



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
SECCIÓN DE POSGRADO

**RELACIÓN ENTRE LOS VALORES Y LA INTELIGENCIA
EMOCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA DE LIMA**

PRESENTADA POR
RAÚL EFRÉN CARVAJAL DUQUE

ASESOR
SERGIO ALEXIS DOMIGUEZ LARA

TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2018



**Reconocimiento - No comercial - Compartir igual
CC BY-NC-SA**

El autor permite entremezclar, ajustar y construir a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

SECCIÓN DE POSGRADO

**RELACIÓN ENTRE LOS VALORES Y LA INTELIGENCIA
EMOCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA DE LIMA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

PRESENTADO POR:

RAÚL EFRÉN CARVAJAL DUQUE

ASESOR:

Mg. SERGIO DOMIGUEZ LARA

LIMA, PERÚ

2018

AGRADECIMIENTOS:

- En primer lugar agradezco a Dios que me llamó a la existencia y constantemente me da muestras de su amor, protección y su gracia.
- También agradezco a mis padres que me han educado con valores a base de orientación y buen ejemplo. A mi Padre con especial cariño que en paz descanse junto a Dios.
- Agradezco a todas aquellas personas que directa o indirectamente han sido un apoyo en la realización de mi tesis y en el avance académico en mi preparación profesional.

ÍNDICE

PORTADA	
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRAC.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	9
1.1. Antecedentes.....	9
1.1.1. Antecedentes de la Inteligencia Emocional.....	9
1.1.2. Antecedentes sobre los Valores.....	12
1.1.3. Inteligencia emocional y Valores.....	15
1.2. Bases teóricas.....	17
1.2.1. Inteligencia Emocional.....	17
1.2.2. Valores.....	24
1.2.3. Relación entre la inteligencia emocional y los valores.....	26
1.3. Definición de términos básicos.....	28
1.4. Planteamiento del problema.....	30
1.4.1. Descripción de la situación problemática	30
1.4.2. Formulación del problema.....	33
1.5. Objetivos.....	35
1.6. Justificación	35
1.7. Viabilidad de la investigación.....	37
1.8. Limitaciones del estudio.....	38
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS	40
2.1. Hipótesis general.....	40
2.2. Hipótesis específica.....	40
2.3. Variables de estudio.....	41
2.4. Definición operacional de las variables.....	42
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	43
3.1. Diseño metodológico.....	43
3.2. Diseño Muestral.....	43
3.3. Técnicas de Recolección de Datos.....	44
3.4. Procedimiento.....	47
3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	48
3.6. Aspectos éticos.....	49
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	50
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	59
5.1. Conclusiones.....	63
5.2. Recomendaciones.....	64
REFERENCIAS	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de los valores (colectivos e individuales) e inteligencia emocional (dimensiones interpersonal e intrapersonal).....	51
Tabla 2. Estadísticos descriptivos de las dimensiones Intrapersonal e Interpersonal de la Inteligencia Emocional.....	53
Tabla 3. Estadísticos descriptivos de las los Valores (colectivos e Individuales).....	54
Tabla 4. Contraste de Hipótesis específica 1: <i>Análisis correlacional entre los valores individuales y la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional.</i>	55
Tabla 5. Contraste de Hipótesis específica 2: <i>Análisis correlacional entre los valores colectivos y la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional...</i>	57

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como finalidad analizar la correlación entre la escala de valores y la inteligencia emocional en un centro laboral de Lima. La muestra fue tomada a un total de 75 personas que conforman la institución educativa que participó en esta investigación, la cual se divide en 27 hombres y 48 mujeres. Los instrumentos usados fueron la escala de Cociente Emocional de BarOn y la Escala de Valores de Schwartz. Los resultados arrojaron una correlación directa entre los valores colectivos y a dimensión interpersonal; no así en la correlación entre los valores individuales y la dimensión intrapersonal. Las conclusiones no son definitivas en cuanto a la correlación directa general entre los valores y la IE, sin embargo, hay indicios importantes que podrían evidenciar esta asociación y que puede ser clarificada en posteriores estudios semejantes en otros contextos y mayor población.

Palabras clave: Valores colectivos, valores individuales, inteligencia emocional, inteligencia interpersonal, inteligencia intrapersonal.

ABSTRACT:

The present study aimed to analyze the correlation between the values scale and emotional intelligence in a labor center in Lima. The sample was taken to a total of 75 people who make up the educational institution that participated in this research, which is divided into 27 men and 48 women. The instruments used were the BarOn Emotional Quotient scale and the Schwartz Value Scale. The results showed a direct correlation between the collective values and the interpersonal dimension; not so in the correlation between individual values and the intrapersonal dimension. The conclusions are not definitive in the general direct correlation between the values and the EI, however, there are important indications that could evidence this association and that can be clarified in later similar studies in other contexts and population.

Keywords: Collective values, individual values, emotional intelligence, interpersonal intelligence, intrapersonal intelligence.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es un intento por descubrir la relación existente entre los valores y las dimensiones de la inteligencia emocional en un grupo de trabajadores de un centro educativo de Lima. Este estudio fue realizado con el propósito de analizar el alcance y vivencia que se da a la Misión y Visión de la misma institución. Tal Misión y Visión procura la promoción de valores cristianos, una educación personalizada e integral de los alumnos así como la formación de las habilidades en vistas del desarrollo de las potencialidades en sus diferentes expresiones.

Para tal fin se aplicaron estos dos constructos, considerando que entre los valores y la inteligencia emocional se pueden encontrar elementos esclarecedores en especial a partir de la misma vivencia del personal de la institución quienes, por ser adultos y con una responsabilidad directa o indirecta con los alumnos son colaboradores en la formación de los valores en el ámbito educativo con sus palabras orientación y ejemplo mediante los hábitos que manifiesten y la inteligencia emocional que posean.

El estudio contó con la participación de la totalidad de los trabajadores del centro, y con el apoyo de sus directivos. Los instrumentos usados para este estudio fueron las escalas especialmente seleccionadas del Inventario de Cociente Emocional de BarOn y la escala de Valores de Schwartz. Del ICE BarOn se usaron dos dimensiones como son el cociente emocional de sí mismo y el cociente interpersonal, esto para la correlación principal con los

valores colectivos e individuales en la estructura de Schwartz debido a su compaginación teórica.

El inventario de BarOn está categorizado en cinco componentes principales: Cociente emocional de sí mismo (Comprensión emocional de sí mismo, *asertividad, autoconcepto, autorrealización, independencia*), cociente interpersonal (*empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social*), cociente de adaptabilidad (solución de problemas, prueba de la realidad, flexibilidad), cociente del manejo de estrés (tolerancia al estrés, control de los impulsos), cociente del estado de ánimo (felicidad, optimismo). Se enfatizará en el cociente emocional de sí mismo y el cociente interpersonal para la correlación final con los intereses de la escala de Schwartz.

Por otro lado, el inventario de valores de Schwartz están organizados según el tipo motivacional en diez dimensiones: *autodirección, estímulo, hedonismo, logro, poder, seguridad, conformidad, tradición, espiritualidad, benevolencia y universalismo*. De este se analizarán los intereses finales que resume a los diez valores en dos grupos, los valores colectivos y los valores individuales.

Los resultados arrojaron una correlación significativa entre los valores colectivos y la dimensión interpersonal, mientras que los valores individuales y la dimensión intrapersonal no fue igual. Las conclusiones no son definitivas en cuanto a la correlación directa general entre los valores y la IE, sin embargo, hay indicios importantes que podrían evidenciar esta asociación y que puede ser clarificada en posteriores estudios semejantes en otros contextos y mayor población.

Capítulo I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes del problema de investigación:

La investigación que se quiere abordar es la relación que pueda existir entre los valores y la inteligencia emocional en un grupo de trabajadores de un centro laboral de Lima. Sobre estos aspectos, tanto de los valores y la inteligencia emocional, existen algunos estudios previos que arrojan luces sobre la influencia e importancia que se les está dando en la actualidad en el ámbito laboral.

1.1.1. Antecedentes sobre la Inteligencia emocional:

Salvador (2012), realizó un estudio cuyo objetivo fue analizar la relación entre el *compromiso organizacional* de los trabajadores y la *inteligencia emocional*. De tal manera que el valor del compromiso en el ámbito laboral servirá como comparativo en relación a la inteligencia emocional, es decir, en la medida que un trabajador fuera más comprometido con su labor esto podría coadyuvar a que tuviera una mayor inteligencia emocional o por otro lado, hablaría de una buena inteligencia emocional relacionada con ese valor. La muestra con la que se realizó el estudio fue de 165 trabajadores pertenecientes a una empresa de servicios (52% hombres), entre los 18 y los 59 años. Para analizar la inteligencia emocional se dio uso a la escala de Salovey y para medir el compromiso organizacional se usó una escala compuesta por seis ítems, semejantes a los de Meyer y Allen (1984). Se descubrió que la inteligencia

emocional se vincula con el compromiso normativo. En las conclusiones se destaca que en el modelo propuesto las hipótesis iniciales de trabajo, las cuales señalaban que el compromiso normativo predice la inteligencia emocional, lo cual ha sucedido, también se pronosticó que el compromiso calculado influye positivamente a la inteligencia emocional y por último, que entre mayor compromiso organizacional afectivo se tenga menor será la inteligencia emocional ya que hay mayor involucración afectiva y emocional que hace débil el control frente a esta.

Por otro lado, Déniz et al, (2015) utiliza a la *inteligencia emocional* para explicar y predecir por qué algunas personas son emprendedores y otros no. Se analizó si la inteligencia emocional puede predecir el tipo de aptitudes que caracterizan a un emprendedor, que es un valor muy necesario y relacionado con el valor del logro en la escala de Schwartz en algunos tipos de trabajos y empresas. Se tuvo como muestra a 117 trabajos de gran relevancia científica con aprobados hallazgos recientes. De estos trabajos como muestra de la investigación 88 eran artículos científicos, 21 son libros, 5 tesis doctorales y 3 textos de conferencias que fueron incluidos por la temática afín a la investigación. En cuento a los resultados del análisis bibliográfico se llegó a las siguientes proposiciones en las que destacan la influencia de la inteligencia emocional en el emprendedurismo y en el éxito de los proyectos emprendedores. La inteligencia emocional influye positivamente al emprendimiento a través de los factores de creatividad, proactividad, propensión a la innovación, asumir riesgos emprendedores y la confianza que la persona pueda tener e inspirar. Se concluye que los estudios de la diversa bibliografía revisada han permitido

inferir hasta qué punto la influencia de la *inteligencia emocional* hacia el *emprendimiento* es directa o indirecta, para lo que se sugieren posteriores estudios más específicos y profundos al respecto.

Magnano, Craparo y Paolillo (2016), realizan una investigación en Italia en el que se procura encontrar la relación existente entre la resiliencia y la inteligencia emocional en la consecución de logros. El estudio fue realizado con una muestra de 488 trabajadores, entre ellos hubo 248 hombres entre los 18 y 55 años, distribuidos de la siguiente manera: 18-29 años = 38.80 %, 30-39 años = 18,67 %, 40-49 años = 18,05%, más de 50 años = 24.48 %. El instrumento usado para medir la motivación fue la sub escala de logro de WOMI – inventario de la motivación y la organización (Giorgi & Majer, 2009). Para medir la resiliencia fue la escala de Resiliencia para adultos - RSA (Friborg et al, 2006. Adaptación italiana Laudadio, Mazzocchetti, y Pérez, 2011). La inteligencia emocional se midió usando el SREIT - Self Report Emocional Test (Schutte et al, 1998; en Craparo, Magnano, y Faraci, 2014). Entre los resultados de este estudio resaltan que la inteligencia emocional se relaciona positivamente con la motivación hacia el logro, con la capacidad de recuperación. En cuanto a las conclusiones se deduce que los empleados que son más resistentes y capaces de gestionar sus emociones pueden estar más motivados hacia el logro y el éxito y pueden mostrar un mejor rendimiento y satisfacción.

