olluco.

1.1.3.3 Ganadería

La actividad ganadera también es extensiva, en campo abierto utilizando los pastos naturales, ocupa el primer lugar en la producción de ganado vacuno lechero, segundo lugar en la

producción de ovino y quinto en porcino. En la puna se cría los auquénidos como la llama, alpaca y la vicuña en cantidades numerosas pero no es debidamente aprovechada (Ríos, 1992).

1.1.3.4 Pesca

Las lagunas y los ríos son aprovechadas para la actividad de la pesca, cuyo consumo es directo y artesanal, sobre todo los practican los turistas en los lugares autocuidado (Gonzales, 1998).

1.1.3.5 Minería

La mina de cobre de Tintaya es considerada como la gran minería, adquirida por una compañía canadiense. Existen otras áreas mineralizadas que no son aprovechadas en su magnitud por lo que se practica la pequeña y mediana minería, entre las zonas mineras tenemos los auríferos de Marcapata y del Vilcanota donde existe níquel, cobalto y Urano (Larota, 2016). Cuenta también con el yacimiento de gas natural de Camisea en la provincia de la Convención, siendo uno de los hallazgos más importantes del Perú, que calcula por un espacio de 100 años y un ingreso considerable para el país.

1.1.3.6 Gastronomía

Los variados platos típicos de la comida cusqueña se preparan en las tradicionales chicherías y las picanterías, entre los que podemos nombrar: K'apchi de habas, zetas a base de leche y queso. Como también, chicharrón de cerdo dorado en su misma grasa y se sirve acompañado de mote o maíz hervido. La humita hecho de maíz fresco envuelta en hojas de maíz.

1.1.4 Aspecto social

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2007), señala que, la Población Económicamente Activa constituía (PEA) 124 228 personas, el 36 % tiene condición de independientes y el micro y pequeña empresa ocupa el 29% de la PEA (Gamero, 2015). Las micro y pequeñas empresas del Cusco enfrentan dificultades tales como la falta de clientela, poco acceso al crédito, baja calidad de productos, limitada producción, mínimo capital de la empresa, limitada adquisición de insumos, gerencia deficiente y baja calificación de los recursos humanos. El 87% de la PEA tiene un nivel educativo secundario, superior universitario y no universitario, por ello la ciudad del Cusco constituye la tercera ciudad con mayor nivel educativo, después de Lima Metropolitana y Puno en lo laboral.

El Proyecto Educativo Regional (PER) se centra en 8 dimensiones educativas: Magisterio regional, instituciones educativas, gestión pedagógica, sociedad educadora, educación superior. Gestión educativa regional, alfabetización y los estudiantes. Se prioriza las políticas educativas regionales de acuerdo a las características de la región, tales como acceso a la escuela de la primera infancia, evaluación de desempeño del magisterio, autonomía y relación de las instituciones educativas con la comunidad, personal competente y ético, lineamientos curriculares interculturales y contextualizados.

Cuadro N° 1: Población de la ciudad del Cusco, INEI (2017).

Municipios metropolitanos	Extensión km ²	Altitud msnm	Densidad (hab/km ²)	Viviendas (2017)	Población (2017) ¹
Cuzco	116,22 km ²	3399 msnm	986,32	29 851	114 630
San Jerónimo	103,34 km ²	3244 msnm	552,30	13 788	57 075
San Sebastián	89,44 km ²	3244 msnm	1258,23	34 448	112 536
Santiago	69,72 km ²	3400 msnm	1359,09	24 673	94 756
Wanchaq	6,38 km ²	3366 msnm	9175.71	18 357	58 541
Total	385,1 km²	-	1136,17	121 117	437 538
<i>* Fuente: XII Censo de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas 2017</i>					

1.1.5 La Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga

La Institución Educativa 51002- Alejandro Sánchez Arteaga se encuentra en la provincia de Cusco. Esta institución integra la Unidad de Gestión Educativa Local del Cusco (UGEL- Cusco) que administra la institución educativa y pertenece a la Dirección Regional de Educación (DRE- Cusco). Es un contexto familiar cuyos profesionales velan por la integración social, académica y personal de los estudiantes. Se pretende contar con profesionales acreditadas, con una elevada autoestima, con una formación académica, moral y emocional estable, para poder lograr el éxito personal y profesional.

La institución educativa tiene como visión impartir una educación de la más alta calidad, cuyos estudiantes alcancen su pleno crecimiento espiritual, físico, moral, intelectual y emocional. Por la cantidad reducida de docente y un directivo la población estará constituido por los 18 docentes y 1 directivo, de la institución educativa N° 51002 Alejandro Sánchez Arteaga del distrito, provincia y departamento del Cusco.

CUADRO Nº 02

GRADO	DOCENTES		TOTAL
	H	M	
1° - 6°	04	14	18
Director	01	--	01
TOTAL	05	14	19

Fuente: CAP de la IE- ASA- 2013.

La presente investigación se realizó, debido a que en la institución educativa primaria N° 51002 Alejandro Sánchez Arteaga del Cusco existe deficiente clima institucional y un liderazgo inadecuado. Por lo que fue necesario y urgente investigar las causas que ahondan este problema, con la finalidad de plantear y proponer estrategias de liderazgo para mejorar el clima institucional y la forma de actuar de los integrantes de la institución educativa. Finalmente, buscar el mejoramiento y cambio de actitudes de los componentes que afecta negativamente al desarrollo institucional y logro de la calidad educativa reflejado en el rendimiento escolar.

Analizando esta problemática, se identifica que, está directamente relacionado con el clima institucional, las habilidades, conocimientos y competencias que se necesitan para ejercer un trabajo adecuado, dirigir con éxito y liderazgo una institución educativa en el complejo y cambiante mundo que nos toca vivir. Al inadecuado liderazgo de gestión de la institución educativa, le urge encontrar soluciones, para crear ambientes favorables, disminuyendo los conflictos, que afecta el clima institucional.

1.2 EVOLUCIÓN HISTÓRICA TENDENCIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO

Este apartado trata sobre el objeto de estudio y las manifestaciones más relevantes del problema planteado en el proceso histórico, desde el contexto mundial hasta el institucional. Se considera la cultura organizacional y su evolución en las diferentes realidades mundiales asociado a la educación, la cultura organizacional en la educación latinoamericana y en la educación peruana; asimismo se realiza un análisis histórico lógico de la cultura organizacional hasta llegar al problema en la institución.

1.2.1 ANÁLISIS HISTÓRICO LÓGICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La idea de las organizaciones tiene como origen en la antigua Grecia, en el tiempo del filósofo Sócrates, formando corrientes acordes a las ideas de Platón y Aristóteles, como el idealismo y el empirismo.

El surgimiento de la corriente humanista y el renacentista, se produce después de poner fin a las cruzadas y el feudalismo, impulsando el comercio. La fe en el progreso es uno de los pilares en la modernidad, la perfección en el sistema político y económico, uso de la tecnología para dominar la naturaleza y mejorar la vida humana.

La herencia de esta concepción es el pensamiento objetivista y cientificista de la filosofía positivista y el estructural-funcionalismo sociológico que han dominado el pensamiento sobre las organizaciones, particularmente, en las organizaciones educativas, (Santana, 1997). Sin embargo, dos siglos después de instaurado el modernismo como paradigma dominante, las sociedades contemporáneas están viviendo procesos de cambio en su componente, como son las organizaciones hacia la regeneración socio cultural, hacia el caos y hacia la modificación de patrones sociales organizativos que parecían perennes.

No cabe duda que en los sistemas educativos se produjo una incapacidad para abordar las complejas redes que se fueron construyendo en el sistema social, amparadas por una visión racional y reductiva que fragmentó la comprensión integral de la misma, y configuró una explicación a partir de la simplificación de la complejidad de los fenómenos percibidos. Desde entonces se comienza a diseñar una institución educativa que fuera descentralizada y autónoma, para desarrollar una gestión más eficiente, pero contradictoriamente a partir de estructuras rígidas y dependientes que provenían de una percepción simplista para abordar el problema del impedimento del autodesarrollo de la organización educativa.

Castro (2001) señala, que el pensamiento objetivo se apodera de la cotidianeidad social y al mismo tiempo, esa visión simplificada es traspasada a la organización educativa, resultando de ella un contundente debilitamiento de las estructuras de la organización, ante la imposibilidad de resolver a partir de lo simple los problemas complejos que fueron surgiendo. Las organizaciones educativas en la modernidad se preocuparon, entonces, del proceso para mejorar los resultados, pero el sistema analizaba como parámetro de calidad solamente los resultados, no tomó en cuenta el proceso ni el contexto en continua interacción que tenían las organizaciones. Este desfase entre el desarrollo tecnológico y científico, por un lado, interconectado con la nueva visión global de la economía (que envuelve con su telaraña invisible el quehacer cotidiano de la sociedad) y, por el otro, el desarrollo humano, cada vez más complejo y distante de este entorno, motivó el desajuste entre la organización educativa y la comunidad social. Esta mirada fragmentada debilitó la comprensión de la propia realidad de la educación, en perjuicio de unos resultados generalizados y descontextualizados, motivando

a una autocrítica de la misma. Una forma también de ocultar su inadaptabilidad y su desconocimiento del entorno (Santana, 1997).

La postmodernidad plantea alternativas muy interesantes para la educación, que en su condición postmoderna busca nuevas formas de asumir la vida social en la que encaje la institución educativa con carácter multicultural, cambiante y transformadora; así mismo sostienen otras posturas diferentes de lucha a favor de la paz, por la defensa ecológica, en favor de la multidimensionalidad, por la emancipación de la humanidad, por la participación política del ciudadano en la toma de decisiones y, sobre todo, por la creencia firme en que la educación puede mejorar las condiciones de vida de las personas; y desde esta perspectiva de resistencia, emancipadora y plural el postmodernismo está relacionado con la multiculturalidad implícitas en las organizaciones educativas. En este orden de ideas, pierde sentido la visión totalizante de la realidad, coherente e integradora.

Por lo tanto, se busca una organización educativa del nuevo milenio pasa inexorablemente por la integración de las nuevas tecnologías en los contenidos curriculares, donde la labor docente responda a los intereses y motivaciones de sus estudiantes, con el logro de objetivos que expresan un pensamiento plural actualizado (Zangara, 1998). De allí, la preocupación y necesidad de abordar mediante una visión más holística y compleja la realidad de la organización educativa, donde, no solamente señalemos las multidimensionalidades que intervienen y que envuelven a estas organizaciones, sino también las complejas redes que interrelacionan en su entorno. La transdisciplinariedad en la organización educativa tiene por finalidad la comprensión del mundo presente desde el imperativo de la unidad del conocimiento y su cultura (Motta, 2002).

1.2.2 LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA EDUCACIÓN MUNDIAL

Es el conjunto de significados, principios, valores y creencias compartidos por los miembros de la organización, que le dan una identidad propia, que determinan y explican la conducta peculiar de los individuos que la forman y de la institución. La cultura se manifiesta mediante ritos, tradiciones, ceremonias, costumbres y reglas a través de los referentes macros y teorías sobre el aprendizaje y la enseñanza. Es el elemento que representa la parte menos visible de la escuela, en el que descansan los demás y el que suele influir más decisivamente en los procesos organizativos y gestores (Dávila y Martínez, 1999).

Según Castro (2001) el desarrollo de un hombre en términos prácticamente utilitaristas y competitivos, donde lo lineal, lo normal, el orden y el control marcaron a las organizaciones. Esta situación permitió a su vez que la educación focalizara el proceso de enseñanza y aprendizaje a una visión parcializada y conectada con el mercadeo, un modelo de repetición, hacia la producción sin límites y la obtención de riquezas. Esta llamada crisis de la organización moderna, influye en la educación, en la cual se ha producido un desajuste entre la organización educativa y la comunidad social, entre otras causas, por la incapacidad de abordar las complejas redes que se fueron construyendo en el sistema social, amparadas por una visión racional que fragmentó la comprensión integral de la misma, y configuró una explicación a partir de la simplificación de la complejidad de los fenómenos percibidos.

Para Reales, Arce y Heredia (2008) indican que los sistemas tienen un carácter complejo e impredecible, la gestión basada en el orden y el control deja de ser efectiva. En este orden de ideas, la denominada teoría de la complejidad, ofrece interesantes aportes al campo del aprendizaje, el trabajo en equipo, el trabajo en sociedad y las consideraciones de calidad, la cual apoya esos cambios necesarios para ajustarse a la transición del episteme de la modernidad a la posmodernidad no sólo en la organización empresarial, sino en la educativa, donde cada vez abarca más espacio.

En este contexto centrado en el producto, en el cual el orden, la supervisión y la rigidez imperaban en un sistema totalmente cerrado, surgieron elementos que permitieron a las organizaciones de una u otra forma adecuarse a las transformaciones que la realidad existente, como por ejemplo: la planeación estratégica, la acción estratégica, la cultura organizacional, conceptos como gestión de calidad total, reingeniería, que fueron adecuándose a las organizaciones para una búsqueda de mejores resultados. Todo ello enfocado a las organizaciones productivas, y que fueron traspasadas a las organizaciones educativas. En este sentido, Reales, Arce y Heredia (2008) comentan que, mientras las empresas privadas y productivas realizaban esfuerzos para mejorar su gestión, las organizaciones educativas, dependientes mayoritariamente del Estado se amparaban bajo estructuras burocráticas, que impidieron así una transformación más rápida.

1.2.3 LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EDUCACIÓN LATINOAMERICANA

Las organizaciones han sufrido transformaciones durante la última década en razón al aumento de demandas del mercado, la globalización y la apertura tecnológica que les exige ampliar y

modernizar su estructura, sus políticas y la forma de relacionarse entre sí y con el exterior. La riqueza cultural de los países que componen el continente latinoamericano, las similitudes y diferencias de cada uno a nivel organizacional, no ha posibilitado el desarrollo o avance en las buenas prácticas asociadas al tipo de liderazgo y esto se evidencia en las diferentes clasificaciones que se encargan de medir la gestión del talento humano en el mundo, en el cual no se encuentra alguna empresa Latinoamericana dentro de los primeros 25 lugares, siendo generalmente liderados este tipo de rankings por empresas Europeas y Estadounidenses (Rivera, 2016). De conformidad con la información encontrada, nace la preocupación de revisar los diferentes retos a los que se enfrenta la región, que se han generado por la consolidación del proceso de globalización, un mundo gobernado por las telecomunicaciones, computadoras y los sistemas de información que han generado una nueva sociedad global que ha trascendido históricamente a la interdependencia de naciones y a las ramas de actividad económica (Werther, Davis y Guzmán, 2014).

Este contexto evidencia una serie de desafíos para las organizaciones, desafíos que han posibilitado cambios dados desde el Estado y desde cada sector productivo de tal manera que se han gestionado de forma productiva, políticas y estrategias que permitan un mejor manejo del talento que afronte esta nueva dinámica. Las estrategias corporativas se han orientado al aprovechamiento máximo de sus recursos, posibilitando mayor acceso al conocimiento, a la enseñanza técnica y superior, al incentivo a profesionales cualificados y a la apertura de nuevos talentos (Rivera, 2016).

Según Quenan, Velut y Jourcin (2014) el desarrollo de las economías de tamaño medio que se caracterizaron por un dinamismo superior al promedio regional como es el caso de Chile, Perú, Ecuador y Colombia. Por lo anterior el ajuste de la modificación de dinámicas empresariales asociadas a la competencia y la innovación, obligando a que las pautas para negociar en los nuevos mercados cambien en relación a la cultura y el tipo de liderazgo que tenga cada organización (Werther, Davis, & Guzmán, 2014).

1.2.4 LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EDUCACIÓN PERUANA

Los niveles de cultura organizacional en el Perú se enfocan en la cultura de la gestión y en este caso la gestión de conocimiento, observamos que en el Perú solo se gestiona el conocimiento desde dos aspectos: la producción del conocimiento y su publicación.

