

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Inteligencia emocional y trabajo de equipo en
docentes de colegios de la Red Adventista**

Patricia Del Rosario Soto Casquero

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Lima, 2022

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

Dedicatoria:

Dedico este trabajo a Dios en primer lugar, pues gracias a Él tengo vida, salud, para poder avanzar en los objetivos que me he trazado.

A mi esposo, porque día a día siento su apoyo al decirme “Sí puedes”.

A mis hijos, porque son mi motor para seguir creciendo y servirles de inspiración más por ejemplo que por palabra.

AGRADECIMIENTO

Expresar mi sincera gratitud a aquellas personas que estuvieron conmigo manifestando su apoyo para el desarrollo de mi investigación; en primer lugar, a Dios, por haber bendecido uno de mis sueños, que era cursar la carrera de Psicología; a mi familia, mis padres, esposo e hijos, quienes me dieron su apoyo incondicional manifestado de diferentes formas, tan valiosas para mí.

A la administración y personal de los colegios intervenidos, por hacer posible esta investigación; gracias por su disposición al brindarme la información que necesitaba.

Al Mg. Manuel Ortega, quien con su asesoría y dedicación pudo ayudarme a culminar el presente trabajo investigativo.

A la Universidad Continental, que me acogió para completar este anhelo de formarme como licenciada en Psicología.

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo principal determinar el nivel de inteligencia emocional y su relación en el trabajo de equipo en los docentes de la red de colegios adventistas de La Libertad, 2019. El estudio es de tipo descriptivo correlacional para saber la relación existente entre ambas variables, con un diseño no experimental y con un enfoque cuantitativo de acuerdo con el manejo de los datos. La muestra estuvo comprendida por 80 docentes de cinco colegios de la red adventista en el departamento de La Libertad. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron dos cuestionarios: el Cuestionario de inteligencia emocional Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) de Mayer y Salovey, adaptado por Fernández-Berrocal et al. (2004), y el Cuestionario de trabajo en equipo de María Rosella Bustamante (2017), con adaptación de la investigadora para el presente estudio, los cuales fueron validados a través del juicio de expertos, según la propuesta de Escurra (1988). Después del procesamiento de los datos en función de la prueba realizada de la correlación de Spearman, se determina que se acepta la hipótesis nula; por ende, la inteligencia emocional no se relaciona con el trabajo en equipo en docentes de los colegios de la red adventista, La Libertad, 2019, pues la sig. (bilateral) debería ser mayor de 0.05 para existir dicha relación, y en esta investigación presentan un nivel de correlación de 0.013, lo que se traduce en que no hay correlación entre ambas variables. De esa manera se llega a la conclusión de que no existe relación entre las variables estudiadas en la población indicada.

Palabras claves: inteligencia emocional, trabajo en equipo, docentes, percepción emocional, comprensión de estados emocionales, autorregulación.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the level of Emotional Intelligence and its relationship in Teamwork in teachers in the teachers of the network of Adventist schools, La Libertad - 2019. The study is descriptive correlational to know the relationship between the two variables, with a non-experimental design and with a quantitative approach according to data management. The sample was comprised of 80 teachers from 5 religious schools of the Adventist network in the department of La Libertad. The instruments used for data collection were two questionnaires, the Trait Meta-Mood Scale Emotional Intelligence Questionnaire (TMMS-24) by Salovey and Mayer, adapted by Fernández-Berrocal et al. (2004) and the Teamwork Questionnaire by María Rosella Bustamante (2017) with adaptation of the researcher for the present investigation, which were validated through expert judgment, according to the Escurra proposal (Escurra, 1988). After processing the data based on the Spearman Correlation test, it is determined that the null hypothesis is accepted; therefore, emotional intelligence is not positively and significantly related to teamwork in teachers from schools in the Adventist network, La Libertad, 2019; being that the Sig. (bilateral) should be greater than 0.05 for said relationship to exist, and in this investigation they present a correlation level of 0.013; which means that there is no correlation between both variables.

Keywords: emotional intelligence, teamwork, teachers, emotional perception, emotional understanding, self regulation.

INDICE

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1.1 Tema	1
1.2 Justificación e importancia	6
1.2.1 Conveniencia	6
1.2.2 Relevancia social	6
1.2.3 Implicancias prácticas	7
1.2.4 Valor teórico	7
1.2.5 Utilidad metodológica	8
1.3 Problema de investigación	8
1.3.1 Problema general	8
1.3.2 Problemas específicos	8
1.4 Objetivos de investigación	9
1.4.1 Objetivo general	9
1.4.2 Objetivos específicos	9
1.5 Hipótesis	9
1.5.1 Hipótesis general	9
1.5.2 Hipótesis específicas	10
1.6 Variables de estudio	10
1.6.1 Variable 1: inteligencia emocional	10
1.6.2 Variable 2: trabajo en equipo	10
1.7 Operacionalización de las variables	11

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO	14
2.1 Aspectos teóricos sobre tema de estudio	14
2.1.1 Inteligencia emocional	14
2.1.2 Trabajo en equipo	22
2.2 Marco conceptual	26
2.2.1 Inteligencia emocional	26
2.2.2 Percepción emocional	27
2.2.3 Comprensión de los estados emocionales	27
2.2.4 Regulación de las emociones	27
2.2.5 Trabajo en equipo	27
2.2.6 Comunicación	27
2.3 Antecedentes de investigación	27
CAPÍTULO III	
DISEÑO METODOLÓGICO	37
3.1 Explicación del tipo de investigación	37
3.2 Población o sujetos	38
3.2.1 Población	38
3.2.2 Muestra y muestreo	39
3.3 Técnicas de recojo de información	39
3.4 Instrumentos de recolección de datos	40
3.4.1 Escala de inteligencia emocional	40
3.4.2 Cuestionario trabajo en equipo	42
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	44
4.1 Pruebas de normalidad	44

4.2	Resultados de investigación	45
4.3	Discusión de resultados de análisis de las variables	49
	CONCLUSIONES	62
	RECOMENDACIONES	63
	REFERENCIAS	65
	ANEXOS	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de operacionalización de la variable inteligencia emocional	12
Tabla 2: Matriz de operacionalización de la variable trabajo en equipo	13
Tabla 3: Población.....	39
Tabla 4: Análisis de fiabilidad variable inteligencia emocional	42
Tabla 5: Análisis de fiabilidad variable trabajo en equipo	43
Tabla 6: Prueba de normalidad de la variable inteligencia emocional.....	44
Tabla 7: Prueba de normalidad de la variable trabajo en equipo	44
Tabla 8: Correlación entre las dos variables	45
Tabla 9: Niveles de inteligencia emocional.....	46
Tabla 10: Niveles de trabajo en equipo	46
Tabla 11: Relación dimensión 1 y trabajo en equipo	47
Tabla 12: Relación dimensión 2 y trabajo en equipo	48
Tabla 13: Relación dimensión 3 y trabajo en equipo	48

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, se ha priorizado la inteligencia emocional sobre la inteligencia cognitiva, por ser la capacidad emocional de una persona que permite el éxito o el fracaso en la vida de una persona, como lo afirmó Goleman (1995). Por eso, si una persona no posee adecuadas habilidades emocionales, las transferirá de manera negativa en sus relaciones con los demás en su actuación continua, convivencia, nivel laboral, entre otros.

El presente trabajo de tesis ha sido denominado *Inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes de la Red Adventista*, ya que tiene como objetivo identificar la relación existente entre las variables inteligencia emocional y trabajo en equipo de un grupo de personas dedicadas a la docencia. Se escogió este grupo para la investigación, docentes de colegios, ya que al trabajar con grupos de personas, entre estudiantes, colegas y directivos, es conveniente contar con inteligencia emocional, que ayudaría a afrontar diferentes problemas que se presentan en el contexto escolar, tales como la corrección de la conducta de los alumnos, dialogar y lidiar con los reclamos de los padres de familia, la supervisión de los directivos, el cuidado de los menores, las diferencias con los compañeros de trabajo que influenciarían el trabajo en equipo, entre otras situaciones.

Un congreso internacional celebrado en España permitió concluir que la inteligencia emocional mejora el trabajo en equipo (Sánchez-Silva, 2009), enunciado que motiva a la investigación, ya que al ser España un país donde se celebran congresos de inteligencia emocional con la participación de expertos mundiales en la materia, sería interesante evaluar esa relación en todo ámbito, y en el caso de la presente investigación, en el ámbito educativo, es decir, a nivel docente.

A pesar de que se afirma que la vocación de ser maestro es lo más importante, a la hora de dedicarse a esta profesión, también lo es un adecuado bienestar psicológico que se dilucida en el manejo emocional, gestionando sus propias emociones, sus sentimientos

en favor de sí mismo y de las personas que forman parte de su entorno, como colegas de trabajo y directivos, pues así se hace posible un adecuado trabajo de equipo.

La importancia de este trabajo radica en que permitirá indagar un poco más en el tema relacionado con la inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes, lo que a su vez brindará más datos al respecto para conocer cuán importante es desarrollar una cultura emocional en toda persona, en especial aquel grupo que tiene mucha incidencia en la formación de niños y niñas, nuevas generaciones que aprenderán aún más viendo la vida de aquellos que tienen una de las mayores influencias sobre ellos, no solo por la cantidad de años que pasan en la escuela, sino por el legado de vida a través del ejemplo que han de dejarles. Y, por otro lado, siendo que los docentes eligieron esta loable labor, se torna justo y necesario que se sientan a gusto en el centro educativo donde laboran, donde aquella inteligencia emocional les permita una mejor relación con sus colegas y directivos, es decir, con su equipo de trabajo.

En conjunto, la tesis comprende cuatro capítulos. El Capítulo I contiene el planteamiento del estudio, que comprenden el tema por tratar, la justificación e importancia del tema, el problema general y los específicos, el objetivo general y los específicos, la hipótesis general y las específicas, así como la definición de las variables inteligencia emocional y trabajo en equipo con su respectiva operacionalización.

En el Capítulo II, se desarrollan los aspectos teóricos de la inteligencia emocional y del trabajo en equipo; también el marco conceptual de inteligencia emocional, percepción emocional, comprensión de los estados emocionales, regulación de emociones, trabajo en equipo y comunicación, así como los antecedentes de la investigación; todo ello realizado sobre la base de la revisión de diversas fuentes de información.

En el Capítulo III, se describe el diseño metodológico, el tipo de investigación, la población, muestra y muestreo; también se mencionan las técnicas, los instrumentos de recojo de información, la escala de inteligencia emocional y el cuestionario de trabajo en equipo, con el respectivo análisis estadístico de validez y confiabilidad.

El Capítulo IV tiene como contenido los resultados de investigación obtenidos después de la intervención y la discusión de resultados de análisis de las variables, que permitirá demostrar o rechazar la hipótesis general y las específicas de la investigación.

Finalmente, se encuentran las conclusiones y recomendaciones a las que se han llegado después de la investigación. Adicionalmente, se incluyen los anexos que permiten orientar los aspectos procedimentales llevados a cabo en la ejecución de la tesis.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Tema

Uno de los factores importantes en la vida del ser humano a nivel general y que sobrepasa la importancia del dinero, la fama y la salud, aunque está muy ligado a ellos, es la capacidad de poder percibir, asimilar y reaccionar de manera adecuada frente a diversas situaciones, en especial a aquellas que comúnmente provocan una conducta negativa. Identificar emociones y poseer un buen nivel de inteligencia emocional con la que se gestionan dichas situaciones son la base de una buena salud mental para toda persona, pues de ella depende la conducta del ser humano y su relacionamiento con los que lo rodean, así como del trabajo que desarrolla con las personas con las que labora. Uno de los lugares que alberga a muchas personas y en donde se pueden ver la gestión de las emociones y el trabajo en equipo a nivel de los trabajadores propios de la institución es en los colegios, es decir, en los docentes, grupo y el espacio en que se desenvuelven. Además, considerando que la etapa de la educación escolar trae mayor grado de responsabilidad en los docentes —por ser menores de edad los que están a su cuidado y que requieren controlar todos los recursos del entorno para evitar algún peligro—, hasta cierto punto les provoca preocupación, atención extrema y ansiedad. Para poder controlar estos síntomas que afecten su salud física, mental, así como su relacionamiento amical y laboral con sus colegas, los maestros requieren contar con la inteligencia emocional que les provea tranquilidad personal en interrelación con su entorno.

Los docentes, como cualquier persona, aparte de tener que controlar su estado de ánimo en el trabajo, están expuestos a sus propias responsabilidades y preocupaciones personales y familiares. En tal sentido, la estabilidad emocional que ellos mismos puedan alcanzar permitirá un buen estado de ánimo en el trabajo. No es secreto saber que el

trabajo de los docentes es loable, pues están formando a las nuevas generaciones impartiendo no solo conocimiento sino valores, a pesar de ser el grupo que muchas veces, en países como el Perú, tienen menos presupuesto a nivel gubernamental para cubrir sus salarios, deben mantenerse actualizados, lidiar con ciertos grupos problemáticos como alumnos y padres y, lo más interesante, hasta con sus propios colegas de trabajo. Esto revela la importancia que tiene el tema de trabajo en equipo, más ahora en que la vida en un mundo globalizado, intercultural e interdisciplinario son características que están inmersas en la educación actual.

Los docentes escogidos como población por investigar pertenecen a la red de colegios adventistas de la Asociación Nor Pacífico (ANoP); el primer colegio es José de San Martín, el segundo colegio es El Porvenir, el tercer colegio es Daniel Alcides Sánchez Carrión y el cuarto colegio es Jesús de Nazareth. El colegio El Porvenir funciona en la ciudad de Chepén y los demás colegios mencionados en la ciudad de Trujillo, todos ellos pertenecientes al departamento de La Libertad, jurisdicción de la Red de Colegios Adventistas de la ANoP, de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Este tipo de colegios llama la atención puesto que además de las actividades comunes desempeñadas en cualquier otro colegio, su preocupación va encaminada a la enseñanza y práctica de valores de carácter moral y espiritual; por lo tanto, se presume que aquellos que ejercen docencia en este tipo de colegios deben estar dotados de aptitudes adicionales para poder lograr estos objetivos, ya que lo imaginable es pensar una demanda mayor en cuanto a tiempo, horas extra, esfuerzo, programas de capellanías, proyectos y actividades que refuercen el aspecto religioso y moral, capacidades involucradas en el manejo de sus emociones relacionadas con los valores que profesan y desean transmitir como parte de la enseñanza, así como la enseñanza que dan a través del ejemplo en su día a día en sus relaciones con sus superiores, compañeros y alumnos.

La primera variable de estudio es la *inteligencia emocional*, que Mayer y Salovey (1997) conceptualizaron como aquellas capacidades de percepción, valoración y asertividad en cuanto a la expresión de las propias emociones, así como la habilidad de reafirmar los pensamientos que produzcan una acertada gestión de emociones y sentimientos que a su vez faciliten el pensamiento; entendiendo a la propia emoción y así gestionarla, promoviendo el desarrollo emocional así como el intelectual. Además, es tema propio de la psicología de la cual depende la asertividad, la estabilidad emocional y el bienestar subjetivo de las personas, es decir, se refiere a la característica de saber entenderse uno mismo y a su vez saber relacionarse con su entorno de forma saludable, teniendo en cuenta que todo ser humano tiene defectos y virtudes, en los que se aceptan los primeros, es decir, los defectos, y se resaltan los segundos, es decir, las virtudes (Domínguez, 2017). Por su lado, Goleman (2004) refirió a la inteligencia emocional como las habilidades y competencias que lejos de ser únicamente cognitivas e intelectuales, son las que promueven un mejor desempeño en el liderazgo en cualquier ámbito, como el laboral o educativo, ya que abarca cinco áreas: la conciencia de sí mismo, la autorregulación, las habilidades sociales, la motivación y la empatía. Todo lo mencionado no necesita ser genéticamente heredado o innato; por el contrario, son habilidades que se pueden trabajar para el desarrollo de un exitoso rendimiento. Es más, este autor menciona que de nada sirve que el sujeto sea muy listo si no es capaz de gestionar sus emociones en él mismo y en su relacionamiento con otros. Incluso Gardner (1994) hizo una mención indirecta a la inteligencia emocional, no con ese nombre, ya que él es conocido como el autor de las inteligencias múltiples, sino que dentro de su tipología de inteligencia nombra a dos que sí tienen que ver con la contextualización de inteligencia emocional, como son la inteligencia interpersonal y la intrapersonal, denominando a la primera como aquella que es capaz de hacer percibir las emociones y estados emocionales que rodean a la persona

de tal forma de crear empatía; y la segunda, la intrapersonal, se refiere a la habilidad de percibirse uno mismo saludablemente, considerando una acertada autoestima.

La segunda variable de esta investigación es *trabajo en equipo*. Cuando existe en el trabajo un resultado caracterizado por ser eficiente y eficaz, refleja el trabajo de todo el grupo, y a su vez el esfuerzo hecho individualmente por cada trabajador, quienes aportan lo necesario para lograr un fin común, la coordinación y el aporte que cada uno son factores que deben tomarse en cuenta, ya que influyen los resultados del grupo (Bustamante, 2017). En ese sentido, Ander-Egg y Aguilar (2001) sostuvieron que el trabajo en equipo solo existe por la organización de un grupo o de grupos de individuos dentro de una empresa, que tienen que ver con el resultado final deseado, y esto depende del trabajo individual de cada miembro, quienes están bajo la dirección de un jefe a cargo que se les asigna, de tal manera que este esfuerzo común permite que la empresa exista. A su vez, Chiavenato (2009) señaló que el funcionamiento del “equipo de trabajo” se define como aquel grupo pequeño de personas que tienen habilidades que se complementan en el desempeño de algún objetivo en común de manera organizada, y que tienen responsabilidades compartidas para llegar a lograr dicho fin. Alles (2005), por su lado, también definió el trabajo en equipo como una competencia, donde no predomina ni la competitividad ni el individualismo; por el contrario, la colaboración y cooperación como habilidad intencional prevalecerán en el logro de los objetivos dentro de una organización.