Orué (2010) investiga sobre la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, los resultados revelan que hay una relación directa entre ambas variables. La muestra fue de 187 hombres, y las áreas laborales eran Fundición (78), mecánica (67), armaje y construcciones metálicas (19), almacenes (12) y mantenimiento (11). El rango de edad de los trabajadores es de 21 a 71 años, pero la mayoría de trabajadores tiene entre 23 y 39 años. La única área que presenta un nivel crítico de desempeño laboral así como baja inteligencia emocional fue la de fundición. Las demás áreas presentaban ambas variables en rangos más elevados de manera proporcional. Este estudio arroja luces sobre la influencia de la inteligencia emocional y el desempeño del trabajo, que en sí contiene una serie de valores aledaños y anexos necesarios para un buen desempeño, como por ejemplo el emprendimiento, la responsabilidad, la perseverancia etc.

1.1.2. Antecedentes sobre los valores:

En un estudio realizado por Martínez, M.; Sánchez, R.; (2014) se analizan la regulación del enojo y la dimensión interpersonal, y de qué manera estas afectan el interactuar con otras personas. Según Fitness (2000 en Martínez et al 2014) en el ámbito laboral las personas se suelen enojar porque sienten un trato injusto hacia ellos, ser acusado de algo falsamente, cuando observan conductas antiéticas en el trabajo, cuando sienten que los compañeros son incompetentes y esto retrasa el trabajo o cuando son humillados u ofendidos públicamente. El enojo con otras personas, en clave de relación interpersonal,

es causado cuando se evidencia la carencia de ciertos valores necesarios en esta convivencia.

De igual manera, Grimaldo (2010) realiza un estudio cuyo objetivo fue identificar y comparar el sistema de Valores en un grupo de abogados de la ciudad de Lima. La muestra estuvo conformada por 114 abogados estudiantes de maestría de dos Escuelas de posgrado, de los cuales 55 eran varones y 59 mujeres, cuyas edades oscilaban entre 25 y 50 años, siendo la edad promedio 34 años. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Valores de Schwartz el cual analiza los siguientes valores: *hedonismo, seguridad, poder, logro, autodirección, conformidad, universalismo, estimulación, tradición y benevolencia*. En cuanto a las conclusiones del estudio se descubrió que los valores en primer lugar jerarquizados por la mayoría fueron: *autodirección, universalismo y benevolencia*. Estos expresan en conjunto la confianza en el propio juicio, la capacidad de adaptarse ante las diferencias y por último la preocupación por el bien de los demás.

Knafo y Sagiv (2004) asociaron los valores de Schwartz y el perfil ocupacional en un grupo de trabajadores. Se evaluaron a 652 personas (43% hombres), y la edad media de todos era de 47 años. En el estudio relacionaron cuatro áreas laborales, tales como el área de emprendimiento, social, artística e investigativa. Se encontraron correlaciones inversas entre el valor *Universalismo* y el trabajo emprendedor, pero hallaron correlaciones directas entre los valores *benevolencia* y *universalismo* con las ocupaciones sociales, y correlaciones inversas entre las ocupaciones sociales y los valores de Poder y

Logro. El área artística laboral tuvo una correlación inversa con el valor de Conformidad y el área investigativa correlacionó positivamente con Autodirección e inversamente con Tradición.

Cayón y Perez (2008) presentaron una investigación sobre la estructura de valores de Schwartz en el personal directivo del ámbito educativo universitario. La población estuvo conformada por 46 sujetos, de los cuales 17 eran decanos y 29 directores de escuelas en pregrado. Los resultados arrojaron que el valor predominante en ellos era el hedonismo y en segundo lugar la *benevolencia* y el *universalismo*. Todo ello influencia de manera determinante en las decisiones directivas que les toca tomar según las circunstancias, las cuales pueden tener un carácter más individual procurando la gratificación personal más que colectiva.

Oliva (2014) en su estudio sobre valores laborales y trabajo en equipo realizado a 35 trabajadores entre los 29 y 35 años, de una empresa de Guatemala, en dicho estudio se hace alusión a que los valores son necesarios e importantes para el estudio del comportamiento organizacional (Robbins & Judge 2009), y siendo así, se puede hablar de un mejor clima laboral, mejores relaciones interpersonales en el trabajo de equipo así como efectividad en el trabajo.

Romo y Rodriguez (2013) realizan un estudio sobre la cultura y los valores organizacionales. La cultura organizacional es la manera como las personas interactúan entre sí, de qué manera son influenciados y la manera como buscan y alcanzan los objetivos organizacionales, también se relaciona con el

comportamiento y las ideologías internas dominantes Kefela (2012). Para Arciniega y Zazueta (2010) los valores organizacionales son representaciones cognitivas e ideales universales; Gagliardi (1986) los define como los ideales de la experiencia colectiva para mantener la identidad interna de la cultura organizacional, estos valores son creados asumidos y promovidos por la misma organización.

El objetivo del estudio fue descubrir la cultura y valores organizacionales que se encuentran presentes en los trabajadores de nivel operativo de una empresa grande y también evaluar la relación existente entre estas dos variables. Los participantes fueron 171 trabajadores que pertenecían al área operativa. Para tal fin, se aplicó un instrumento que contemplaba tres dimensiones: la cultura organizacional, los valores organizacionales y el perfil demográfico. Entre los resultados se descubrió que en la cultura organizacional predomina la cultura de mercado, y el valor organizacional que más resalta es el de auto trascendencia. Se encontró además una relación entre la cultura y los valores organizacionales de la empresa.

1.1.3. Inteligencia emocional y valores

Se han realizado algunos estudios en los que se analizan conjuntamente valores y la IE o con algunos de sus componentes los cuales arrojan luces sobre el presente tema de investigación de la tesis.

En primer lugar, un estudio realizado con militares enviados a misiones de paz a diferentes países fueron puestos a prueba respecto la escala de valores de Schwartz y la inteligencia emocional (Sosa, Mele, & Zubieta 2009). En términos generales se encontró un predominio en valores de Autotranscendencia (*benevolencia y universalismo*) y una asociación significativa con niveles adecuados en su IE general. En las correlaciones entre las dimensiones subyacentes en la escala de valores y las de la inteligencia emocional se encontró una correlación directa y significativa entre la *autotranscendencia* (conformada por los valores *benevolencia y universalismo*) y todas las dimensiones de la IE evaluada (*Atención Emocional, Claridad Emocional y Reparación Emocional*). Las dimensiones de Conservación (conformada por los valores Conformidad, Seguridad y Tradición) y Apertura al Cambio (conformada por los valores Autodirección, Estimulación y Hedonismo) se asocian con la IE general y las dimensiones de Claridad Emocional y Reparación Emocional. Es de entenderse que los valores de *universalismo y benevolencia* son los más relacionados positivamente con la IE en el grupo de personas evaluadas, ya que son militares enviadas a misiones de paz a otros países; sus motivaciones generales son la de buscar el bien de la humanidad, la paz terrena, aportar un grano de arena por el bien de todos.

Bilbao, Techio & Páez, (2007) presentaron un interesante meta-análisis relacionando la estructura de valores de Schwartz y la sensación de felicidad o bienestar. El estudio fue hecho en diversos contextos culturales. Tales resultados evidencian una relación directa entre los valores y el bienestar. Los grupos de valores que más se relacionan con la sensación subjetiva de

bienestar son *autotrascendencia* (conformado por *benevolencia* y *universalismo*) y *apertura al cambio* (conformado por *autodirección*, *estimulación* y *hedonismo*).

Myyrya, Juujärvi & Pessoa (2010) realizaron un estudio que buscó aclarar la asociación existente entre la empatía, los valores personales y el razonamiento moral. Entre los resultados se evidenció el *Esquema de Interés Personal* (Preocupación por la “Micro moralidad, intereses personales y el bienestar de otros) fue predicho tanto por los valores individuales como colectivistas de la escala de Schwartz. La *Conformidad* y la *Seguridad* predijeron positivamente el *Esquema de las Normas de Mantenimiento* (pensar que mantener el orden social establecido es una obligación moral y que la ausencia de leyes y normas conduciría al caos por lo que la gente actuaría en su propio interés) mientras que en sentido inverso y negativo se evaluó la correlación entre *Universalismo* y *Autodirección* ante el *Esquema de Normas de Mantenimiento* pero como predictores positivos para el *Esquema Post-convencional* (caracterizado por ideales morales compartibles que están abiertos al escrutinio, así como la plena reciprocidad y equidad entre todos los grupos dentro de la sociedad).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Inteligencia emocional

El estudio sobre la inteligencia emocional ha tenido un gran auge en el último siglo y se ha insertado en el mundo laboral y familiar de una manera patente y clara. De las primeras propuestas sobre la inteligencia emocional están las de Thorndike (1920), Thurstone (1938) por ejemplo, quienes hicieron

aportes significativos en la comprensión sobre las inteligencias y las emociones en el análisis de las habilidades humanas abriendo así las puertas a lo que posteriormente plantearía Gardner (1993, 1999) sobre las inteligencias múltiples.

La inteligencia emocional, estudia y enfatiza el uso adecuado y regulación de las emociones en los trabajos cotidianos, procurando formar a personas más asertivas, empáticas, prudentes, sociables y demás virtudes necesarias en la regulación adecuada de las emociones.

La inteligencia emocional es diferente a la inteligencia cognitiva cuyos factores se relacionan con los componentes de la personalidad, las destrezas en general, las emociones y habilidades sociales, los cuales pueden cambiar en el transcurso de la existencia. Son un conjunto de aptitudes que influyen en las capacidades personales para lograr las metas ante las exigencias del contexto, decantan en el bienestar personal y la salud afectiva emocional (Ugarriza 2001). El modelo que será utilizado en la inteligencia emocional es el de rasgos, a partir de la teoría de BarOn. Los componentes de la inteligencia emocional que propone BarOn son los de la inteligencia Intrapersonal, interpersonal, la adaptabilidad, el manejo del estrés y el estado de ánimo general.

El modelo presentado por BarOn (1997) para la evaluación de la inteligencia emocional contiene cinco cocientes emocionales con 15 subcomponentes.

El *Componente Intrapersonal* esta dimensión es el que mayor cantidad de componentes contiene, cinco en total. En primer lugar está la *comprensión emocional de sí mismo* que es la capacidad de reconocer, identificar y diferenciar los sentimientos y emociones propias, así como identificar su origen y fuente. También la *asertividad* como la habilidad de expresar los propios sentimientos y pensamientos de manera adecuada sin irrumpir con los pensamientos y sentimientos del otro. El *autoconcepto* entendido como la capacidad de valorarse a sí mismo en el marco de la verdad reconociendo las propias fortalezas y debilidades, así como aceptar las propias flaquezas como parte de la propia persona sin dejar de valorarse rectamente. La *autorrealización* que es aquella habilidad para identificar los propios sueños, gustos y anhelos, buscar la manera de conseguirlos y de alcanzarlos para la propia realización personal. Por último la *independencia* como la capacidad de sentirse seguro de sí mismo sin dependencia de lo que los demás digan sobre los propios pensamientos, sentimientos y acciones.

El *Componente Interpersonal* está conformado por tres componentes que evalúan la capacidad de relacionarse con el entorno y las demás personas. La *empatía* como destreza para comprender y acoger los pensamientos y sentimientos de los demás. Las *relaciones interpersonales* entendida como la habilidad para crear y mantener relaciones sociales satisfactorias. Por último la *responsabilidad social* como el rasgo que demuestra la solidaridad en el bien común, haciendo de la persona un miembro responsable de la sociedad.