La apropiación de estos saberes no llega a consolidarse debido a dos inconvenientes: primero. La desinformación de la condición, la importancia de las pruebas y la

riqueza en datos que estas producen. Segundo, la falta de capacidad técnica para elaborar planes de desarrollo y acción, a partir del análisis e interpretación de los datos producidos en las evaluaciones de los estudiantes, para generar nuevas estrategias de enseñanza y formación docente.

La gestión del conocimiento en las escuelas será completa si incorpora a otros actores comprometidos a interpretar los resultados de las evaluaciones, es decir, los estudiantes y sus padres. La mejora constante y sostenible de la calidad de la educación será producto de la interacción entre estos actores que identifican y valoran los resultados del aprendizaje en forma cualitativa y descriptiva. Para tener un impacto significativo, debe reflejarse en la organización como cultura escolar.

La cultura organizacional se manifiesta mediante ritos, lemas, emblemas, tradiciones, ceremonias, costumbres y reglas a través de los referentes, marcos y teorías psicopedagógicas sobre el aprendizaje y la enseñanza. Es el elemento que representa la parte menos visible de la escuela, pero tal vez no de los más importantes en el que descansan los demás y sobre el que generalmente hay que actuar para provocar cambios significativos en la Institución Educativa

Formalmente se define al desarrollo organizacional, como un esfuerzo de gran alcance apoyado desde la más alta administración para mejorar los procesos de solución de problemas y de renovación de la organización, particularmente por medio de un diagnóstico más efectivo y participativo y una administración de la cultura organizacional. Si bien es cierto, que el desarrollo organizacional, incluye cambios estructurales y tecnológicos, su interés fundamental se centra en las personas que forman parte de la organización y en la naturaleza y calidad de las relaciones humanas y labores.

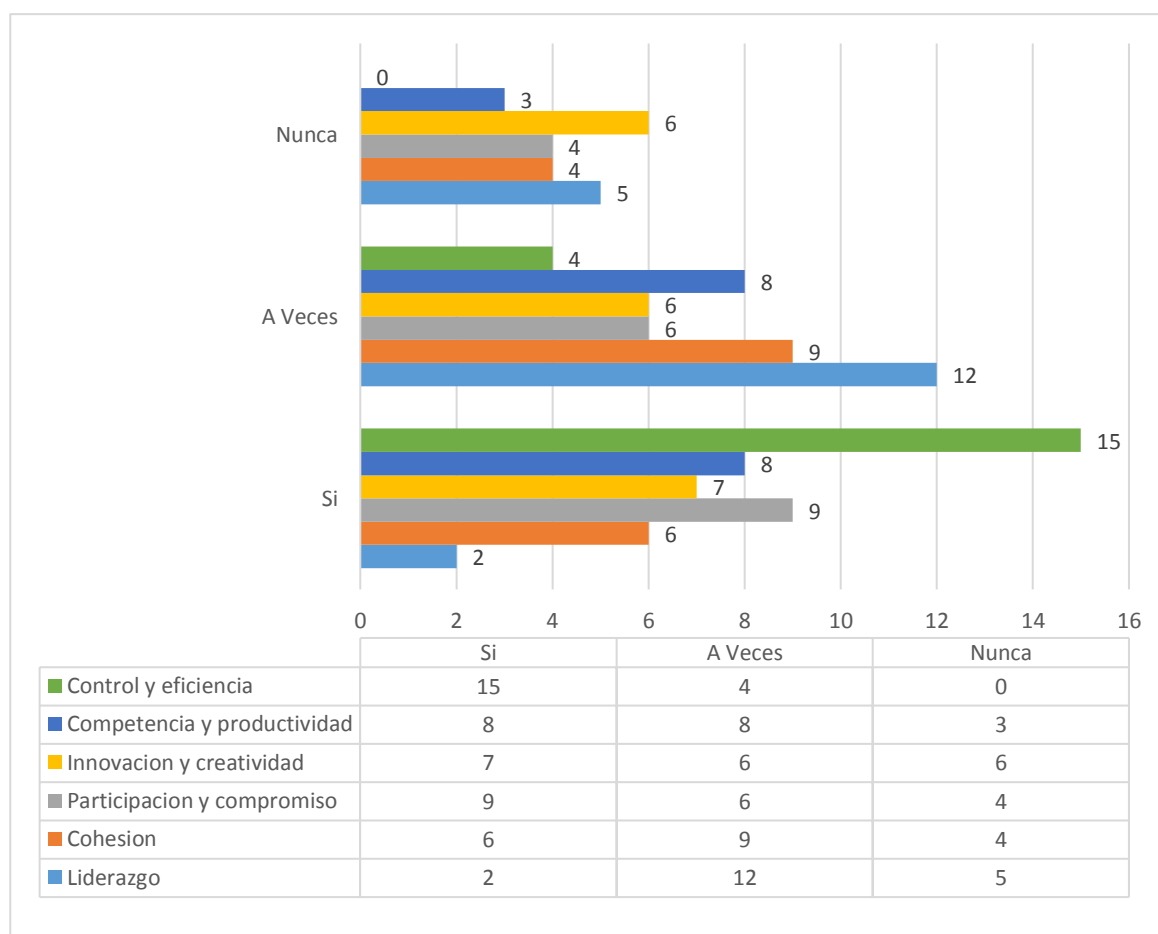
1.2.5. EL PROBLEMA A NIVEL FACTO PERCEPTIBLE

En la Institución Educativa N° 51002 - Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, el aprendizaje impartido por los docentes es de formación científico humanista, como respuesta al expreso pedido de los padres de familia de prepararlos para enfrentar con éxito las pruebas y retos que la sociedad les plantea. Estando la institución en reorganización, es vista como una alternativa prometedora y acuden a ella estudiantes trasladados de distintas instituciones y con distinto nivel académico, en su mayoría deficiente.

Entre las tantas limitaciones que vulneran la educación en el Perú, una de ellas es precisamente la falta de cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la inteligencia

emocional, y su incidencia sobre el rendimiento académico en los estudiantes. En la institución intervenida, la prueba palpable de este hecho lo constituyen los resultados del examen censal 2018, a las que se suma la información recogida en distintas consultas a los docentes de las distintas áreas, ampliamente sustentada previamente en este estudio.

Grafico N°1: cultura organizacional en los docentes y directivos de la IE. Educativa N° 51002 Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del Cusco



El gráfico muestra en la etapa de diagnóstico de la muestra sobre la potencialidad de la cultura organizacional que existe en la institución educativa indicada, el mismo que refleja lo siguiente: En el ítem de control y eficiencia, la mayoría de docentes y director son más incisivos logrando 15 participantes afirmar que si lo exigen.

En el Ítem. Competencia y productividad, solamente lo afirman 8 docentes.

En el Ítem Innovación y creatividad solamente 7 así lo creen práctico en sus labores diarias.

En el Ítem: Participación y compromiso lo afirma 9 de los 19 docentes y directivo que participaron de la encuesta exploratoria de entrada.

El Ítem de cohesión primordial para una cultura organizacional de equipo solo así lo afirman que lo practican dentro de la institución educativa solamente 6 de los participantes.

En el ítem: Liderazgo ejercido desde la dirección y las aulas solamente 2 creen que así lo practican, demostrando que la cultura organizacional desde las bases más explicativas de práctica, no se llevan a cabo, de allí reluce la necesidad de aplicar un modelo sistémico de cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la inteligencia emocional, de tal forma que este buen clima institucional se vea reflejado e incida de forma directa en el rendimiento académico en los estudiantes de la institución educativa N° 51002 Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del Cusco.

En ese sentido, se han planteado la siguiente pregunta general de investigación:

1.2.5.1 Pregunta de investigación

¿Cómo es el impacto de un modelo sistémico de la cultura organizacional a partir de la aplicabilidad de la inteligencia emocional, proporcionando conocimientos sobre la importancia en el ámbito laboral, su influencia en la calidad de las relaciones entre directivos y docentes, como también en el rendimiento académico de los estudiantes de la I.E. N° 51002- Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del Cusco?

1.2.5.1.1 Preguntas específicas

En ese sentido, se han planteado las siguientes preguntas específicas:

¿Cómo es el diseño de un modelo sistémico de la cultura organizacional a partir de la aplicabilidad de la inteligencia emocional, proporcionando conocimientos sobre la importancia en el ámbito laboral, su influencia en la calidad de las relaciones entre directivos y docentes, como también en el rendimiento académico de los estudiantes de la I.E. N° 51002-

Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del Cusco?

¿Cómo se aplica un modelo sistémico de la cultura organizacional a partir de la aplicabilidad de la inteligencia emocional, proporcionando conocimientos sobre la importancia en el ámbito laboral, su influencia en la calidad de las relaciones entre directivos y docentes, como también en el rendimiento académico de los estudiantes de la I.E. N° 51002-Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del Cusco?

1.2.5.1.2 Hipótesis de estudio

Se plantea como hipótesis de estudio, que señala que si se diseña fundamenta y aplica un modelo sistémico de cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la inteligencia emocional, entonces se podría mejorar el clima institucional elevando los niveles asesoramiento, motivación y liderazgo de las acciones pedagógicas continuas, de tal modo que se supere deficiencias en el rendimiento académico en los estudiantes de la I.E. N° 51002-Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del Cusco.

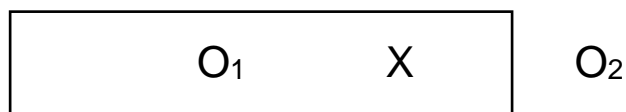
1.3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Con el propósito de prescribir los procesos realizados en la investigación en vías a la solución del problema, así como de detallar los mecanismos de validación de las herramientas utilizadas, en las siguientes líneas se expone los aspectos metodológicos que orientan el proceso de investigación del estudio concerniente al tipo y diseño de investigación, así como a la población y muestra respectiva. Además se presenta las técnicas e instrumentos de recolección de la información.

1.3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio estuvo enmarcado, por el fin que persigue, en una investigación de paradigma socio crítico (Alvarado y García, 2008) en su nivel propositivo; implica la autorreflexión desde una propuesta crítica para las construcción de conocimientos entre los estudiantes; integrando acciones y valores que lleven a una adecuada toma de decisiones. Se encuadra esta investigación y que posibilita el uso de métodos tanto cualitativos como

cuantitativos, se seleccionó el diseño cuasi experimental, con pre y pos test, con un solo grupo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Cuyo esquema es el siguiente:



Donde:

O_1 = Pre test

X = Aplicación del Modelo sistémico de cultura organizacional

O_2 = Post test

VI = Cultura organizacional

VD = Inteligencia emocional

1.3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población total está compuesta por 18 docentes y 1 directivo, del nivel primario de la Institución Educativa N° 51002 Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del Cusco. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) se hizo un tipo de muestreo deliberado y se trabajó con la población total de docentes de la institución. En ese sentido, la muestra tuvo que cumplir con los siguientes criterios de inclusión: ser docente de la I.E- ASA, tener más de 10 años de actividad laboral en el ámbito educativo, ser parte de la organización o directivo de la institución, residir en la ciudad del Cusco, tener entre 30 a 60 años de edad referencial.

1.4 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En el presente estudio se aplicó el método mixto: cualitativo – cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Este modelo combina la ambos enfoques de investigación, el cuantitativo está dirigido a identificar cifras, porcentajes y medidas numéricas en torno a los resultados del estudio. Y el cualitativo, se da a partir de la interpretación de los datos e información que se encuentren en el proceso de la investigación.

1.4.1 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se usaron las siguientes técnicas e instrumentos de recolección; se hizo uso de los *test o pruebas psicométricas*: que consiste en aplicar un instrumento, para medir una característica, rasgo, aptitudes o conductas de una persona.

Asimismo, *la encuesta*, que consiste en la recopilación de datos, dentro de una investigación descriptiva, a través de la aplicación de un cuestionario diseñada anticipadamente. La observación, para el recojo de información de una conducta aplicando un instrumento denominada ficha de observación.

El fichaje, consiste en recoger información importante en forma escrita, contiene diversas preguntas relacionada a un tema a medir, las preguntas son abiertas, con alternativas de respuesta (Ávila, 2006).

1.5 ANALISIS ESTADISTICOS DE LOS DATOS.

1.5.1 Análisis Estadístico; se da por medio del análisis de datos en forma minuciosa para tomar decisiones válidas, organizando, resumiendo y analizando los resultados del estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Para encontrar la consistencia externa e interna de las variables que fueron medidas y luego evaluadas para ser aplicadas en el proceso de capacitación.

1.5.2. Tablas de frecuencia; son esquemas donde se colocan los datos en columnas mostrando las categorías o clases de acuerdo a las repeticiones de las tabulaciones que se hacen respuestas de los participantes.

1.5.3 Técnicas gráficas; son dibujos o representaciones gráficas del contenido de la tabla de frecuencia y pueden ser por medio de barras, histogramas o polígonos, como también círculos concéntricos o esquemas porcentuales.

1.5.4 Técnicas numéricas; se da por medio del cálculo de los valores que resumen datos de la muestra en porcentajes y cifras de valor tendencial central, de dispersión, de forma o medidas de posición de acuerdo a los valores altos o bajos de las frecuencias.

Cabe señalar, se aplicó el paquete estadístico SPSS versión 21 para el análisis de datos en la investigación social mediante encuestas dando como resultado un valor denominado; coeficiente de correlación de Pearson, que nos permitirá dar respuesta a las hipótesis de investigación planteadas e identificar si existe relación significativa o negativa entre las variables y el impacto del modelo sistémico de cultura organizacional.

SÍNTESIS CAPITULAR

El estudio tuvo como ámbito de intervención a la Institución Educativa N° 51002 - Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del cusco, cuya dinámica socio cultural, histórica y política coadyuva para la localización, práctica y desarrollo de la principal actividad económica del lugar: el turismo. Es evidente que esta dinámica es determinante en la instrucción y formación de los estudiantes.

En este contexto, la I.E., presenta deficiencias en el nivel primario respecto a la práctica de las dimensiones de la cultura organizacional mostrándose docentes conflictivos y pasivos, conformistas, acríticos, dependientes, y muchas veces altaneros de sus propias capacidades, problemática que se reitera en los ámbitos nacional, latinoamericano y mundial. Múltiples evidencias así lo demuestran. El paradigma metodológico de investigación fue socio crítica, en su nivel propositiva-aplicada, con diseño cuasi-experimental, con la aplicación de pre y pos test elaborado por el equipo de investigación a un solo grupo. El método utilizado fue de carácter mixto con estatus equivalente y orden concurrente, con una muestra de 18 docentes y 1 directivo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

INTRODUCCIÓN CAPITULAR

En el capítulo dos se abordan particularidades y generalidades relacionadas al problema y variables de la investigación, tales como antecedentes, marco teórico y terminología básica. Se presenta el análisis en relación a la teoría de la cultura organizacional y la inteligencia emocional de Goleman, además del enfoque socio crítico, con el propósito de determinar la direccionalidad del tema del presente estudio.

2.1. ANTECEDENTES

La **cultura organizacional** según Miranda (2018) es el conjunto de rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan una sociedad o grupo social. Ello engloba además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales del ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las conciencias.

Según Padrón (2013) la cultura organizacional es el patrón de comportamiento social, creencias compartidas y valores comunes de los miembros. Implica el aprendizaje y la transmisión de conocimientos y patrones de comportamiento a lo largo de cierto periodo, lo que significa que la cultura de una organización es bastante estable y no cambia con rapidez.

Basado en Martínez (2010) la cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras. De las investigaciones se desprende que hay siete características básicas que en conjunto, captan la esencia de la cultura de una organización.