Según Fienco e Itúrburo (2012), la inteligencia emocional mejora el trabajo en equipo, la interacción con los clientes, las formas de lidiar con el estrés, el liderazgo y la actitud hacia los cambios, lo cual fue un resultado de estudio en el área de la cadena de abastecimiento en una empresa. Por lo visto, el trabajo en equipo depende mucho de un equilibrio emocional, que en la población por ser estudiada —los docentes— debería ser

aún más notable; sin embargo, faltan trabajos al respecto, por lo que esta investigación es un precedente para otras similares.

En estos tiempos, existen muchos casos de denuncias a los propios docentes por violencia contra sus estudiantes, a causa de la falta de asertividad en el manejo de sus emociones; también se puede percibir de parte de los docentes incomodidad con ciertos colegas de trabajo o con sus propios directivos por diversas circunstancias. Estos comportamientos se advierten fácilmente si se analizan las estadísticas Tello (2019), quien manifestó que existe un porcentaje relacional en cuanto a la inteligencia emocional y trabajo en equipo, donde el 66,7% de la población intervenida presenta un adecuado nivel de inteligencia emocional y un 82,4%, de nivel de trabajo en equipo, es decir, a mayor nivel de inteligencia emocional también habrá presencia de un buen trabajo en equipo. Huamaní (2018) indicó que el 80,6% de docentes presenta una aceptable inteligencia emocional, la cual determina e influye en la actitud para el trabajo en equipo. Estas estadísticas revelan que no es extraño que la pronunciación conductual no acertada de los docentes de las instituciones educativas refleje carencia de inteligencia emocional, aquella que influenciaría en sus relacionamientos con los colegas de trabajo, lo que a su vez impediría un adecuado trabajo como equipo que persigue un mismo fin; estos fenómenos sociales han cobrado fuerza en las instituciones educativas públicas y hasta privadas de diferentes estados. Por eso, se considera crucial la evaluación psicológica de aquellos que se dedican a la formación de los alumnos y a interrelacionarse con su equipo de trabajo (directivos y colegas) en su trato cotidiano con su entorno.

Ante esta realidad, la gestión de emociones a través del empleo de la inteligencia emocional es un factor determinante, ya que esta capacidad y la forma cómo afronte las diversas circunstancias de la vida hará que el docente mantenga relaciones interpersonales saludables y, aún más, su manejo emocional intrapersonal e interpersonal le permitirá ser

más asertivo ante situaciones estresantes, además que hará que el trabajo en equipo dentro de la institución educativa sea más eficaz, promoviendo ventajas para el centro, para el alumnado, para los docentes y directivos y, por ende, un buen resultado en la formación de las generaciones de alumnos que pasan por las aulas y que aprenden aún más por el ejemplo que por un dictado de clase.

1.2 Justificación e importancia

1.2.1 Conveniencia

La inteligencia emocional es vital para el equilibrio emocional, ya que permite tener confianza en uno mismo y percibir las habilidades propias para lograr objetivos; además, hace posibles los procesos de interrelación y trabajo en equipo positivos debido al despliegue de las habilidades con el entorno humano. Esta es la razón por la que en estos tiempos ha demandado la atenta mirada de educadores y profesionales a cargo de las ciencias humanas y de la salud mental, enfocados en el bienestar humano.

Por ello, es realmente importante conocer los niveles de inteligencia emocional que presentan los docentes para el ejercicio de sus funciones y en su diaria interrelación con los agentes de la comunidad educativa; por un lado, con sus alumnos, puesto que están en una etapa de formación y dependerá del trato que les brindan sus maestros para la consolidación de su personalidad; y por otro, que es materia de esta investigación, el relacionamiento laboral o trabajo en equipo con sus colegas y directivos, ya que con ellos también conviven la mayor parte de tiempo, y están unidos por lazos laborales, y cuya interacción en las actividades propias de sus trabajos (enseñanza, formación del alumnado) forman parte de un trabajo integrativo, es decir, un trabajo en equipo sin el cual el colegio como ente/institución no funcionaría como tal.

1.2.2 Relevancia social

Los resultados y conclusiones de esta investigación serán de mucha utilidad para

el área de gestión educativa, cuyo principal propósito es dirigir eficazmente la formación de los alumnos, brindar una buena imagen ante la comunidad educativa y gozar de un prestigio que los distinga como un centro de educación de menores que vive una cultura emocional con inteligencia, que le permite un óptimo trabajo en equipo y como resultado brinde un buen trato a sus estudiantes y a la sociedad. Es decir, se verán beneficiados principalmente docentes/directivos y alumnos de la escuela, pues de acuerdo con los resultados que se encuentren se adoptarán actitudes oportunas, estrategias para mejorar las habilidades emocionales en los docentes, lo cual a su vez repercute en beneficio de los estudiantes, así como su relacionamiento entre colegas y directivos, optimizando su trabajo en equipo, tan importante para el desarrollo de la institución educativa en diferentes aspectos.

1.2.3 Implicancias prácticas

Ambas variables, tomadas individualmente, ya reflejan la capacidad que tiene una persona para desenvolverse en este caso, en el plano de la docencia. Sin embargo, la presente investigación ayuda a conocer la relación entre la inteligencia emocional y la variable trabajo en equipo al punto de saber si se correlacionan; si esto da resultado positivo, implica que los gestores y directores educacionales tomen cuenta y trabajen medidas que mantengan y mejoren los niveles de inteligencia emocional en los docentes, y resolverían problemas de gestión emocional de ellos, punto que involucra a todos los que los rodean, sean alumnos, directivos, padres, colegas; así como se vería reflejado en una mejor actitud con la enseñanza. Además, estas medidas promoverían el aumento en la variable trabajo en equipo, lo que lograría una mayor armonía, ambiente laboral y alcance de metas propias de un trabajo conjunto.

1.2.4 Valor teórico

Con un enfoque teórico, se puede mencionar que la presente investigación se torna

en información accesible para futuras investigaciones. Al reunir un acertado sustento teórico compuesto de enfoques, modelos, métodos, definiciones e interpretaciones van complementando aquellos conocimientos concernientes con el tema, teniendo como aporte teórico científico las conclusiones propias a esta investigación.

Esto será posible al contrastar los resultados anteriores de investigaciones similares con la actual, donde la inteligencia emocional está relacionada directamente con la variable trabajo en equipo, así como con sus dimensiones.

1.2.5 Utilidad metodológica

Finalmente, desde el enfoque metodológico, todo lo usado, como son las técnicas, procedimientos estadísticos e instrumentos, se tornarán en un valioso aporte, ya que están caracterizados por tener validez y confiabilidad, lo que contribuirá instrumentalmente a otras investigaciones, permitiendo identificar el nivel de inteligencia emocional y trabajo en equipo. Estos instrumentos son el Cuestionario de Mayer & Salovey, que para efectos de esta investigación fue usado con la adaptación hecha por Fernández-Berrocal et al. (2004); y el Cuestionario de trabajo en equipo, elaborado por María Rosella Bustamante Vásquez (2017), adaptado para fines de esta investigación.

1.3 Problema de Investigación

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista de La Libertad, 2019?

1.3.2 Problemas específicos

- ¿Cuáles son los niveles de inteligencia emocional que presentan los docentes de colegios de la red adventista de La Libertad, 2019?

- ¿Cuáles son los niveles de trabajo en equipo que presentan los docentes de colegios de la red adventista de La Libertad, 2019?
- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de inteligencia emocional y trabajo en equipo que presentan los docentes de colegios de la red adventista de La Libertad, 2019?

1.4 Objetivos de investigación

1.4.1 Objetivo general

Conocer la relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo que presentan los docentes de colegios de la red adventista de La Libertad, 2019.

1.4.2 Objetivos específicos

- Conocer los niveles de inteligencia emocional que presentan los docentes de colegios de la red adventista de La Libertad, 2019.
- Conocer los niveles de trabajo en equipo que presentan los docentes de colegios de la red adventista de La Libertad, 2019
- Conocer la relación entre las dimensiones de inteligencia emocional y trabajo en equipo que presentan los docentes de colegios de la red adventista de La Libertad, 2019.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Ho: No existe relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes de colegios de la red adventista de La Libertad, 2019.

Hi: Existe relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes de colegios de la red adventista de La Libertad, 2019

1.5.2 Hipótesis específicas

- Los docentes de colegios de la red adventista de La Libertad presentan niveles bajos de inteligencia emocional.
- Los docentes de colegios de la red adventista de La Libertad presentan niveles bajos de trabajo en equipo.
- Existe relación entre las dimensiones de la variable inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista de La Libertad, 2019.

1.6 Variables de estudio

1.6.1 Variable 1: inteligencia emocional

De acuerdo con el modelo teórico de Mayer y Salovey (1997), la inteligencia emocional es la capacidad para percibir, valorar y expresar las emociones explícitamente; seguida por la capacidad de tomar y formar sentimientos adaptativos que faciliten pensamientos, entendiendo la emoción involucrada, haciendo de este proceso un conocimiento emocional, que permitirá gerenciar dichas emociones al desarrollar lo emocional e intelectual del ser humano.

También existen otros autores que coinciden en que la inteligencia emocional es la capacidad de reconocimiento de emociones, facultad que todo ser humano tiene, y a la vez transmitirlos de manera acertada hacia aquellos con quienes se relaciona.

1.6.2 Variable 2: trabajo en equipo

Se define como la manifestación de la eficiencia y eficacia en un objetivo logrado, gracias a la suma de esfuerzos individuales, caracterizados por la cooperación y coordinación existente entre los miembros que conforman un grupo de trabajo, es decir, es el trabajo que no desmerece los esfuerzos individuales, sino que por el contrario, influye en el grupo de manera global en el logro del fin deseado (Bustamante, 2017).

1.7 Operacionalización de las variables

Tabla 1*Matriz de operacionalización de la variable inteligencia emocional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala respuestas	Escala valorativa x dimensión	Escala total IE
Inteligencia emocional	Es la capacidad para percibir, valorar y expresar las emociones con exactitud; la capacidad para acceder y generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la capacidad para entender la emoción y el conocimiento emocional; y la capacidad para regular las emociones y promover el crecimiento emocional e intelectual (Mayer y Salovey, 1997).	Para fines de estudio, se considera la inteligencia emocional de acuerdo con los resultados que se obtendrán en el análisis de la información recabada en un grupo de docentes pertenecientes a la red de colegios adventistas en el departamento de La Libertad - 2019; para la medición de la variable se usará el instrumento denominado Cuestionario de inteligencia emocional TMMS-24, de Mayer y Salovey, adapt. por Fernández-Berrocal et al. (2004).	Percepción emocional	Atender emociones	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8			I.E. Gral. 134-144 Muy alta
			Comprensión de los estados emocionales	Relación de empatía	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	1 Nada de acuerdo 2 Algo de acuerdo 3 Bastante de acuerdo	45-48 Muy alta 37-44 Alta 29-36 Tendencia alta	I.E. Gral. 110-133 Alta I.E. Gral. 86-109 Tendencia alta
			Regulación de las emociones	Control de inteligencia emocional	17,18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	4 Muy de acuerdo 5 Totalmente de acuerdo	21-28 Tendencia baja 13-20 Baja 1-12 Muy baja	I.E. Gral. 62-85 Tendencia baja I.E. Gral. 38-61 Baja

Tabla 2*Matriz de operacionalización de la variable trabajo en equipo*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala respuestas	Escala total
Trabajo en equipo	Todo trabajo que se realiza con eficiencia y eficacia es la totalidad de la ayuda individual que se da entre una reunión de personas al cooperar y unidas en un fin similar, por lo que es esencial no perder la coordinación que existe entre ellas y también que cada una realiza de manera independiente, sin que ello influya en el trabajo de los individuos que conforman su grupo (Bustamante, 2017).	Para fines de estudio se considera el trabajo en equipo de acuerdo con los resultados que se obtendrán en el análisis de la información recabada en un grupo de docentes pertenecientes a la red de colegios adventistas en el departamento de La Libertad - 2019; para la medición de la variable se usará el instrumento denominado Cuestionario de trabajo en equipo, de Marina Rosella Bustamante Vásquez (2017), adaptado por la investigadora.	Comunicación	Mensaje	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8		
			Confianza	Ambiente de colaboración	9, 10, 11, 12	1 Muy bien	Ordinal alta (52-85) Media (35-51) Baja (17-34)
			Manejo de conflictos	Emociones y necesidades	13, 14, 15, 16	2 Moderadamente bien	
			Compromiso	Responsabilidad	17, 18, 19, 20, 21, 22	3 Un poco	
			4 Nada bien				

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Aspectos teóricos sobre tema de estudio

2.1.1 Inteligencia emocional

2.1.1.1 Conceptualización de la inteligencia emocional. El primer concepto al que se hará referencia es aquel basado en la definición del modelo de Mayer y Salovey (1997), quienes lo definieron como una ventaja que tiene el ser humano para recibir y procesar las emociones hasta su propia expresión, lo cual se verá reflejado en el pensamiento, la comprensión y la cognición, logrando así la regulación de las emociones y su transmisión, que a su vez lo ayudará en su desarrollo.

Otro autor conocido en el ámbito de la inteligencia emocional es Goleman (2000), quien señaló que esta tiene que ver con el reconocimiento tanto de los propios sentimientos como los sentimientos que rodean al sujeto, lo cual permitirá que se sienta motivado a mejorar sus relaciones interpersonales, ya que el manejo de estas emociones reporta un beneficio, pues para Goleman tiene dos componentes: el relacionado con uno mismo, “intrapersonal”, y el relacionado con su entorno, “interpersonal”.

Martineaud y Engelhart (1996) detallaron conceptos relacionados con la inteligencia emocional, como los impulsos, el razonamiento, la tranquilidad y el optimismo, al definir esta variable como la capacidad de leer los sentimientos propios, algo como un escáner que permite gerenciar lo mencionado antes, especialmente en contextos a los que cada uno confronta y aparece la capacidad de entender a otros. Así, llegaron a la conclusión de que la inteligencia emocional es una evaluación interna de uno mismo, proceso que dota de estabilidad y seguridad a la persona que lo posea para confrontar diferentes eventos.

Otra figura importante cuando se habla de inteligencia emocional es Bar-On (1997), quien la definió como un grupo de capacidades naturales, destrezas, competencias, que en

conjunto ayudan a la persona a afrontar los desafíos en los que diariamente está inmersa. Estas capacidades, aunque no son cognitivas, son vitales para afrontar favorablemente cualquier situación.

En resumen, se puede decir que la inteligencia emocional es la agrupación de habilidades, destrezas no cognitivas, naturales que se trabajan y que permiten afrontar las diferentes vivencias diarias a través del buen manejo de las emociones para con uno mismo y con los demás, capacidad que traerá éxito en el diario vivir.

2.1.1.2 Importancia de la inteligencia emocional. La educación es un tema vital inmerso en todo. Es el caso también de la inteligencia emocional, es decir, si el sujeto educa sus emociones, podrá tener control y dominio de su comportamiento, que permitirá un relacionamiento más asertivo, la solución de problemas que se presenten en su entorno de manera creativa.

Los tiempos han cambiado, y donde antes valía más la inteligencia cognitiva, aquella racional que es sinónimo de éxito, ahora se sabe que no es la única; es más, si se careciera de la inteligencia emocional no se estaría completo para vivir, pues son imprescindibles ambas, y la inteligencia emocional la más importante.

Según Extremera y Fernández-Berrocal (2004), aquellos que se caractericen por poseer inteligencia emocional estarán dotados de más habilidades para reconocer, entender y gestionar sus emociones, así como las de otras personas. Por tanto, el papel que desempeña la inteligencia emocional en los docentes es de suma importancia, porque les permite alcanzar una estabilidad emocional adecuada, a fin de que logren comprender problemas y situaciones que se dan en el contexto escolar, como ser mediador de los conflictos entre estudiantes, poder escuchar y establecer acuerdos con los padres, desarrollar buenas relaciones con los compañeros y directivos, separar los problemas personales de los laborales, etc.

Ledoux (1999) relaciona emoción y pensamiento, donde la segunda es controlada por la primera, ya que la emoción antecede a la razón en fuerza. Lo visto es que la razón puede controlar a la reflexión, pero no a la emoción. Esto lo demuestra cuando lo vincula al tema de depresión y ansiedad, pues por más que la persona que padezca estos trastornos quiera recuperarse usando la razón, están comprometidos ítems como la ansiedad y el estrés, que son factores emocionales.

Es decir, en palabras de Ledoux, tener inteligencia emocional en adición a la inteligencia racional, permitirá que los seres humanos tengan un mejor estado de ánimo, más positivo, serán capaces de tener un mayor manejo de las emociones, reflejado en la mejora de su estilo de vida. De esta manera, se puede mencionar que cuando la persona posee inteligencia emocional, tendrá puntos a favor como la reflexividad, la buena autoestima y la seguridad de sí misma, puntos importantes para vivir mejor.

Los colegios son lugares donde existe un sinnúmero de problemas que deben ser manejados asertivamente; para esto, los docentes y directivos requieren ejercer la inteligencia emocional como medio de intervención frente a situaciones difíciles, dado que la sociedad ya manifiesta tener una problemática psicológica que afecta a las personas y se requiere de buenos líderes que sepan orientar y lidiar con dichos grupos, tales como alumnos, padres y tutores encargados.