El *Componente de Adaptabilidad* está conformado por tres componentes que evalúan la capacidad de acomodarse a los acontecimientos y cambios sucedidos así como saberlos superar. La primera dimensión es la *Solución de problemas* como la destreza para identificar los problemas y encontrar herramientas efectivas para darles soluciones efectivas. También la *Prueba de la realidad*, es la correspondencia entre la percepción subjetiva con la realidad objetiva. Finalmente la *flexibilidad* entendida como la habilidad para modificar y ajustar los pensamientos, emociones y acciones de acuerdo a la realidad y el contexto cambiante.

El *Componente del manejo del estrés*, es uno de los más pequeños, medido por dos componentes que evalúan la capacidad de afrontar los obstáculos y contrariedades de la vida cotidiana. La *tolerancia al estrés*, que es la habilidad para afrontar situaciones tensas y adversas sin desmoronarse enfrentándolas positivamente. El *control de los impulsos* como la actitud de contener las emociones negativas o tentaciones para canalizarlas adecuadamente.

El *Componente del Estado de Ánimo*, contiene también sólo dos componentes y evalúa el sentido y el grado de satisfacción que se tiene con la vida y el futuro. La *felicidad* que es la capacidad de sentir complacencia con la propia vida, con el prójimo, alegrarse con lo que se tiene y el entorno con pensamientos positivos. Por último el *optimismo* como la actitud que permite ver el lado bueno de la vida y de lo que se espera, encontrar el lado brillante de la existencia a pesar de las adversidades.

A partir de lo anteriormente mencionado es de esperar que en la mayoría de ámbitos laborales las personas requieren un contacto humano ya sea con sus pares, subordinados o superiores. Además, requiere una serie de habilidades que le permitan a la persona sobrellevar las presiones y exigencias de sus labores cotidianas, incluso realizarlas a pesar de las dificultades familiares y privadas. Unido a esto, es importante el sentido que le dan a su trabajo, la felicidad que sacan de él y la motivación que los lleva a levantarse cada día para cumplir con sus labores. Todo esto requiere de un manejo emocional adecuado en los miembros de una empresa o institución para así contar con personas cada vez más satisfechas con lo que hacen, con buenas y sanas relaciones interpersonales en los trabajos de equipo y el clima laboral.

La inteligencia emocional es un factor clave en la evaluación de toda empresa y de su estructura interna (Ceratto 2000), esta no debe ser solo enfocada en lo referente a la productividad y rentabilidad de la empresa tanto como a la calidad humana y crecimiento personal de cada trabajador. El mismo autor expresa la necesidad actual en las empresas de facultar a sus miembros en la capacidad de formar equipos y a la adaptación ante los cambios inesperados. Ambos factores recuerdan las dimensiones de relaciones interpersonales y adaptabilidad contenidas en el modelo de IE.

Unido a ello, Montoya (2006), trae a colación una reflexión acerca de la felicidad en el ámbito laboral, reconociendo que en muchos ambientes organizacionales la persona es vista como un producto más o como una fuerza de trabajo tal como una máquina o un utensilio de uso y desuso. Si la felicidad

es el objetivo común de todas las personas y en todo instante, no podemos excluir los ámbitos empresariales como lugares para construir y fomentar climas más felices y con sentido. Reflexiona también acerca de las Relaciones Humanas como un factor clave en la consecución de una empresa con mayor sentido y felicidad, puesto que las personas no son islas y necesitan de los otros, el trato humano y cordial entre trabajadores y de estos con sus superiores promueve un mayor y mejor vínculo que favorece el sentido en el trabajo.

Gil (2012) realiza un trabajo cuyo propósito fue resaltar el papel de la confianza entre acciones empresariales y financieras en el marco del gobierno corporativo. La confianza es de tipo racional y emocional, y tiene muchas implicancias en los acuerdos entre organizaciones, además que refleja a la organización respecto a su vida interna, ya que cada trabajador y elemento de la misma la conforman y la hace un todo. García (2004, en Gil 2012) plantea una serie de valores aledaños y entrelazados que se consideran necesarios para acrecentar la confianza en el ámbito empresarial: integridad, credibilidad, justicia, diálogo, transparencia, dignidad, legibilidad, compromiso cívico, ecología y responsabilidad. Se observa entonces de qué manera una serie de valores permiten construir la confianza que es una característica propia de las relaciones interpersonales.

La inteligencia emocional, como se mencionó anteriormente, es una necesidad en todos los diferentes ámbitos humanos al igual que los valores, si se logra fomentar y facultar a las personas para que aumenten su nivel de IE tendremos

personas que estarán viviendo más valores y relaciones humanas. Los valores como habilidades blandas tienen una gran inserción en la vida humana, tanto en el ambiente familiar, social, empresarial, educativo y personal. Es innegable e irrefutable que la carencia de valores destruye y cercena toda relación humana y progreso en vistas a la superación, así como a la construcción de un mundo mejor. En este sentido, la IE y los valores guardan un estrecho vínculo, puesto que para adquirir un valor es necesario que la persona lo haya alcanzado a través de acciones voluntarias y deseables por sí mismas, implicando con ello necesariamente las emociones y los sentimientos en el deseo de adquirirlo como un bien ansiado. La inteligencia emocional, según el enfoque de Baron, muestra cinco grandes dimensiones que revelan las emociones internas de las personas, expresadas a través de actitudes, internas o externas, que encadenan necesariamente una serie de valores para que la persona crezca en ellas. Algunas dimensiones del enfoque de Baron podrían llamarse en sí misma valores, puesto que son metas deseables en términos de actitudes para que la persona pueda resolver problemas de su vida cotidiana en sus relaciones sociales y personales, las cuales se hacen hábitos. La empatía podría ser considerada un valor en sí mismo, al igual que la asertividad, la felicidad, el optimismo, la independencia y la flexibilidad, los cuales son dimensiones directas del modelo de Baron. Para algunos autores, los valores y las emociones guardan una estrecha relación, consideradas como asociadas directamente en la construcción de una y otra. (Steinfath 2014).

1.2.2. Valores

Existen numerosas perspectivas para el estudio de los valores, ya sea desde el ámbito filosófico, religioso, político, psicológico, sociológico u otros. Rokeach (1973 en Castro & Nader 2005), entiende los valores como creencias organizadas jerárquicamente y que sirven como guías del comportamiento humano determinando la moralidad de los actos, es decir, lo que está bien y mal.

Los valores, pueden entenderse como fines deseables que expresan las motivaciones particulares de las personas en términos instrumentales o terminales, además se pueden manifestar a un nivel individual o social. Son entendidos como principios que orientan la vida de las personas (Schwartz y Bilsky 1987).

Para Brinkmann & Bizama (2000) este enfoque parte de los conceptos cognitivos de los valores referidos a algunos objetivos como criterios en la elección de ciertas acciones para satisfacer las necesidades en diferentes niveles. Esta teoría ofrece una definición de los valores que es a la vez conceptual y operacional relacionándolos con las motivaciones. También se realiza la importancia y relevancia actual que se le da a los valores, estamos en una época en la que los valores ya no son solo aspectos de la filosofía o la ética, sino de todos los ámbitos humanos.

Schwartz y Bilsky (1987) han realizado una categorización de los valores en tipos motivacionales con las siguientes dimensiones expresadas por Arciniega y Gonzáles (2002):

Los *valores colectivos* son aquellos que buscan y procuran un bien común, social y universal. Los valores que lo conforman son el *universalismo*, que busca la tolerancia y la justicia social así como la protección del medio ambiente; la *benevolencia* que resalta el bienestar de las personas, la honestidad y la ausencia de rencor; la *tradicición* que es el valor que procura preservar las costumbres heredadas en las sociedades así como la religión; la *conformidad* que valora las normas sociales evitando los comportamientos que podrían herir a los demás. Por último, el valor de la *seguridad* que busca la armonía y estabilidad social y personal.

Los *valores individuales*, por el contrario, buscan un bien propio, alcanzar metas personales de superación y éxito. Los valores que lo conforman son el *Poder* que es la búsqueda por lograr autoridad, influencia y riqueza; el *Logro* es la búsqueda del éxito mediante competencias y talentos personales; el *Hedonismo* que procura la búsqueda del placer y la gratificación personal, el disfrute de la vida; la *Estimulación* es el valor que busca la novedad y los desafíos para motivación personal; y por último la *Autodirección* es el interés por pensar con independencia, tener libertad de acción, exploración y creatividad.

Para tal clasificación, el autor tomó jerarquías de diferentes personas con variada procedencia cultural, de tal manera procuró llegar a la conclusión de

una serie de valores con un peso significativo y común para la mayoría de las personas en diferentes partes del mundo.

En la teoría de Schwartz y Bilsky (1987), también se hace mención a los valores terminales y los valores instrumentales. Los valores terminales son aquellos como objetivos y metas últimas a alcanzar expresados a través de sustantivos ej. Amabilidad. Por otro lado los valores instrumentales son aquellos expresados mediante una conducta o comportamiento que llevan a conseguir y alcanzar el valor terminal. Ej. Amable.

1.2.3. Relación entre la inteligencia emocional y los valores

Como se vio anteriormente, la inteligencia emocional estudia y analiza el uso adecuado de las emociones tanto consigo mismo como con el entorno. Ello conlleva a reflexionar sobre la manera como se viven en lo práctico y cotidiano, en ese sentido se transforman en hábitos que pueden ser catalogados propiamente como valores. Una persona que tiene un alto cociente interpersonal, tiende por lo tanto hacia hábitos buenos o valores referidos a las relaciones con los demás; por ejemplo, esta persona con un buen nivel interpersonal puede ser muy solidaria, compasiva y generosa; además, se puede decir, según el modelo de BarOn, que es alguien empático, sociable y con un alto nivel de *responsabilidad social*.

El modelo teórico de Baron ofrece dos dimensiones que fueron asociadas con los valores según el modelo de Schwartz, a saber, los valores Individuales en relación con la dimensión intrapersonal y los valores colectivos con la

dimensión interpersonal de Baron. Existe un relativo vínculo teórico que relaciona lo individual con lo intrapersonal, ya que se enfocan en la persona con ella misma, tanto en su interior como en lo que pretende alcanzar para sí del mundo externo hacia la propia integridad y realización personal. Así también, lo colectivo y lo interpersonal guardan una relación estrecha ya que se refiere a las relaciones con otros en la búsqueda del bien común y universal para la humanidad.

Observando los valores que componen los intereses individuales en asociación con los subcomponentes intrapersonales se observa que comparten algunas características entre algunos de ellos. Por ejemplo, la *autorrealización* se asocia mucho con el valor *hedonismo* al buscar disfrutar de lo que se gusta, obteniendo una satisfacción personal; también se puede relacionar con el valor *logro* como búsqueda de alcanzar las propias metas y el éxito personal y con la *Estimulación* que mueve a la novedad y los desafíos para alcanzar el éxito. También podemos relacionar con facilidad la *independencia* con el valor *autodirección*, que según su significado busca exactamente lo mismo en ambas teorías. El *autoconcepto* con el valor *poder* pueden relacionarse en el sentido que para que una persona alcance éxito e influencia necesita reconocer sus propias fortalezas, debilidades y ventajas que se dan con un buen autoconcepto e incluso con una buena *comprensión emocional de sí mismo*. La *asertividad* procura expresar de manera adecuada las propias emociones y defender los propios derechos para alcanzar las propias metas y logros con un poderoso poder de convencimiento y expresión en las negociaciones y diálogos con otros.

Por otro lado, observando los valores que componen los intereses colectivos en correspondencia con los subcomponentes interpersonales se encontró también algunas relaciones teóricas interesantes a reflexionar y tener en cuenta. Las *relaciones interpersonales*, la *responsabilidad social* y la *empatía* no brindan mayor dificultad al compararlas con los valores de *universalismo*, *benevolencia*, *tradición*, *conformidad* y *la seguridad*. Estos valores surgen necesariamente de una relación adecuada con los demás de manera empática, ya sea explícita o implícitamente, y se pueden vincular más fácilmente con los valores de *tradición* y *conformidad*; la *responsabilidad social* tiene objetivos muy similares a los de la *seguridad*, *benevolencia* y *el universalismo*, ya que la persona con ello se siente como un miembro útil y que aporta un gran bien a la humanidad y el mundo entero con sus acciones y deseos.