- a. Innovación y correr riesgos.- Grado en que se alienta a los empleados para que sean innovador
- b. Minuciosidad.- Mostrar esmero, cuidado en la realización de un trabajo, atendiendo a los detalles.
- c. Orientación a los resultados.- Lo más importante son los resultados más allá de la técnica y procedimiento empleado para lograr.
- d. Orientación a las personas.- La gerencia toma en cuenta el efecto que causa los resultados en los integrantes de una organización.

e. Orientación a los equipos.- La organización en equipo es primordial, para realizar las actividades laborales no así en forma individual.

f. Energía.- Se requiere que las personas sean competitivas y decididas, más no despreocupadas.

g. Estabilidad.- Grado de solidez de las actividades de la organización. Un término descriptivo es la cultura y la forma de percibir que tienen los docentes sobre las características es la cultura organizacional, si les gusta o no, del cual surge el concepto de satisfacción laboral. Las funciones que cumple la cultura dentro de las organizaciones educativas son variadas. Primero delimita y establece distinciones entre las organizaciones educativas. Segundo, Los integrantes sienten una sensación de identidad. Tercero, Permite la aceptación de un compromiso superando los intereses personales. Cuarto, la estabilidad del sistema social aumenta. Gracias a la cultura la organización se mantiene unida, dando los criterios sobre lo que deben hacer y decir los empleados, por ello se considera como aglutinante. Por último, La cultura actúa de mecanismo que da sentido y permite el control, que orienta y da forma a las actitudes y comportamientos de los empleados.

La cultura brinda beneficios a la institución al aumentar el compromiso de los docentes en el cumplimiento de su labor y coherencia en su comportamiento.

La cultura desde el punto de vista educativo nos indica cómo se hacen las cosas y su importancia, disminuyendo así la confusión. Rubiano, Chinchilla y Ríos (2015) manifiestan que “la cultura organizacional es el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan identidad, personalidad, sentido y destino a una organización para el logro de sus objetivos económicos y sociales”. La cultura en el trabajo tiene alta importancia, el nuevo líder debe reconocer que los empleados tratarán a sus clientes de la misma forma en que sienten que se les trata a ellos.

Se entiende por procesos humanos, a la relación que práctica el hombre con otros para mejorar permanentemente. En relación a la cultura organizacional los procesos humanos son los siguientes.

- a. La comunicación e información.
- b. La integración y el trabajo en equipo.
- c. La delegación y el empoderamiento.
- d. La motivación y el reconocimiento.
- e. La creatividad e innovación.

- f. La capacitación y el desarrollo humano.
- g. La toma de decisiones.

La cultura se genera y transmite a través de los anteriores procesos favoreciendo la libertad, autonomía, auto motivación y autocontrol en los obreros, empleados y ejecutivos. Cuando el sistema y la cultura son abiertos, permisivos y libres, se requiere de un gran liderazgo que refuerce y reconozca continuamente y cotidianamente las actitudes, conductas y valores de la cultura organizacional. Tareas Además de las anteriores afirmaciones y de la importancia de los procesos humanos: cómo ve en qué consiste la construcción de una cultura organizacional. Es el esfuerzo que realizan los que dirigen una organización en cumplir las tareas y retos.

Gamarra (2014) indica que permite, crear una visión y compartirla con toda la organización educativa y seguirla. Es una imagen a largo plazo o idea de que puede y debe lograrse si se explica de manera apropiada, sirve para estimular su compromiso y entusiasmo. Martínez (2010) señala que es una visión de un estado futuro para la organización, una descripción de lo que podría ser dentro de algunos años. Es un cuadro dinámico de la organización en el futuro, tal como lo ven los directivos.

En cuanto a la **inteligencia emocional**, según López (2008) este término se refiere a la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás.

Gardner (2016) en su obra las inteligencias múltiples, estructura de la mente, introdujo la idea de incluir dos formas de inteligencia: “tanto la inteligencia interpersonal (la capacidad para comprender las intenciones, motivaciones y deseos de otras personas) y la inteligencia intrapersonal (la capacidad para comprenderse uno mismo, apreciar los sentimientos, temores y motivaciones propios).

Según Goleman (2018), interpreta y resume estas dos capacidades, propuestas por Gardner (2016), como la capacidad de discernir y responder apropiadamente a los estados de ánimo, temperamentos, motivaciones y deseos de las demás personas en referencia a la inteligencia interpersonal, y en cuanto a la inteligencia intrapersonal como la capacidad de establecer contacto con los propios sentimientos, discernir entre ellos y aprovechar este conocimiento para orientar nuestra conducta. Para Cayllahua y Tunco (2016) la inteligencia emocional es definida como un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente, influyendo en el bienestar general y tener éxito en la vida.

En cuanto al **rendimiento académico**, se relaciona con el estrés, que además se vincula con experiencias emocionales negativas que provocan cambios conductuales, bioquímicos y psicológicos que están relacionadas con diversas situaciones con las que el estudiante deberá lidiar; como el bajo rendimiento académico y problemas familiares o interrelaciones personales (Sarason y Sarason, 2006).

Las definiciones tradicionales de inteligencia hacen hincapié en los aspectos cognitivos, tales como la memoria y la capacidad de resolver problemas, varios influyentes investigadores en el ámbito del estudio de la inteligencia comienzan a reconocer la importancia de los aspectos no cognitivos como claves para comprender el rendimiento académico (López, 2008).

El aprendizaje se da en todo cambio observable y es relativamente estable para el desempeño del organismo o persona, que además resulta de la práctica constante que mejora el rendimiento académico de mano con el desarrollo emocional del estudiante (Manrique, 2012).

Garay (2011) señala que el rendimiento académico tiene relación con los estilos de vida y las estrategias de aprendizaje; donde los estudiantes mejoran su rendimiento. Es decir, hay un vínculo significativo entre el tipo de estilo de vida que lleva, que por lo general sea un estilo saludable y la estrategia que el docente aplique para el caso particular de cada estudiante y las necesidades educativas que tenga.

2.2. MARCO TEÓRICO

Frente a las deficiencias en el manejo del clima institucional y la inteligencia emocional, los cuales deben ser demostradas, se requiere contar con mayor información de los temas mencionadas y lograr las metas trazadas, los conocimientos son cada vez más amplio.

En la actualidad se observa deficiencias en la conducción del clima institucional por los directivos, lo cual sucede debido a que los responsables encargados de este manejo desconocen lo que significa el clima institucional en sus diferentes dimensiones, debido a que constituye un tema de interés e importancia para la educación peruana.

Por otro lado los docentes de las instituciones educativas del ámbito nacional no tienen manejo de su inteligencia emocional y mucho menos de sus estudiantes, construyendo un aspecto clave para el logro óptimo de los aprendizajes en los estudiantes. La falta de orientación por parte de los docentes, los estudiantes no manejan sus emociones.

En la Institución Educativa N° 51002 Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del cusco, existen muchas deficiencias en los directivos y

docentes en relación al manejo del clima institucional por lo que se producen conflictos entre los actores, tales como son problemas entre los docentes, entre directivos y los docentes, entre docentes y los padres de familia, entre estudiantes y los docentes por la deficiencia o por el desconocimiento que tienen los actores educativos.

En lo referente a la variable inteligencia emocional, son pocos los docentes que consideran como elemento principal para lograr aprendizajes óptimos y exitosos. Por dichas razones es necesario realizar la investigación.

2.2.1 DEFINICIONES DE MODELO SISTÉMICO

2.2.1.1 El modelo

Es una imagen o representación del conjunto de relaciones que difieren un fenómeno con miras de su mejor entendimiento. Así mismo podemos definir el modelo pedagógico como una representación de relaciones predominantes en la acción de enseñar, en base a las dimensiones psicológicas, sociológicas y antropológicas y permita plantear la concepción de hombre y de sociedad.

Los modelos pedagógicos son: tradicional, romántico, conductista, desarrollista, socialista y el cognoscitivo a cuyo interior se halla el constructivismo y el aprendizaje significativo.

2.2.1.2 El modelo en la actualidad

El modelo está adquiriendo mayor importancia en el carácter del pensamiento y de la actividad científica (Pozo, 1999). Asimismo, Lozano (2020) señala que un modelo es lógico mecánico para dar cuenta de los fenómenos de la naturaleza, surge de la necesidad de pensar y percibir esos fenómenos en términos de explicaciones mecánicas formales. Luego, Kuhn (citado en Badillo, 2004) dice, que es una serie de realizaciones que sirven durante una época de ciencia normal, para definir problemas y métodos legítimos en un campo específico de investigación: se forman generaciones sucesivas de futuros practicantes, los modelos son siempre incompletos, ya que no abarcan todos los problemas, que se espera han de ser resueltos.

Cuadro N° 03. El Enfoque sistémico



Fuente: Enfoque sistémico de Pozo (1999).

2.2.2 El Modelo en la educación

Se cuenta con variados modelos conceptuales al referirse a la gestión educativa. La administración se torna compleja cuando se trata de la búsqueda de la calidad en la gestión, aun cuando se refiere a la gestión académica, administrativa y tecnológica. Primo (2017) señala, que la gestión de ambientes virtuales de aprendizaje conlleva cinco dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y la técnico-pedagógica en el contexto educativo.

2.2.3 Modelo pedagógico y educativo.

El proceso de enseñanza aprendizaje que llevan a cabo los docentes se orientan a través de las teorías y enfoques pedagógicos. Esta perspectiva depende de la forma de concebir la educación y su importancia para focalizar la atención. Un modelo educativo requiere tomar en cuenta la posición de las ciencias como: la ontología, antropología, sociología, axiología, epistemología, psicología y pedagogía, puesto que es esencial para lograr los objetivos propuestos.

2.3 LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ESCUELA

Es un fenómeno universal ya que no hay sociedad en la historia sin una cultura; sin embargo, es necesario precisar que no existe una cultura única a nivel global. La cultura es diferente en todas las sociedades, aunque podemos encontrar algunos rasgos o características propios de una cultura en culturas vecinas, los cuales fueron adquiridos por comercio, guerras, invasiones, alianzas estratégicas, etc. en algún momento de su historia. Diversos estudios llevados a cabo en sociedades occidentales como no occidentales, han mostrado las implicaciones, de diferentes tipos, que algunas culturas tienen sobre otras, sobre todo en las formas de organización y desempeños (González, 2004). Las organizaciones multinacionales que operan en diferentes contextos culturales se han vuelto cada vez más sensibles al impacto potencial de la cultura de un país anfitrión en el desempeño organizacional (González y Ochoa, 2016).

2.3.1 Concepto sobre cultura organizacional

Es un patrón de creencias básicas compartidas que el grupo aprendió mientras se adaptaban al lugar escogido para vivir y a la unificación de las distintas formas de pensamiento y acción. Estas formas de vida aceptada por todos, se transmiten a las nuevas generaciones como manera correcta de percibir, pensar y sentir (González, 2004).

Para Chávez (2018) la cultura organizacional viene a ser las presunciones que los integrantes de un grupo organizado tienen sobre distintos aspectos de la vida y que las aceptan y comparten de manera frecuente. De todas estas presunciones, las creencias y los valores son las más importantes. Las primeras son presunciones acerca de la realidad y tienen su origen y consolidación en la permanente práctica; así como, en las habilidades adquiridas después de ejecutar algo de manera satisfactoria. Por su parte los valores son presunciones sobre ideales deseables y al mismo tiempo valiosos. Cuando éstas creencias y valores se aceptan y son tomados en cuenta por los integrantes de la organización, se puede afirmar que existe una cultura corporativa.

Dávila y Martínez (1999), expresan que la cultura tiene significados, principios, valores y creencias que pertenecen a un determinado grupo humano, que les genera una identidad distintiva que los diferencian de otros individuos que forman un grupo diferente. Las organizaciones tienen una cultura distintiva que lo demuestran mediante sus valores, maneras

de lidiar con problemas, tomar decisiones y hacer cosas. La cultura organizacional se evidencia en las creencias y actitudes de las personas en la realización, organización, evaluación y recompensa de su desempeño cuando se trata de resolver problemas (Chávez, 2018). Para (González, 2004) la cultura organizacional o cultura corporativa refleja el valor del fortalecimiento de la visión / misión de la organización para establecer la orientación operativa principal, así como proporcionar a los miembros una identidad compartida. Constituye un vínculo que une a una organización, así como, un mecanismo que facilita la coordinación de los esfuerzos de las personas. La cultura corporativa tiene tres niveles a saber: superficial, medio y más profundo. A nivel de superficie, incluye apariencia y comportamientos visibles, como disposición física, códigos de vestimenta, estructuras organizativas, políticas de organización, procedimientos y programas y actitudes. La mayoría de las organizaciones utilizan valores para proporcionar dirección y motivación a sus empleados para asegurar su supervivencia y prosperar, y de esta forma registrar un mejor desempeño en el mercado.

2.3.1.1 Clases de cultura organizacional

Para Johnson (citado en Chávez, 2018) la cultura organizacional se analiza a través de tres perspectivas diferentes: débil versus fuerte, bajo rendimiento y adaptación. Una cultura fuerte promueve la vinculación de los empleados a través de valores y creencias ampliamente compartidos. De acuerdo con Fajardo y Nivia (2016) la vinculación se lleva a cabo con una comunicación activa que guía su relación con el entorno operativo del negocio.

Según Chávez (2018) la cultura adaptativa promueve el espíritu de ejecución en beneficio de las oportunidades y amenazas disponibles para el éxito a largo plazo sin comprometer los valores e ideales fundamentales. Esto implica que la planificación de la gestión superior responda a las condiciones cambiantes. Compromiso de "hacer lo correcto" y satisfacer a las partes interesadas pertinentes; centrarse en el bienestar, el personal menos amenazado por los cambios de trabajo y dispuesto a apoyar el cambio; y alentar, proteger y recompensar la innovación y el espíritu empresarial.

Según González (2017) el desempeño organizacional abarca tres áreas específicas de resultados de la empresa: rendimiento financiero (beneficios, rendimiento de los activos y retorno de la inversión) del mercado de productos (ventas, cuota de mercado) Retorno (valor económico agregado). Especialistas en muchos campos están preocupados por el desempeño organizacional incluyendo planificadores estratégicos, operaciones, finanzas, desarrollo legal y

organizacional. Mejorar la productividad de una institución es esencial para su supervivencia en el mundo competitivo. El propósito de todos los esfuerzos relacionados con la productividad es lograr mejoras duraderas en el desempeño de una institución educativa (Chávez, 2018). El rendimiento es algo por lo que todas las instituciones educativas se esfuerzan, independientemente de su tamaño. Las instituciones pequeñas quieren ser grandes y las grandes desean crecer. Al menos, las instituciones tienen que crecer un poco cada año para acomodarse a las mayores necesidades de cambios educativos que surgen constantemente.

2.3.1.2 Desempeño de la institución en relación a la cultura organizacional

Los estudios de casos bien documentados demuestran cómo las suposiciones incorrectas sobre los valores de la organización pueden conducir a malentendidos en el mejor de los casos y los sistemas de valor de la organización afectan la forma en que el cambio sucede, hay poco debate sobre como los sistemas de valor de la organización tienen una poderosa influencia (Boland, Fernanda-Stancatti, y Yanina-Banchieri, 2007).

2.3.1.3 Desempeño directivo

Si bien es cierto, esta función corresponde a los docentes, los directores harán posible estos cambios si logran transponer la gestión administrativa hacia un liderazgo que busca la mejora continua priorizando los logros de aprendizaje significativos (Gvirtz, Abregú, y Paparella, 2015).

En los últimos diez años, el director de escuela está cumpliendo un rol importante en el sistema educativo en el Perú, esto debido a la descentralización propiciada por Ministerio de Educación. Este proceso transfiere la gestión a las regiones, Ugeles y a las propias escuelas, con el propósito de lograr mayor autonomía (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-Sede Lima, 2017).