2.1.1.3 Modelos de la inteligencia emocional.

2.1.1.3.1 Modelo de habilidades de Mayer y Salovey. Bisquerra (2018) investigó el origen del término “inteligencia emocional”; descubrió así que Peter Salovey, director de la Universidad de Yale, y el profesor de la misma casa de estudios, Jhon Mayer, son los que definieron, en los noventa, a la inteligencia emocional como un arte en el cual se equilibran las emociones personales para que luego sea más fácil de entender las emociones de los demás. Tiempo después surge la aparición del conocido Goleman (1995).

Mayer y Salovey (1997) sostuvieron que la inteligencia emocional es una habilidad que permite percibir acertadamente las emociones, haciendo posible la identificación de ellas en el ámbito de una persona y en el del que la rodea; lo cual permite a su vez la interpretación, valoración y expresión de su sentir, o el estado emocional en que se encuentra, y que le ayuda en su desarrollo personal (Mayer et al., 2008).

Mayer y Salovey (1997) propusieron un modelo de inteligencia emocional con una estructura de cuatro partes o dimensiones, que se reseñan a continuación.

- **Percepción emocional:** La capacidad propia y para con otros de percibir las emociones, identificarlas, para luego darles valor y manifestarlas de diferentes formas, especialmente a través del lenguaje y la conducta, por lo que es observable; eso se puede ver a través de las artes, ejemplo del reflejo de la capacidad para expresarse y diferenciar las emociones y expresiones precisas e imprecisas.
- **Integración de la emoción y la cognición:** Se puede definir como la relación entre los sentimientos y los conocimientos; en esta parte se priorizan los pensamientos antes que las emociones, y esto es comprobable en la realidad.
- **Comprensión emocional:** Este es el inicio en el que se entienden y se canalizan las emociones propias y las de los demás.

- **Estabilidad del equilibrio emocional:** Viene a ser el grupo de respuestas que dan bienestar a la persona. Aquí se fortalecen y potencializan las habilidades que le permiten desarrollarse y superarse.

2.1.1.3.2 *Modelo de la inteligencia emocional y social de Bar-On.* El psicólogo estadounidense Reuven Bar-On (1997) señaló que la inteligencia es el conjunto de habilidades, productivas en potencia. Esto se traduce en que tener las llaves del éxito es poseer un buen manejo del estrés, de adaptación y de relaciones interpersonales según la dificultad que presenten las situaciones que viven las personas, es decir, la calidad de trabajo en las relaciones interpersonales sociales. El modelo de Bar-On se compone de lo siguiente:

- **Componente intrapersonal:** Es aquella habilidad que permite darse cuenta y acepta las debilidades, fortalezas, las diferencia y también identifica los factores limitantes (autoconciencia emocional). Esta habilidad hace que se puedan manifestar las creencias y sentimientos sin hacer daño a los otros, respetar los derechos de los demás y los propios, y ser independientes al tomar decisiones tomando en cuenta lo que uno desea hacer.
- **Componente interpersonal:** Sucede cuando uno se coloca en la posición de otra persona, se siente, comprende, se cuida de los amigos, y se coopera con la comunidad a la cual pertenece.
- **Componente de adaptabilidad:** Sucede cuando las emociones se ajustan a la realidad de una situación determinada y se amoldan a los cambios que surgen sin ser esperados.
- **Gestión de estrés:** Sucede cuando se logran soportar situaciones difíciles; es allí que en el conflicto se logran controlar las emociones.
- **Estado de ánimo en general:** Capacidad de disfrutar las cosas buenas de la vida a plenitud y con satisfacción.

2.1.1.3.3 Modelo de las competencias emocionales de Goleman. El psicólogo estadounidense Daniel Goleman mostró, en 1995, que la inteligencia emocional (IE) es la capacidad de aprender a controlar las emociones propias, logrando así el éxito deseado y un óptimo desempeño laboral. Para Goleman, el poseer coeficiente intelectual e inteligencia emocional es un tema que debe coexistir en proporción porcentual de 50-50, pero predomina lo emocional. Este tipo de inteligencia permite poseer competencias de la misma naturaleza, es decir, las emocionales, lo que a su vez hace posible un óptimo desempeño laboral.

Las competencias consideradas por Goleman dentro de la IE son:

- **Conciencia de uno mismo:** Sucede cuando la persona expresa las emociones internas de forma consciente, cuando dice lo que siente o piensa cuidando de no herir a nadie, sin dejar de hacer conocer su pensar/sentir, ni vulnerar su derecho.
- **Autorregulación:** Sucede cuando se pueden controlar las emociones e impulsos, logrando el equilibrio de la mente y a su vez el desarrollo personal.
- **Motivación:** Es la capacidad para alcanzar las metas y objetivos de forma rápida y óptima, independientemente de los desafíos que se presenten en el camino.
- **Empatía:** Es el cómo se considera a las personas, teniendo en cuenta su opinión y su personalidad basadas en el respeto, así como apoyando a otros en situaciones difíciles.
- **Habilidades sociales:** Sucede cuando se cuenta con la habilidad para relacionarse, organizar y liderar grupos con facilidad; con ellos se trabajan sus propias capacidades para potencializarlas tanto en beneficio propio como en el de los demás.

2.1.1.4 Dimensiones de la inteligencia emocional. Para fines de esta investigación, se tendrán en cuenta las dimensiones según Mayer y Salovey (2006), quienes explicaron las características que definen las destrezas a través de las emociones en cuatro pasos, las que permitirán entender y manejar de una mejor forma las emociones propias.

2.1.1.4.1 Percepción emocional. Conocida también como identificación emocional, se refiere al paso inicial del trecho, allí se puede encontrar el origen de las emociones y sentimientos desagradables.

2.1.1.4.2 Comprensión de los estados emocionales. Esta dimensión agrupa los dos pasos siguientes que sostienen Mayer y Salovey (2006), que son los pensamientos y la racionalización. Los pensamientos son un grupo de conceptos que da a la persona la capacidad de concientizar y evaluar lo que sucede a su alrededor, que a su vez permitirá la toma de decisiones. Por otro lado, la racionalización es el lado lógico que ayuda a descubrir la mejor forma, la más ideal, para la resolución de los problemas que enfrenta con su entorno.

2.1.1.4.3 Regulación de emociones. Se refiere a la estabilidad en las emociones, que consiste en regular los sentimientos, es decir, se consigue el equilibrio de los estados emocionales. Es lo último, controlar las emociones; cada vez que se llega a este punto, se traduce como una victoria a nivel personal, ya que significa sentirse bien con uno mismo y con los que le rodean.

2.1.1.5 Características de la inteligencia emocional. Daniel Goleman (1998) señaló que las pruebas de inteligencia emocional pueden caracterizarla en los niveles siguientes:

- **Inteligencia emocional alta:** Se refiere a cuando la capacidad emocional de la persona se presenta significativamente bien desarrollada, demostrando lo siguiente:
 - Conoce las emociones que presenta mientras también reconoce sus causas y efectos.
 - Controla las emociones y los impulsos.
 - Confronta el miedo y se recupera rápidamente de los sentimientos negativos, lo que le permite equilibrarse emocionalmente.
 - Se muestra perseverante en la realización correcta de las actividades para llegar a alcanzar los objetivos; enfrenta los obstáculos de manera optimista.

- Entiende las emociones de los demás, las cuida y se interesa por ellas.
- Tiene capacidad de establecer y cuidar relaciones de manera satisfactoria, y cuando se trata de trabajar en equipo, persuade, dirige y negocia.
- No tiene dificultad para expresar y recibir aprecio.
- **Inteligencia emocional promedio:** Sucede cuando las habilidades emocionales son adecuadas.
 - Reconoce las emociones a nivel promedio, identificándolas claramente.
 - Regularmente controla sus emociones e impulsos.
 - Sostiene un óptimo equilibrio emocional y enfrenta de forma adecuada sus sentimientos.
 - Hay perseverancia regular, demuestra iniciativa y optimismo.
 - Es capaz de percibir las emociones de quienes la rodean.
 - Puede hacer y mantener relaciones satisfactorias, persuade, dirige y negocia determinadas situaciones cuando trabaja en equipo.
 - Da y recibe aprecio.
- **Inteligencia emocional baja:** Sucede cuando no se desarrolla la capacidad emocional de manera adecuada, presentando:
 - Dificultad al expresar las emociones.
 - Dificultad para controlar los impulsos y emociones.
 - Cuando experimenta una situación que compromete las emociones, no se recupera rápidamente de los sentimientos negativos, pues no identifica las emociones de los que le rodean; por lo tanto, tampoco se interesa por ellas.
 - No presenta iniciativa ni es perseverante, se rinde ante las situaciones difíciles.

2.1.2 Trabajo en equipo

2.1.2.1 Conceptualización de trabajo en equipo. Es la unión de trabajos individuales, de personas que cooperan y se unen en un fin similar y como consecuencia trae resultados caracterizados por la eficiencia y la eficacia; para ello, es importante que mantengan la coordinación entre todos y el seguimiento del trabajo que cada uno realiza de forma independiente (Bustamante, 2017).

De la Cruz (2014) sostuvo que el trabajo en equipo es el acto de agrupar gente bajo una consigna, una actividad determinada, para que puedan resolverla o hacerla coordinadamente y en grupo; es decir, no se trata de evaluar el desempeño individual, sino de acompañar el trabajo que se realiza como resultado de la cooperación de todos sus componentes. Para este fin, cada individuo que conforma el grupo debería estar especializado en el área en que se desempeña, a fin de que su parte sea cumplida a cabalidad, apoyados por un líder. Hoy en día, las empresas tienen en cuenta este factor, el trabajo en equipo, ya que es un punto que determina la mejora de las condiciones en el cumplimiento de los desafíos para lograr un fin, y que de otra forma pondría en riesgo el alcance de los objetivos trazados.

Toda entidad necesita que sus trabajadores interactúen entre ellos, a través de la comunicación, la cual es vital pues la empresa se beneficia cuando se comparte información de manera oportuna, permite que se conozcan y se alcancen las metas a través de un trabajo efectivo. Chang (1994) señaló que la comunicación es un factor vital para comprender todo lo que se está haciendo, y evita conflictos por falta de comprensión, convirtiéndose así la comunicación eficaz en un objetivo que se persigue y que se logra en todo el proceso del trabajo en equipo, ya que la importancia radica en entender el mensaje, poder recordarlo y transmitirlo de la misma manera que fue recibido sin ninguna distorsión; de este proceso dependerá el éxito del grupo.

Lo importante del trabajo en equipo son las personas (Harris y Barnes-Farrell, 1997), ya que el rendimiento es la consecuencia del desarrollo y la mejora de las comunicaciones entre

los miembros del equipo; así se obtienen resultados óptimos, que permiten una evaluación de los cambios que surgen en el equipo y la empresa.

El compartir capacidades por un grupo reducido de personas, complementando su trabajo, permite lograr los objetivos comunes (Jaramillo, 2012).

Actualmente, se sabe que para lograr una meta en común se necesita el trabajo en equipo, que genera ventajas y virtudes para el desarrollo de las empresas, ya que el trabajar aislada y desconectadamente, incluso si este trabajo es hecho con esmero, no logra los mismos resultados para alcanzar las metas en común.

Aunque no se conozcan fórmulas secretas para desarrollar los trabajos, los rendimientos de los trabajadores ni tampoco para los problemas de las organizaciones, se puede mejorar la calidad de las relaciones humanas dentro de una empresa, y según Koontz et al. (2012), son los miembros de este grupo los que, a través de la colaboración y el contacto regular, lograrán una acción coordinada. Es preciso que los trabajadores conozcan los objetivos y contribuyan conjuntamente de manera responsable, para así lograr mutuamente el objetivo de trabajo en equipo. También, lo ideal para realizar el trabajo en equipo es tener un ambiente adecuado, encaminar las exigencias de acuerdo con las habilidades, identificar las metas en orden de prioridad y tener premios para el equipo.

2.1.2.2 Características de trabajo en equipo. Las características propuestas por Mejía (2009) serán tomadas en cuenta porque evidencian la adecuación, formación y constitución del trabajo en equipo.

- **Ambiente propicio:** Se refiere a la provisión por parte de la dirección, que apoya al grupo al crear un buen ambiente de trabajo, al desarrollar una cultura organizacional, lo que aumenta las probabilidades de su desenvolvimiento. Esto contribuye a la cooperación, confianza y compatibilidad entre sus miembros.

- **Habilidades y claridad de roles:** Para realizar un trabajo determinado y poseer deseo de cooperación, los trabajadores deberían estar bien calificados. Solo puede lograrse trabajar en equipo cuando todos los integrantes del grupo conocen las funciones de sus integrantes y cómo van a interactuar los unos con los otros. Al poseer este conocimiento comienzan a hacer lo deseado, interactuar como un todo, un equipo, se concentran en los requerimientos de la situación sin esperar órdenes para proceder. Voluntariamente hay respuestas según las demandas, haciendo lo que está en sus manos frente a las necesidades que tienen que cubrir.
- **Metas de orden superior:** Es un desafío de los superiores el propiciar una visión de equipo para el trabajo; sin embargo, no es fácil, pues ya sea por las políticas de la organización, los diferentes procedimientos, registros, sistemas de premiación individual que aplican, suele afectar los esfuerzos individuales que, a su vez, afectan negativamente el trabajo en equipo.
- **Premios del equipo:** Un buen estímulo son los premios dirigidos al equipo. Estos pueden ser de carácter financiero como reconocimiento. Un ejemplo de ello es permitir a un equipo proactivo, ser el encargado de seleccionar a nuevos integrantes de grupos, proponer supervisores, o proponer medidas disciplinarias para el mismo equipo.

2.1.2.3 Dimensiones del trabajo en equipo. Se tomarán las siguientes dimensiones del trabajo en equipo, ya que son las más compartidas por diferentes autores.

2.1.2.3.1 Comunicación. La transmisión entre el remitente y el destinatario es la que se da a través de un procedimiento que asocia tiempo y espacio, y permite interactuar a través de pensamientos, datos que sean afines a ambos. Para René Rivera, coordinador académico de Ingeniería Comercial de la Universidad del Pacífico, la comunicación es la interacción que se forma dentro del equipo, donde los integrantes tienen como objetivo compartir información, actuar coordinadamente y potenciar un óptimo desempeño (“Las características de un verdadero líder en el trabajo”, 2016).

Para Harris y Barnes-Farrell (1997), es indispensable poseer habilidades de comunicación para mejorar la misma, lo cual permite interactuar de una mejor manera, optimizando resultados y el logro de objetivos.

2.1.2.3.2 Confianza. Según Rojizo (como se citó en Ríos, 2021), se le conoce así a la seguridad que una persona coloca en otra o en otros, la cual es intencional o de manera fortuita; para ello, se necesita trabajarla para lograrla. No es nada fácil conseguirla, pero si se da significaría un logro muy positivo.

Levin y Cross (2004) señalaron que para transmitir información es clave la confianza, ya que al comunicar se promueve el aprendizaje en las empresas. Los autores hacen hincapié en la competencia y benevolencia, ambas basadas en la confianza, como parte de las relaciones interpersonales, lo que es importante para generar metas organizacionales.

2.1.2.3.3 Manejo de conflictos. Para Rojizo (como se citó en Ríos, 2021), es la combinación de estrategias y actividades que buscan la prevención de un grupo de tensiones y transforman las relaciones conflictivas en relaciones de confianza y colaboración, las cuales propician una mejor convivencia, equilibrada y pacífica.

La capacidad de desarrollar las relaciones interpersonales es característica clave del manejo de conflictos. Alles (2005) afirmó que el manejo de conflictos es producto del trabajo

para entablar relaciones buenas, recíprocas y de calidad con diferentes personas. La convivencia equilibrada es el fin, lo que evita confrontaciones y tensiones.

2.1.2.3.4 Compromiso. Se traduce en la lealtad de un trabajador, que hace que permanezca en su centro laboral; de por medio hay motivación que lo lleva a decidir más allá de la normalidad correspondiente a sus obligaciones. Esto es lo que hace la diferencia entre un buen empleado comprometido y uno sin compromiso (Porter y Steers, 1973, como se citó en Chinchilla, 1991).

Según Rivera (2016), otro factor importante dentro del compromiso es la identidad, es la manera de pensar/creer propia y colectiva, que está presente en un grupo o en los que integran un equipo al sentirse parte de este, que es lo que promueve la actividad que están desempeñando.

Por su parte, De la Cruz (2014) sostuvo que el compromiso es el nivel del factor “estar involucrado” mientras se trabaja en una organización, ya que de eso dependerá el empeño que el empleado ponga en el desarrollo de su trabajo. Asimismo, el compromiso sería el resultado de un equilibrio entre las expectativas del empleado y la forma en que actúa la empresa. Esta última tiene la responsabilidad de potenciar al trabajador en su compromiso, motivándolo y recompensándolo de forma acertada para que el trabajador siga desempeñándose de forma óptima y su calidad no se vea afectada.

2.2 Marco conceptual

2.2.1 Inteligencia emocional

Mayer y Salovey (1997) la definieron como una ventaja que tiene el ser humano para recibir y procesar las emociones hasta su propia expresión, expresión que se va a ver reflejada en el pensamiento, la comprensión y la cognición, logrando la regulación de las emociones y de su transmisión; a su vez, todo ello va a ayudarlo en su desarrollo.

2.2.2 Percepción emocional

Conocida también como identificación emocional, se refiere al paso inicial del trecho, allí se puede encontrar el origen de las emociones y sentimientos desagradables (Mayer y Salovey, 1997).