1.3. Definición de términos básicos

- **Comprensión emocional de sí mismo:** capacidad para reconocer y comprender los propios sentimientos.
- **Asertividad:** capacidad para expresar las propias emociones y darse a entender a los demás sin generar conflictos.
- **Autoconcepto:** habilidad para aceptarse a sí mismo con una recta autovaloración.
- **Autorrealización:** capacidad para conseguir y realizar lo que se gusta poniendo medios adecuados para alcanzar las metas.
- **Independencia:** Es la capacidad de ser autónomo, de ser dueño de sí mismo tomando las propias decisiones.

- **Empatía:** Es la capacidad de comprender los sentimientos de otras personas y entenderlas.
- **Relaciones interpersonales:** habilidad para conseguir y mantener relaciones mutuas satisfactorias y duraderas.
- **Responsabilidad social:** la búsqueda por ayudar a otros desinteresadamente.
- **Autodirección:** Es la habilidad de ser independiente en las acciones y pensamientos.
- **Estímulo:** Es el valor que direcciona por la emoción, la novedad y el desafío en la vida.
- **Hedonismo:** Es el valor que deriva de las necesidades orgánicas del cuerpo y busca el placer.
- **Logro:** Es la búsqueda del éxito personal.
- **Poder:** Es el valor cuyo objetivo es alcanzar un estatus de logro y prestigio social, control y dominio de las personas o los recursos.
- **Seguridad:** Es la búsqueda por evitar y prevenir las amenazas a la propia integridad, alcanzando la armonía con su entorno.
- **Conformidad:** Es el valor cuyo propósito es restringir los impulsos que pudieran dañar a los demás y generar desorden social.
- **Tradicición:** Es el respeto a las costumbres de la propia cultura y religión así como a las personas mayores que representan columnas en la tradición y la cultura.
- **Benevolencia:** Es el valor que centra su motivación en el bienestar del prójimo.
- **Universalismo:** es el valor que procura una armonía universal total.

1.4. Planteamiento del problema

1.4.1. Descripción de la situación problemática

El centro laboral que será parte del estudio es un centro educativo con 46 años de trayectoria y con una impostación religiosa. Está dirigida por la congregación religiosa Hermanas franciscanas de la Purísima concepción de María. Es una congregación que tiene como lema “*Educar para Salvar*” y entiende la labor educativa como un camino privilegiado para orientar a las personas hacia la verdad, los valores y el éxito. En este centro laboral no solo cuenta con personal docente, también cuenta con personal administrativo, personal de apoyo, personal de limpieza, personal de mantenimiento y personal directivo; todos ellos trabajan en conjunto por el mismo fin educativo y en concordancia con la misión y visión que marca el horizonte de los trabajadores como un solo sistema laboral y de emprendimiento.

Se encuentra en el distrito de Ate (Lima Perú), en una zona socioeconómica de nivel medio, cerca de centros comerciales y vías principales para desplazarse a los diferentes lugares de Lima. El personal que conforma la institución está compuesto por docentes, administrativos, directivos, auxiliares y personales de limpieza. El nivel de rotación de personal que presenta es un nivel medio, en promedio cambian a 7 trabajadores anualmente; presenta dos realidades, personas con contrato indefinido, incluso muchos de ellos con más de 20 años trabajando allí, y otro grupo de personas que están en sus primeros años de trabajo y se encuentran con mayor tensión especialmente a final de año con la expectativa de la renovación laboral.

Para llegar al problema de investigación se partió, por un lado, del contexto laboral en el que se encuentra el personal. La institución en cuestión tiene una Misión y Visión, que como en toda empresa, marcan las pautas resumidas y básicas de lo que es y lo que se quiere ser, la identidad y las características principales del servicio que se presta, canalizado por una educación integral y personalizada que promueve valores, la construcción y promoción de la paz, comprometida en transformar la sociedad. (Adscrita en la página oficial de la institución educativa)

Sin embargo, la mayoría del personal no conoce ni tiene interiorizado en su vida los aspectos de estas pautas iniciales y fundamentales, siendo ello parte de la identidad que forma un sistema entero a toda la institución. Dentro de los componentes de estos dos emblemas de la institución, se remarca con mucho énfasis la necesidad de vivir los valores, y por otro lado se propone una educación integral y personalizada formando personas líderes en todas sus dimensiones.

Considerando estos dos aspectos, se descubre que, por ser una institución de educación básica regular, en vistas a la consecución de personas exitosas y que ingresen a una carrera en una universidad prestigiosa, muchos docentes se preocupan más por una enseñanza técnica y académica que en valores y orientación humana. No quiere decir que no deban trabajar el área académica de la cual están a cargo, pero la formación de valores, la tutoría, el ejemplo y demás habilidades humanas son importantes en la formación del educando. Esta realidad se refleja incluso en los padres de familia, quienes hacen una separación entre lo formativo y académico, y muchas veces muestran más

preocupación por un número puesto en un papel que en las actitudes y valores que puedan demostrar sus hijos. Los valores y la inteligencia emocional son dos constructos muy necesarios y precisos para medir un tipo de educación integral, personalizado y con valores cristianos como se espera en los trabajadores de la institución.

En otros estudios se ha visto un gran interés por investigar sobre la inteligencia emocional, por ejemplo Salvador (2012) habla sobre la relación entre compromiso de los trabajadores con la inteligencia emocional en su puntaje total; Déniz et al, (2015) hace un estudio sobre el emprendimiento y la Inteligencia emocional; Magnano, Craparo y Paolillo (2016) plantea la relación entre el valor de la resiliencia y la inteligencia emocional, en la que se resalta el papel positivo de la inteligencia emocional en la consecución de los logros.

Por otro parte, algunos estudios resaltan el papel y la función de los valores en el campo laboral. Por ejemplo, Grimaldo (2010) realizó un estudio en el que analizó el sistema de valores de un grupo de abogados. Los valores que son prioritarios en este grupo de abogados eran la autodirección, el *universalismo* y la *benevolencia*, resalta en este estudio, en comparación con el presente el análisis hecho a partir de la escala de valores de Schwartz en el ámbito laboral, para descubrir el tipo de valores que resaltan en los abogados, y los que se podría esperar en el ámbito educativo con los trabajos de la institución. Sanchez et al, (2014) analiza el efecto de los valores ambientales y su efecto mediador en las características demográficas y su resultado empresarial. Se descubrió un efecto mediador de los valores ambientales y el desempeño laboral. Romo y Rodríguez; (2013) hizo un estudio sobre la cultura y los valores

organizacionales, y se descubre que en la cultura organizacional predomina la cultura de mercado y el valor organizacional que más se resalta es el de la auto trascendencia. Acosta, R.; Hernández, J.; (2004) hacen un estudio sobre la importancia de la autoestima en el ambiente escolar, y entre sus reflexiones resalta que una autoestima buena en los profesores les favorece en su seguridad, confianza, correcta valoración de sus posibilidades de acción, desempeño de logro y está más estimulado y motivado en su trabajo y todo ello lo transmite a los alumnos.

1.4.2. Formulación del problema

Todo lo anteriormente mencionado, considerando el contexto propio de la institución y de las otras investigaciones referentes a la inteligencia emocional con diversos tipos de valores en el ámbito laboral, son una muestra del realce que se está haciendo a estas variables conjuntamente analizadas en el campo laboral empresarial, buscando encontrar el papel positivo que pueden aportar en una realidad de trabajo y de desempeño en busca de los logros y bienestar no solo empresarial sino también personal.

Estas dos variables hacen parte de las llamadas habilidades blandas, que están teniendo mucho realce en la actualidad, es por ello que el problema de investigación al que se llegó se consideró muy relevante y pertinente para la época, el enfoque y los objetivos laborales de la empresa en que se realizará el estudio. La inteligencia emocional y los valores pertenecen al ámbito de las habilidades blandas de las personas. Son aquellas habilidades dirigidas a las relaciones sociales y a los buenos hábitos y virtudes. Son características transversales en la persona que le permiten desempeñarse adecuadamente en

todo ámbito social sin importar el cargo que se tenga (ya sea docente, directivo, administrativo, auxiliares o personal de limpieza); a diferencia de las habilidades o competencias duras, cuya naturaleza se circunscribe según las funciones y tareas requeridas en cada área laboral. Estas habilidades blandas promueven la comunicación asertiva y empática en las relaciones interpersonales, saber trabajar en equipo, tener flexibilidad y adaptabilidad frente a un determinado trabajo entre otras (Valdebenito 2014).

Por último, la razón por la que se han tomado las dimensiones interpersonales e intrapersonal de la inteligencia emocional del Baron para el análisis correlacional es porque las demás dimensiones no son teóricamente congruentes con los valores colectivos e individuales de la escala de Schwartz.

A partir de lo anteriormente expuesto, el tema de interés e investigación propuesto en el presente trabajo es sobre ¿Qué relación existe entre los Valores y la Inteligencia Emocional en los trabajadores de una institución educativa de Lima?

1.5. Objetivos

Objetivo General:

Examinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y los valores en los trabajadores de una institución educativo de Lima.

Objetivos específicos

1. Analizar la relación entre la **dimensión intrapersonal y los valores individuales** en trabajadores de un centro laboral de Lima.
2. Analizar la relación entre la **dimensión interpersonal y los valores colectivos** en trabajadores de un centro laboral de Lima.

1.6. Justificación

La institución en la que se realizará el estudio sobre la relación que pueda haber entre los valores y la inteligencia emocional es una institución católica dirigido por unas hermanas franciscanas con claros y fuertes valores cristianos.

El docente es uno de los principales agentes de la enseñanza, sin embargo, nuestro alrededor cuenta con muchos colegios con grandes competencias académicas y técnicas en vista de una mayor competitividad en la sociedad y las exigencias del mercado y las empresas, esto hace que muchos docentes solo se preocupen por ser dictadores de clases y de conocimientos pero no tanto de valores y manejo de emociones para la vida. Muchos padres de familia, se preocupan de manera especial por la formación académica de sus hijos reflejada en las notas cuantitativas, más no tanto por el aspecto actitudinal, formativo y moral. Sin embargo, esta institución, por tener raíces

cristianas, procura formar personas de manera integral, a la luz de valores morales y con una llegada personalizada según las necesidades y dificultades de cada educando, y cada vez con mayor fuerza, los padres de familia valoran este enfoque y es uno de los motivos principales por los que los inscriben en la institución. Todo conlleva a una encrucijada, en la que se debe nivelar de manera congruente y proporcionada la formación académica y la formación en valores dentro de las aulas partiendo por el ejemplo y el actuar de los docentes en colaboración con el personal implicado en todas las funciones de la institución como empresa en la medida que tienen contacto o son observables por los alumnos. Los jóvenes ven en las personas mayores un modelo explícito e implícito dentro del clima y dinámica de la vivencia interna.

Sabiendo que la misión y visión del colegio procura una formación integral, está implica muchas dimensiones de la persona, tanto corporal, psicológica e incluso espiritual. La misma visión y misión pone mucho énfasis en la formación de valores, para lo cual, el problema de estudio que se quiere realizar es una necesidad propia e interna que se requiere para saber de qué manera el personal de la misma institución está encaminada a la consecución de estos valores. Por otro lado, referente al modo como estas enseñanzas son llevadas al interior de las aulas, se quiere analizar la inteligencia emocional de los trabajadores para conocer la capacidad que tienen de control ante el estrés, sus relaciones interpersonales con los alumnos y demás compañeros, su empatía y asertividad entre otros aspectos posibles. El resultado de esta investigación permitirá concientizar a los trabajadores sobre la vivencia de los valores tanto en sus vidas personales como laborales

en la institución educativa. Si se logra esto, se podrá, además, promover y fomentar el crecimiento en los rasgos de la inteligencia emocional, para conseguir un mejor clima laboral en las relaciones interpersonales, amicales y de afecto.