Con esta propuesta se pretende otorgar funciones y capacidades a las instituciones educativas para que tomen decisiones y realicen una labor eficiente al frente de la gestión institucional la que debe ir de la mano con el aspecto pedagógico. Esto se complementa con las políticas educativas nacionales encargadas de reformar completamente al sector educación, buscando priorizar una gestión escolar centrada en mejorar los aprendizajes de los estudiantes para que éstos obtengan resultados satisfactorios (Pantanali, 2014).

2.3.1.4 Desempeño directivo

Conjunto de prácticas y acciones propias de un director que, ante la presencia de problemas o necesidades en la institución, actúa de manera eficaz, eficiente, flexible y pensada, para buscar alternativas de solución a la enorme variedad de dificultades que se descubren en el convivir diario dentro de las aulas, buscando mejorar el logro de los aprendizajes, de forma ética y técnica, de conformidad a la misión, visión y valores institucionales (Chávez, 2018).

2.3.1.5 Importancia del desempeño directivo

Su eficacia influye significativamente en el rendimiento estudiantil., Esta variable constituye un aspecto importante en la mejora del servicio educativo que deben otorgar los centros escolares y es un asunto prioritario en las políticas educativas a nivel global. La auténtica transformación que podemos brindar a nuestros alumnos en las escuelas actuales es brindarles un servicio educativo bueno y de calidad (Laya y Marisol, 2012). El Ministerio de Educación en el Perú acorde a estos cambios ha venido implementando cambios progresivos en la gestión de los directores el cual ha culminado en un documento denominado Marco de Buen Desempeño Directivo, convertido en instrumento para la gestión pedagógica encargado de reformar el sistema educativo nacional.

2.3.2 Relaciones humanas

Según Sepúlveda (2009) las organizaciones están conformadas por grupos de personas. Esta teoría se inspira en sistemas que son propias de la psicología, brinda confianza a los subordinados otorgándoles un poco de poder y responsabilidad para compartir tareas, dar facultades al trabajador para decidir sobre la vida laboral, cordialidad e iniciativa, brindar importancia a las relaciones humanas, confiar en las personas y brindar un dinamismo grupal para el apoyo mutuo.

2.3.3 El Enfoque humanístico

Rozo (2015) quien toma de referencia a Rogers, señala que el enfoque humanístico busca impulsar un auténtico cambio en la teoría administrativa. Hoy en día el énfasis se encuentra presente en los trabajadores o en las personas que participan al interior de las organizaciones. En este enfoque humanístico, las preocupaciones por las máquinas, los ambientes y las formas de trabajo, la organización seria, escrupulosa y cumplidora y las reglas y políticas de administración aplicables a los aspectos organizacionales dan paso a otros aspectos prioritarios

como la preocupación por la salud y el estado emocional del trabajador; así como, del entorno social al que pertenece.

En un inicio, la psicología del trabajo o psicología industrial, se orientó primordialmente al aspecto productivo. Su principal objetivo era verificar las características que deberían tener cada aspecto laboral y las condiciones que debería tener cada trabajador, siendo importante la selección científica de los empleados de acuerdo a las características previamente establecidas. La selección científica se realizaba a través de diversas pruebas. En este periodo los temas dominantes de la psicología industrial estaban encaminados a la selección del personal, las orientaciones profesionales de los trabajadores, las metodologías de aprendizaje y trabajo, las modificaciones y alteraciones del organismo humano por efecto del trabajo, los accidentes y la fatiga; además, sobre la adaptación del trabajador al trabajo.

Se trata sobre los aspectos individuales y sociales que surgen en espacios de trabajo; estos aspectos predominan sobre lo productivo. Los temas primordiales en esta época constituyen el estudio sobre el perfil de la personalidad que posee el trabajador, así como la del personal que lidera la empresa; existe preocupación por la motivación que deben tener los trabajadores al cumplir con sus labores diarias y los incentivos económicos y sociales generados por el servicio brindado.

Figura N°2 Dimensiones de la cultura organizacional



Fuente: González y Ochoa (2016).

2.4 LA INTELIGENCIA Y LAS EMOCIONES

2.4.1 Inteligencia

Para el estudio de la inteligencia se requiere 3 enfoques. El primero que es de naturaleza biológica y con posibilidad de aplicar una medición, el denominado psicométrico como segundo enfoque es aquel que expresa el paradigma del procesamiento de la información, con intervención de diferentes factores y uso de habilidades de pensamiento y aprendizaje, los cuales son empleados para la resolución de problemas académicos que es el enfoque cognitivo. El tercer enfoque es el de las inteligencias múltiples de Gardner (2016), los cuales se pueden abordar de manera separada. Sosa, Royo, y Pérez (2017) en relación al aprendizaje señala que “se reúnen capacidades del pensamiento abstracto, el entendimiento, la comunicación, el raciocinio, el aprendizaje, la planificación y la solución de problemas”.

Las funciones mentales, como la percepción, considerada como la capacidad de recibir información y la memoria que es la capacidad de almacenar información están relacionadas con la inteligencia.

2.4.2 Teorías de las emociones

El análisis evolutivo de la emoción requiere la intervención de las siguientes teorías psicológicas.

El psicoanálisis: Son los cambios internos de sentimientos a través de un factor inconsciente, por lo que una persona puede equivocarse en su forma de sentir y expresión de sus actitudes.

El Conductismo: Se refiere que la conducta emocional es provocada por un estímulo externo y no es causada por una emoción que preexiste en el interior.

El Cognitivismo: las emociones son respuestas reflejas inmediatas a situaciones sin el intermediario de una interpretación o cognición consciente del contexto emocional. Sobre la base de estudios experimentales, los cognitivos argumentan que un estado de excitación fisiológica y una conciencia e interpretación de la propia situación son cruciales para la emoción. Se concluye que las personas no se perturban por los acontecimientos, sino por lo que creen acerca de los acontecimientos; si se piensa en algo funesto el organismo funciona mal, debido a emociones intensas producidas por los pensamientos. Álvarez, Bisquerra, Fita, Martínez, y Pérez (2000) definen “las emociones como un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que predispone a una respuesta organizada”

2.5 LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

Para Fragoso (2015) la inteligencia social incluye la habilidad de supervisar y entender las emociones propias y las de los demás, discriminar entre ellas, y usar la información para guiar el pensamiento y las acciones de uno. Existen cuatro componentes primarios de la inteligencia emocional: la percepción, evaluación y expresión de la emoción; la facilitación emocional del pensamiento; la comprensión, análisis y empleo del conocimiento emocional; y el control de las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual.

Figura N° 3: Inteligencia emocional



2.5.1 Modelos de la inteligencia emocional.

Se concibe la inteligencia emocional como una inteligencia basada en el uso adaptativo de las emociones en la cognición de forma que el individuo pueda resolver problemas y adaptarse eficazmente al ambiente; destacándose las habilidades implicadas en la inteligencia emocional:

- Percepción, evaluación y expresión emocional.
- La emoción como facilitadora del pensamiento.
- Utilización del conocimiento.
- regulación de las emociones.

2.5.2 Modelo de Goleman

La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de aprender a reconocer, canalizar y dominar sus propios sentimientos y empatizar y manejar los sentimientos que aparecen en sus relaciones con los demás (Goleman, 2010).

Esta capacidad engloba cinco capacidades:

- 1) Autoconocimiento:

- 2) Autocontrol.
- 3) Auto motivación.
- 4) Empatía.
- 5) Habilidades sociales.

Los cinco componentes de la inteligencia emocional puede ser mejorada a través de programas reeducativos, con entrenamientos adecuados, intervenciones terapéuticos, debido a que estas son desarrolladas en la vida y el tiempo.

Figura N°4: La inteligencia emocional en el trabajo



Fuente: Inteligencia emocional de Goleman (2010)

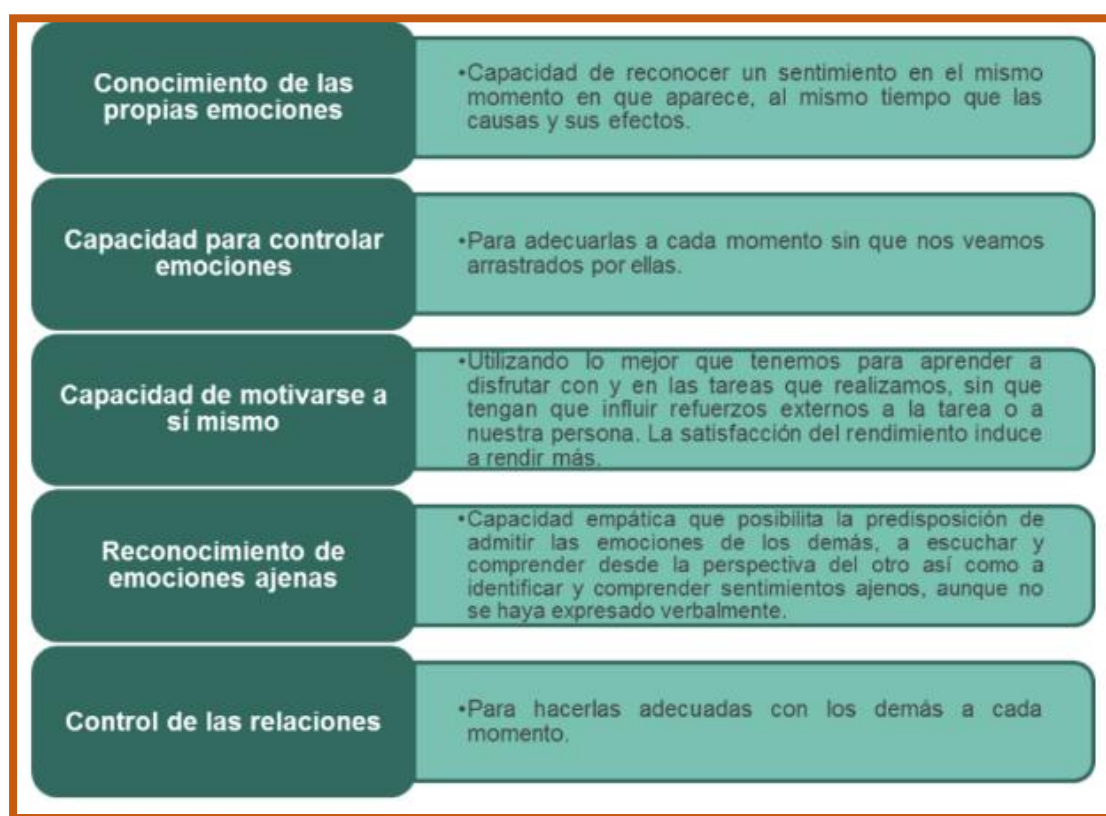
2.6 INTELIGENCIA EMOCIONAL (IE) Y COCIENTE INTELECTUAL (CI)

Según Goleman y Cherniss (2013) señalan que al ser mayor el coeficiente intelectual, menor parece ser la inteligencia emocional en algunas personas. Un estudio llevado a cabo entre padres, demuestra que la actual generación de niños padece más problemas emocionales y que hablando en términos generales, suelen ser más solitarios, deprimidos, irascibles, desobedientes, nerviosos, injustos, impulsivos y agresivos, que la generación precedente, aunque esto no se puede generalizar ni tampoco podemos caer en el pesimismo.

La inteligencia emocional al parecer no es una relación directa con el cociente intelectual. Podríamos decir que la inteligencia emocional es el uso adecuado de las emociones y conseguir que nuestras emociones trabajen para propio beneficio de uno, tomando decisiones saludables en los distintos ámbitos de la vida (Núñez, Trinidad, & Figueroa, 2004).

Las características de la llamada inteligencia emocional son la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales y la capacidad de empatizar y confiar en los demás (Goleman, Boyatzis y McKee, 2016).

Figura N°5: Dimensiones del meta habilidades emocionales



Fuente: Pacheco y Berrocal (2004).

2.7 DESARROLLO DEL MODELO SISTÉMICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE DIRECTIVOS Y DOCENTES FUNDAMENTADA EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

2.7.1 Justificación del modelo

Consiste en que los participantes cuenta con un espacio para captar información y adquirir conocimiento aplicando una metodología vivencial y participativa. Así mismo permite reflexionar sobre los temas tratados, compartiendo sus ideas con los demás y además se puede plantear temas de discusión, que permita reflexionar.

2.7.2 Objetivo General del modelo

Proponer un modelo sistémico de la cultura organizacional a partir de la aplicabilidad de la inteligencia emocional, proporcionando conocimientos sobre la importancia en el ámbito laboral, su influencia en la calidad de las relaciones entre directivos y docentes, como también en el rendimiento académico de los estudiantes de la I.E. N° 51002-Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del Cusco.

2.7.2.1 Objetivos específicos

- Diseñar un modelo sistémico de la cultura organizacional a partir de la aplicabilidad de la inteligencia emocional, proporcionando conocimientos sobre la importancia en el ámbito laboral, su influencia en la calidad de las relaciones entre directivos y docentes, como también en el rendimiento académico de los estudiantes de la I.E. N° 51002-Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del Cusco.
- Aplicar un modelo sistémico de la cultura organizacional a partir de la aplicabilidad de la inteligencia emocional, proporcionando conocimientos sobre la importancia en el ámbito laboral, su influencia en la calidad de las relaciones entre directivos y docentes, como también en el rendimiento académico de los estudiantes de la I.E. N° 51002-Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del Cusco.

2.7.3 Beneficiarios

Directivos, docentes, administrativos y estudiantes de la institución educativa N° 51002 Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del Cusco, 2018.

2.7.3 Herramientas, Metodológicas a Emplear

Taller Tema I: ¿Qué es inteligencia emocional y cuál es su influencia en el Trabajo?

Temario

- Definición de inteligencia emocional
- Inteligencia interpersonal
- Inteligencia intrapersonal
- Dimensiones de la inteligencia emocional

Tema II: ¿Qué tanto me conozco?

- Conociendo nuestras propias emociones y sus efectos
- Puntos fuertes y débiles
- Autoconfianza

Tema III: Gestión de emociones

- Emociones positivas versus emociones perturbadoras
- Autenticidad
- Flexibilidad, adaptarse al cambio

Separata I: La Automotivación

Adversidad como una oportunidad

Ser mejor

Automotivación

Circular I: Empatía

Aprender a escuchar y atender las pistas emocionales.

¿Me interesan el desarrollo de mis colaboradores?

La diversidad es una oportunidad

Manual: Habilidades Sociales

La comunicación, elemento clave en las relaciones laborales

Tipos de Comunicación: Verbal y no verbal

Guiando mediante el ejemplo

Ser líder no impide ser amigo

Trabajo en equipo

Exposiciones en horas de trabajo colegiado y Jornadas de reflexión

Tema I: ¿Qué es Inteligencia Emocional?

Definición de Inteligencia Emocional

Se desarrollaron los siguientes temas:

2.8 RENDIMIENTO ACADÉMICO.

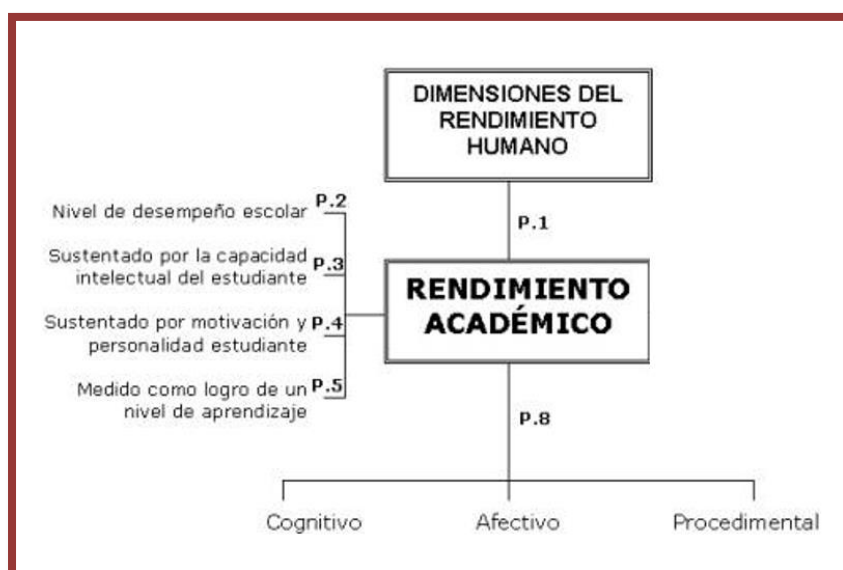
2.8.1 Definición del aprendizaje.