2.2.3 Comprensión de los estados emocionales

Esta dimensión agrupa los dos pasos siguientes aludidos por Mayer y Salovey (1997), que son los pensamientos y la racionalización.

2.2.4 Regulación de las emociones

Mayer y Salovey (1997) señalaron que la estabilidad en las emociones consiste en regular los sentimientos, a partir de lo cual se consigue el equilibrio de los estados emocionales. Es lo último, controlar las emociones; cada vez que se llega a este punto, se traduce como una victoria a nivel personal, ya que significa sentirse bien con uno mismo y con los que le rodean.

2.2.5 Trabajo en equipo

Es la unión de trabajos individuales, de personas que cooperan y se unen en un fin similar y que como consecuencia trae resultados caracterizados por la eficiencia y la eficacia; para ello, es importante que mantengan la coordinación entre todos y el seguimiento del trabajo que cada uno realiza de forma independiente (Bustamante, 2017).

2.2.6 Comunicación

Es la interacción que se forma dentro del equipo, donde los integrantes tienen como objetivo compartir información, actuar coordinadamente y potenciar un óptimo desempeño (Rivera, 2016).

2.3 Antecedentes de investigación

Campos et al. (2014), en su estudio “Inteligência emocional do professores: relevância para as práticas inclusivas”, se plantearon como objetivo evaluar la inteligencia emocional de profesores de educación especial, que trabajan con niños y jóvenes poseedores de habilidades

diferentes en escuelas públicas y privadas de niveles primario y secundario y su relevancia para la inclusión. La muestra está constituida por un total de 135 individuos que corresponde a 130 profesores de género femenino y cinco profesores de género masculino; esta muestra fue tomada de un universo de 447 profesores de la Región Centro. Para la entrevista semiestructurada se escogieron nueve profesoras de educación especial con elevada experiencia en este tipo de servicio para alumnos con habilidades diferentes, lo que permitió profundizar en la temática de estudio. El estudio es de nivel epidemiológico, transversal correlacional y descriptivo. Se aplicó una Escala, el “EQ-map”, lo que permitió evaluar el cociente emocional de un grupo de profesores especialista en educación especial, en las áreas mental-motora, visual y auditiva. También se realizaron entrevistas con el objetivo de percibir cuáles son las percepciones que tienen los profesores de educación especial sobre la inteligencia emocional. Estos resultados se compararán con los del cuestionario. Los principales resultados dan un 45% de la muestra con niveles de vulnerabilidad en la inteligencia emocional y requeriría de atención; esta varía negativamente con “suceso de vida” y “salud en general” y positivamente con “calidad de vida”. Se sabe que los valores pueden situarse entre 33 y 0, siendo que entre 33 y 27 el resultado es considerado óptimo, entre 26 y 23 eficiente, entre 22 y 17 vulnerable y entre 16 y 0 necesita de atención. El análisis del género femenino muestra que la puntuación mínima es de 6,0 y la puntuación máxima de 33,0; existen 42 elementos que tiene un resultado óptimo en cuanto a calidad de vida; 24 poseen un resultado eficiente; 35 son vulnerables y 29 elementos están en un nivel en que necesitan de atención . En cuanto al género masculino, la puntuación máxima fue de 32,0 y la puntuación mínima fue de 15,0; esto es, no existe ningún individuo con un resultado eficiente, existen dos individuos con un resultado “vulnerable” y dos elementos que requieren atención, y uno que está clasificado como óptimo. Así, el 80% son vulnerables o requieren de atención. La conclusión a la que se llega es que, según los resultados, la inteligencia emocional de la muestra se sitúa

mayoritariamente en niveles de vulnerabilidad y necesita de atención, y que varía negativamente con situaciones de vida y salud en general y positivamente con la calidad de vida, satisfacción de vida, cociente de relacionamiento y óptimo desempeño.

Bustamante (2017), en su tesis titulada *Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa pública en la provincia de Huaraz, 2017*, se planteó como objetivo general determinar la relación entre las variables mencionadas. La muestra del censo fue de 49 trabajadores, a través de un muestreo no probabilístico. Con respecto a la investigación, según el propósito que se quería obtener, se usó el tipo no experimental y un diseño correlacional. Para los fines del trabajo aplicaron como técnica la encuesta y dos instrumentos, uno para la variable inteligencia emocional y otro instrumento para el trabajo en equipo. Asimismo, antes de que se aplicaran los instrumentos escogidos, tuvieron que ser sometidos a un proceso de validez y confiabilidad a través de la aplicación de una prueba piloto. En este trabajo se propusieron dos hipótesis, la hipótesis de investigación y la hipótesis nula, que fue contrastada con el método de correlación de Pearson. Como resultados, se evidenció que existe una relación alta, directa y significativa a un grado de correlación de $r= 0,654$, entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa pública en la provincia de Huaraz, 2017. Se concluyó que aquel trabajador que posee un adecuado control de sus emociones y a la vez un buen desarrollo cognitivo es vital para la institución donde trabaja, ya que aportaría mucho en la implementación del trabajo en equipo.

Pérez (2019), en su tesis titulada *Inteligencia emocional y trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro, filial Huacho, 2018*, se planteó como objetivo averiguar la relación entre las variables mencionadas. La población con la que trabajaron estaba conformada por 36 miembros del personal administrativo de la Universidad San Pedro, filial Huacho, a los cuales se les medirían la inteligencia emocional y el trabajo en equipo. Se usó el diseño de investigación descriptivo-correlacional, no experimental y de corte

transversal. Se empleó la técnica de la encuesta, y como instrumentos, un primer cuestionario que midió la variable inteligencia emocional y el segundo midió la variable trabajo en equipo, ambos contestados por la población mencionada. Los datos recabados fueron procesados y analizados a través del uso del SPSS versión 25. Se obtuvo un primer resultado que reflejó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,001 < 0,05$; $r = 0,550$), lo que representa que la autoconciencia se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la filial de Huacho en el año 2018.

Huamaní (2018), en su trabajo titulado *El nivel de inteligencia emocional de los docentes y directivos de los institutos de educación superior tecnológica de la provincia de Ica y su relación con su actitud para el trabajo en equipo*, se planteó como objetivo principal mostrar la relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo de la plana docente y algunos directivos de la institución superior tecnológica en Ica. La población son 30 directivos y 560 docentes de cinco institutos de educación superior públicos y privados; en cuanto a la muestra, son 177 docentes y directivos en un 30%. La investigación es de tipo descriptivo, con un diseño correlacional. Los instrumentos usados fueron el cuestionario Inteligencia emocional y el cuestionario Actitud para el trabajo en equipo, ambos diseñados por la autora de la investigación. En cuanto a los resultados del coeficiente de determinación ($r^2 = 0,806$), se deduce que la presencia de un 80,6% de inteligencia emocional de los docentes y directivos de los institutos de educación superior tecnológica de la provincia de Ica influye y determina la actitud para el trabajo en equipo. Así, se concluye del análisis y los contrastes realizados, que muestra un nivel de correlación positiva de 0,898, lo que significa que la inteligencia emocional se relaciona significativamente con la actitud para el trabajo en equipo de la población estudiada.

Sarmiento (2018), en su tesis titulada *Relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en los colaboradores de una red de gimnasios de Guatemala*, se planteó como

objetivo hallar una relación entre las variables mencionadas. En esta investigación participó un grupo de 30 personas conformado por supervisores, gerentes y miembros del área administrativa de la red de gimnasios en la ciudad de Guatemala. En cuanto al tipo de investigación, es de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional. Para la medición de la variable inteligencia emocional se aplicó el Test de inteligencia emocional creado por De León (2012), enfocado en las teorías de Goleman (1995), que miden la inteligencia emocional considerando ciertos factores como autoconocimiento, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales. El instrumento que se usó para medir la variable trabajo en equipo fue creado por Vásquez (2013, como se citó en Sarmiento, 2018), el cual enfatiza tres factores: tendencias actitudinales, tendencias de aprendizaje y tendencias de relaciones personales. Los resultados del estudio en los 30 encuestados arrojaron los siguientes porcentajes: un 80% de los encuestados logró un nivel de inteligencia emocional óptimo, el 17% logró un nivel medio alto y el 3% logró un nivel bajo. Por otro lado, en cuanto a la variable trabajo en equipo, de los 30 encuestados, se halló 97% con una calificación medio alta y el 3% es considerado en un nivel óptimo como colaborador dentro del equipo al cual pertenecía. De esta manera, se concluye que no existe correlación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo en los colaboradores de una red de gimnasios en la ciudad de Guatemala. En cuanto a las recomendaciones que se consideran, se propuso a esta población que encuentren las formas de trabajar de forma más coordinada y en equipo para que aumenten a su vez las diferentes dimensiones de la misma, como son la tolerancia, compromiso, disciplina e interés de los miembros dentro de la red de gimnasios en la ciudad de Guatemala.

Tello (2019), en su investigación denominada *Inteligencia emocional y trabajo en equipo en operarios de una empresa retail del distrito de San Miguel, 2019*, se planteó como objetivo hallar la relación entre las variables mencionadas. La muestra obtenida fue de 165 operarios. Para ello, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional para determinar la

relación entre las variables mencionadas, si esta relación es inversa o directa; el diseño fue el no experimental. Se usaron los siguientes instrumentos: Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) y el cuestionario de Análisis del comportamiento individual (miembro de equipo). Los resultados son los siguientes: un 33,3% de la población intervenida presenta un bajo nivel de inteligencia emocional, el 66,7% tiene una adecuada inteligencia emocional, y el 17,6% muestra un bajo nivel en el momento que trabajan en equipo; además, el 82,4% presenta un adecuado nivel en su labor. Como conclusión, se mostró que las dos variables involucradas son significativas y directas, es decir, que mientras haya presencia de una mayor inteligencia emocional, el trabajo en equipo también será mejor.

Suwandana (2019), en su investigación titulada “Role of transformational leadership mediation: effect of emotional and communication intelligence towards teamwork effectiveness”, descubrió que el liderazgo transformacional media en la influencia de la inteligencia emocional y la comunicación en la efectividad del trabajo en equipo. La ubicación de la investigación se encuentra en Pertiwi Group, en Ubud, Bali. Se eligió esta ubicación porque tiene tres hoteles y restaurantes en Bali, a saber: Pertiwi Suites, Pertiwi Bisma Resort y Pertiwi Resort and Spa. También, porque existen problemas con la efectividad del equipo dentro de la empresa y aún hay poca investigación sobre el campo del alojamiento turístico, especialmente en hoteles y restaurantes. La población de este estudio estuvo compuesta por los empleados del Grupo Pertiwi, que contaba con 159 personas. El método hace uso de una muestra saturada, donde se eligió a toda la población de estudio como una muestra, los 159 empleados, ajenos al líder de la empresa o al director del Grupo Pertiwi de acuerdo con la estructura organizativa. La técnica de análisis de datos utilizada en este estudio es Path Analysis, que es una extensión del análisis de regresión lineal múltiple para estimar la causalidad entre variables previamente determinadas basadas en la teoría. Los resultados muestran que la inteligencia emocional y la comunicación tienen un efecto positivo y

significativo en el liderazgo transformacional. La inteligencia emocional y la comunicación tienen un efecto positivo y significativo en la eficacia del equipo. El liderazgo transformacional tiene un efecto positivo y significativo en la efectividad del equipo. El liderazgo transformacional puede mediar la influencia de la inteligencia emocional en la efectividad del equipo. El liderazgo transformacional puede mediar la influencia de la comunicación en la efectividad del equipo.

En conclusión, el estudio muestra que existe correlación entre las variables que componen el estudio, la inteligencia emocional y la comunicación se relacionan con el aumento de las variables liderazgo transformacional, así como también aumentará la efectividad del equipo.

Sylva (2019), en su tesis *La inteligencia emocional para la prevención y desarrollo emocional en la formación del profesorado del nivel de 3 a 5 años de educación inicial en Ecuador*, se planteó como objetivo evaluar la inteligencia emocional en la población de docentes de educación inicial, a fin de implementar un programa de inteligencia emocional bien estructurado con todos los pasos adecuados como el diseño, desarrollo y evaluación de dicho programa, para formar a los docentes en el área emocional. Este estudio se basa en las investigaciones hechas bajo el modelo de Mayer y Salovey; asimismo, el programa de educación emocional se diseñaría sobre la base de los modelos de Nelis, Quoidbach, Mikolaczak y Hansenne, detallados en el marco teórico usados en este trabajo. La muestra fue de 54 maestras del Distrito 09D17 de la Zona 5 de Ecuador. Se adaptó un modelo de evaluación de programas de Pérez Juste, para aplicarlo como método investigativo, el cual tiene cuatro fases. En una fase previa se realiza un análisis del contexto, lo cual permitiría detectar las necesidades; luego en la fase inicial se realiza un diagnóstico de la situación de los profesores, seguido de la fase que valora el proceso en sí mismo, y la última fase valoraría los resultados del programa. Los instrumentos utilizados son la SWLS - Escala de satisfacción con la vida

(Diener et al., 1985), MBI-GS de Maslach, Jackson y Leiter (1996), en versión española de Salanova et al. (2000) y el MSCEIT - Test de inteligencia emocional de Mayer et al. (2016). Dentro de la investigación se toma en cuenta el proceso de aplicación y evaluación del programa de educación emocional para formar al grupo docente mencionado. Según los resultados obtenidos, se ve una notable mejoría en un área de la inteligencia emocional, recordando que el programa tiene como propósito mejorar la comprensión emocional, que es una de las habilidades de la inteligencia emocional según Mayer y Salovey. Asimismo, gracias a las valoraciones aplicadas al programa antes y después, se confirmaría la hipótesis estadística, que consiste en que los profesores estadísticamente tienen una mejora significativa en lo emocional y de efecto mediano. La propuesta en cuanto al programa de formación tiene seis sesiones, en las cuales se aplica el sistema híbrido para su desarrollo, es decir, tiene actividades presenciales y virtuales. Los participantes del programa manifestaron valoración al mismo, dando como resultados satisfactorios el alcance de los objetivos en investigación, así como la confirmación de las hipótesis estadísticas. Después de analizar los datos e información recabada, concluyeron que la inteligencia emocional sí está relacionada con mejorar la comprensión y la implementación del vocabulario emocional de los docentes. También se concluye que cuando se aplican programas que ayudan a mejorar la inteligencia emocional en todas sus áreas como en la comprensión emocional, que es una de las cuatro habilidades de esta variable, los resultados son satisfactorios, lo cual da una referencia más a todas las investigaciones que sirvieron como evidencias para este estudio.

Zúñiga (2019), en su tesis denominada *Influencia de la inteligencia emocional presente en los profesores de educación general básica, de un colegio particular subvencionado de la comuna de La Florida, en la promoción de aprendizaje socioemocional en sus prácticas pedagógicas*, se planteó como objetivo evaluar la asociación entre la inteligencia emocional presente en los docentes y la promoción de ASE (Aprendizaje Socioemocional) en sus prácticas

pedagógicas. La muestra se conformó de cinco profesoras de educación básica entre los niveles de 1° a 4° año básico, pertenecientes a un colegio particular subvencionado de la comuna de La Florida. El tipo de investigación es descriptivo correlacional, con la finalidad de conocer si la relación entre las variables mencionadas es inversa o directa; asimismo, el diseño fue no experimental. Para recabar información se consideraron tres instrumentos: el test TMMS-24, la promoción de ASE en sus prácticas docentes con la “Pauta de observación de sus clases”, y una entrevista semiestructurada de manera individual en la que se evaluaba qué fue lo que motivó al docente para elegir la docencia, la formación inicial y continua, los antecedentes personales, así como ítems relacionados con su creencias y percepción sobre ASE. Aunque los resultados muestran que los docentes sí poseen niveles adecuados de inteligencia emocional, no promueven de manera frecuente el ASE en sus prácticas pedagógicas, a excepción de una sola docente; viendo su caso, se puede rescatar que se adjudica la importancia que ella da de manera particular al reconocimiento y la metodología “emocional” utilizada en su práctica pedagógica, dato que se obtuvo de la entrevista. En conclusión, este estudio se planteó dos preguntas: ¿cómo se relaciona la IE de los docentes con la promoción de ASE en sus prácticas pedagógicas?, y ¿qué características presentan los docentes que tienen mayor IE, y/o que tienen más prácticas de promoción de ASE en sus prácticas pedagógicas? Si bien el estudio entrega antecedentes con los cuales se pueden vincular ambos conceptos, no se puede asegurar que su relación es directamente proporcional, ya que el grupo de profesoras con las que se trabajó es un grupo acotado con características similares en lo laboral, familiar y formativo. Sin embargo, se obtienen datos interesantes sobre cómo la experiencia laboral es un factor de influencia en el test de IE, y que las prácticas de promoción de ASE están más desarrolladas por una docente con menos experiencia laboral, cuya formación académica fue en un instituto.

De Souza (2020), en su investigación “Inteligencia emocional no trabalho”, hace una revisión bibliográfica sobre los principales estudios ya realizados y dotados de importancia

para detectar la influencia de la inteligencia emocional en el ambiente de trabajo, así como de la importancia del líder que se conoce a sí mismo y conoce a sus liderados; esto permitirá que los directivos/líderes de las empresas puedan analizar e identificar si existe en ellas esta correlación, y si no es así, que puedan implementar acciones de manera estratégica en la organización. Como sujetos de estudio tuvieron en cuenta siete libros científicos, artículos y monografías relacionadas con el tema. El estudio tuvo un abordaje cualitativo, mediante el método de investigación bibliográfica, por lo que fue también exploratoria y descriptiva. El resultado del estudio reveló que los diferentes autores consideran importante aprender a gerenciar las emociones, para que subsecuentemente se pueda lidiar con las emociones de los que les rodean, pues no se entenderán los sentimientos de los demás si no se entienden los propios. El gerenciamiento de las emociones no es algo fácil, pero se torna imprescindible para el éxito en el liderazgo. El estudio concluyó que la inteligencia emocional es relevante y actual, que si se aplica correctamente puede traer grandes resultados positivos en la organización como un todo, no solo para el líder, que tendrá mayores habilidades para administrar y generar conflictos, sino para todos los que conforman la organización, que tendrá más eficiencia y eficacia en sus procesos, y el nivel de relacionamientos interpersonales en el trabajo se da de una mejor forma, elevando la productividad y la satisfacción en el desempeño del trabajo.