A partir de los resultados se podrán tomar decisiones sobre algunas capacitaciones internas referente a los valores o algunos rasgos de la inteligencia emocional que puedan ser trabajados a modo general y particular, según la necesidad, de tal manera que se pueda ser una institución, que además de seleccionar un personal calificado en aspectos técnicos, teóricos y metodológicos, pueda tener un personal más empático, cordial, asertivo, y todo esto en vista al crecimiento de los valores cristianos e institucionales, para formar personas de bien en los alumnos, con una formación integral y con proyección a futuro de una sociedad más humana.

1.7. Viabilidad de la investigación

Para la presente investigación se contó con todo lo necesario para su ejecución y desarrollo. Se accedió al el permiso de los dueños y directivos del centro, así como con la participación del personal que fue objeto de investigación en el ámbito laboral.

Financieramente no se requirió de muchos gastos por lo que esto no será un impedimento para su desarrollo, solo fue necesitará invertir en papel bond, tinta, ambientes físicos del establecimiento, computadoras y tiempo, con lo cual ya se cuenta de manera natural en el centro para las funciones del departamento de psicología y pedagógicas.

1.8. Limitaciones del estudio

Para el presente estudio se presentaron algunas limitaciones estructurales debido al ambiente donde los participantes realizaron las pruebas, los ruidos e interrupciones propiamente laborales que los distraiga y no permita resolver las pruebas de la mejor manera.

También se presentaron algunas limitaciones de actitud en cuanto a suspicacias o negativas para resolver las pruebas a partir de la información brindada en el consentimiento informado, en el que se les indicará la naturaleza de las pruebas, su objetivo y la voluntariedad a la hora de resolverlas. En cuanto a la actitud se suman los ánimos y lucidez que tendrían los participantes al presentar su prueba, entre las dos pruebas acumulan 173 ítems para resolver, los cuales se espera respondan con la mayor sinceridad y lucidez posible, pero podrían haber personas que no estén con el mejor ánimo esperado.

También se observó dificultad en la comprensión de los enunciados de las pruebas o con las indicaciones impartidas, ya que ambas tienen opciones múltiples, seis opciones en la escala de valores de Schwartz que van desde “Se parece mucho a mi” hasta “No se parece nada a mi”; por su lado, el inventario de Inteligencia Emocional presenta cinco opciones por cada enunciado que va desde “Nunca es mi caso” hasta “Siempre es mi caso”; es decir, a la hora de marcar su respuesta en los cuadros de opciones podrían haber confusiones de marcado poniendo un número queriendo poner otro realmente. Una parte del personal evaluado, si bien era la minoría,

pertenecientes al área de limpieza, mantenimiento y arreglos estructurales de las instalaciones, evidenciaron algunas dificultades en la comprensión de los textos con los cuales fueron evaluados sobre sus valores y la IE. Se observó un par de casos aleatorios que en unas cuantas preguntas marcaron una opción cuando en realidad pensaron estar marcando otra que querían marcar.

También se observó el caso de tres personas que por motivo de tiempo tuvieron que salir del aula en que se estaban desarrollando los instrumentos de evaluación por necesidades internas del trabajo, dejándolos inconclusos y continuándolos posteriormente. Otros casos menores presentaron ausencia en el mismo día en que se presentó las pruebas, por lo que tuvieron que realizarlas en otro día a la par que desempeñaban sus tareas cotidianas.

Se pueden mencionar limitaciones sobre los antecedentes directos de investigaciones que correlacionen los valores y la IE en los ámbitos laborales, el presente estudio es quizá el primero en su tipo hecho en el Perú y de los pocos hallados en las bibliografías y cablegrafías disponibles a nivel físico y virtual.

El grupo evaluado es relativamente pequeño y enfocado a un estudio institucional, por lo que sus resultados son más conclusivos a nivel interno de la institución evaluada, más que para inferir en términos universales sus resultados y conclusiones.

Capítulo II: HIPÓTESIS

2.1. Hipótesis general:

Existe una relación directa entre la inteligencia emocional y los valores en los trabajadores de una institución educativa de Lima.

2.2. Hipótesis específicas:

H₁ Existe relación directa entre la dimensión Intrapersonal con los valores individuales en los trabajadores de una institución educativa de Lima.

H₂ Existe relación directa entre la dimensión Interpersonal con los valores colectivos en los trabajadores de una institución educativa de Lima.

2.3. Variables del estudio

Inteligencia emocional y sus componentes

Componente Intrapersonal

1. Comprensión de sí mismo
2. Asertividad
3. Autoconcepto
4. Autorrealización
5. Independencia

Componente interpersonal

1. Empatía
2. Relaciones Interpersonales
3. Responsabilidad Social

Valores y sus componentes

Valores colectivos

1. Tradición
2. Conformidad
3. Seguridad
4. Universalismo
5. Benevolencia

Valores Individuales

1. Hedonismo
2. Logro
3. Estimulación
4. Autodirección
5. Poder

Definición Operacional de las Variables

INTELIGENCIA EMOCIONAL	COMPONENTE INTRAPERSONAL	Definido como los puntajes obtenidos por la suma de los ítems de las dimensiones de comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización e independencia del ICE.
	COMPONENTE INTERPERSONAL	Definido como los puntajes obtenidos por la suma de los ítems de las dimensiones de empatía, relaciones interpersonales y responsabilidad social del ICE.
VALORES	VALORES COLECTIVOS	Definido como los puntajes obtenidos por la suma de los ítems de las dimensiones de tradición, conformidad, seguridad, universalismo y benevolencia en el PVQ de Schwartz.
	VALORES INDIVIDUALES	Definido como los puntajes obtenidos por la suma de los ítems de las dimensiones de hedonismo, logro, estimulación, autodirección y poder en el PVQ de Schwartz.

Capítulo III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

El diseño que se tomó como base es el “diseño descriptivo de tipo correlacional” (Alarcón, 2008). Se explorará la relación funcional que existe entre dos variables, en este caso, la inteligencia emocional y los valores. Este tipo de estudio tiene como objetivo explorar las relaciones que existen entre variables para predecir y analizar su comportamiento en el interactuar entre ellas. Las dos variables a usadas tienen el mismo estatus en la metodología, es decir, las dos variables son variables criterio.

3.2. Diseño Muestral:

El grupo que participó en el estudio fueron todos los trabajadores de una institución educativa de Lima Metropolitana, cuyo número de participantes fue de 75 en total, de los cuales 27 fueron varones y 48 mujeres, de edades entre los 27 a los 67 años. Todos ellos tienen contacto con los estudiantes de diferentes niveles, en especial los profesores. El personal ha sido capacitado durante varios años para brindar una labor con valores y buen ejemplo buscando en común los mismos objetivos e ideales los cuales están indicados en la Misión y Visión de la institución. Se brinda una educación personalizada, instruidos en herramientas para la evaluación diferencial, el seguimiento a los estudiantes cuando tienen bajo rendimiento académico o problemas emocionales.

Tales funciones requieren gran cantidad de tiempo y horas extra, así como de manejo de estrés. Los docentes, por ejemplo, son el soporte primero de los estudiantes en las aulas, son sus intermediarios y apoyo. Para esta función es muy necesario tener una inteligencia emocional idónea y bien formada que les permita asumir este reto y tarea. De igual manera, todos los trabajadores deben tener una orientación de valores, tanto en palabra y actos, que coadyuve a la buena dirección y orientación de los jóvenes y alumnos a su cargo en situaciones de riesgo y de conflicto emocional, moral o social.

La muestra de participantes fue voluntaria, y el consentimiento informado se realizó mediante una reunión explicativa en la que se brindó las pautas, los objetivos y los beneficios que se tendrá con este estudio. Para este caso, todos los trabajadores participaron voluntariamente en su totalidad.

3.3. Técnicas de recolección de datos:

- ***Inventario de Cociente Emocional de BarOn (I-CE):***

Este cuestionario de 133 ítems presenta cinco opciones de respuesta que van desde “Nunca es mi caso” hasta “Siempre es mi caso”. El mismo evalúa cinco grandes dimensiones: dimensión intrapersonal, dimensión interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo. La adaptación y validación del test en el Perú fue realizado por Ugarriza y Pajares (2001).

La consistencia interna de **confiabilidad** para el inventario total es muy alto **(0.93)**, y presenta una alta **validación** de contenido, aparente, factorial, de constructo, convergente, de grupo criterio, discriminante y **validez** predictiva.

El inventario será tomado en su totalidad al personal de la institución, sin embargo, solamente se tendrá en cuenta los componentes Interpersonal e interpersonal para fines de análisis correlacional con el grupo de valores colectivos e individuales.

Descripción General

Ficha Técnica

Nombre Original : EQ-I BarON Emotional Quotient Inventory

Autor : Reuven BarOn

Procedencia : Toronto – Canadá

Año : 2001

Adaptación Peruana: Nelly Ugarriza y Liz Pajares

Administración : Individual o Colectiva

Duración : Forma Completa: 30 a 40 minutos aproximadamente

Aplicación : De 16 años a más

Puntuación : Calificación manual o computarizada

Significación : Estructura factorial: ICE – T- 5 Factores componentes, 15 sub componentes.

Tipificación : Baremos Peruanos

Usos : Educativo, clínico, jurídico, médico y en la investigación

Materiales : Un CD que contiene: Cuestionarios de la forma Completa, calificación computarizada y perfiles.

- ***Inventario de escala de Valores de Schwartz (PVQ)***

El Cuestionario de Escalas de Valores de Schwartz (1999); contiene 40 enunciados cortos que se refiere a 29 tipos de personas haciendo descripción de sus tipos de ideas, creencias y aspiraciones. Este inventario analiza y categoría los valores según nueve tipos de motivaciones generales y globales: *hedonismo, seguridad, poder, logro, autodirección, conformidad, universalismo, estimulación, tradición y benevolencia*. Las escalas por las cuales el evaluado responde las preguntas es según la semejanza que tiene con los enunciados propuestos, van desde “se parece mucho a mí” hasta “no se parece en nada a mí”.

La **confiabilidad** por consistencia interna se expresan en el coeficiente alpha de Cronbach y sus resultados en general obtuvieron un puntaje de **0,76**. Además se halló **validez** convergente y **validez** de constructo La medida de adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin obtuvo un valor de 0.696, superior a 0.5, lo cual es muy aceptable para el análisis factorial.

Descripción General

Ficha Técnica

Nombre Original : Portrait Values Questionnaire

Autor : Shalom H. Schwartz

Procedencia : Jerusalén – Israel

Año : 1999

Adaptación: Alejandro Castro Solano y Martín Nader.

Administración : Individual o Colectiva

Duración	: Forma Completa: 15 a 20 minutos aproximadamente
Aplicación	: De 16 años a más
Puntuación	: Calificación manual o computarizada
Tipificación	: Baremos Argentinos (Latinoamérica)
Usos	: Educativo, empresarial, clínico.
Materiales	: Cuestionarios de la forma Completa, calificación computarizada y perfiles.

3.4. Procedimiento

En primer lugar se programó la reunión con el grupo de psicólogos de la institución para analizar el tipo de problema de investigación que sería requerido y la manera de aplicarlo. Posteriormente se acordó con los directivos realizar este estudio para analizar los valores que más resaltan en el personal de la institución y los factores de la inteligencia emocional que tienen más desarrolladas y en aquellas que más se deba trabajar en posteriores oportunidades. A su vez, realizar un análisis sobre la relación que existe entre los valores y la inteligencia emocional, para saber si se pueden trabajar en conjunto en posteriores charlas y talleres.

Se realizó un análisis de factibilidad sobre los alcances e implicancias de este estudio y los beneficios que traería a la educación en general y en la vida particular de los trabajadores así como en el clima institucional.