El conocimiento se define como una representación mental de objetos o eventos, en otros términos se define como todo aquello que está almacenado en la memoria de largo plazo.

2.8.2 La emoción y las actividades académicas

Pilco (2019) señala como datos importantes que, por lo menos 4 de cada 10 universitarios en Latinoamérica abandonan o postergan sus estudios, afectando no solo sus proyectos personales sino además familiares: asimismo, afectan a las instituciones involucradas y a la sociedad misma. La deserción académica no solo implica terminar definitivamente con los compromisos, sino dar solución a las eventualidades relacionadas con la no culminación a tiempo o dentro de los plazos previamente definidos.

Figura N°6: Dimensiones del rendimiento académico



Fuente: Churaira y Ramos (2017).

2.9. TERMINOLOGÍA BÁSICA

MODELO SISTÉMICO: comprende al individuo en su contexto y expresa que la relación entre las personas y su entorno. El contexto más significativo es la familia, la cual se entiende como un sistema

CULTURA ORGANIZACIONAL: designar un determinado concepto de cultura aplicado al ámbito restringido de una organización, institución, administración,

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL: hace referencia a la capacidad para reconocer los sentimientos propios y ajenos. La persona, por lo tanto, es inteligente (hábil) para el manejo de los sentimientos.

RENDIMIENTO ACADÉMICO: hace referencia a la evaluación del conocimiento adquirido en el ámbito escolar, terciario o universitario.

2.10 SÍNTESIS CAPITULAR

La síntesis a partir de las teorías y de las experiencias investigada, revelan las características que rodean a la cultura organizacional. la inteligencia emocional como estrategia organizativa resulta especialmente interesante para el desarrollo de las competencias de los directivos y docentes en la educación primaria, al constituir un espacio activo que permite a los directivos, docentes y estudiantes a enfrentarse con las dificultades del clima institucional , entre otros aspectos, a la vez que es un recurso para la planificación educativa y ofrece al profesorado una práctica a ser aplicada y al estudiante una estrategia del uso de la inteligencia emocional .

La inteligencia emocional, a la luz de la propuesta de Goleman (2010) constituye una de las capacidades fundamentales o superior que implica conjunto de habilidades emocionales, características, dimensiones, aptitudes y disposiciones voluntarias. Lleva al dominio del modelo. Desarrolla los importantes beneficios y ventajas que tiene cualquier persona que dispone de inteligencia emocional, muchos son los estudios que se han llevado a cabo hasta el momento.

CAPITULO III

RESULTADOS

3.1 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación se presentan los resultados de la investigación basada en la implementación del modelo sistémico de cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la inteligencia emocional y su incidencia sobre el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa N° 51002-Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario del Cusco en el año 2018.

Se presentan los resultados a partir del procesamiento estadístico, la interpretación y el análisis de la información pre Test y post Test. Lo cual muestra las siguientes fases de la investigación y son: análisis e interpretación del pre test, análisis estadístico de post test, la discusión de resultados y la presentación de la propuesta de intervención.

3.2 Test de Inteligencia Emocional (Goleman)

Se trata de una herramienta que aborda las diferentes áreas de la vida. Cumple diferentes funciones útiles en las diversas áreas de nuestra vida. Ayuda en el desarrollo armonioso de la personalidad y lograr el bienestar psicológico. Coadyuva a mantener la salud física, evitando los desequilibrios emocionales como la ansiedad, tristeza, angustia, miedo, ira, irritabilidad, etc. Despierta el entusiasmo y motivación de elegir lo agradable de lo desagradable. Mejora nuestras relaciones con las demás personas, en el aspecto familiar, social, laboral o profesional. Permite el desarrollo personal con una práctica empática de las relaciones con los demás, practicar la tolerancia hacia las presiones y frustraciones que se presentan en el centro de trabajo.

La tabulación en las respuestas las 45 preguntas las mismas que se deben valorar en una escala del 1 al 7 siendo este último puntaje el máximo con el cual se está de acuerdo, este test se basa en los siguientes factores de la escala.

Cuadro N° 4 Distribución de ítems por factor o componente

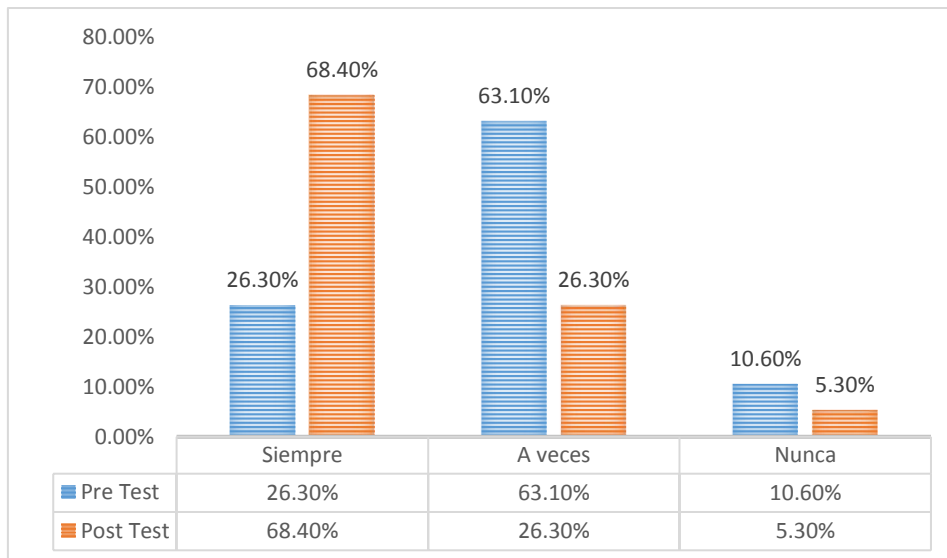
Vacía los valores asignados en cada ítem en la tabla siguiente:

Autoconciencia	1	6	11	12	13	14	15	17	18	19	20	21	
Control de las emociones	1	2	3	4	5	7	9	10	13	27			
Automotivación	7	22	23	25	26	27	28						
Relacionarse bien	8	10	16	19	20	29	30	31	32	33			
	34	35	36	37	38	39	42	43	44	45			
Asesoría emocional	8	10	16	18	34	35	37	38	39	40	41	44	45

Cuadro N° 5: Autoconciencia

Categorías de: Autoconciencia (valoración Adecuada)	Grupo Experimental			
	Pre Test		Post Test	
	Nro.	%	Nro.	%
Siempre	5	26.3	13	68.4
A veces	12	63.1	5	26.3
Nunca	2	10.6	1	5.3
Total	19	100	19	100

Gráfico N° 2: Autoconciencia



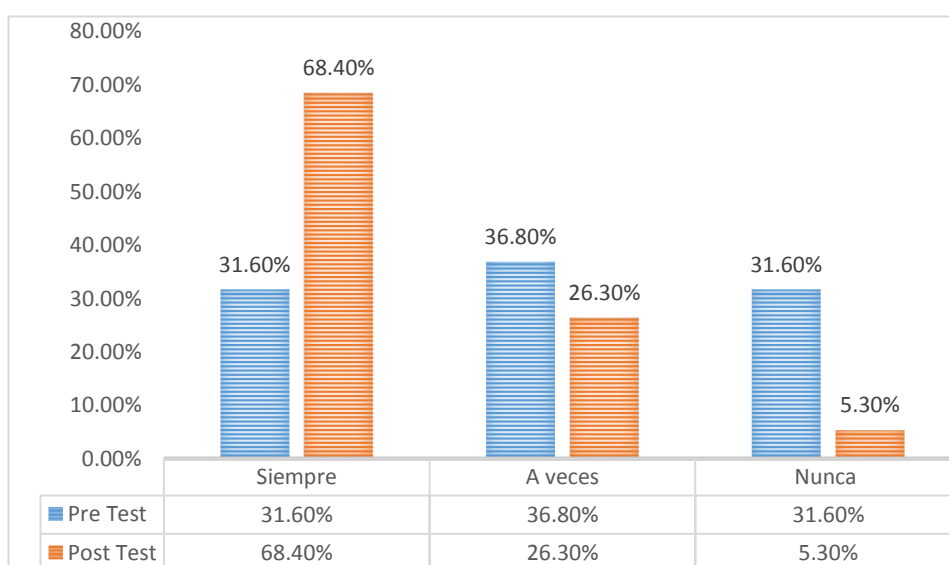
Este factor es importante al momento de tratar y estudiar la procrastinación, porque la valoración interna dará el equilibrio necesario para moderar las actividades y compromisos personales logrando de forma escalonada y eficiente cada una de las actividades académicas y personales que las personas demandan a diario.

En la medida que la persona obtenga comprenda sus emociones, fortalezas, debilidades, necesidades e impulsos más fuerte será su autoconciencia. Por eso, no son muy críticas ni tampoco tienen esperanzas irreales. Más bien, son honestos consigo mismas y con los demás. Se halló que, el grupo de docentes y directivo a un inicio muestra 26.3% para luego incrementar a 68.4%, en grupo; en la opción de a veces también se ve disminuido, esta categoría de autoconciencia que se observa a través del indicador de la valoración adecuada que se tiene a sí mismo como a los demás. En la categoría de nunca en el grupo experimental se ve una reducción, pues la importancia de esta categoría radica en la obtención de un alto nivel de reconocimiento de sus sentimientos y cómo afectan a sí mismos, a otras personas y al desempeño en el trabajo.

Cuadro N° 6: Control de Emociones

Categorías de: <i>Control de Emociones</i> (actúa de forma consciente)	Grupo Experimental			
	Pre Test		Post Test	
	Nro.	%	Nro.	%
	6	31.6%	13	68.4%
Siempre	7	36.8%	5	26.3%
A veces	6	31.6%	1	5.3%
Nunca	19	100	19	100
Total				

Gráfico N° 3: Control de Emociones

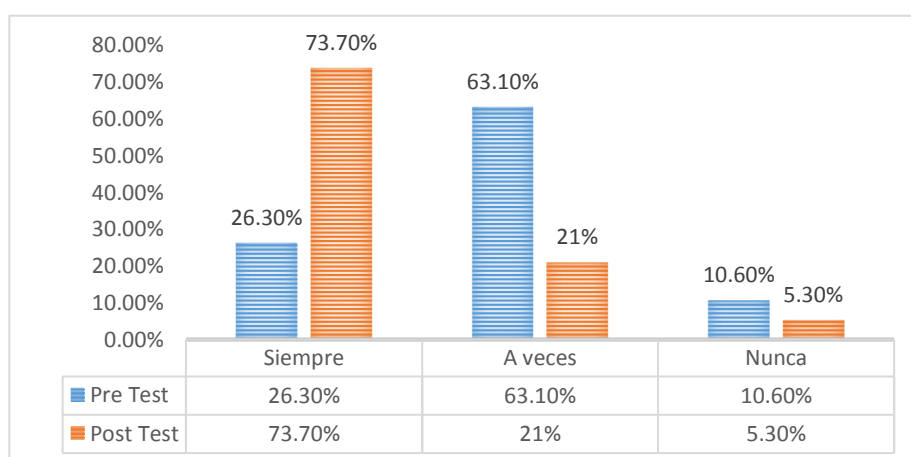


Se ha encontrado en el estudio, que en un primer momento el grupo experimental muestra en el control de emociones siempre: el actuar de forma consciente en el pre test de 31.6% al post test 68.4%. Además, es importante destacar la capacidad de formar emociones equilibradas del modelo sistémico de cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la inteligencia emocional, porque el control de emociones se da a partir de la interacción que existe entre emoción, cognición y comportamiento. Los estados emocionales inciden en el comportamiento y estos en la emoción y ambos pueden regularse por la cognición. Sin embargo, es clave que sean las personas quienes puedan generar estos procesos para controlar de manera autónoma sus emociones frente a sí mismo y frente a los demás.

Cuadro N° 7: Automotivación

Categorías de: automotivación (objetivo o meta)	Grupo Experimental			
	Pre Test		Post Test	
	Nro.	%	Nro.	%
Siempre	5	26.3%	14	73.7%
A veces	12	63.1%	4	21%
Nunca	2	10.6%	1	5.3%
Total	19	100	19	100

Gráfico N° 4: Automotivación



Para el logro de objetivos, metas y tareas complejas se tiene como un requisito primordial el optimismo y está relacionado con los conceptos psicológicos usados permanentemente tales como el control de impulsos, inhibición de pensamientos negativos, estilo atributivo, grado de expectativas y el autoestima; que con categorías que contribuyen a la construcción propia de la automotivación. Este proceso debe ser permanente y sirve para que las personas puedan superar dificultades que se les presentan en la vida cotidiana.

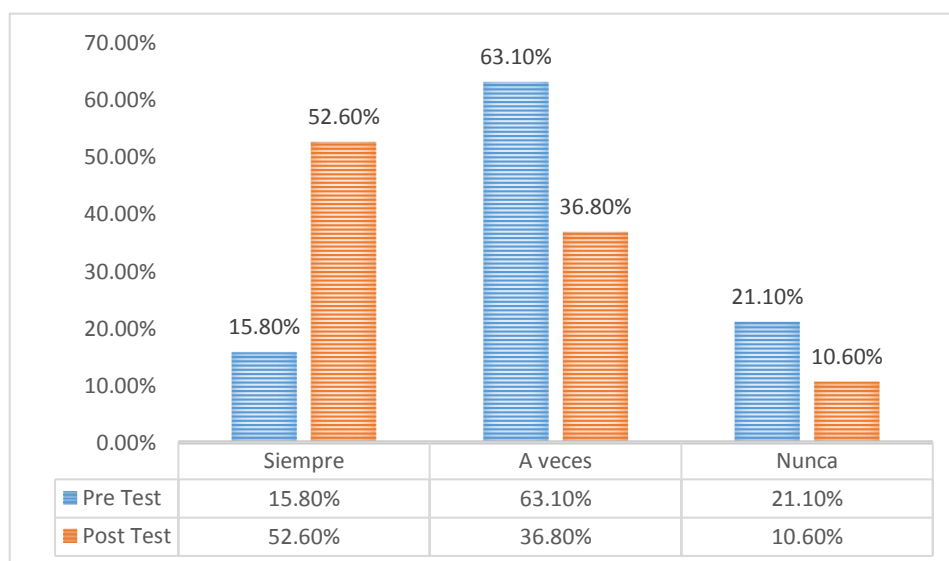
Entre los hallazgos para esta categoría, se pudo evidencia que, el grupo en un inicio mostró un 26.3% y posteriormente un incremento al 73.7%, en la opción de Siempre; pues es justamente el modelo sistémico de cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la inteligencia emocional que permite potenciar motivarse en actividades y

prácticas vivenciales para que cuando surjan las dificultades, el cansancio, el fracaso, es cuando el pensamiento de que las cosas irán bien, puede significar el éxito o el abandono y el fracaso.