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Explicación del tipo de investigación

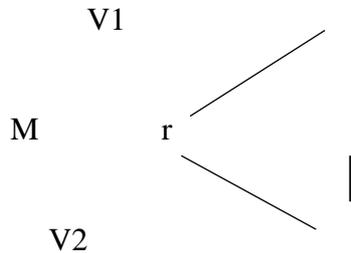
El enfoque de la investigación es cuantitativo, relacionado con el manejo de los datos numéricos; se emplean instrumentos de investigación psicológica con enfoque numérico, por estandarización, para mostrar nivel alto, medio y bajo, pues se usarán procedimientos estadísticos en el procesamiento de datos. Según Hernández et al. (2014), en el enfoque cuantitativo se recolectan datos, se miden numéricamente y se realiza un análisis estadístico, que permite hallar patrones de comportamiento y probar lo que los diferentes autores sostienen.

La investigación responde a un alcance correlacional, porque según Sánchez (1998), se va a descubrir el nivel de relación que existe entre las variables motivo de esta investigación en un grupo de personas, en este caso entre las variables inteligencia emocional y trabajo en equipo. La investigación está realizada bajo el método descriptivo. Cuando se hace referencia a estudios descriptivos se busca explicar propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a investigación. Es decir, se mide y recoge información de manera conjunta y/o independiente de conceptos de las variables usadas; es por ello que su objetivo no es indicar cómo estas variables se relacionan (Hernández et al., 2014).

El diseño de la investigación es no experimental, ya que no se manipulan descuidadamente las variables; se toman en cuenta las teorías, conceptos, variables, acontecimientos, grupos de personas, contextos que ya se dieron anteriormente sin que el investigador haya intervenido. Es por eso que este tipo de investigación también es conocido con el nombre de investigación *ex post facto*, ya que coge información de hechos ya ocurridos, observando las variables y relacionándolas con su contexto original (Hernández et al., 2014).

Según la temporalización, el estudio de la investigación es transversal, pues recolecta la información en un solo momento y en un solo tiempo.

Teniendo en cuenta lo mencionado líneas arriba, se presenta el esquema siguiente:



Donde:

- M: muestra
- V1: variable inteligencia emocional
- V2: variable trabajo en equipo
- r: relación entre ambas variables

3.2 Población o sujetos

3.2.1 Población

De acuerdo con Hernández et al. (2014), la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, que pueden ser estudiados y sobre los que se pretende generalizar los resultados. En atención a lo señalado, la población en estudio es finita y tiene características muy comunes. Según Ramírez (1999), una población finita es aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total.

Según ello, la población de estudio está comprendida por 80 docentes de la red de colegios adventistas de La Libertad, 2019. En la Tabla 3 se aprecia la cantidad total de docentes de la red de colegios adventistas de La Libertad de acuerdo con el género.

Tabla 3*Población de docentes de la red de colegios adventistas de La Libertad*

Género	<i>f</i>	%
Masculino	20	25%
Femenino	60	75%
Total	80	100%

3.2.2 Muestra y muestreo

La muestra se considera censal, pues se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido, Ramírez (1999) señaló que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población por estudiar se precise como censal por ser simultáneamente población y muestra. De esa manera, la muestra de estudio vendría a estar conformada por los 80 docentes.

3.3 Técnicas de recojo de información

Arias (2006) indicó que las técnicas de recolección de datos son la agrupación de procedimientos y métodos que serán usados durante una investigación con el fin de recabar información necesaria, adecuada y orientada a los objetivos propuestos por la investigación. Según García (2002), la encuesta es aquella técnica que se vale de un grupo de procedimientos estandarizados usados en una investigación, con la finalidad de obtener y analizar datos de una muestra de una determinada población o un universo que es aún más grande, para luego, a través de la exploración, la descripción y la predicción, intentar explicar una serie de características.

La técnica escogida para el recojo de información es la encuesta, ya que allí están inmersas las pruebas psicológicas, los cuestionarios, los test, entre otros. En el caso de los cuestionarios, han sido digitalizados mediante Google Forms, siguiendo los parámetros de la

versión original de la prueba; posteriormente, se coordinó directamente con el representante de la Red de Colegios de la Zona Norte del Perú, quien a su vez coordinó con los directores de cada colegio intervenido. Para realizar las encuestas en un mismo día, cada uno eligió el horario más conveniente, por lo que se envió el link del acceso a los cuestionarios al representante, quien a su vez lo hizo con los directores, que coordinaron con su plana docente; los resultados llegaron automáticamente al formulario Google. Teniendo en cuenta que la aplicación se realizó de forma virtual y asíncrona, se procedió a obtener el alfa de Cronbach, para identificar la confiabilidad y que no hubo ninguna alteración con la aplicación de los instrumentos y el resultado obtenido.

El link de los cuestionarios es el siguiente: <https://forms.gle/mBYRqsmzrpTWVoir9>

3.4 Instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizaron la escala de inteligencia emocional TMMS-24 y el Cuestionario de trabajo en equipo.

3.4.1 Escala de inteligencia emocional

Para evaluar la primera variable, que es la inteligencia emocional, se utilizó la escala Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24), que se pasa a describir a continuación:

- **Nombre de la escala:** Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)
- **Autores:** Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995)
- **Adaptación:** Fernández-Berrocal, P. Extremera (2004)
- **Procedencia:** España
- **Forma de aplicación:** Individual o colectiva
- **Población:** Adolescentes y adultos
- **Duración:** 20 minutos
- **Finalidad:** Medir la inteligencia emocional

- **Descripción:** El material es un formulario de 24 ítems con una escala de medición tipo Likert de cinco alternativas.
- **Validez:** Teniendo en cuenta que existen tres tipos de validez —contenido, criterio y constructo —, para este cuestionario se ha considerado la validez de criterio, en la cual se han relacionado los ítems con la variable, con los siguientes resultados de análisis estadístico: en relación con la primera dimensión de percepción emocional, los ítems que la conforman se encuentran por encima del valor 0,30, siendo el valor más alto 0.703 (ítem 7) y el más bajo 0.455 (ítem 4). En cuanto a la segunda dimensión, comprensión de los estados emocionales, los ítems están por encima del valor de 0.30, siendo el mayor 0.703 (ítem 11) y el menor 0.562 (ítem 15). Finalmente, en relación con la tercera dimensión, regulación de las emociones, los valores de los ítems están por encima de 0.30, con el valor más alto de 0.771 (ítem 18) y el más bajo de 0.551 (ítem 23).
- **Confiabilidad:** La prueba piloto se aplicó en una población conformada por 40 docentes de una institución educativa perteneciente a otro colegio adventista de la zona, con lo cual la dimensión del alfa de Cronbach es la siguiente: en la primera dimensión, percepción emocional, es de 0.837; la segunda dimensión, comprensión de estados emocionales, es de 0.866, y la tercera dimensión, regulación emocional, el coeficiente es de 0.883.
- **Confiabilidad del instrumento al aplicar en la presente investigación:** El valor del alfa de Cronbach en la muestra de estudio es de 0.971, lo que indica que esta escala es *muy satisfactoria y excelente* para evaluar la variable en mención.

Tabla 4*Estadístico de fiabilidad de inteligencia emocional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,971	24

3.4.2 Cuestionario de trabajo en equipo

Para evaluar la segunda variable, que es trabajo en equipo, se utilizó el Cuestionario de trabajo en equipo, que se pasa a describir a continuación:

- **Nombre de la escala:** Cuestionario de trabajo en equipo
- **Autores:** Marina Rosella Bustamante Vásquez
- **Año:** 2017
- **Adaptado:** Por la autora de la presente investigación
- **Forma de aplicación:** Individual o colectiva
- **Población:** Trabajadores
- **Duración:** 20 minutos
- **Descripción:** El instrumento está dividido en dos partes. La primera parte contiene la presentación del instrumento, en el que se indica el propósito de su aplicación; hay que destacar que no se consideran los nombres de los trabajadores, es decir, es anónima. En la segunda parte están los ítems (21) que serán evaluados. Está constituido sobre la base de 21 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: comunicación (ítems del 1 al 8), confianza (ítems del 9 al 12), manejo de conflictos (ítems del 13 al 16), y compromiso (ítems del 17 al 21), conforme con la operacionalización que se hizo de la variable. Para dar respuesta a la encuesta, se utilizará un intervalo de cuatro alternativas con sus respectivas valoraciones.

- **Validez:** Teniendo en cuenta que existen tres tipos de validez —contenido, criterio y constructo—, para este cuestionario se ha considerado la validez de contenido, en la cual se pide el punto de vista de expertos. Los instrumentos han sido validados bajo el juicio de tres jueces expertos, quienes con base en su pericia han evaluado el Cuestionario de trabajo en equipo bajo los criterios: intencionalidad, suficiencia, consistencia, coherencia, pertinencia, y claridad. Los jueces expertos han otorgado el 98% en su valor de aprobación, lo que representa un bajo porcentaje de margen de error en la aplicación del instrumento de la variable trabajo en equipo, siendo altamente válido en su consistencia externa.
- **Confiabilidad:** La prueba piloto se aplicó en una población conformada por 40 docentes de una institución educativa perteneciente a otro colegio adventista de la zona; de acuerdo con los resultados del alfa de Cronbach, se determina que el instrumento es fiable y aceptable de la variable trabajo en equipo, 0,961, por lo que el instrumento es confiable.
- **Confiabilidad del instrumento al aplicar en la presente investigación:** El valor del alfa de Cronbach es 0.924, lo que indica que esta escala es *muy satisfactoria y excelente* para evaluar la variable en mención.

Tabla 5**Estadística de fiabilidad trabajo en equipo**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,924	21

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Pruebas de normalidad

Debido a que la investigación es de alcance correlacional, se requiere hallar la normalidad de las variables de estudio para que con base en ello se pueda determinar si se trabaja con la estadística paramétrica o la estadística no paramétrica para el procesamiento de datos.

En la Tabla 6 se identifica la prueba de normalidad de la variable inteligencia emocional.

Tabla 6

Prueba de normalidad de la variable inteligencia emocional

	Factor	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	1	,094	80	,080

Se aprecia que en la primera variable, que es inteligencia emocional, la significancia al aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov es de 0.080, por lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, que indica que esta variable presenta distribución normal. De esta manera, la correlación se procesará a través de la estadística paramétrica.

En la Tabla 7 se aprecia la prueba de normalidad de la variable trabajo en equipo.

Tabla 7

Prueba de normalidad de la variable trabajo en equipo

	Factor	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	1	,129	80	,002

Tal como se aprecia en la segunda variable, trabajo en equipo, la significancia al aplicar la prueba de Kolgomorov-Smirnov es de 0.002, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que indica que esta variable no presenta distribución normal. La correlación, por ello, se procesará a través de la estadística no paramétrica.

Dado que la variable inteligencia emocional presenta distribución normal y la variable trabajo en equipo no presenta distribución normal se procederá a hacer uso de la estadística. Las pruebas no paramétricas son aquellas que se encargan de analizar datos que no tienen una distribución particular y se basan en una hipótesis, pero los datos no están organizados de forma normal. Aunque tienen algunas limitaciones, cuentan con resultados estadísticos ordenados que facilitan su comprensión.

4.2 Resultados de la investigación

En la Tabla 8, se da a conocer la relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo que presentan los docentes de colegios de la red adventista de La Libertad, 2019.

Tabla 8

Relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo

			Trabajo en equipo	Inteligencia emocional
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,013
		Sig. (bilateral)	.	,911
		N	80	80
	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,013	1,000
		Sig. (bilateral)	,911	.
		N	80	80

Se puede ver que el coeficiente de correlación de Spearman entre las dos variables es 0.013, y el nivel de significancia es 0.911, por lo cual se acepta la hipótesis nula, que indica

que no existe relación entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad, 2019.

En la Tabla 9 se muestran los niveles de inteligencia emocional que presentan los docentes de colegios de la red adventista de La Libertad, 2019.

Tabla 9

Niveles de inteligencia emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Baja	2	2,5	2,5	2,5
	Tendencia baja	40	50,0	50,0	52,5
	Tendencia alta	33	41,3	41,3	93,8
	Alta	4	5,0	5,0	98,8
	Muy alta	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Se observa que, de acuerdo con los resultados obtenidos, el 50% de los docentes manifiesta un nivel de IE con tendencia baja, el 41,33% presenta tendencia alta, el 5% un alto nivel de IE, el 2,5% un nivel bajo de IE, mientras que el 1,3% presenta un nivel muy alto de IE.

En la Tabla 10, se aprecian los niveles de trabajo en equipo que presentan los docentes de colegios de la red adventista de La Libertad, 2019.

Tabla 10

Niveles de trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	36	45,0	45,0	45,0
	Medio	36	45,0	45,0	90,0
Niveles	Alto	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 45% de los docentes manifiesta un nivel de trabajo en equipo bajo, un 45 % con un nivel medio de trabajo en equipo y un 10% de docentes presentan un nivel alto de trabajo en equipo.

En la Tabla 11, se busca conocer la relación que existe entre la primera dimensión de inteligencia emocional y el trabajo en equipo que presentan los docentes de colegios de la red adventista de La Libertad, 2019.

Tabla 11

Relación entre la dimensión 1 de inteligencia emocional y el trabajo en equipo

			Dimensión 1	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Dimensión 1	Coefficiente de correlación	1,000	,023
		Sig. (bilateral)	.	,842
		N	80	80
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,023	1,000
		Sig. (bilateral)	,842	.
		N	80	80

Se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman entre las dos variables es 0.023, y el nivel de significancia es 0.842, por lo cual se acepta la hipótesis nula, que indica que no existe relación entre la dimensión 1 de inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad, 2019.

En la Tabla 12, se busca conocer la relación que existe entre la segunda dimensión de inteligencia emocional y el trabajo en equipo que presentan los docentes de colegios de la red adventista de La Libertad, 2019.

Tabla 12*Relación entre la dimensión 2 de inteligencia emocional y el trabajo en equipo*

			Dimensión 2	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Dimensión 2	Coeficiente de correlación	1,000	-,197
		Sig. (bilateral)	.	,080
		N	80	80
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	-,197	1,000
		Sig. (bilateral)	,080	.
		N	80	80

Tal como se aprecia, el coeficiente de correlación de Spearman entre las dos variables es -0.197, y el nivel de significancia es 0.080, por lo cual se acepta la hipótesis nula, que indica que no existe relación entre la dimensión 2 de inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad, 2019.

En la Tabla 13, se busca conocer la relación que existe entre la tercera dimensión de inteligencia emocional y el trabajo en equipo que presentan los docentes de colegios de la red adventista de La Libertad, 2019.

Tabla 13*Relación entre la dimensión 3 de inteligencia emocional y el trabajo en equipo*

			Dimensión 3	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Dimensión 3	Coeficiente de correlación	1,000	-,006
		Sig. (bilateral)	.	,955
		N	80	80
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	-,006	1,000
		Sig. (bilateral)	,955	.
		N	80	80

Se observa que el coeficiente de correlación de Spearman entre las dos variables es -0.006, y el nivel de significancia es 0.955, por lo cual se acepta la hipótesis nula, que indica que no existe relación entre la dimensión 3 de inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad, 2019.

4.3 Discusión de resultados de análisis de las variables

Para la estructuración de la discusión de resultados se procederá a triangular información teniendo como base los resultados obtenidos, así como los antecedentes de la investigación y teorías que sustenten la investigación.

Sobre la base de la hipótesis general, los resultados demuestran aceptable la hipótesis nula, que sostiene que no existe relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad, 2019, ya que el nivel de correlación de las variables mencionadas estadísticamente no es significativo, es decir, según esta prueba, para esta población de docentes el aumento o disminución de la variable IE no influye sobre el comportamiento de la variable trabajo en equipo, y eso puede deberse a que los docentes en la práctica tienen como estilo de vida colocar cada variable por separado, es decir, lo personal, que es así como pueden tomar las emociones (inteligencia emocional), tiene su lugar y momento, de tal forma que no influye en su trabajo ni en su relacionamiento laboral con sus colegas, y así no afecta el trabajo en equipo en la institución donde laboran. Una muestra de esto, como se verá más adelante, es que a pesar de que las estadísticas en cuanto a IE tienen niveles de medio a bajo, en la variable trabajo en equipo el nivel es de medio a muy alto.

Otra razón, es que haya una concentración alta por hacer bien su trabajo (compromiso) y esto implica lograr objetivos en conjunto, y el deseo de poder obtenerlos sería como un reforzador de su compromiso en alcanzar metas a nivel laboral, pues esto traería satisfacciones como equipo y personales, que se ven reflejadas en su calificación al alza en la segunda

variable, lo cual no significa que, de manera personal y/o particular, mejoren su conocimiento de sí mismos en el ámbito emocional.