Se pasó posteriormente a convocar al personal que fue parte de la muestra y el estudio, se les brindó las indicaciones, se les pidió firmar el consentimiento

informado de manera voluntaria si aceptaban llevar a cabo las pruebas y se procedió a realizar las pruebas correspondientes anteriormente descritas.

Después de obtener los resultados fueron presentados a la dirección y se entregó a cada trabajador un resultado individual de sus pruebas; y ante la institución los resultados generales de la investigación para beneficio general con las recomendaciones respectivas.

3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Se analizará la media, la mediana, desviación estándar, el puntaje máximo y el mínimo para, a partir de allí, hacer inferencias que ayuden a unas mejores conclusiones y discusión del trabajo realizado.

Los resultados fueron recopilados, agrupados y analizados estadísticamente y mediante el programa SPSS en el que fue utilizado el coeficiente de correlación de Pearson para relacionar las dimensiones de la IE y los valores. Los resultados fueron valorados según su magnitud (Gignac, 2016) en el que se demuestra que la guía de normatividad estadística pequeña, mediana y grande debe estar cerca de 0.10, 0.20 y 0.30; solo en algunos casos se puede esperar una escala cercana a 0.50, el 2.7% de los casos para ser más preciso. No fueron realizados análisis inferenciales debido a que se trabajó con la totalidad de la población, lo que se espera en la ausencia del referente de significación estadística (P-valor).

3.6. Aspectos éticos

Dicha investigación contó con las coordinaciones y aprobaciones necesarias para llevarlo a cabo, así como con la firma del consentimiento informado por parte de todos los trabajadores.

Por otro lado, el estudio no generó ningún tipo de perjuicio ya que los datos fueron confidenciales y llevados a cabo con la ética profesional requerida. En ningún momento hubo una difusión pública sobre los resultados de algún trabajador. Tampoco es un estudio invasivo que tenga efectos colaterales en la vida de los participantes.

Capítulo IV: RESULTADOS

Análisis descriptivo preliminar:

En los siguientes resultados se evidencian los resultados de la totalidad de la muestra en la institución educativa analizada, por lo tanto dichos resultados no necesitan ser analizados inferencial mente para llegar a conclusiones referente a la institución a la que hacemos referencia, sin embargo, podrían servir como luces a posteriores estudios. También se presentan resultados estadísticos relevantes para el estudio realizado, por lo que se han excluido el uso de gráficos u otros estadísticos que se consideraron innecesarios o irrelevantes para los fines y objetivos del estudio.

Tabla 1.

Estadísticos descriptivos de los valores (colectivos e individuales) e inteligencia emocional (dimensiones interpersonal e intrapersonal).

	MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN ESTANDAR	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE MÍNIMO
<i>COEFICIENTE</i>	99	98	11.4	124	74
<i>INTERPERSONAL</i>					
<i>COEFICIENTE</i>	103	102	9.8	124	81
<i>INTRAPERSONAL</i>					
<i>VALORES</i>	4.8	4.9	0.4	5.8	3.3
<i>COLECTIVOS</i>					
<i>VALORES</i>	3.8	3.8	0.6	5.2	1.7
<i>INDIVIDUALES</i>					

Se observa cuatro subcomponentes o sub variables, dos del Cociente Emocional (Cociente interpersonal e Intrapersonal) y dos de la Escala de Valores de Schwartz (Valores Colectivos e Individuales).

En cuanto a la media se tiene que el Cociente interpersonal cuenta con 99 puntos en el rango Normal Promedio. El Cociente Intrapersonal presenta un mayor promedio 103 en su percentil, 4 puntos más que el interpersonal, sin embargo, se encuentra también en el rango de Normal Promedio.

En cuanto a los valores Colectivos, presenta un puntaje de 4.8, correspondiente a un 80% de importancia en los intereses colectivos.

Los valores Individuales presentan un promedio más bajo de 3.8 de 6 posibles, un punto menos de importancia que los valores colectivos correspondiente al 63% de importancia.

El puntaje máximo en los cocientes interpersonal e intrapersonal alcanzan una puntuación de 124 cada uno, ubicándose en el rango de superior en tales cocientes. Los puntajes mínimos en tales cocientes son de 74 y 81 respectivamente, el primero obteniendo un rango Deficiente y segundo Normal Bajo. Esto explica la mayor dispersión presente en el cociente interpersonal.

Los valores colectivos e individuales presentan un puntaje máximo de 5,8 y 5,2 respectivamente, manifestando un porcentaje de 96,66% y de 86,6% respectivamente. Sus puntajes mínimos son de 3,3 y de 1,7, con un porcentaje de importancia de 55% y 28% respectivamente. En este sentido, los valores Colectivos presentan puntajes todos superiores al 50% mientras que los individuales presentan puntajes muy inferiores. Dichos puntajes manifiestan motivaciones principalmente tendientes al bien común o colectivos, como lo dice su mismo nombre.

Tabla 2.

Estadísticos descriptivos de las dimensiones Intrapersonal e Interpersonal de la Inteligencia Emocional

	Media	Desviación	Asimetría	Curtosis	Mínimo	Máximo	Shapiro	Valor
		típica					-Wilk	P
INTERPERSONAL								
Empatía	32.20	3.437	-.242	-.546	23	38	.966	.044
Relaciones Interpersonales	43.84	4.547	.301	-.013	34	55	.980	.300
Responsabilidad Social	39.23	3.805	-.546	.084	28	45	.958	.015
INTRAPERSONAL								
Comprensión de sí mismo	31.32	4.01	.155	-.740	22	40	.968	.057
Asertividad	26.61	3.70	-.045	-.445	18	35	.985	.540
Autoestima	38.71	4.17	-.375	-.293	26	45	.960	.020
Autorrealización	39.62	3.70	-.765	.153	29	45	.942	.002
Independencia	28.16	3.23	-.592	.258	18	34	.956	.012

En las dimensiones intrapersonal e interpersonal se observa que las relaciones interpersonales (RI) tienen una media mayor que los demás y la media más baja la presenta la *asertividad*. De igual manera las RI presentan la desviación típica mayor aunque en general no hay una desviación muy fuerte en ninguno de las dimensiones. Todas las dimensiones presentes en la tabla 2 evidencian asimetría negativa, excepto la comprensión de sí mismo y las RI.

En los valores mínimos resaltan la *asertividad* y la *independencia* con 18 puntos, y en los valores máximos resalta las relaciones interpersonales con 55 puntos. También se observa que todas las dimensiones no se alejan significativamente de una distribución normal según el estadístico de Shapiro-Wilk.

Tabla 3.

Estadísticos descriptivos de los los Valores (colectivos e Individuales)

	Media	Desviación típica	Asimetría	Curtosis	Mínimo	Máximo	Shapiro- Wilk	Valor P
VALORES COLECTIVOS								
Benevolencia	20.63	1.98	-.183	-.495	16	24	.964	.031
Universalismo	30.89	2.92	-.231	-.281	24	36	.971	.084
Seguridad	24.08	2.89	-.312	.220	16	30	.976	.170
Conformidad	18.68	2.96	-1.239	2.862	7	23	.904	.000
Tradición	15.89	2.16	-.438	1.010	10	21	.946	.003
VALORES INDIVIDUALES								
Estimulación	11.72	2.72	-.640	.537	4	17	.956	.012
Hedonismo	12.31	2.92	-.586	.764	3	18	.963	.030
Logro	14.47	3.62	-.442	.729	4	23	.954	.009
Poder	8.93	2.28	.112	-.774	4	13	.951	.006
Autodirección	19.15	2.37	-.490	.288	12	24	.965	.038

En los valores colectivos e Individuales se observa que las medias más altas las presentan los valores de *universalismo*, *seguridad* y *benevolencia* en los intereses colectivos. La desviación típica de la media no presenta desviaciones resaltantes en ningún caso. En la asimetría, todos los valores presentan una asimetría negativa, y la más resaltante está presente en el valor de *conformidad*.

Los valores mínimos están en los valores Individuales, mientras que los máximos tienen más peso los valores colectivos. También se observa que todas las dimensiones no se alejan significativamente de una distribución normal según el estadístico de Shapiro-Wilk.

Tabla 4.

Contraste de Hipótesis específica 1

Análisis correlacional entre los valores individuales y la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional.

	Logro	Poder	Hedonismo	Autodirección	Estimulación
Comprensión	-.019	.216	-.040	-.034	.214
Asertividad	-.051	-.030	-.051	.028	.056
Autoestima	.169	.022	.011	.039	.128
Autorrealización	.176	.123	.229	.169	.209
Independencia	.101	.053	-.080	.020	-.010

En vista de los resultados, puede concluirse que los valores individuales no se relacionan significativamente con el cociente intrapersonal en términos generales.

Observando la relación entre cada valor con las dimensiones del *cociente intrapersonal* se identifica una correlación muy significativa entre el subcomponente “*Autorrealización*” con los valores individuales de la escala de Schwartz.

Por otro lado, las dimensiones de *Comprensión de sí mismo* se relaciona de manera significativa con el valor del poder y la estimulación, más no con el logro, el hedonismo y la autodirección.

La dimensión *autoestima* presenta una relación directa con los valores de logro y estimulación. Los subcomponentes de *asertividad* e *independencia* no se relacionan directamente con ninguno de los valores individuales analizados.

Tabla 5.

Contraste de Hipótesis específica 2

Análisis correlacional entre los valores colectivos y la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional

	Benevolenci a	Universalism o	Segurida d	Conformida d	Tradició n
Empatía	.206	.240	.195	.187	.058
Relaciones Interpersonales	.376	.308	.196	.165	.141
Responsabilida d Social	.286	.312	.335	.376	.098

En vista de los resultados, puede concluirse que los valores colectivos se relacionan significativamente con el cociente intrapersonal en términos generales. Las dimensiones que presentan una mayor relación con todos los valores es el de *relaciones interpersonales*.

Las otras dimensiones restantes, *empatía* y *responsabilidad social*, se relacionan con todos, excepto con el valor de *tradición*. Las relaciones más significativas se presentan entre la *empatía* y *seguridad* (0.240), *relaciones interpersonales* con *benevolencia* (0.376) y *universalismo* (0.308); también *responsabilidad social* con *benevolencia* (0.286), *universalismo* (0.312), *seguridad* (0.335) y *conformidad* (0.376).

La dimensión de *responsabilidad social* es el que mayor relación directa obtiene con los valores colectivos, mientras que el valor de universalismo es el que obtiene relaciones directas más fuertes que el resto de los valores.

Capítulo V: DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como propósito analizar la posible correlación existente entre la Inteligencia Emocional y la Escala de Valores de Schwartz en el personal de un Centro Educativo de Lima. Específicamente se hizo el estudio correlacional de dos dimensiones de la Inteligencia Emocional (Coeficiente Interpersonal e intrapersonal) con los dos grandes intereses globales resultantes en la escala de Valores de Schwartz (Valores Colectivos y Valores Individuales).

Se observan pocas asociaciones significativas entre el componente intrapersonal de la IE y los valores individuales. Esto es debido posiblemente a que la dimensión intrapersonal se enfoca más en el conocimiento de las propias emociones y la regulación de las mismas; mientras que los valores individuales, vistos como factores motivacionales, se relacionan mucho más con la búsqueda del éxito y la satisfacción personal, lo cual se refleja mucho mejor con la dimensión Autorrealización de la inteligencia intrapersonal, la cual si presenta una asociación más resaltante con todos los valores.

Por otro lado, se aprecia que todas las dimensiones del componente interpersonal sí presentan una asociación significativa con todos los valores colectivos. Se podría entender que una persona que tiene un nivel alto en su inteligencia interpersonal y entra en contacto con los demás presenta

una mayor propensión a preocuparse por los otros y buscar el bien común reflejados en la mayoría de valores colectivos de Schwartz. La *empatía* y la *responsabilidad social* no presentan una asociación tan significativa con el valor Tradición, lo cual podría manifestar que no son teóricamente compatibles desde el planteamiento de ambos instrumentos.