Cuadro N° 8: Capacidad para Relacionarse

Categorías de: <i>Relacionarse bien</i> (relaciones positivas)	Grupo Experimental			
	Pre Test		Post Test	
	Nro.	%	Nro.	%
	3	15.8%	10	52.6%
Siempre				
A veces	12	63.1%	7	36.8%
Nunca	4	21.1%	2	10.6%
Total	19	100	19	100

Gráfico N° 5: Capacidad para Relacionarse



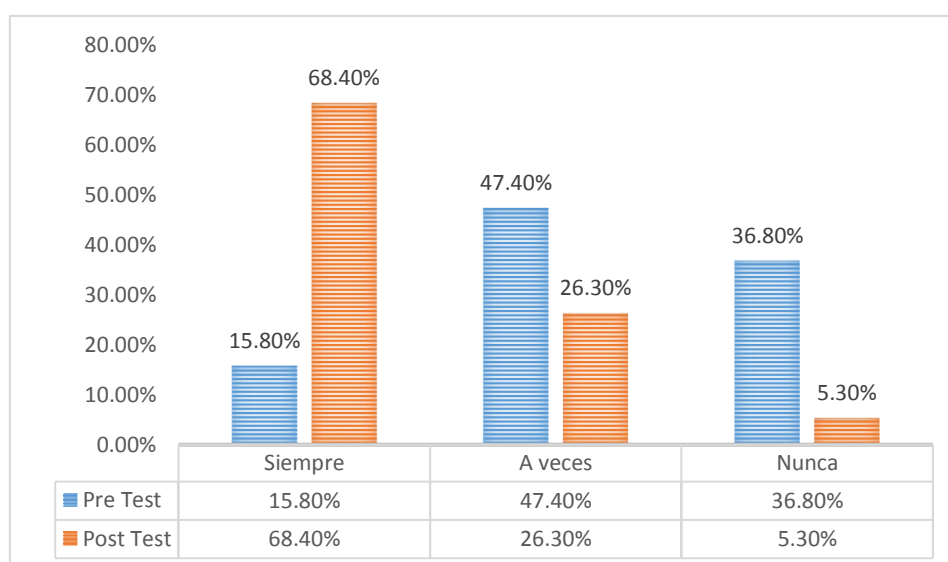
En cuanto a la capacidad de relacionarse, se puede describir que, el origen de estas conductas suele ser potencialmente desarrolladas por la persona. Son las personas quienes pueden a partir de la socialización y un conjunto de acciones generar relaciones saludables. Se encontraron como hallazgos que: se evidencia en el resultado de esta categoría, que el grupo en la categoría de *siempre*, experimenta un incremento porcentual de 15.8% a 52.6%. En cambio, en la categoría de *nunca*, se observa una disminución en el grupo de 21.1% a 10.6%; siendo estos

resultados, la consecuencia directa de las actividades programadas desde el modelo sistémico de cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la inteligencia emocional, y su incidencia sobre el rendimiento académico en los estudiantes.

Cuadro N° 9: Asesoría Emocional

Categorías de: (asesoría emocional)	Grupo Experimental			
	Pre Test		Post Test	
	Nro.	%	Nro.	%
Siempre	3	15.8%	13	68.4%
A veces	9	47.4%	5	26.3%
Nunca	7	36.8%	1	5.3%
Total	19	100	19	100

Gráfico N° 6: Asesoría Emocional



En cuanto a la categoría de asesoría emocional, los participantes que tienen una actitud de consejeros emocionales son claves para el desarrollo emocional y académico de sus pares. En ese sentido, en cuanto a los resultados de esta categoría, el grupo, luego de haber participado en el proceso aplicado del modelo sistémico de cultura organizacional muestra actitudes y disposición con los demás, siendo colaborativos y solidarios ante una situación o necesidad de sus pares. Como hallazgos, tenemos que, la muestra a un inicio 15.8% al final un incremento de 68.4%, el opción *nunca* se aprecia que disminuye de 36.8% a 5.3% reducción porcentual muy significativa gracias a las estrategias de lectura y trabajo colegiado del modelo sistémico

de cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la inteligencia emocional. Asimismo, se puede resaltar que en el caso de la opción *siempre*, de 15.8% a 68.4%, lo cual refleja que los participantes han desarrollado habilidades para la gestión de sus emociones.

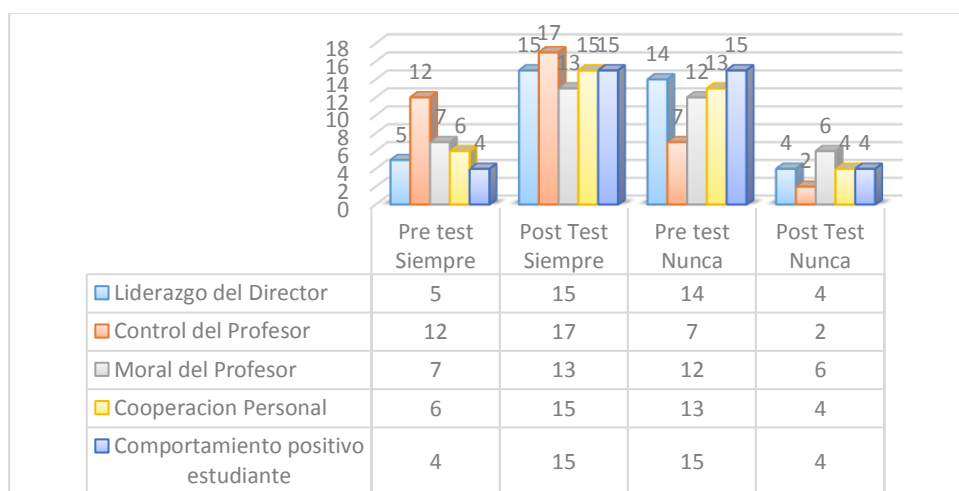
Clima Escolar y Rendimiento Académico

Pallas (en Muñoz y Díaz, 1991) propone cinco escalas de clima institucional en primaria, basándose en la percepción de los profesores: liderazgo del director, control del profesor, moral del profesor, cooperación del personal y comportamiento positivo del estudiante.

Cuadro N°10: Escalas de clima institucional

Dimensiones del clima institucional	Pre test Siempre	Pre Test Nunca	Post Test Siempre	Post Test Nunca
Liderazgo del director	5	14	15	4
Control del profesor	12	7	17	2
Moral del profesor	7	12	13	6
Cooperación del personal	6	13	15	4
Comportamiento positivo del estudiante	4	15	15	4

Gráfico N° 7: Escalas de clima institucional



En estas cinco escalas de clima institucional, se dan como resultados los siguientes datos de este estudio, los cuales se detallan de la siguiente forma: en la opción *liderazgo del director* se ve un incremento luego de aplicado el modelo sistémico de 5 afirmaciones a 15. Asimismo, respecto a la dimensión *control del profesor* se aprecia un incremento de 12 a 17, en la dimensión *moral del profesor* se incrementa de 7 a 13, en la dimensión. Luego, en la dimensión

de *cooperación personal* por parte de los docentes para con sus pares se incrementa de 6 a 15 incidencias afirmativas de *siempre*. La dimensión de *comportamiento positivo de estudiantes* se incrementa como apreciación del docente de 4 a 15. Todos estos resultados tiene un nivel de significancia positiva, que implica haber el impacto y la contundencia de las actividades del modelo sistémico respecto a mejorar las características de manejo emocional o formación de una cultura organizacional además del rendimiento académico de los estudiantes.

3.3 Técnicas para el rendimiento académico

En cuanto al rendimiento académico se empleó la revisión documentaria como técnica objetiva de investigación; en este caso la prueba ECE, la cual muestra de facto los resultados sobre en cuanto al rendimiento de los estudiantes en el año de aplicación del modelo sistémico de cultura organizacional.

3.4 Descripción de los resultados de rendimiento académico

Cuadro N° 12: Distribución de frecuencias y porcentajes de alumnos según nivel de Rendimiento Académico

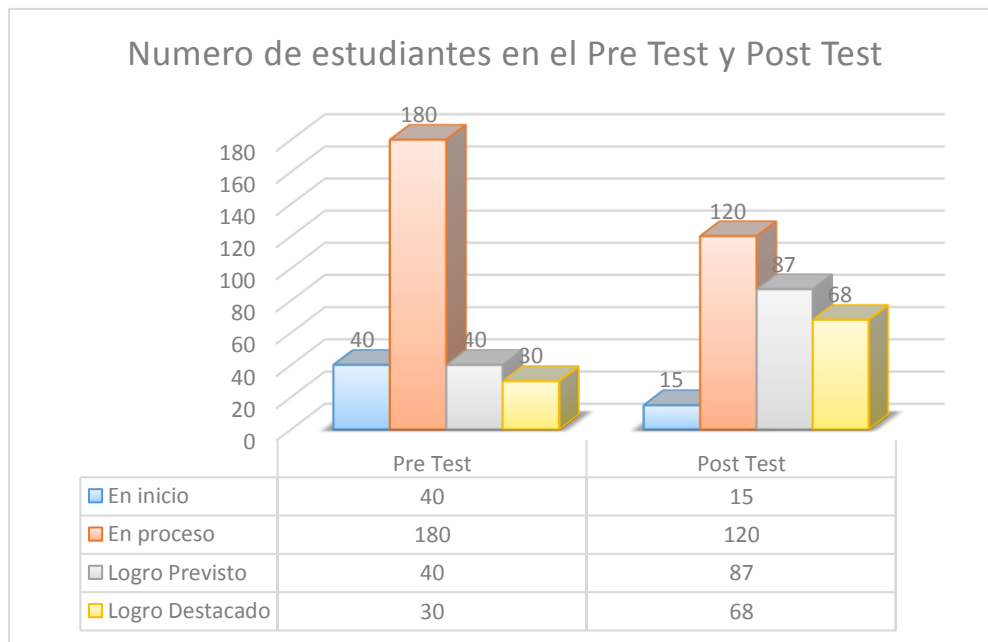
NIVELES Y RANGOS	
En inicio [00-10]	C
En proceso [11-13]	B
Logro previsto [14-17]	A
Logro destacado [18-20]	AD
Fuente: Diseño Curricular Nacional, 2008	

Cuadro N°13: Rendimiento académico en las fases pre y post Test (Número de Estudiantes)

Dimensiones Rendimiento Académico	Pre test	Post Test
En inicio	40	15
En Proceso	180	120

Logro Previsto	40	87
Logro Destacado	30	68

Grafico N°7: Rendimiento académico en las fases pre y post Test (Número de Estudiantes)

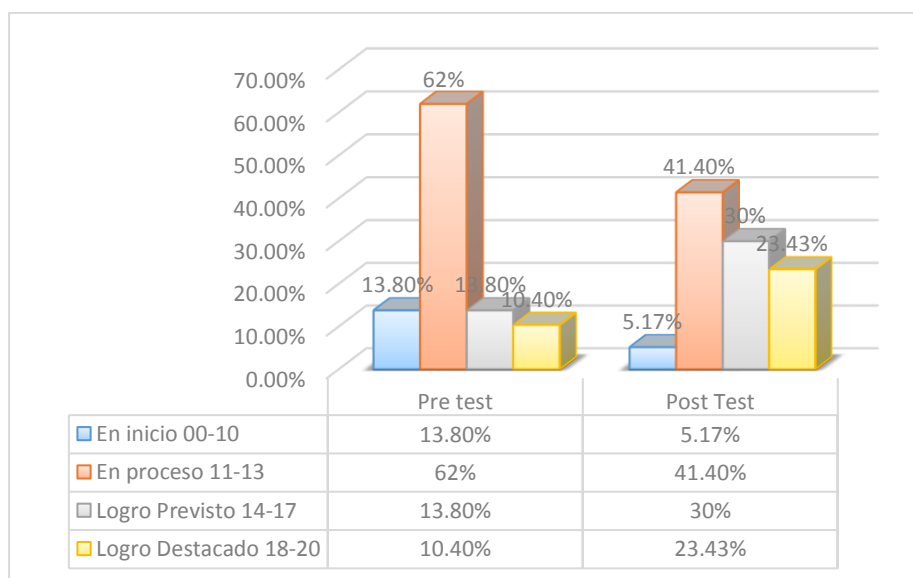


Los resultados revelan, respecto al rendimiento académico de los estudiantes del nivel primario se pueden recoger de las fuentes de evaluaciones de rendimiento académico interno y Evaluación Censal de Estudiantes (ECE), los mismos que están normados por la ley de la educación así como las disposiciones de la DREC y Ugel del Cusco como diagnóstico del avance curricular y avance académico durante el año lectivo 2018.

Cuadro N°14: Rendimiento académico en las fases pre y post Test (Porcentaje de Estudiantes)

Dimensiones Rendimiento Académico	Pre test	Post Test
En inicio	13.8%	5.17%
En Proceso	62%	41.4%
Logro Previsto	13.8%	30%
Logro Destacado	10.4%	23.43%

Gráfico N°8: Rendimiento académico en las fases pre y post Test (Porcentaje de Estudiantes)



Estos resultados sirven de fuente importante para la presente investigación de donde se desprenden variaciones interesantes que son como se explica a continuación: En la Dimensión INICIO se refiere a los estudiantes que solo alcanzan notas cuantitativas de 0 a 10 en el pre test se ve 40 (13.8%) estudiantes están en esta fase preocupante, para el post test 15 (5.17%) estudiantes. En la Dimensión EN PROCESO se refiere a las notas de 11 a 13 se aprecia 180 (62%) estudiantes en el pre Test, mientras que en la etapa del Post Test se puede apreciar una reducción a 120 (41.4%) estudiantes. En la Dimensión LOGRO PREVISTO, se refiere a las notas alcanzadas entre 14 a 17, en la etapa de pre test, solo se verifican 40 (13.8%) estudiantes, luego de aplicado el modelo sistémico se ve un incremento importantes en la etapa del Post Test de 87 (30%) estudiantes que logras subir a esta dimensión. La Dimensión logro destacado,

referido a las notas que están entre 18 a 20, en la etapa del Pre test se aprecia que 30 (10.4%) de estudiantes logran este nivel, para que posteriormente de aplicado el modelo sistémico de cultura organizacional, se parecía un incremento loable de 68 (23.43%) cuestión muy importante de destacar porque se puede deducir que el buen clima institucional contribuye directamente sobre el rendimiento académico de los estudiantes lo que deja ver la correlación directa de las dos variables ; cuando más es el estímulo de cultura organizacional mayor es el rendimiento académico de los estudiantes.

3.5 Desarrollo del plan del Modelo sistémico de cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la inteligencia emocional

I. DENOMINACIÓN

Modelo sistémico

II. DATOS INFORMATIVOS

DRE	: Cusco
UGEL	: Cusco
IE	: N° 51002 Alejandro Sánchez Arteaga
NIVEL	: Primaria
GRADO	: Quinto
SECCIÓN	: Única
DOCENTES	: Lucy Segundina Sotelo Alarcón
NRO DE ALUMNOS	: 290

III. JUSTIFICACIÓN

Modelo sistémico de cultura organizacional para directivos y docentes fundamentados en la inteligencia que organizó, ejecutó y evaluó acciones y actividades que proporcionaron a los docentes y directivos orientaciones. Se sustentó en la teoría de Daniel Goleman, Buscó promover un tipo de práctica emocional donde los docentes desarrollan ideas, justificar, consideren y valoren alternativas, para solucionar problemas con talento respecto a la programación curricular.

El presente modelo sistémico de cultura organizacional fue realizada por fines investigativos dentro de las aulas de los docentes que forman parte de la institución educativa N° 51002 Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del cusco.

Esto con el fin de identificar como se ha venido trabajando la cultura organizacional que influye directamente en el clima institucional, porque muchos de los directivos, jerárquicos, docentes, administrativos y demás deben hacer una distinción básica dentro de lo que se llama la cultura organizacional.