Por otro lado, la no correlación entre ambas variables también puede significar que aunque hay un porcentaje menor al 50% de docentes que tienen una tendencia porcentual de nivel con tendencia alta hasta muy alta, no significa que no exista la presencia de inteligencia emocional, solo indica que la mayoría no la posee como se espera, pero hay una minoría que no está tan alejada en número de docentes que sí la posee, y es probable que este grupo es el que sea el soporte de los niveles de trabajo en equipo encontrados en este estudio. Es más, este grupo, que es el menor y que sí tiene IE, puede ser el impulsador de que sí exista un nivel aceptable y con tendencia al alza en la variable trabajo en equipo, y podría darse la posibilidad de que aunque la correlación en términos de cantidad y proporción no existe entre estas dos variables, basta que exista aunque sea un mínimo de presencia de IE para conseguir un buen trabajo en equipo con niveles aceptables, ya que esto dependería de otros factores independientes y característicos de la variable trabajo en equipo propiamente, como es el caso de la dimensión compromiso.

De la misma manera, la correlación encontrada y comparada con el presente trabajo coincide con la de Sarmiento (2018), quien concluyó que no había correspondencia entre estas dos variables, a pesar de que en sus resultados demostró tener un óptimo porcentaje en inteligencia emocional (80%), pero un porcentaje de trabajo en equipo de 3%, según las estadísticas que usaron. Los resultados de este trabajo demuestran que la presencia de una alta inteligencia emocional, es decir, la comprensión de las emociones, el gerenciamiento y regularse emocionalmente, no tiene incidencia en incrementar la tolerancia, el compromiso, la disciplina e interés de los miembros dentro de la institución. Este resultado es compartido en cierta manera con la investigación actual, donde al parecer las dimensiones de cada variable

tienen que ver en esta no correlación, por ser independientes la una de la otra a nivel de dimensiones.

En contraposición se tiene a Bustamante (2017), quien comprobó que existe una relación directa y significativa entre las variables, pues sustenta que un trabajador que posee un alto desarrollo cognitivo y de control de sus emociones a la hora de expresarse es de suma importancia dentro de la institución. Es allí donde se revela la presencia de la inteligencia emocional, al regular las emociones para luego ser manifestaciones a través del habla; cuando esto sucede de manera efectiva entonces aporta al trabajo en equipo. Esta investigación tuvo un alto grado de correlación que evidencia el aumento directamente proporcional del trabajo en equipo en función del aumento de la inteligencia emocional. El estudio realizado por Tello (2019) dedujo una relación directa entre ambas variables, ya que al comparar sus resultados se aprecia estadísticamente que mientras hay más incremento en los niveles de la variable IE, aumentan también los niveles de la variable trabajo en equipo, aunque también se observa por los porcentajes, que la prevalencia de un 66,7% de IE se ve reflejada en un 82,4% de trabajo en equipo, dato interesante que puede aún dar más fuerza a la posibilidad de que aunque el número de IE es menor en proporción al resultado de trabajo en equipo, de alguna manera influye en los resultados elevados.

El estudio realizado por Huamaní (2018) muestra que existe una relación directa entre inteligencia emocional y trabajo en equipo, es decir, la actitud para el trabajo en equipo estaría condicionada por un adecuado nivel de inteligencia emocional; además, el nivel de la segunda variable, trabajo en equipo, se manifiesta por la presencia de buenas relaciones entre compañeros, donde la unión y la suma de esfuerzos para lograr objetivos laborales también es importante, lo que impulsa el desarrollo de sentido de pertenencia hacia la empresa o institución para la cual se labora, así como una mayor satisfacción laboral. El estudio de Huamaní respalda los ítems de trabajo en equipo influenciados por la inteligencia emocional

en la presente investigación, sobre todo cuanto se trata el relacionamiento entre los que laboran en la institución, así como en la búsqueda para alcanzar los objetivos afines al grupo, características presentes en el grupo de docentes evaluados.

Con respecto al primer objetivo específico, conocer los niveles de inteligencia emocional que presentan los docentes de colegios de la red adventista La Libertad, 2019, del 100% de la población encuestada, más de la mitad presenta un nivel con tendencia baja y baja de la variable inteligencia emocional, mientras que la diferencia porcentual restante, que es del 47,6%, se bifurca hacia una tendencia alta, a la alta y la muy alta de la presencia de inteligencia emocional, es decir, se aprecia que este grupo tiene un nivel algo débil en la variable estudiada IE. Esto podría explicarse porque el grupo presenta, según indicadores (preguntas) de cada dimensión, un alto índice de desconocimiento al gestionar de manera ideal las emociones, representado en los porcentajes de mucha preocupación por lo que siente, lo cual puede traducirse en el hecho de enfocarse en “que no deben sentirse mal emocionalmente (querer calmar la emoción no esperada)” antes que en el conocimiento de lo que hay detrás de esa emoción, ya que dentro de los resultados de las encuestas se aprecia un índice alto que demuestra que, en su mayoría, los docentes no dedican mucho tiempo a pensar en sus emociones, más de la mitad presenta un nivel bajo en pensar sobre su estado de ánimo y sentimientos, lo que conlleva a un desconocimiento de sus emociones, y si no se distinguen las emociones fácilmente, aún sería un poco más complicado cambiar aquellas que provocan algún malestar y hasta disfuncionalidad en sus estados de ánimo, pues esto requiere de un nivel de conocimiento (comprensión emocional) aún mayor, ya que implica un factor determinante que es el pensamiento, y los pensamientos son los que justamente provocan las emociones.

Goleman (2000) señaló, correctamente, que la inteligencia emocional sí está directamente relacionada con el reconocimiento que una persona tiene de sus propios sentimientos, emociones y estados de ánimo; y al lograrse esto, como consecuencia, también

se verá reflejado en las relaciones interpersonales. De la misma manera, Gardner (1994), entre los tipos de inteligencia que consideraba, se encuentra la inteligencia intrapersonal y la interpersonal, que también hace alusión a lo mencionado, el conocimiento propio de las emociones como un factor extremadamente importante de ser considerado, aprendido y hasta entrenado, por lo que significaría el inicio de una acertada funcionalidad reflejada en la autoestima, así como en el relacionamiento con los que rodean al sujeto de manera asertiva.

Otro estudio que muestra la importancia de la primera variable es el de Campos et al. (2014), cuyo resultado fue un tanto parecido al del presente trabajo de investigación, ya que sus niveles de IE también tuvieron poca puntuación (45%). Es más, los autores concluyeron que la IE detectada se encuentra en niveles de vulnerabilidad, por lo cual necesita de atención, aunque las dimensiones de la variable IE para este estudio son un tanto distintas; expresan el autoconocimiento, la comprensión emocional y la regulación emocional, y son mencionados como “satisfacción de vida” “calidad de vida”, “desempeño adecuado”, “cociente de relacionamiento”, de las cuales concluyen que cuanto más gratificantes fueran los resultados en estas dimensiones mayor será el nivel de inteligencia emocional. Según los datos estadísticos del presente trabajo, no se puede indicar que no hay presencia de inteligencia emocional, pues sí la hay, aunque su nivel tiende a ser de medio a bajo en su mayor expresión. Sin embargo, el grupo que sí se categoriza como poseedor de inteligencia emocional no dista mucho del grupo mayoritario, pues entre la tendencia media baja de un grupo a la tendencia medio alta y muy alta existe solo una diferencia de 4.90%.

Tomando el segundo objetivo específico, se tiene que según los resultados estadísticos, hay una igualdad del 45% tanto para un nivel bajo de trabajo en equipo en esta población como para un nivel medio, además de 10% de un nivel alto en esta variable, lo que significa que hay presencia de trabajo en equipo en este grupo de docentes, siendo su tendencia la que va hacia un nivel medio a alto. Según los datos estadísticos que se observan, y dando una mirada al

promedio de respuestas dadas por dimensión según las preguntas que la conforman, las dimensiones que obtuvieron mayores valores fueron “comunicación”, dando a entender que en este grupo de docentes de la red adventista tienen una buena comunicación, caracterizada por ser clara y precisa, lo cual está presente tanto a nivel de colegas docentes como a nivel administrativo, docente-director y viceversa, en el que manifiestan que el mensaje es claro y el canal apropiado; esto permite entender la tarea asignada y perseguir los objetivos indicados.

Harris y Barnes-Farrell (1997), al definir *trabajo en equipo*, ya habían indicado que el rendimiento es consecuencia del desarrollo y mejora de las comunicaciones entre los miembros de un equipo, lo cual permitirá óptimos resultados. Asimismo, Rivera (2016) señaló lo propio cuando cataloga a la comunicación como el compartir información, que les permite actuar coordinadamente y potenciar el desempeño del equipo.

Por otro lado, la dimensión que tuvo una alta valoración también fue la de “compromiso”, cuya característica implícita más fuerte es la de que existe compromiso y responsabilidad en los docentes y personal administrativo, es decir, ambos grupos, los líderes y los liderados, están involucrados de manera responsable con la institución educativa en la que laboran, lo que se traduce en la participación para asumir los compromisos en beneficio de la institución. Este dato puede estar ligado a un compromiso mayor que ellos manifiestan tener, pues en su mayoría, los docentes de estos colegios de la red adventista, profesan la fe cristiana y pertenecen a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, cuya norma de fe tiene como base el amor y el respeto a Dios, valores que deben ser practicados y promovidos en cualquier lugar en que se encuentren y haciendo lo mejor que puedan hacer, pues es Dios quien recompensará. (La base es el principio bíblico que aparece en Colosenses 3:23-24: “Y todo lo que hagáis, hacedlo de corazón, como para el Señor, y no para los hombres, sabiendo que del Señor recibiréis la recompensa de la herencia, porque a Cristo el Señor servís”). También referido a este ítem de “compromiso” que presentan este grupo de docentes intervenido, (Poter y Steers 1973, como

se citó en Chinchilla, 1991) mencionaron que la lealtad demostrada por un trabajador permite su permanencia en su centro de labores, ya que de por medio existe una motivación, que lo lleva a dar más de lo correspondiente a sus obligaciones normales. Por su parte, Rivera (2016) hizo referencia a lo encontrado en este segundo objetivo, y en específico sobre el compromiso, como la identidad reflejada en pensamiento, creencia propia o colectiva, presente en un grupo de personas integrantes de un equipo y que es lo que promueve la actividad que desempeñan, concepto que explica muy bien lo dicho en párrafos anteriores.

Como tercer objetivo, se tiene a la discusión de tres relaciones que se dan entre las dimensiones de inteligencia emocional y la variable trabajo en equipo. Tales dimensiones son: la percepción emocional, la comprensión de los estados emocionales y la regulación de las emociones. Siguiendo a Pérez (2019), se evaluaron las variables inteligencia emocional y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad San Pedro. Dicho estudio refleja que existen niveles de autoconciencia, es decir, la habilidad de percibirse a sí mismo emocionalmente; la conciencia social, que representa la habilidad de conocer a los demás y comprenderlos emocionalmente; la automotivación, es decir, la habilidad para comprenderse y regularse; y la habilidad social, que es la capacidad de relacionarse. Aunque este estudio tiene poca similitud con el presente trabajo de investigación, permite entender la importancia del conocimiento emocional para un gerenciamiento emocional adecuado, además de conocer los componentes de las dimensiones por ser analizadas viendo el grado de correlación frente a la variable trabajo en equipo. La percepción emocional, según Extremera y Fernández-Berrocal (2004), es un autoconocimiento de las emociones, donde cada individuo puede identificarlas, valorarlas y expresarlas a nivel personal, aun si estas son provenientes de otras personas, “percepción social”, o en diferentes manifestaciones de expresión emocional, como son las conductas, las obras de arte, la música, entre otras. Al ver los datos estadísticos de la relación de percepción emocional con la variable trabajo en equipo, se advierte que no existe correlación

entre ellas. Si se recapitula sobre el trabajo en equipo, es la modalidad de integrar las actividades laborales de un grupo de personas en torno a sus objetivos y resultados esperables, pues implica cierta interdependencia activa entre sus miembros (Daft, 2011); además, incluye la comunicación, la confianza, el manejo de conflictos y el compromiso (Bustamante, 2017). Tomando en cuenta estas dos definiciones tanto de la dimensión uno de inteligencia emocional, denominada percepción emocional, como de la variable trabajo en equipo, se deduce que en el grupo de docentes de la red adventista La Libertad no se encuentra esta relación, posiblemente porque al tener una medida de nivel tendiente a la baja en inteligencia emocional y analizando un poco las respuestas ligadas a la primera dimensión, percepción emocional, se aprecia que en esta dimensión, más del 50% de los docentes no manifiestan un autoconocimiento de sus emociones, lo cual se puede deducir por el número de respuestas dadas en las preguntas que pertenecen a esta dimensión, ya que no acostumbran prestar atención a sus sentimientos por no considerarlos prioridad. A pesar de este desconocimiento que afecta su nivel estadístico, se percibe que no influye en su labor como docentes ni en su relacionamiento con sus colegas de trabajo de manera directa como para afectarlo, pues parece que la manifestación de un buen nivel de trabajo en equipo proviene más del grado de compromiso que tienen con su labor y con su institución, pues por los resultados, ubica a la variable trabajo en equipo en un nivel medio alto, y si fueran directamente correlacional, mientras aumente el índice de IE también incrementaría el índice de trabajo en equipo, situación que no se observa en este estudio, ya que la población estudiada posee bajo nivel de IE y nivel medio alto de trabajo en equipo. También se puede deducir que aunque el nivel de IE no ha sido predominante en la población analizada como para hallar correlación con la variable trabajo en equipo, no quita que la diferencia sí lo posea, y que además a esto se sumen los que dirigen los colegios de la red adventista (grupo que no es materia de análisis de este estudio), es decir, los directores y administradores. Tal vez cabe la posibilidad de que este grupo al estar a cargo de los docentes

sean los impulsores de las características de las dimensiones de trabajo en equipo, como comunicación, confianza, manejo de conflictos y compromiso, y como resultado se haya obtenido un buen nivel de esta segunda variable. Tal como lo mencionó De Souza (2020), en su estudio “Inteligencia Emocional no Trabalho”, es importante aprender a gerenciar las emociones, para que como consecuencia se pueda lidiar con las emociones propias y ajenas, pues no se entenderán los sentimientos de los otros si primero no se entienden los propios. El gerenciamiento de las emociones no es algo fácil, pero se torna imprescindible para el éxito en el liderazgo, y esto tiene que ver con el presente trabajo cuando se menciona líneas arriba a ese grupo de administradores que lidera el trabajo en equipo en los colegios, es decir, los directores. Tal actitud, según Souza (2020), traerá grandes resultados positivos en la organización de la entidad, en especial para el líder, que tendrá mayores habilidades para administrar y generar conflictos, elevando así la productividad y la satisfacción en el desempeño del trabajo.

La segunda dimensión de la IE se refiere a la comprensión emocional, que abarca el análisis de las emociones, lo cual permite una interpretación acertada y que involucra el conocimiento emocional. Esta capacidad permite catalogar emociones, relacionarlas entre palabras y su propia expresión al momento de hablar. El término clave que aparece en esta dimensión es la relación de empatía, ya que cualquier persona, en este caso, los docentes, al tener la capacidad de hacer una interpretación acertada emocional de los que les rodean, serán capaces de entender de alguna manera porqué una persona tiene una determinada manifestación emocional y hasta el porqué de su conducta (Extremera y Fernández-Berrocal, 2004).

Tomando los resultados estadísticos, de la relación de la segunda dimensión de la IE, que es comprensión de los estados emocionales y la variable trabajo en equipo, se aprecia que no existe relación entre la dimensión 2 de IE y trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista La Libertad, 2019, ya que el coeficiente de correlación de Spearman entre las dos variables es -0.197 , y el nivel de significancia es de 0.080 . La no existencia de esta

relación puede estar relacionada con las siguientes explicaciones: las dimensiones de la inteligencia emocional pueden manifestar un carácter progresivo, es decir, que la existencia de una dimensión sucede porque antes hubo presencia de la dimensión anterior. Se ha visto que estas dimensiones son tres, de las cuales la primera es “percepción emocional”, y la segunda materia de este análisis es “comprensión de los estados emocionales”. Si se desea comprender los estados emocionales, es decir, ser empáticos con uno mismo y con los demás, primero es necesario un autoconocimiento emocional, aquel que permitirá reconocer también las expresiones emocionales de quienes rodean a la persona; es una posibilidad que justamente el grupo de docentes cumpla esta relación; aún no han desarrollado un nivel alto de conocimiento emocional y por ende hay poca presencia de comprensión emocional. Aun así, los factores comprendidos dentro de “comprensión de estados emocionales” y que pueden ser tomados de las preguntas realizadas a los docentes, no guardan relación con el trabajo en equipo. Es así que el “hablar antes que escuchar, el darse cuenta de los sentimientos de otros sin que estos hablen” es un punto notable que tuvo una puntuación baja; el hecho de “no entender la conducta de una persona al momento de hacer un comentario crítico del colega” permite entender que estos ítems no están relacionados con aquellos ítems propios de trabajo en equipo, puesto que no tienen que ver con la comunicación que les caracteriza, y la que contiene claridad, precisión, mensaje y canal adecuado, lo que permite entender los objetivos del equipo.

También se puede ver que las dimensiones de trabajo en equipo que corresponde a “confianza” y “manejo de conflictos” son las que obtuvieron menos puntuación, y se podría decir que ellas, por las características que presentan, guardarían mayor relación con la inteligencia emocional; sin embargo, “compromiso”, la última dimensión, es la que obtuvo una de las mayores puntuaciones, y se puede ver, como se explicó anteriormente, que al parecer es un ítem que se caracteriza por su independencia, ya que más que de un autoconocimiento y comprensión emocional, dependería de la lealtad a su institución educativa, y de los valores

morales ligados a los valores que tienen y hasta a las creencias religiosas que profesan este grupo de docentes intervenidos.