En el estudio realizado por Sosa et al (2009) se halló una mayor vinculación entre los valores Colectivos (*universalismo, benevolencia, seguridad, tradición y conformidad*) y algunos valores Individuales (*autodirección, estimulación y hedonismo*) con el resultado de la IE general. Esto puede ratificar lo que se encontró en el presente estudio respecto a la relación existente entre los valores colectivos y la inteligencia interpersonal y la falta de correlación conclusiva entre la dimensión Intrapersonal y los valores Individuales. Se descubrió además que las actitudes favorables a la diversidad cultural se asocian positivamente con un conjunto de habilidades, entre ellas la inteligencia emocional especialmente. Sin embargo, hay que considerar que el estudio citado relaciona un modelo de IE diferente, basado en Salovey el cual evalúa habilidades emocionales y no rasgos; aun así, los resultados arrojan luces favorables al presente estudio.

En este sentido, el análisis hecho en la Institución Educativa dentro de la presente investigación, tiene mucho sentido al analizar las motivaciones principales que mueven a los trabajadores de un centro creado para educar, orientar a la juventud hacer un mundo mejor guiados por la Misión y Visión en la que se promueven valores cristianos muy relacionados a los de

Autotrascendencia propuestos por Schwartz en relación a la IE en sus relaciones humanas.

Otros estudios brindan datos menos directos pero que también son importantes como antecedentes de investigación. En cuanto a la inteligencia emocional se ha vinculado mucho en ámbitos laborales para asociarlo al emprendimiento (Deniz et al 2015), al compromiso laboral (Salvador 2012) la resiliencia laboral (Magnano et al 2016), el desempeño laboral (Orué 2010) entre otras. Se encuentra de gran utilidad el análisis de las organizaciones a partir de la IE vinculados a otros factores correlacionales para tomar decisiones y medidas que puedan favorecer el éxito de las empresas a partir del bienestar y estabilidad emocional de sus trabajadores. Por ejemplo, según el estudio sobre el enojo en el clima laboral de Martines y Sanchez (2014), se puede afirmar que para una buena y más sana convivencia interpersonal los valores propuestos por Schwartz como valores colectivos favorecerían mucho a su crecimiento y evitarían el enojo nocivo, los valores de *Bondad, el Universalismo, la Tradición, Seguridad y Conformidad* son propicios para un mejor clima interpersonal en cualquier ambiente.

El valor del *compromiso normativo* en una institución tiene una fuerte relación con la IE en sus resultados generales. A demás, el *compromiso normativo*, entendido como una adecuación con las normas y directivas de la empresa, se pueden relacionar con el valor *tradición* en la estructura de

valores de Schwartz, ya que este valor procura preservar las costumbres y normas enseñadas y heredadas (Salvador 2012).

Implicancias prácticas

Los resultados y lo analizado hasta el momento puede llevar a descubrir que hay evidencias empíricas sobre una asociación positiva entre las dimensiones interpersonal e interpersonal con los valores. En este sentido, se puede entender que al realizar capacitaciones y formación en valores al interior de un ámbito laboral se estaría favoreciendo a su vez el crecimiento de la IE entre sus trabajadores y viceversa.

También se pueden realizar pruebas conjuntas con instrumentos que midan los valores y la IE que permitan obtener resultados complementarios y más sustanciales enfocados hacia las habilidades blandas de los trabajadores en vista de un mejor clima laboral, motivación en el trabajo, servicio al cliente, fidelización del empleado entre otros factores relevantes para el éxito de las organizaciones.

Se pueden analizar, además, qué tipo de valores son los esperados por una organización ante la contratación de nuevo personal y capacitación interna a partir de los valores institucionales, su visión y misión, lo cuales marcan el horizonte y las pautas de la axiología y el alma de la organización, aspectos a veces echados a menos por darle más relevancia la rentabilidad y ganancias cuantitativas, las cuales terminan cayendo en desmedro debido justamente al descuidar el alma y horizonte que le dio origen a la fundación de la empresa.

CONCLUSIONES

1. A partir de los análisis, resultados y discusiones en el presente trabajo se puede concluir que sí hay evidencias claras de una asociación positiva posible, práctica y empírica entre los valores y la los componentes interpersonal e intrapersonal.
2. Con relación a los valores a los valores bajo la teoría de Schwartz y la IE bajo la teoría de Baron se pueden correlacionar con mayor claridad los valores colectivos con la dimensión interpersonal.
3. No se hallaron pruebas contundentes en cuanto a la asociación entre los valores individuales y la dimensión intrapersonal, por lo que no es conclusivo tal análisis y se invoca a mayores pruebas en otros contextos y mayor cantidad de personas.
4. El análisis referente a los valores y la IE está teniendo cada vez mayor realce y nominación en los ámbitos laborales actuales; sin embargo, se observan análisis y estudios separados por un lado de valores y por otro sobre la IE asociados con algún constructo más específico.

RECOMENDACIONES

1. Para fines de generalización sería necesario administrar más instrumentos semejantes que relacionen los valores y la IE en grupos más diversos, variados y descentralizados. Este estudio abre puertas para que se sigan realizando análisis semejantes en otros contextos.
2. Se recomienda replicar este tipo de estudios no solo en el ámbito laboral sino a nivel social, educativo, familiar y otros ámbitos que pudieran arrojar luces acerca de la correlación de los valores con la IE, ya sea en términos generales o como valores y dimensiones individualizadas para profundizar más en sus componentes en diferentes contextos y realidades.

REFERENCIAS

- Acosta, R. & Hernández, J.; (2004). La autoestima en la educación. *Límite*, 1(1), 82 – 95.
- Alarcón, R. (2008). Métodos y diseños de investigación del comportamiento. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Arciniega, L. & Zazueta, H. (2010). *Desarrollo de los valores en el trabajo*. Ed. Trillas. México, D.F. 1; 29, 63, 98.
- Baron, R. (1997) *Baron emotional quotient inventory technical anual*. Toronto, Canada: Multi Health Systems Inc.
- Bello, Z., Rodríguez, M. & Rionda, H. (2010). *La inteligencia emocional y su educación*. VARONA, 51, julio-diciembre, 36-43
- Bilbao, M.; Techio, E. & Páez, D.; (2007). *Felicidad, cultura y valores personales: estado de la cuestión y síntesis meta-analítica*. *Revista de Psicología*, 24(2), 233-276.
- Brinkmann, H. & Bizama, M. (2000). *Estructura psicológica de los Valores. Presentación de una teoría*. *Revista Sociedad Hoy*, 4, 125- 134.
- Cabrera, B. (2011). *Inteligencia emocional y rendimiento académico de los alumnos del nivel Secundario de una institución Educativa de la región callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

Castro, N. & Nader, M. (2006). La evaluación de los Valores Humanos con el Portrait Values Questionnaire de Shwartz Interdisciplinaria. 23(2), 155-174. Recuperado el 4 de abril del 2015, de <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v23n2/v23n2a02.pdf>.

Cayón, A. & Perez, E. (2008). *Estructura de Valores de Schwartz en el personal directivo universitario privado. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. 10(3), XXYY. Recuperado el 03 de Julio del 2017 en <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/telos/article/viewArticle/1487/37>
[68](#)

Ceratto, F. (2000). *Reseña de "la inteligencia emocional en la empresa" de Goleman, Daniel. Invenio*, diciembre, 3(4-5).

Colegio Santa Ángela (2016). *Manual de Organizaciones y Funciones*. Lima.

Cuadrado, M. (1998). *Los programas de desarrollo de la inteligencia emocional. Madrid: Congreso de Madrid*, 2998. Recuperado el 20 de julio del 2017 de <http://www.waece.org/biblioteca/pdfs/d071.pdf>

Déniz; Cuéllar & García; (2015). *Inteligencia emocional y emprendimiento: posibles líneas de trabajo. Cuadernos de Administración*, 28(51), julio-diciembre, 65-101

Gabel, R. (2005). *Inteligencia Emocional: Perspectivas y aplicaciones ocupacionales. Lima: Universidad ESAN. Serie Documentos de trabajo* (16), 33. Recuperado el 03 de julio del 2017 en <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2009/12/07/DocTrab16.pdf>

Gagliardi, P. (1986). *The creation and change of organizational cultures: A conceptual framework. Organization Studies*, 7(2), 117-134.

Gil, F. (2012). *Confianza y gobierno corporativo. Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. 8(15), julio-diciembre, 57-67.

Grimaldo, M. (2010) *Valores en un grupo de abogados de la ciudad de lima. Revista electrónica de psicología Iztacala. Diciembre* 13 (4), 229-255. Recuperado el 15 de junio del 2017 en <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol13num4/Vol13No4Art14.pdf>

Kefela, G. (2012). "Organizational Culture in Leadership and Management". *PM World Today*, 14 (1), 4.

- Knafo, A. & Sagiv, L. (2004). *Values and work environment: Mapping 32 occupations. European Journal of Psychology of Education, 19(3), 255-273.*
- López, J.; Benavente, A. & Ato, M.; (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. Anales de Psicología, 29 (3), 1038-1059.*
- Magnano, P.; Craparo, G. & Paolillo, A. (2016). *Resilience and Emotional Intelligence: which role in achievement motivation. International Journal of Psychological Research, 9, 9-20.*
- Martinez, M. & Sánchez, R.; (2014). *Valoración de Situaciones-Estímulo Que Generan Enojo en Diferentes Relaciones Interpersonales. Revista Colombiana de Psicología, 23 (1), enero-junio, 163-175.*
- Meyer, J. & Allen, N. (1984). *Testing the «side-bets theory» of organizational commitment: some metodological considerations. Journal of Applied Psychology, 69, 372-378.*
- Molero, C.; Sai, V. & Esteban, C.; (1998). *Revisión histórica del concepto de inteligencia: una aproximación a la inteligencia emocional. Revista Latinoamericana de Psicología, 30(1), 11-30.*

Montoya, A; (2006). *Humanización de las relaciones interpersonales en las organizaciones. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 14 (2) diciembre, 53-67.

Moreno, J. (2014). *Perfil profesional y valores relativos al trabajo. Ciencias Psicológicas*. 8 (2). Recuperado el 03 de Julio del 2017 en http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003.

Myyrya, L., Juujärvi, S. & Pessa, K. (2010) *Empathy, perspective taking and personal values as predictors of moral schemas, Journal of Moral Education*, 39 (2), 213-233

Oliva, Y. (2014). *Valores laborales y trabajo en equipo. Universidad Rafael Landívar, facultad de Humanidades. Tesis para obtener el título de psicología industrial/organizacional*. Recuperado el 03 de Julio del 2017 en <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/De-la-Pena-Yamileth.pdf>

Orué, E. (2010). *Inteligencia emocional y Desempeño laboral de los trabajadores de una empresa Peruana. Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad San Martín de Porres*. 1 (1), 90-106. Revisado el 03 de julio del 2017 en http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1607/1/sme_v2n1_art8.pdf

- Regino, J.; Sánchez, P.; Toledo, A. & Bautista, A.; (2014). *Valores ambientales y su efecto mediador entre características demográficas y resultados empresariales*. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 19, núm. 67, julio-septiembre, pp. 435-455
- Romo & Rodríguez; (2013). *Relación entre Cultura y Valores Organizacionales*. *Conciencia Tecnológica*, 45, 12-17.
- Salvador, C.; (2012). *El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional*. *Interamerican Journal of Psychology*, 46 (2), 255-260.
- Sanchez, P.; Toledo, A.; Bautista, A. & Regino, J; (2014). *Valores ambientales y su efecto mediador entre características demográficas y resultados empresariales*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 19 (67), julio-septiembre, 435-455
- Sánchez, M., Montañes, J., Latorre, J. & Fernandez, P. (2008). *¿Es la inteligencia emocional una cuestión de género? Socialización de las competencias emocionales en hombres y mujeres y sus implicaciones*. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 15 (6) Septiembre, 455-474.