3.6 FUNDAMENTOS

3.6.1 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

El fenómeno organizacional pese a tener relevancia la filosofía no lo estudia hasta hoy. Segundo, Dentro de la administración de suma importancia presentar nuestra propia y exclusiva versión sobre lo que es el fenómeno organizacional, que es de utilidad para los profesionales de una organización; tercero, sostener que el individuo como ser histórico y sujeto considerado por la filosofía, que las relaciones con las organizaciones son ineludibles, valida e necesaria alteridad.

3.6.2 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA

La educación cumple un rol liberador del hombre en cuanto desarrolla el actuar praxista del estudiante y de todos los sujetos del centro educativo. Otorga una conciencia crítica y transformadora al ser social y comunitario del hombre liberándolo de la ignorancia, las creencias, mitos, dogmas y fanatismos que detienen su avance como hombre en desmedro de la generación de estudiantes dependiente y conservadores.

La pedagogía y la administración de los seres humanos así como del talento humano. El docente carga el compromiso moral de mantener su práctica docente en constante revisión en busca de innovaciones que permitan más y mejores escenarios que gocen de métodos de investigación acción, investigaciones críticas, investigaciones participante, sistematización de prácticas entre otros.

FUNDAMENTACIÓN PSICOLÓGICA

Desde el plano organizacional, se puede aplicar en el área educativa, porque de esta selección depende en gran medida el futuro alcance de metas y objetivos, lo que involucra un despliegue consiente de capacidades frente al reto de selección, capacitación, actualización, orientación y evaluación permanente, al cúmulo de involucrados en el ámbito educativo en la ruta a seguir para alcanzar el objetivo planeado. Se puede evaluar e intervenir el ambiente laboral en el

ámbito de la organización educativa. En la dirección de entidades educativas se busca la innovación y ánimo de reconocimiento al esfuerzo y dedicación de docentes del sector estatal poniendo en marcha la tan promocionada carrera pública magisterial cuya fortaleza radica en el reconocimiento económico a los docentes que superen satisfactoriamente las evaluaciones públicas de idoneidad profesional y desempeño académico.

3.7 APLICACIÓN DEL MODELO SISTÉMICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE DIRECTIVOS Y DOCENTES FUNDAMENTADA EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

3.7.1 Objetivo General del modelo

Proponer un modelo sistémico de la cultura organizacional a partir de la aplicabilidad de la inteligencia emocional, proporcionando conocimientos sobre la importancia en el ámbito laboral, su influencia en la calidad de las relaciones entre directivos y docentes, como también en el rendimiento académico de los estudiantes de la I.E. N° 51002-Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del Cusco.

Beneficiarios

Directivos, docentes, administrativos y estudiantes de la institución educativa N° 51002 Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del cusco 2018

Herramientas, Metodológicas a Emplear

Taller Tema I: ¿Qué es Inteligencia Emocional y cuál es su influencia en el Trabajo?

Temario

Definición de Inteligencia Emocional

Inteligencia Interpersonal

Inteligencia Intrapersonal

Dimensiones de la Inteligencia Emocional según la teoría de Daniel Goleman

¿Qué tanto me conozco?

Temario

Conociendo nuestras propias emociones y sus efectos

Un observador interno, explorando los puntos fuertes y débiles

Autoconfianza

Aprendiendo a gestionar mis emociones Temario

Emociones positivas versus emociones perturbadoras

Autenticidad

Flexibilidad, adaptarse al cambio

Separata I: La Automotivación

Mirando a la adversidad como una oportunidad

Siempre se puede ser mejor

La Automotivación y su influencia en los demás

Circular I: Empatía

Prestando atención a las pistas emocionales y aprendiendo a escuchar

¿Cuánto me interesa el desarrollo de mis colaboradores?

La diversidad es una oportunidad

Manual: Habilidades Sociales

La comunicación, elemento clave en las relaciones laborales

Tipos de Comunicación: Verbal y no verbal

Guiando mediante el ejemplo

Ser líder no impide ser amigo

Trabajo en equipo

Exposiciones en horas de trabajo colegiado y Jornadas de reflexión

Tema I: ¿Qué es Inteligencia Emocional?

Definición de Inteligencia Emocional

Se expondrá los siguientes conceptos en horas de trabajo colegiado:

a. Salovey y Mayer: Inteligencia emocional es la habilidad para percibir y expresar emociones, usar esas emociones para facilitar las cogniciones o pensamientos, comprender las razones de las diferentes emociones, y gestionar las emociones de forma efectiva en las relaciones con los demás.

b. Daniel Goleman con su célebre libro Inteligencia Emocional (1995) señala, que es la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos.

c. Según Robbins (2004) en su Libro de Comportamiento Organizacional; la inteligencia emocional se refiere a un conjunto de capacidades, habilidades y competencias que no son cognoscitivas y que influyen en la capacidad de una persona de enfrentar las exigencias y

presiones de su entorno. Está compuesta por cinco dimensiones: la conciencia, como la forma de estar al tanto de lo que uno siente. La administración personal, como la capacidad de manejar emociones e impulsos propios. La motivación, como la capacidad de persistir ante reveses y fracasos. La empatía, como la capacidad de percibir lo que sienten los otros.

d. Inteligencia Interpersonal

Es la capacidad de percibir los estados de ánimo, intenciones, motivaciones y sentimientos de otras personas. Demuestra sensibilidad hacia las expresiones faciales, gestos y otras señales que puedan influir que las demás personas realicen una acción específica.

e. Inteligencia Intrapersonal

Es la imagen que uno tiene de sí mismo, tales como son los estados de ánimo, intenciones, motivaciones y deseos, demostrar una capacidad de autodisciplina y autoestima.

f. ¿Qué tanto me conozco?

Conociendo nuestras propias emociones y sus efectos

El conocimiento de uno mismo (autoconocimiento) es el inicio y factor esencial en la inteligencia emocional en diversas situaciones de la vida sean agradables o desagradables.

¿Es consciente de que está enojado, triste o estresado? No solo es sentir sino de reflexionar sobre las causas al experimentar.

Se expuso los siguientes temas en horas de reflexión (tres al año).

Tema I (Abril): Aprendiendo a gestionar mis emociones

Emociones positivas versus emociones perturbadoras

Emociones positivas ejemplos: Emociones, alegría, entusiasmo, esperanza y logros.

Emociones negativas o perturbadoras ejemplos: Emoción de temor, de celos, de codicia, de venganza, de aborrecimiento, de enojo, de superstición.

Cuando un líder demuestra entusiasmo, optimismo, promueve en los demás el deseo de logro, creatividad e innovación.

Las actitudes negativas de las personas perjudican al equipo, porque son captadas rápidamente, por ello se debe atender oportunamente antes que causen problemas.

Para superar los problemas se debe practicar las emociones positivas.

Los participantes intervendrán con sus experiencias sobre emociones positivas y negativas (2 a 3 intervenciones).

Mirando a la adversidad como una oportunidad: Se hizo que se reflexione sobre la siguiente frase (2 a 3 intervenciones)

Seguidamente se analizarán las siguientes ideas:

El líder optimista ve el problema como una oportunidad de cambio y mejora.

El buen líder reconoce la oportunidad ante una situación no esperada, actúa con rapidez, se adelanta a buscar la solución que minimice el efecto de la dificultad presentada.

Si no enfrenta los conflictos con optimismo, y prefiere que otros busquen la solución por usted, será imposible que los mismos se conviertan en oportunidad.

Tema II (Agosto) Tipos de Comunicación: Verbal y no verbal

a. Comunicación Verbal: Es aquella que se realiza a través de la palabra para transmitir un mensaje.

b. Comunicación No Verbal: Consiste en usar los gestos, movimientos corporales para comunicarse de forma consciente o inconsciente.

Siendo la comunicación no verbal una herramienta potente del liderazgo se debe dar mayor énfasis.

Se dará ejemplos de comunicación verbal versus comunicación no verbal como los siguientes: No es igual que el líder le diga a su colaborador “Excelente trabajo”, a que le diga “Muy bien, excelente trabajo” y además levante su dedo pulgar.

Tema III (Noviembre) Trabajo en equipo: El líder usando inteligencia emocional para mejorar su equipo de trabajo

Se expondrá ideas sobre el trabajo en equipo, algunas de ellas pueden ser: Es por lo tanto, indispensable para el líder del equipo de trabajo, identificar las emociones de sus colaboradores, sobre todo, por el impacto que estas tienen no solo en el desempeño individual sino también del equipo como uno solo.

La comunicación, un punto clave y herramienta de mucho soporte, el saber escuchar a cada uno de los miembros del equipo, compartiendo e intercambiando ideas y pensamientos, captando las emociones que emiten en cada expresión oral y corporal, será de mucha ayuda ya que permitirá al líder tomar decisiones que involucren la participación de todos sus colaboradores y el aprovechamiento del conocimiento de cada uno.

Actividad a realizar

Video “El valor de la Disciplina”, permite reflexionar sobre el verdadero sentido del trabajo

en equipo

Compartir Criterios sobre los temas tratados y sobre el video presentado

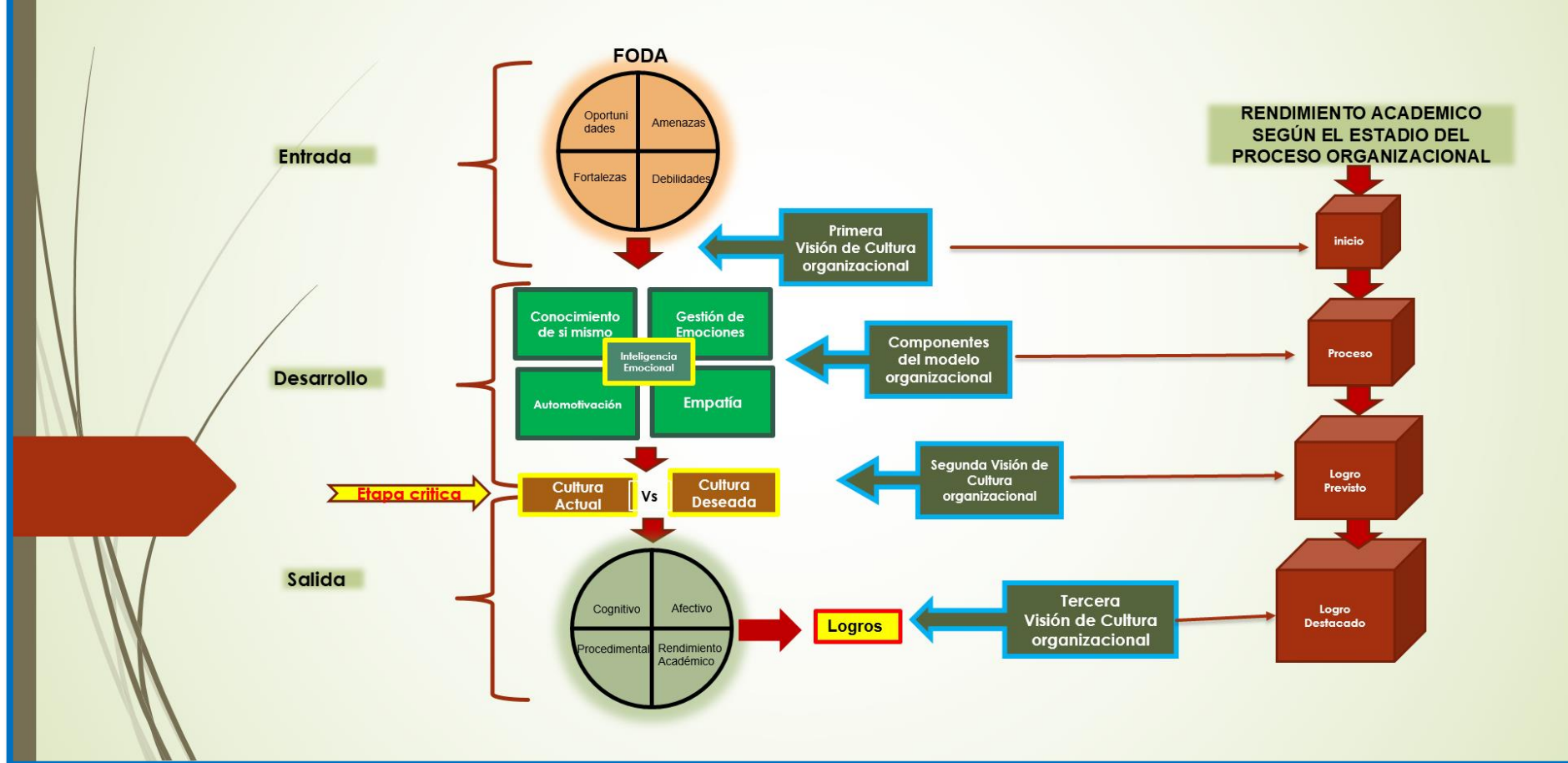
Actividad recreativa de trabajo en equipo: Formar 2 equipos de trabajo, se deben amarrar todos de un pie, excepto uno de ellos quien actuará como líder y será el guía que a través de códigos o señales no verbales, los llevará por el camino correcto evitando los obstáculos que se presente

3.7.2 EVALUACIÓN

La evaluación procuró determinar, de manera sistemática y objetiva, la relevancia, eficacia, eficiencia e impacto del modelo sistémico de cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la inteligencia emocional, a la luz de sus objetivos, logrando comprobar la relación existente es significativa y positiva; lo que quiere decir, que se evidencia la iniciación a una concientización de la cultura organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes, tal como se ven los resultados en el epígrafe de comprobación de hipótesis verificación de los resultados en este mismo capítulo.

Grafico N° 9 Modelo sistémico de cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la inteligencia emocional, y su incidencia sobre el rendimiento académico

Grafico del Modelo sistémico de cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la inteligencia emocional, y su incidencia sobre el rendimiento académico en los estudiantes de la institución educativa N° 51002 Alejandro Sánchez Arteaga del nivel primario, del distrito, provincia y departamento del cusco 2018



3.8 DESCRIPCIÓN DEL MODELO SISTÉMICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

El modelo propuesto fue desarrollado a través de una metodología participativa. La investigadora y los participantes interactuaron permanentemente en forma asertiva en las distintas etapas, logrando de manera constructiva y crítica el resultado esperado de mejorar el clima institucional, generar un manejo adecuado de sus emociones que además conllevaron como consecuencia el incremento del rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa.

ENTRADA: consistió en la determinación del diagnóstico educativo institucional con la técnica FODA, en años atrás solamente se hacía este diagnóstico y allí terminaba el proceso por esa razón se determina como la primera etapa de una inscíp9nete cultura organizacional, en donde su correspondiente rendimiento académico es solo EN INICIO.

DESARROLLO: momento de la aplicación de las estrategias de la inteligencia emocional con sus dimensiones; conocimiento de uno mismo, Gestión de emociones, Automotivación y empatía, se verifica que en esta etapa dejando estático el proceso el rendimiento académico sería EN PROCESO.

ETAPA CRÍTICA: es la etapa que contrae distintas reacciones porque se interrumpe una cultura enraizada y se cambia por una cultura organizacional más coherente con la inteligencia emocional, si esta etapa no se supera y se obstruye allí el proceso solo una parte de la organización trabajaría con el nuevo enfoque organizacional, correspondiendo a una rendimiento académico de logro previsto.

SALIDA: en esta etapa todos los integrantes de la organización en este caso los docentes y directivos confiesan y reflexionan sobre los beneficios de apoyar una nueva cultura organizacional para con el trabajo diario, se pueden apreciar logros en las dimensiones cognitivas, afectivas, procedimentales y rendimiento académico en general. En esta etapa los logros hablan por el modelo de cultura organizacional, correspondiendo al rendimiento académico de logro destacado

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

El programa de debates hizo pertinente el uso de la técnica de observación por excelencia. Para efectos de control se utilizaron listas de cotejo y fichas meta cognitivas. La evaluación se realizó mediante una rúbrica estandarizada. La rúbrica permitió verificar la dimensión del discurso con enfoque socio crítico reflexivo a través de la observación.