Para ver la importancia de esta segunda dimensión, “comprensión de los estados emocionales”, se hará referencia a Sylva (2019), quien señaló que su análisis tuvo la intención de ver la influencia de la IE en el desarrollo de un programa de educación de IE en la formación del profesorado. Este estudio empírico confirmó que hay una mejora en una de las ramas de la inteligencia emocional, teniendo en cuenta que el programa está enfocado básicamente en mejorar la comprensión emocional, cuyos resultados fueron satisfactorios con la mejora de resultados en comprensión y vocabulario emocional del profesorado, lo que permite afirmar que la implementación de este tipo de programas ayuda a mejorar una de las habilidades de la inteligencia emocional de Mayer y Salovey.

Extremera y Fernández-Berrocal sostuvieron que la tercera dimensión de la IE es la “regulación emocional”, que se refiere a la organización de las emociones, y esto solo puede realizarse con el manejo de los pensamientos. Al lograrse esta regulación, se logra también el conocimiento emocional e intelectual, hace posible la tan anhelada gestión de las emociones en las diferentes situaciones de la vida, promueve la capacidad de mitigar aquellas emociones que salen de los límites saludables y ayuda a su vez a potenciar el incremento de las diferentes emociones necesarias para relacionarse y vivir de forma más acertada, es decir, es la propia manifestación del control de la inteligencia emocional de cada individuo. El resultado obtenido al analizar la relación entre la tercera dimensión de la IE, “regulación de las emociones” y la variable trabajo en equipo, es que no existe relación entre la dimensión 3 de IE y trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista La Libertad -2019. Cuando se menciona a la regulación de emociones se entiende como la propia manifestación de la inteligencia emocional, en este trabajo, al analizar las preguntas que indican que los valores provenientes del grupo de docentes evaluados en esta dimensión sí tienden a ser altos, permite pensar que

es probable que esta dimensión es la que haya hecho que los resultados globales de inteligencia emocional hayan alcanzado un nivel no extremadamente bajo.

Uno de los ítems visibles en esta dimensión es la actitud, traducida en visión optimista, pensar cosas agradables, tener pensamientos positivos, procurar no estar enfadado, y aunque pueda estar ligada a entenderse a sí mismo emocionalmente, también puede que a pesar de que no hay un gran autoconocimiento de los pensamientos que provoquen las emociones, el deseo de sentirse bien promueva decisiones relacionadas con tener las actitudes positivas mencionadas. La dimensión actitud puede verse en los docentes en la forma de manifestar sus valores morales y principios religiosos, y como ellos dicen, pueden desconocer muchas cosas, incluidas las emocionales, pero su principio de hacer todo pensando en agradar a alguien que los ama, “Dios”, es lo que los inspira a tener pensamientos positivos.

Por otro lado, al parecer, esto no tiene que ver con el trabajo en equipo, lo cual puede deberse a que independientemente de lo que este grupo de docentes sienta e intente pensar, está el compromiso de cumplir con sus labores en su institución educativa, la cual se caracteriza por su responsabilidad y compromiso como factores preponderantes con altas valoraciones, como ya se vio líneas arriba. Zúñiga (2019), en su estudio *Influencia de la inteligencia emocional presente en los profesores de educación general básica, de un colegio particular subvencionado de la comuna de La Florida, en la promoción de aprendizaje socioemocional en sus prácticas pedagógicas*”, concluyó que si bien los docentes obtuvieron niveles adecuados en el test de IE, esto no propició el ASE (aprendizaje socioemocional) en sus prácticas pedagógicas, es decir, en su trabajo como docentes, lo cual permite concluir que no tuvo una relación directa pues hubo alta IE y un bajo valor en la práctica de las labores docentes, aunque el resultado es en algo similar al del presente trabajo de investigación, es decir, no guarda relación con la IE y el trabajo de los docentes. Aquí la incidencia es particularmente la variable IE y todas sus dimensiones incluida la de regulación emocional, que es la manifestación

propriadamente dicha de la inteligencia emocional y que sí estuvo presente en este grupo de estudio, no mejoró su desempeño, sus labores, su trabajo pedagógico, que se asume también que está ligado a su relacionamiento entre colegas, puesto que en un centro educativo es común ver la interrelación entre colegas docentes. Es decir, este trabajo investigativo muestra una independencia entre las variables objeto de estudio, como es el caso del presente trabajo de investigación.

CONCLUSIONES

Primero: Se identificó que no existe correlación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad - 2019.

Segundo: Se identificó que existe bajo nivel de inteligencia emocional en los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad - 2019.

Tercero: Se determinó que existe un nivel adecuado de trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad - 2019.

Cuarto: Se identificó que no existe relación entre la dimensión 1 de inteligencia emocional, “percepción emocional”, y la variable trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad - 2019.

Quinto: Se identificó que no existe relación entre la dimensión 2 de inteligencia emocional, “comprensión de los estados emocionales”, y trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad - 2019.

Sexto: Se identificó que no existe relación entre la dimensión 3 de inteligencia emocional, “regulación de las emociones”, y trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad - 2019.

RECOMENDACIONES

Sugerir a la administración de la red adventista La Libertad trabajar en proyectos como talleres semanales o quincenales, donde se combine la consejería y orientación en temas como el cuidado de las emociones, control de impulsos, cómo se inicia el desequilibrio de las emociones, entre otros; que permitan que la plana docente desarrolle el conocimiento de lo que es inteligencia emocional de manera completa y dirigida, con el fin de fortalecer el autoconocimiento emocional, la comprensión de los estados emocionales y ayudarles a desarrollar aún más la empatía, así como a gestionar sus emociones, que no solo les servirá para su práctica laboral, sino que se manifestará en todo aspecto de sus vidas.

Detectar los factores asociados a la inteligencia emocional de los docentes, a través del trabajo coordinado entre el área psicológica y los coordinadores para evaluarlos de manera más personalizada, mediante entrevistas, aplicando cuestionarios, fichas de tamizaje, fichas de cotejo, las cuales mostrarían un indicador más específico para ser trabajado; así se implementaría y actuaría de manera positiva en el trabajo en equipo, de modo que este se vea mejorado.

Detectar las falencias de áreas específicas en cuanto a inteligencia emocional que estarían impactando de manera negativa en los docentes, que impidan aumentar los valores en las dimensiones de la variable, a fin de trabajarlas y mejorarlas.

Identificar las fortalezas de los docentes en cuanto a trabajo en equipo, para seguir reforzándolas, y que estas fortalezas se vean reflejadas en el mantenimiento de un buen clima laboral.

Tanto las falencias o debilidades como las fortalezas en ambas variables se lograrían detectar, además de con la observación en el desempeño del trabajo de los docentes, con el uso de pruebas que midan cuantitativamente estas variables, como test, otros cuestionarios de inteligencia emocional y trabajo en equipo, o hasta el mismo cuestionario usado para la

presente investigación, solo que esto sería después de una intervención para trabajar el resultado ya obtenido, y ver si aquellas actividades que se aplican para mejorar los resultados en ambas variables, realmente lograron subir o mantener los resultados, pues es poco probable que bajen; y según las dimensiones que se tomen, detectar cuáles son las que se han visto influenciadas por dichas actividades y cuáles no. Esto serviría para buscar otras formas de intervención en la procura de mejorar aquellas falencias, o mantener y si se puede mejorar las fortalezas.

Como producto de la encuesta realizada, se detectó un nivel un tanto bajo de inteligencia emocional, lo cual permite que la recomendación sea implementar soluciones para mejorarlas en cada dimensión tomada en cuenta. Considerando la primera dimensión de IE, que es percepción emocional, podrían implementarse en los talleres dinámicas de sensibilización frente a las emociones para lograr la atención a la emoción que aparece según la situación que se les presente a los docentes. En cuanto a la segunda dimensión de IE, comprensión de los estados emocionales, se podrían implementar unas cuantas reuniones psicoterapéuticas en grupo a manera de conversatorios promovidos por el área psicológica, donde los docentes puedan sentirse escuchados, entendidos y conocer que hay formas de lidiar y estabilizar una emoción que salió del equilibrio. Y frente a la tercera dimensión, regulación de las emociones, ayudaría implementar actividades donde se entrenen frases, palabras, pensamientos más saludables, positivos; que permitan que el docente calme la incomodidad del momento y busque un pensamiento adecuado que lo ayude a tener una conducta asertiva. Esto también puede ser implementado en las reuniones antes mencionadas.

REFERENCIAS

- Aguado, J. (2016). *Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Pampas* (Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú, Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación. Huancayo, Perú).
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/4233>
- Alles, M. (2005). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias* (3a ed.). Buenos Aires: Granica.
https://www.academia.edu/34150459/Martha_alles_organizacional
- Ander-Egg, E. y Aguilar, M. (2001). *El trabajo en equipo*. México D.F.: Progreso.
https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/libro_el-trabajo-en-equipo.pdf
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme.
- Arribasplata, L. (2018). *Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19962>
- Arrieta, Y., Córdoba, Y., Maestre, L. y Niño, K. (2015). *Habilidades emocionales del docente en su práctica pedagógica* (Tesis de maestría, Universidad del Norte, Maestría en Educación. Barranquilla, Colombia).
<http://manglar.uninorte.edu.co/handle/10584/7609>
- Bar-On, R. (1997). *Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical manual*. Toronto (Canadá): Multi-Health Systems.
- Bustamante, M. (2017). *Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa pública en la provincia de Huaraz, 2017* (Tesis de maestría, Universidad

César Vallejo, Escuela de Postgrado. Chimbote, Perú).

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/11943>

Campos, S., Martins, R., Alexandre, S., Chaves, C., y Jales, E. (2014). Inteligência emocional dos professores: relevância para as práticas inclusivas. *INFAD Revista de Psicologia*, 6(1), 365-374. <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/756>

Chang, R. (1994). *Trabajar en equipo para triunfar*. Ediciones Granica.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (2a ed.). México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones.pdf

Chinchilla, N. (1991). *Compromiso organizativo y rotación: status questions* [Documento de investigación]. IESE Business School - Universidad de Navarra.

<https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0217.pdf>

Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional* (10a ed.). México D.F.: Cengage Learning Editores. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Teoría-y-Diseño-Organizacional.-Richard-Daft.pdf>

De la Cruz, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. España: Secretaría General Técnica, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

De Souza, J. (28 de agosto de 2020). Inteligência emocional no trabalho. *Revista Gestão Universitária*, 13. <http://gestaouniversitaria.com.br/artigos-cientificos/inteligencia-emocional-no-trabalho>

Domínguez, D. (2017). *Propuesta y validación de una escala de evaluación de la inteligencia emocional en contextos educativos* (Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Educación. Madrid, España).

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/49398/>

- Extremera, N., y Fernández-Berrocal, P. (2002). *Cuestionario MSCEIT (versión española 2.0) de Mayer, Salovey y Caruso*. Toronto: Multi-Health Systems Publishers.
- Extremera, N., y Fernández, P. (2004). El papel de la inteligencia emocional en el alumnado: evidencias empíricas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 6(2).
<https://redie.uabc.mx/redie/article/view/105/1121>
- Fernández-Berrocal, P., Extremera, N., y Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait meta-mood scale. *Psychological Reports*, 94(3), 751-755. <https://doi.org/10.2466/pr0.94.3.751-755>
- Fienco, G., y Itúrburo, J. (2012). *La inteligencia emocional en el éxito empresarial*. Cuenca (Ecuador): Universidad Politécnica Salesiana.
<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/6130>
- García, F. (2002). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. Sonora (México): Limusa.
- Gardner, H. (1994). *Estructuras de la mente: la teoría de las inteligencias múltiples* (2a ed.). México: Fondo de Cultura Económica.
https://www.academia.edu/5224535/Gardner_Howard_Teor%C3%ADa_De_Las_Inteligencias_M%C3%BAltiples
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Goleman D. (2000). *La inteligencia emocional aplicada a las organizaciones*. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (enero de 2004). What makes a leader? *Harvard Business Review*, 1-10.
<https://fliphtml5.com/ebpyi/hvun/basic>

- Harris, T., y Barnes-Farrell, J. (1997). Components of teamwork: impact on evaluations of contributions to work team effectiveness. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(19), 1694-1715. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1997.tb01620.x>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Huamaní, E. (2018). *El nivel de inteligencia emocional de los docentes y directivos de los institutos de educación superior tecnológica de la provincia de Ica y su relación con su actitud para el trabajo en equipo* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Posgrado. Lima, Perú).
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2463>
- Ismail, A., Yao, A., Yeo, E., Lai-Kuan, K., y Soon-Yew, J. (julio-octubre de 2010). Occupational stress features, emotional intelligence and job satisfaction: an empirical study in private institutions of higher learning. *Negotium*, 6(16), 5-33.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78216323002>
- Jaramillo, R. (2012). *Trabajo en equipo* [Manual]. <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-nacional-autonoma-de-mexico/matematica/manual-de-trabajo-en-equipo-2012/2296468>
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). Formulación de la estrategia de la carrera profesional. En *Administración: una perspectiva global y empresarial* (14a ed., pp. 332-337). México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Las características de un verdadero líder en el trabajo. (30 de noviembre de 2016). *elEconomistaAmérica.com | Chile*. <https://www.eleconomistaamerica.cl/sociedad->

eAm-chile/noticias/7996509/11/16/Las-caracteristicas-de-un-verdadero-lider-en-el-trabajo.html

Levin, D., y Cross, R. (2004). The strength of weak ties you can trust: the mediating role of trust in effective knowledge transfer. *Management Science*, 50(11), 1477-1490.

<https://doi.org/10.1287/mnsc.1030.0136>

Martineaud, S., y Engelhart, D. (1996). *El test de inteligencia emocional*. Barcelona: Martínez Roca.

Mayer, J., y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (eds). *Emotional development and emotional intelligence: implications for educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books. https://scholars.unh.edu/psych_facpub/422/

Mayer, J., Salovey, P., y Caruso, D. (2008). Emotional intelligence: new ability or eclectic traits? *American Psychologist*, 63(6), 503-517. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503>

Mejía, J. (19 de agosto de 2009). *Indicadores de eficacia y eficiencia en los procesos* [Diapositivas]. SlideShare. <https://es.slideshare.net/mejianieto/javier/indicadores-eficiencia-eficacia-lean-manufacturing-javiermejianieto>

Pérez, M. (2019). *Inteligencia emocional y trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro, filial Huacho, 2018* (Tesis de maestría, Universidad San Pedro, Facultad de Educación y Humanidades. Huacho, Perú). <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14717>

Ramírez, T. (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo.

Ríos, S. (2021). *Comunicación asertiva y trabajo en equipo en una institución de educación superior privada de Lima* (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, Facultad de Ciencias Humanas y Educación. Lima, Perú).

<http://hdl.handle.net/20.500.12840/4638>

- Rivera, M. (2016). *El trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional en los colaboradores del Ministerio de Trabajo y Servicio Público del cantón Ambato, provincia de Tungurahua* (Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Ambato, Ecuador).
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/22392>
- Sánchez, M. (1998). *Modelización estadística de tablas de contingencia: aplicación al análisis de la demanda turística española* (Tesis de doctorado, Universidad de Extremadura, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Badajoz, España).
<http://biblioteca.unex.es/tesis/8477234167.PDF>
- Sánchez-Silva, C. (20 de setiembre de 2009). La inteligencia emocional mejora el trabajo en equipo. *El País*.
https://elpais.com/diario/2009/09/20/negocio/1253454448_850215.html
- Sarmiento, D. (2018). *Relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en los colaboradores de una red de gimnasios de Guatemala* (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades. Guatemala de la Asunción).
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Sarmiento-Daniela.pdf>
- Sastre, P. (2017). *El desgaste profesional y la inteligencia emocional en la acción profesoral* (Tesis de doctorado, Universidad de Granada; Facultad de Educación, Economía y Tecnología. Ceuta, España). <http://hdl.handle.net/10481/48266>
- Suwandana, I. (2019). Role of transformational leadership mediation: effect of emotional and communication intelligence towards teamwork effectiveness. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(2), 52-62.
<https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n2.608>
- Sylva, M. (2019). *La inteligencia emocional para la prevención y desarrollo emocional en la formación del profesorado del nivel de 3 a 5 años de educación inicial en Ecuador*.

(Tesis de doctorado, Universitat de Barcelona, Programa de doctorado en Educación y Sociedad. Barcelona, España). <http://hdl.handle.net/2445/144412>

Tello, K. (2019). *Inteligencia emocional y trabajo en equipo en operarios de una empresa retail del distrito de San Miguel, 2019* (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades. Lima, Perú).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37594>

Zúñiga, T. (2019). *Influencia de la inteligencia emocional presente en los profesores de Educación General Básica, de un colegio particular subvencionado de la comuna de La Florida, en la promoción de aprendizaje socioemocional en sus prácticas pedagógicas* (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Ciencias Sociales. Santiago, Chile). <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/23663>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Metodología
<p>¿Cuál es la relación que existe entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad - 2019?</p>	<p>Conocer la relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad – 2019.</p>	<p>Ho: No existe relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad - 2019.</p> <p>Hi: Existe relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad - 2019.</p>	<p>La investigación es de tipo descriptivo, con un diseño no experimental-trasversal y con un enfoque cuantitativo.</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Población y muestra
<p>¿Cuáles son los niveles de inteligencia emocional que presentan los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad - 2019?</p>	<p>Conocer los niveles de inteligencia emocional que presentan los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad - 2019</p>	<p>Los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad - 2019, presentan niveles bajos de inteligencia emocional.</p>	<p>La población de estudio está comprendida por 80 docentes de colegios de la red adventista, La Libertad, 2019.</p>
<p>¿Cuáles son los niveles de trabajo en equipo que presentan los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad - 2019?</p>	<p>Conocer los niveles de trabajo en equipo que presentan los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad - 2019</p>	<p>Los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad - 2019, no presentan trabajo en equipo.</p>	<p>N = 80 docentes</p>
<p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad - 2019?</p>	<p>Conocer la relación entre las dimensiones de inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad - 2019</p>	<p>Existe relación entre las dimensiones de la variable inteligencia emocional y la variable trabajo en equipo en los docentes de colegios de la red adventista, La Libertad - 2019.</p>	<p>La muestra de estudio es intencional, no probabilística y de tipo censal, es decir, los 80 docentes, ya que para este estudio se asume a la población como muestra de estudio.</p>

Anexo 2

CUESTIONARIO INTELIGENCIA EMOCIONAL

I. Datos Informativos:

1. Institución educativa donde labora:

2. Edad:

3. Sexo:

4. Estado civil:

INSTRUCCIONES: Marque con un ASPA (X) la respuesta que usted considere la mejor opción de entre las 5 alternativas siguientes. Debe marcar solo una.