- Steinfath, H. (2014). Emociones, valores y moral. *Universitas Philosophica*, julio-diciembre. 31 (63), 71-96. Revisado el 5 de noviembre del 2017 en <http://www.scielo.org.co/pdf/unph/v31n63/v31n63a04.pdf>
- Sosa, F.; Mele, S. & Zubieta, E.; (2009). *Actitudes hacia el multiculturalismo, valores e inteligencia emocional en población militar en misiones de paz. Anuario de Investigaciones*, 16, 285-292
- Schwartz, S.H. & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562.
- Thorndike, E. (1920). *Intelligence and its uses. Harper's Magazine*, 14, 227-235
- Ugarriza, N; (2001). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana*. 4, 129-160
- Universidad San Martín de Porres (s/f). *Guía de desarrollo Nro 4. Método I: Diseño y Participantes*. Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Psicología
- Vera, J. (1994). *Preferencias de valores en relación con los prejuicios hacia exogrupos*. *Anales de psicología*. 10 (1), 29-40

ANEXOS

Anexo 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Queremos hacerle una invitación a participar en un estudio que tiene como objetivo realizar una relación entre la inteligencia emocional y los valores en vista a promover el buen clima laboral de la institución.

Para dicho proyecto se tomarán dos cuestionarios. Dichas pruebas contienen preguntas que pedimos sean respondidas de manera sincera y transparente para obtener la información más adecuada y real. La participación en este estudio es absolutamente de manera VOLUNTARIA

La información que se recoja es CONFIDENCIAL y será usada solo para fines del presente estudio, y de igual manera se le entregará un resultado personalizado a cada uno. Si tiene alguna pregunta durante el desarrollo de las encuestas puede consultarla con libertad para mayor claridad en la resolución. Así mismo, como participante voluntario, usted tiene el DERECHO A RETIRARSE DEL ESTUDIO en cualquier momento, si así lo desea.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación conducida por el **departamento de psicología del colegio Santa Ángela.**

Nombre del Participante
Fecha
(Letra imprenta)

Firma del participante

Anexo 2

ESCALA DE VALORES DE SCHWARTZ CUESTIONARIO

A continuación describimos brevemente a algunas personas. Por favor, lea cada descripción y piense que tanto se parece o no se parece a usted cada una de esas personas. Ponga una "X" en la casilla de la derecha que muestre cuánto se parece a usted a la persona descrita.

¿QUÉ TANTO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?

	Se Parece mucho a mi	Se parece a mi	Se parece algo a mi	Se parece poco a mi	No se parece a mi	No se parece nada a mi
1. Tener ideas nuevas y ser creativa es importante para él/ella. Le gusta hacer las cosas de manera propia y original.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Para él/ella es importante ser rico/a. Quiere tener mucho dinero y poder comprar cosas caras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Piensa que es importante que a todas las personas del mundo se les trate con igualdad. Cree que todos deberían tener las mismas oportunidades en la vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Para él/ella es muy importante mostrar sus habilidades. Quiere que la gente lo/la admire por lo que hace.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Le importa vivir en lugares seguros. Evita cualquier cosa que pudiera poner en peligro su seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Piensa que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida. Siempre busca experimentar cosas nuevas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Cree que las personas deben hacer lo que se les dice. Opina que la gente debe seguir las reglas todo el tiempo, aún cuando nadie las esté observando.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Le parece importante escuchar a las personas que son distintas a él/ella. Incluso cuando está en desacuerdo con ellas, todavía intenta poder entenderlas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Piensa que es importante no pedir más de lo que se tiene. Cree que las personas deben estar satisfechas con lo que tienen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Busca cualquier oportunidad para divertirse. Para él/ella es importante hacer cosas que le resulten placenteras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Es importante tomar sus propias decisiones acerca de lo que hace. Le gusta tener la libertad de planear y elegir por si mismo/a sus actividades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Es muy importante para él/ella ayudar a la gente que lo/la rodea. Se preocupa por su bienestar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿QUÉ TANTO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?

	Se Parece mucho a mi	Se parece a mi	Se parece algo a mi	Se parece poco a mi	No se parece a mi	No se parece nada a mi
13. Para él/ella es importante ser una persona muy exitosa. Le gusta impresionar a la gente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Es muy importante la seguridad de su país. Piensa que el estado debe mantenerse alerta ante las amenazas internas y externas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Le gusta arriesgarse. Anda siempre en busca de aventuras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Es importante comportarse siempre correctamente. Procura evitar hacer cualquier cosa que la gente juzgue incorrecta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Para él/ella es importante mandar y decir a los demás lo que tienen que hacer. Desea que las personas hagan lo que se les dice.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Es importante ser leal a sus amigos. Se entrega totalmente a las personas cercanas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Cree firmemente que las personas deben proteger la Naturaleza, siendo importante el cuidado del medio ambiente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Las creencias religiosas son importantes para él/ella. Trata firmemente de hacer lo que su religión le manda.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Le importa que las cosas estén en orden y limpias. No le gusta para nada que las cosas estén hechas un lío.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Cree que es importante interesarse en las cosas. Le gusta ser curioso/a y trata de entender toda clase de cosas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Cree que todos los habitantes de la Tierra deberían vivir en armonía. Para él/ella es importante promover la paz entre todos los grupos del mundo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Piensa que es importante ser ambicioso/a. Desea mostrar lo capaz que es.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Cree que es mejor hacer las cosas de forma tradicional. Es importante para él/ella conservar las costumbres que ha aprendido.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Disfrutar de los placeres de la vida es importante para él/ella. Le agrada "darse sus gustos"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Es importante atender a las necesidades de los demás. Trata de apoyar a quienes conoce.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Cree que debe respetar siempre a sus padres y a las personas mayores. Para él/ella es importante ser obediente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Desea que todos sean tratados con justicia, incluso las personas a las que no conoce. Le es importante proteger a los más débiles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Le gustan las sorpresas. Tener una vida llena de emociones es importante para él/ella.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Tiene mucho cuidado de no enfermarse. Para él/ella es muy importante mantenerse sano/a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Progresar en la vida es importante para él/ella. Se esfuerza en ser mejor que otros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿QUÉ TANTO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?

	Se Parece mucho a mi	Se parece a mi	Se parece algo a mi	Se parece poco a mi	No se parece a mi	No se parece nada a mi
33. Para ella es importante perdonar a la gente que le ha hecho daño. Trata de ver lo bueno en ellos y no guardarles rencor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Es importante para ella ser independiente. Le gusta arreglárselas solo/a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Es importante para él/ella que haya un gobierno estable. Le preocupa que se mantenga el orden social.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Le es importante ser siempre amable con todo el mundo. Trata de no molestar o irritar nunca a los demás.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. El/Ella realmente desea disfrutar de la vida. Pasarla bien es muy importante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Es importante ser humilde y modesto/a. Trata de no llamar la atención.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Siempre quiere ser él/ella la que toma las decisiones. Le gusta ser líder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Le es importante adaptarse a la naturaleza e integrarse en ella. Cree que la gente no debería alterar el medio ambiente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo 3

INVENTARIO EMOCIONAL BARON

INTRODUCCIÓN

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

Hay cinco respuestas por cada frase.

1. **NUNCA ES MI CASO.**
2. **POCAS VECES ES MI CASO.**
3. **A VECES ES MI CASO.**
4. **MUCHAS VECES ES MI CASO.**
5. **SIEMPRE ES MI CASO.**

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona **UNA** de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, escribe el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso.

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres. **NO** como te gustaría ser, **NO** como te gustaría que otros te vieran. **NO** hay límite, pero por favor trabaja con rapidez y asegúrate de responder a **TODAS** las oraciones.

1.	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	
2.	Es difícil para mí disfrutar de la vida.	
3.	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	
4.	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	
5.	Me agradan las personas que conozco.	
6.	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	
7.	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	
8.	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).	
9.	Reconozco con facilidad mis emociones.	
10.	Soy incapaz de demostrar afecto.	
11.	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.	
12.	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.	

13. Tengo problema para controlarme cuando me enojo.	
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	
15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información posible que pueda sobre ella.	
16. Me gusta ayudar a la gente.	
17. Me es difícil sonreír.	
18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.	
19. Cuando trabajo con otro, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.	
20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	
21. Realmente no sé para que soy bueno(a).	
22. No soy capaz de expresar mis ideas.	
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	
24. No tengo confianza en mí mismo(a).	
25. Creo que he perdido la cabeza.	
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	
28. En general, me resulta difícil adaptarme.	
29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.	
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.	
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.	
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	
33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso(a).	
34. Pienso bien de las personas.	
35. Me es difícil entender como me siento.	
36. He logrado muy poco en los últimos años.	
37. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.	
38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.	
39. Me resulta fácil hacer amigos(as).	
40. Me tengo mucho respeto.	
41. Hago cosas muy raras.	
42. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.	
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.	
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.	
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.	
47. Estoy contento(a) con mi vida.	
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).	
49. No puedo soportar el estrés.	
50. En mi vida no hago nada malo.	
51. No disfruto lo que hago.	
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	
53. La gente no comprende mi manera de pensar.	
54. Generalmente espero lo mejor.	
55. Mis amigos me confían sus intimidades.	
56. No me siento bien conmigo mismo(a).	
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.	
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.	
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	
60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego	

escojo la que considero mejor.	
61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	
62. Soy una persona divertida.	
63. Soy consciente de cómo me siento.	
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.	
65. Nada me perturba.	
66. No me entusiasman mucho mis intereses.	
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.	
68. Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor.	
69. Me es difícil llevarme con los demás.	
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	
71. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.	
72. Me importa lo que puede sucederle a los demás.	
73. Soy impaciente.	
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.	
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.	
77. Me deprimó.	
78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.	
79. Nunca he mentado.	
80. En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.	
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	
82. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.	
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.	
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.	
85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	
86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).	
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	
90. Soy capaz de respetar a los demás.	
91. No estoy contento(a) con mi vida.	
92. Prefiero seguir a otros a ser líder.	
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	
94. Nunca he violado la ley.	
95. Disfruto de las cosas que me interesan.	
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	
97. Tiendo a exagerar.	
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.	
99. Mantengo buenas relaciones con los demás.	
100. Estoy contento(a) con mi cuerpo.	
101. Soy una persona muy extraña.	
102. Soy impulsivo(a).	
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	
104. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.	

105. Disfruto mis vacaciones y los fines de semana.	
106. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	
107. Tengo tendencia a depender de otros.	
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	
109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.	
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.	
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.	
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.	
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.	
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.	
116. Me es difícil describir lo que siento.	
117. Tengo mal carácter.	
118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.	
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.	
120. Me gusta divertirme.	
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.	
122. Me pongo ansioso(a).	
123. No tengo días malos.	
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.	
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.	
127. Me es difícil ser realista.	
128. No mantengo relación con mis amistades.	
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).	
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.	
131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.	
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.	

Anexo 4

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

PRIMER NOMBRE:				
SEGUNDO NOMBRE:				
PRIMER APELLIDO:				
SEGUNDO APELLIDO:				
EDAD:				
SEXO:				
CENTRO LABORAL:				
ÁREA DE TRABAJO:				
SI ES TUTOR MENCIONE EL GARDO Y SECCIÓN:				
AÑOS DE LABOR EN EL CENTRO:				
NIVELES EN QUE TRABAJA (MARQUE X)		INICIAL:	PRIMARIA:	SECUNDARIA:
NIVEL EDUCATIVO (MARQUE X)		EDUCACIÓN BÁSICA:	PREGRADO:	POSGRADO:
ESTADO CIVIL (MARQUE X)	SOLTERO/A	CASADO/A	VIUDO/A	DIVORCIADO/A
NÚMERO DE HIJOS:				
DISTRITO EN QUE VIVE:				