Conclusiones

1. Respecto al objetivo general de la investigación se concluye que se ha determinado un impacto significativo a partir del modelo sistémico de la cultura organizacional, en relación a la aplicación de la inteligencia emocional proporcionando conocimientos sobre la importancia en el ámbito laboral, su influencia positiva en la calidad de las relaciones entre directivos y docentes, como también el incremento positivo en el rendimiento académico de los estudiantes.
2. Se ha determinado el incremento significativo e impacto en las categorías de autoconciencia, control de las emociones, automotivación, capacidad de relacionarse, asesoría emocional como variables de la inteligencia emocional a partir del modelo sistémico de la cultura organizacional y su influencia en la calidad de las relaciones entre directivos y docentes. En ese sentido, la identificación de las causas y manifestaciones de la autoconciencia emocional diagnóstico se contrarresta con la autorregulación como habilidad para responder a las demandas actuales de experiencia en el rango de las emociones es socialmente tolerable y suficientemente flexible para permitir reacciones espontáneas, actividad desarrollada por del modelo propuesto.
3. Se han determinado los siguientes tipos de liderazgo como promotores en la mejora del clima institucional: tales como el liderazgo del director, control del profesor, moral del profesor, cooperación del personal y comportamiento positivo del estudiante.
4. Se ha determinado el incremento significativo en los niveles de rendimiento académico en los estudiantes como consecuencia de la aplicación de la inteligencia emocional a partir del modelo sistémico de la cultura organizacional, proporcionando conocimientos sobre la importancia en el ámbito laboral, su influencia en la calidad de las relaciones entre directivos y docentes, como también en el rendimiento académico de los estudiantes. Los resultados en el rendimiento académico por parte de los estudiantes se pueden resaltar los logros previstos, entre la etapa de pre test se verifican 40 (13.8%) estudiantes. Luego de aplicado el modelo sistémico se ve un incremento importantes en la etapa del post test de 87 (30%).
5. Se confirma la hipótesis de estudio que señala; que si se diseña, fundamenta y aplica un modelo sistémico de cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la inteligencia emocional, entonces se podría mejorar el clima institucional elevando los niveles asesoramiento, motivación y liderazgo de las acciones pedagógicas continuas, se superó deficiencias en el rendimiento académico en los estudiantes.

Recomendaciones

1. Para el desarrollo satisfactorio del modelo sistémico de cultura organizacional centrado en la inteligencia emocional, se debe formar equipos de trabajo sin distinciones de habilidad o conocimiento, para enriquecer el aporte holístico y la perspectiva propositiva y constructorista de este modelo.
2. El modelo sistémico de cultura organizacional, centrado en la inteligencia emocional, tiene etapas de investigación y práctica, volviéndose un proceso clave para mejorar el clima institucional, promoviendo la participación y cooperación entre la comunidad educativa.
3. Se sugiere resaltar la conexión por el trabajo y motivación con el equipo, de tal manera se podrá alcanzar el objetivo de mejorar el rendimiento académico de los estudiantes y generar un entorno saludable y un clima institucional positivo para docentes y estudiantes.
4. Queda pendiente continuar con investigaciones que aporten mayor información sobre el tema, tanto aspectos favorables como también las dificultades que implica intervenir con procesos de capacitación en las instituciones educativas del país, que permitan generar mejores condiciones y de esta manera llegar a la tan ansiada calidad educativa.

Bibliografía

- Alvarado, L. J., & García, M. (2008). *Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas*. Sapiens: Revista Universitaria de Investigación, (9), 187-202.
- Álvarez, M., Bisquerra, R., Fita, E., Martínez, F., & Pérez, N. (2000). Evaluación de programas de educación emocional. *Revista de investigación educativa*, 18(2), 587-599.
- Ávila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. España Consulta en línea [07 de agosto de 2019]: www.eumed.net/libros/2006c/203/
- Baca, E. (1996). La agricultura del cusco en tiempos del ajuste: 1989-93. *Debate Agrario*, (24), 1.
- Badillo, G. (2004). Un concepto epistemológico de modelo para la didáctica de las ciencias experimentales. *Revista electrónica de enseñanza de las ciencias*, 3(3), 301-319.
- Boland, C., Fernanda-Stancatti, G., & Yanina-Banchieri, L. (2007). *Funciones de la administración*. EdiUNS.
- Castro, B. (2001). La organización educativa: una aproximación desde la complejidad. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, (27), 97-110.
- Cayllahua, V., & Tunco, N. (2016). Inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento ante el estrés en estudiantes del quinto año de secundaria del Colegio Parroquial Santa Catalina–Juliaca, 2015.
- Chávez, E. (2018). Cultura organizacional y desempeño directivo desde la perspectiva de los docentes en la institución educativa Santa Magdalena. Pacasmayo-2017.
- Churaira, A., & Ramos, E. (2017). La depresión escolar y la capacidad de aprendizaje en los estudiantes del 3º grado de la IES Industrial 32 Puno, durante el año académico 2015.
- Dávila, A., & Martínez, H. (Eds.). (1999). *Cultura en organizaciones latinas: elementos, injerencia y evidencia en los procesos organizacionales*. Siglo XXI.
- Fajardo, C., & Nivia, M. (2016). *Relaciones públicas y comunicación organizacional: Ejes de la comunicación" Guía de conceptos y saberes"*. Universidad Jorge Tadeo Lozano.

- Fragoso, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?. *Revista iberoamericana de educación superior*, 6(16), 110-125.
- Gamarra, C. (2014). Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas.
- Gamero, J. (2015). Sistema nacional de formación profesional y capacitación laboral (SNFPC) del Perú: propuesta de un sistema nacional de formación profesional y capacitación laboral para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Garay, J. (2011). *Estilos y estrategias de aprendizaje en el rendimiento académico de los estudiantes de la universidad peruana "Los Andes" de Huancayo-Perú*. *Revista estilos de aprendizaje*, 8(8), 149-184.
- Gardner, H. (2016). *Estructuras de la mente: la teoría de las inteligencias múltiples*. Fondo de cultura económica.
- Grant, A. (2005). Buscando el Cusco: Análisis del Turismo en la Ciudad de los Incas. *ISP Collection*, 456.
- Gvirtz, S., Abregú, V., & Paparella, C. (2015). *Decálogo para la mejora escolar*: Ediciones Granica.
- Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa (Imprescindibles)*. Conecta.
- Goleman, D. (2010). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2016). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional*. DEBOLSILLO.
- Goleman, D., & Cherniss, C. (2013). *Inteligencia emocional en el trabajo: cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Editorial Kairós.
- Gonzales, V. (1998). Uso de animales en la cuenca del Vilcanota, Cusco (Perú). *Estudios Atacameños*, 203-208.
- González, A., & Ochoa, S. (2016). Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión. *Revista Universidad y Empresa*, 18(30), 13-31.
- González, G. (2004). *Comunicación interna: integración a la organización y desempeño académico de los docentes de la Universidad de Occidente, Unidad los Mochis* (Master's thesis, Universidad Iberoamericana Ciudad de México. Departamento de Comunicación).

- González, R. (2017). Sistemas de control de gestión, capacidades organizativas y rendimiento de empresas incubadas. Un análisis desde la teoría de los recursos y capacidades.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Colombia: Mc Graw Hill Interamericana.
- Larota, D. (2016). Análisis de los costos por órdenes de producción, en empresas contratistas de servicios conexos de la actividad minera, para determinar los índices de rentabilidad caso: empresa TM Opermin SA de la comunidad Tintaya-Marquiri-Espinar-Cusco 2015.
- Laya, S., & Marisol, Y. (2012). Equidad en la educación superior en México: la necesidad de un nuevo concepto y nuevas políticas.
- López, O. (2008). *La inteligencia emocional y las estrategias de aprendizaje como predictores del rendimiento académico en estudiantes universitarios*.
- Lozano, M. (2020). Modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la Teoría de Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato, para perfeccionar el desempeño de los Docentes en la Institución Educativa “Inka Tupaq Yupanki de Chinchero”-Cusco 2018.
- Manrique, A. (2012). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes del V ciclo primaria de una institución educativa de Ventanilla-Callao.
- Martínez, T. (2010). Gestión de directores y cultura organizacional en instituciones educativas de secundaria-Red N° 07 del Callao.
- Miranda, E. (2018). Influencia de la cultura mexicana en el liderazgo. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, (2018-01).
- Motta, R. (2002). Complejidad, educación y transdisciplinariedad. *Polis. Revista Latinoamericana*, (3).
- Muñoz, A. & Díaz, F. (1991). El clima de las instituciones de Educación Superior. *Revista complutense de educación*, 2(3), 501.
- Núñez, S., Trinidad, M., & Figueroa, H. (2004). Evaluación e intervención en inteligencia emocional y su importancia en el ámbito educativo. *Docencia e Investigación: Revista de la de la Escuela Universitaria del Magisterio de Toledo*, (4).
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-Sede Lima (2017). Revisión de las políticas educativas 2000-2015: continuidades en las políticas públicas en educación en Perú, aprendizajes, docentes y gestión descentralizada.

- Pacheco, E., & Berrocal, F. (2004). La inteligencia emocional: Métodos de evaluación en el aula. *Revista Iberoamericana de educación*, 34(1), 1-12.
- Padrón, C. (2013). Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño. *Económicas CUC*, 34(1), 131-152.
- Pantanali, S. (2014). *Luchas y estrategias de los trabajadores sociales: la intervención profesional en niñez y adolescencia en La Plata* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata).
- Perichi, C. (2000). Centros históricos y turismo en América Latina. Una polémica de fin de siglo. *Desarrollo cultural y gestión en centros históricos*, 105.
- Pinedo, F. (2014). *Turismo, pobreza y desarrollo sostenible en el Perú: los casos de Cuzco, Cajamarca y La Libertad* (Doctoral dissertation, Universitat de Girona).
- Pilco, S. (2019). Modelo pedagógico, centrado en la inteligencia emocional, para disminuir la procrastinación ante las evaluaciones, en los estudiantes de la Universidad Nacional “Diego Quispe Tito” del Cusco–2017.
- Primo, D. (2017). La gestión educativa y su relación con la participación del Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa San Martín de Porras de Ñauza, distrito de Conchamarca–Huánuco 2013.
- Pozo, I. (1999). Más allá del cambio conceptual: el aprendizaje de la ciencia como cambio representacional. *Enseñanza de las ciencias: revista de investigación y experiencias didácticas*, 17(3), 513-520.
- Quenan, C., Velut, S., & Jourcin, E. (2014). Los desafíos del desarrollo en América Latina. *Dinámicas socioeconómicas y políticas públicas. Institut des Amériques, Col. A Savoir*.
- Ríos, B. (1992). Ganadería y economía campesina. La importancia de los animales en los sistemas tradicionales de producción en la Sierra Sur de Cusco. *Trabajos del Colegio Andino*, (12).
- Rivera, L. (2016). *Liderazgo y cultura organizacional en Latinoamérica* (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario).
- Reales, J., Arce, A. & Heredia, A. (2008). La organización educativa y su cultura: una visión desde la postmodernidad.
- Robbins, P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Rozo, J. (2015). Relación entre gestión educativa y cambio pedagógico una perspectiva humanista.

- Rubiano, A.; Chinchilla, A., & Ríos, C. (2015). *Liderazgo y cultura organizacional* (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario).
- Santana, J. (1997). ¿Es la gestión de calidad total en educación: un nuevo modelo organizativo? *Revista de Evaluación e Investigación Curricular*, 1(1).
- Sarason, B. y Sarason, I. (2006). *Psicología anormal: el problema de la conducta inadaptada*. Washington: Prentice Hall, Inc.
- Sepúlveda, Y. (2009). Caracterizar las variables del liderazgo transformacional que perciben los seguidores de las organizaciones no gubernamentales ONG. *Ingeniería Administrativa*.
- Sosa, T., Royo, L., & Pérez, E. (2017). Fundamentos epistemológicos de la investigación formativa en las universidades de Ecuador. *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*. ISSN 2224-2643, 8(7), 189-202.
- Werther, D., Davis, K., & Guzmán, H. (2014). *Administración de Recursos Humanos Gestión del capital humano*.
- Zangara, A. (1998). La incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación a los diseños curriculares. algunos temas críticos. In *IV Congreso de Redes Iberoamericanas de la Informática Educativa. Realizado en Brasilia-Brasil* (Vol. 20).

ANEXOS

EPA

A continuación encontrarás una serie de preguntas que hacen referencia a tu modo de estudiar. Lee cada frase y contesta según tus últimos 12 meses de tu vida como estudiante marcando con una X de acuerdo con la siguiente escala de valoración:

N = Nunca

CN = Casi Nunca

AV = A veces

CS = Casi siempre

S = Siempre

		N	CN	AV	CS	S
1	Cuando tengo que hacer una tarea, normalmente la dejo para el último minuto.					
2	Generalmente me preparo por adelantado para los exámenes.					
3	Cuando tengo problemas para entender algo, inmediatamente trato de buscar ayuda.					
4	Asisto regularmente a clase.					
5	Trato de completar el trabajo asignado lo más pronto posible.					
6	Postergo los trabajos de los cursos que no me gustan.					
7	Postergo las lecturas de los cursos que no me gustan.					
8	Constantemente intento mejorar mis hábitos de estudio.					
9	Invierto el tiempo necesario en estudiar aún cuando el tema sea aburrido.					
10	Trato de motivarme para mantener mi ritmo de estudio.					
11	Trato de terminar mis trabajos importantes con tiempo de sobra.					
12	Me tomo el tiempo de revisar mis tareas antes de entregarlas.					

TEST PARA EVALUAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL¹

Fecha: _____ Nombre: _____

PRIMERA PARTE

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.						

Vacía los valores asignados en cada ítem en la tabla siguiente:

Asesoría emocional	8		10		16		18		34	35	37	38	39	40	41	44	45
--------------------	---	--	----	--	----	--	----	--	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Capacidad	4 puntos o menos	Total	5 puntos o más	Total
Autoconciencia				
Control de las emociones				
Automotivación				
Relacionarse bien				
Asesoría emocional				

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The paper appears to be a standard notebook or worksheet page.



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Lucy Segundina Sotelo Alarcón
Título del ejercicio: Revision 1
Título de la entrega: MODELO SISTÉMICO DE CULTUR...
Nombre del archivo: v3_Tesis_Completa-_LUCY-_Nuevo...
Tamaño del archivo: 4.93M
Total páginas: 119
Total de palabras: 19,390
Total de caracteres: 111,614
Fecha de entrega: 26-feb-2020 08:54p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1264939873



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
UNIDAD DE POSGRADO



FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y
EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN

MODELO SISTÉMICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE
DIRECTIVOS Y DOCENTES FUNDAMENTADA EN LA
INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA SOBRE EL
RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LOS ESTUDIANTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2980-ALEJANDRO SANCHEZ
ARTEAGA DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO PROVINCIA
Y DEPARTAMENTO DEL CUSCO, 2018

TESIS

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestría en Ciencias
de la Educación con mención en:

GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA

AUTORA: Lic. Lucy Segundina Sotelo Alarcón

LAMBAYEQUE, 2019

MODELO SISTÉMICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE DIRECTIVOS Y DOCENTES FUNDAMENTADA EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, Y SU INCIDENCIA SOBRE EL RENDIMIENTO ACADÉMICO

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

dspace.ups.edu.ec

Fuente de Internet

6%

2

www.redalyc.org

Fuente de Internet

5%

3

docplayer.es

Fuente de Internet

3%

4

repositorio.usil.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

core.ac.uk

Fuente de Internet

2%

6

www.esan.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 150 words

Excluir bibliografía

Activo