1 = Nada de acuerdo 2 = Algo de acuerdo 3 = Bastante de acuerdo

4 = Muy de acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

N.º	DIMENSIONES / ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: EMOCIONAL					
1	Presto mucha atención a los sentimientos.					
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siente.					
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.					
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.					
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.					
7	A menudo pienso en mis sentimientos.					
8	Presto mucha atención a cómo me siento.					
	DIMENSIÓN 2: COMPRENSIÓN DE LOS ESTADOS EMOCIONALES					
9	Con cualquier persona que hablo, suelo escucharla con atención.					
10	Puedo sentir los sentimientos de otras personas cuando no lo expresan con palabras.					
11	Sé cuándo un amigo de trabajo se encuentra preocupado.					
12	Respeto las características personales de los demás, aun no compartiendo sus opiniones y estilos de vida.					
13	Induzco a mis compañeros de trabajo hacia el alcance de metas y resultados esperados en la institución educativa.					
14	Promuevo el cambio en la institución educativa donde laboro.					

15	Me concentro en la conducta más que en la persona cuando hago algún comentario crítico sobre algún colega.					
16	Me siento capaz de ser miembro para la consecución de metas en común en los espacios de trabajo.					
	DIMENSIÓN 3: REGULACIÓN DE LAS EMOCIONES					
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.					
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.					
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3

CUESTIONARIO TRABAJO EN EQUIPO

I. Datos Informativos:

1. Institución educativa donde labora:

2. Edad:

3. Sexo:

4. Estado civil:

INSTRUCCIONES: Marque con un ASPA (X) una de las cuatro alternativas siguientes, por cada enunciado.

1 = Muy bien 2 = Moderadamente bien 3 = Un poco 4 = Nada bien

Nº	DIMENSIONES / ítems	ALTERNATIVAS			
		1	2	3	4
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN				
1	La comunicación se emite de forma clara y precisa, cuando un docente o directivo se expresa hacia los demás.				
2	La comunicación es adecuada dentro de la institución educativa.				
3	El receptor del (docente/directivo) receptiona el mensaje de manera adecuada.				
4	El mensaje que se expresa entre el emisor y el receptor es el adecuado.				
5	El código que se transmite en la comunicación de los docentes y personal administrativo es el adecuado.				
6	El canal que se utiliza para transmitir un mensaje entre el emisor y receptor es el adecuado.				
7	Ayudo siempre en las tareas consignadas.				
8	La comunicación y el diálogo es un componente importante para lograr el éxito en la institución educativa.				
	DIMENSIÓN 2: CONFIANZA				

9	Existe sinceridad y buen ambiente de colaboración entre los docentes y directivos de la institución educativa.				
10	Existe confianza y colaboración entre los trabajadores de la institución educativa.				
11	Existe buen ambiente competitivo y se desarrollan las capacidades dentro de los integrantes de la institución educativa.				
12	Existe un ambiente adecuado dentro de la institución educativa en la cual trabajo.				
	DIMENSIÓN 3: MANEJO DE CONFLICTOS				
13	El entorno laboral es el adecuado y se manejan bien las emociones.				
14	Los trabajadores y docentes saben controlar sus emociones dentro de la institución educativa.				
15	Los docentes y trabajadores sienten la necesidad de superarse cada día más.				
16	Se practican los valores que se enseñan en la institución educativa muy por encima de sus necesidades.				
	DIMENSIÓN 4: COMPROMISO				
17	Existe un compromiso y responsabilidad de los docentes y personal administrativo con la institución educativa.				
18	Los docentes son responsables y se identifican con las metas y objetivos de la institución educativa.				
19	Existe lealtad y responsabilidad con la institución educativa por parte de los docentes y administrativos.				
20	Los docentes de la institución educativa se sienten responsables y se comprometen a dar aportes y dar lo mejor de sí mismos para lograr los objetivos.				
21	Existe siempre el compromiso individual y responsabilidad personal para lograr los objetivos del trabajo en equipo para el logro de objetivos de la institución.				

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4

Juicio de expertos para cuestionario trabajo en equipo

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. INFORMACION GENERAL

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo que desempeña	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Durand de Benites Leonor Alcira	Docente Asociada UIGV	Cuestionario de Trabajo en Equipo	María Rosella Bustamante Vásquez (2017). Adaptado por Soto Casquero, Patricia Del Rosario.

2. CRITERIOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Muy adecuado
		00 - 25%	25- 50%	51- 75%	76- 100%
01. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				98
02. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observadas.				98
03. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				98
04. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				98
05. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				98
06. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.				98
07. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				98
08. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				98

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:	98%
Lima, 08 de Noviembre del 2019.	Teléfono: 9667658214
Lugar: UIGV.	

FICHA DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN							
1	La comunicación se emite de forma clara y precisa, cuando un docente o directivo se expresa hacia los demás.	/		/		/		
2	La comunicación es adecuada dentro de la institución educativa.	/		/		/		
3	El receptor del (docente/directivo), recepciona el mensaje de manera adecuada.	/		/		/		
4	El mensaje que se expresa entre el emisor y el receptor es el adecuado.	/		/		/		
5	El código que se transmite en la comunicación de los docentes y personal administrativo es el adecuado.	/		/		/		
6	El canal que se utiliza para transmitir un mensaje entre el emisor y receptor es el adecuado.	/		/		/		
7	Ayudo siempre en las tareas consignadas.	/		/		/		
8	La comunicación y el dialogo es un componente importante para lograr el éxito en la Institución educativa.	/		/		/		

		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 2: CONFIANZA								
9	Existe sinceridad y buen ambiente de colaboración entre los docentes y directivos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		✓	
10	Existe confianza y colaboración entre los trabajadores de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		✓	
11	Existe buen ambiente competitivo y se desarrollan las capacidades dentro de los integrantes de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		✓	
12	Existe un ambiente adecuado dentro de la Institución Educativa en la cual trabajar.	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: MANEJO DE CONFLICTOS	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
13	El entorno laboral es el adecuado y se manejan bien las emociones.	✓		✓		✓		✓	
14	Los trabajadores y docentes saben controlar sus emociones dentro de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		✓	
15	Los docentes y trabajadores sienten la necesidad de superarse cada día más.	✓		✓		✓		✓	
16	Se practica los valores que se enseñan en la Institución Educativa muy por encima de sus necesidades.	✓		✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 4: COMPROMISO		Si	No	Si	No	Si	No
17	Existe un compromiso y responsabilidad de los docentes y personal administrativo con la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
18	Los docentes son responsables y se identifican con las metas y objetivos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
19	Existe lealtad y responsabilidad con la Institución Educativa por parte de los docentes y administrativos.	✓		✓		✓	
20	Los docentes de la institución educativa se sienten responsables y se comprometen a dar aportes y dar lo mejor de sí mismo para lograr los objetivos.	✓		✓		✓	
21	Existe siempre el compromiso individual y responsabilidad personal para lograr los objetivos del trabajo en equipo para el logro de objetivos de la Institución.	✓		✓		✓	
22	Participan activamente los docentes cuando se asignan responsabilidades para asumir sus compromisos en beneficio de la institución y del equipo.	✓		✓		✓	

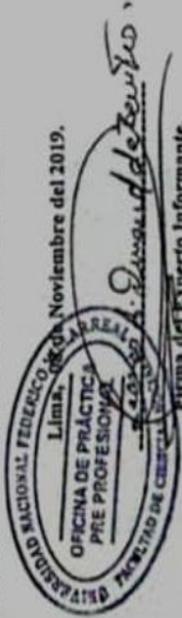
Observaciones (precisar si hay suficiencia): 98% Para su aplicación empírica en campo

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir | | No aplicable (|)

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg: DYRANDA ESPERZA LEONOR A.C.E.I.R.A. DNI: 08635573

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son satisfactorios para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

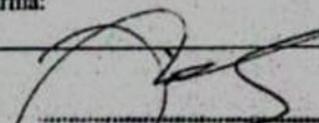
1. INFORMACION GENERAL

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo que desempeña	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
DIAZ SALVATIERRA EDDY RONALD	DOCENTE AUXILIAR UIGU	Cuestionario de Trabajo en Equipo	María Rosella Bustamante Vásquez (2017). Adaptado por Soto Casquero, Patricia Del Rosario.

2. CRITERIOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Niveles de adecuación			
		Inadecuado 00 - 25%	Poco adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy adecuado 76- 100%
01. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				98
02. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observadas.				98
03. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				98
04. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				98
05. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				98
06. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.				98
07. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				98
08. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				98

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:	98%	
Lima, 08 de Noviembre del 2019	DNI: 06768708	Teléfono: 999 208564
Lugar: UIGU	Firma:	


Mg. Eddy Diaz Salvatierra
 TRABAJADOR SOCIAL

FICHA DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN							
1	La comunicación se emite de forma clara y precisa, cuando un docente o directivo se expresa hacia los demás.	✓		✓		✓		
2	La comunicación es adecuada dentro de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	El receptor del (docente/directivo), recibe el mensaje de manera adecuada.	✓		✓		✓		
4	El mensaje que se expresa entre el emisor y el receptor es el adecuado.	✓		✓		✓		
5	El código que se transmite en la comunicación de los docentes y personal administrativo es el adecuado.	✓		✓		✓		
6	El canal que se utiliza para transmitir un mensaje entre el emisor y receptor es el adecuado.	✓		✓		✓		
7	Ayudo siempre en las tareas consignadas.	✓		✓		✓		
8	La comunicación y el diálogo es un componente importante para lograr el éxito en la Institución educativa.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 2: CONFIANZA		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
9	Existe sinceridad y buen ambiente de colaboración entre los docentes y directivos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		✓	
10	Existe confianza y colaboración entre los trabajadores de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		✓	
11	Existe buen ambiente competitivo y se desarrollan las capacidades dentro de los integrantes de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		✓	
12	Existe un ambiente adecuado dentro de la Institución Educativa en la cual trabajo.	✓		✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: MANEJO DE CONFLICTOS		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
13	El entorno laboral es el adecuado y se manejan bien las emociones.	✓		✓		✓		✓	
14	Los trabajadores y docentes saben controlar sus emociones dentro de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		✓	
15	Los docentes y trabajadores sienten la necesidad de superarse cada día más.	✓		✓		✓		✓	
16	Se practica los valores que se enseñan en la Institución Educativa muy por encima de sus necesidades.	✓		✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 4: COMPROMISO		Si	No	Si	No	Si	No
17	Existe un compromiso y responsabilidad de los docentes y personal administrativo con la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
18	Los docentes son responsables y se identifican con las metas y objetivos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
19	Existe lealtad y responsabilidad con la Institución Educativa por parte de los docentes y administrativos.	✓		✓		✓	
20	Los docentes de la institución educativa se sienten responsables y se comprometen a dar aportes y dar lo mejor de sí mismo para lograr los objetivos.	✓		✓		✓	
21	Existe siempre el compromiso individual y responsabilidad personal para lograr los objetivos del trabajo en equipo para el logro de objetivos de la Institución.	✓		✓		✓	
22	Participan activamente los docentes cuando se asignan responsabilidades para asumir sus compromisos en beneficio de la institución y del equipo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

98% PARA SU APLICACIÓN EMPÍRICA EN CAMPO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

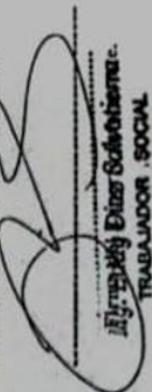
Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg. EDDY DIAZ SALVAZUELA

DNI: 06768788

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, coeso y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 08 de Noviembre del 2019.


 Eddy Diaz Salvazuela
 TRABAJADOR SOCIAL

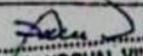
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. INFORMACION GENERAL

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo que desempeña	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Sandoval Vilchez Juan	Secretario Académico de la Facultad de Psicología y Trabajo Social.	Cuestionario de Trabajo en Equipo	María Rosella Bustamante Vásquez (2017). Adaptado por Soto Casquero, Patricia Del Rosario.

2. CRITERIOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado 00 - 25%	Poco adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy adecuado 76- 100%
01. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				98
02. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observadas.				98
03. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				98
04. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				98
05. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				98
06. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.				98
07. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				98
08. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				98

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:	98 %	
Lima, 08 de Noviembre del 2019	DNI: 08151575	Teléfono: 989452311
Lugar: UJGV	Firma:	
		Dr. JUAN SANDOVAL VILCHEZ Secretario Académico de la Facultad de Psicología y Trabajo Social

FICHA DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN							
1	La comunicación se emite de forma clara y precisa, cuando un docente o directivo se expresa hacia los demás.	✓		✓		✓		
2	La comunicación es adecuada dentro de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	El receptor del (docente/directivo), recepciona el mensaje de manera adecuada.	✓		✓		✓		
4	El mensaje que se expresa entre el emisor y el receptor es el adecuado.	✓		✓		✓		
5	El código que se transmite en la comunicación de los docentes y personal administrativo es el adecuado.	✓		✓		✓		
6	El canal que se utiliza para transmitir un mensaje entre el emisor y receptor es el adecuado.	✓		✓		✓		
7	Ayudo siempre en las tareas consignadas.	✓		✓		✓		
8	La comunicación y el diálogo es un componente importante para lograr el éxito en la Institución educativa.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 2: CONFIANZA	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
9	Existe sinceridad y buen ambiente de colaboración entre los docentes y directivos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		✓	
10	Existe confianza y colaboración entre los trabajadores de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		✓	
11	Existe buen ambiente competitivo y se desarrollan las capacidades dentro de los integrantes de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		✓	
12	Existe un ambiente adecuado dentro de la Institución Educativa en la cual trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: MANEJO DE CONFLICTOS	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
13	El entorno laboral es el adecuado y se manejan bien las emociones.	✓		✓		✓		✓	
14	Los trabajadores y docentes saben controlar sus emociones dentro de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		✓	
15	Los docentes y trabajadores sienten la necesidad de superarse cada día más.	✓		✓		✓		✓	
16	Se practica los valores que se enseñan en la Institución Educativa muy por encima de sus necesidades.	✓		✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 4: COMPROMISO		Si	No	Si	No	Si	No
17	Existe un compromiso y responsabilidad de los docentes y personal administrativo con la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
18	Los docentes son responsables y se identifican con las metas y objetivos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
19	Existe lealtad y responsabilidad con la Institución Educativa por parte de los docentes y administrativos.	✓		✓		✓	
20	Los docentes de la institución educativa se sienten responsables y se comprometen a dar aportes y dar lo mejor de sí mismo para lograr los objetivos.	✓		✓		✓	
21	Existe siempre el compromiso individual y responsabilidad personal para lograr los objetivos del trabajo en equipo para el logro de objetivos de la Institución.	✓		✓		✓	
22	Participan activamente los docentes cuando se asignan responsabilidades para asumir sus compromisos en beneficio de la institución y del equipo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): 98% Para su aplicación empírica en campo

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Juan Sandoval Vilchez DNI: 081551573

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

⁴ Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 08 de Noviembre del 2019.



Dr. JUAN SANDOVAL VILCHEZ
Secretario Académico
del Experiencia Educativa
Psicología y Trabajo Social

Anexo 5

Solicitud para recolección de datos

ASOCIACIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA NOR PACÍFICO

Borodín 755- Urb. Primavera- Trujillo



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Trujillo, 10 de diciembre del 2019

Señora:

Patricia del Rosario Soto Casquero

Trujillo. -

ASUNTO : Brindar facilidades para realizar trabajo de Investigación

Grato es dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y en atención a la solicitud presentada, comunicarle que está Ud. autorizada realizar su trabajo de investigación y recolección de datos a través de las encuestas dirigidas a los docentes de los centros educativos pertenecientes a la Red de Colegios Adventistas de la ANoP, para el cual deberá hacer las coordinaciones pertinentes con mi persona.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


MIGUEL O. MARQUINA ALFARO
REPRESENTANTE LEGAL
ASOCIACIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA NOR PACÍFICO
RUC: 28440292519
DNI: 80398006

Anexo 6

Base de datos

SUJ	VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL																										
	DIMENSIÓN 1									DIMENSIÓN 2									DIMENSIÓN 3								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	TOT	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	TOT	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	TOT
1	4	3	3	3	1	3	2	3	22	3	3	3	3	3	4	2	3	24	3	4	1	3	3	3	4	3	24
2	5	4	3	3	2	1	2	2	22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	1	2	5	5	31
3	4	3	4	4	2	2	3	3	25	4	4	4	4	3	2	3	4	28	4	4	3	4	4	4	5	4	32
4	2	2	2	2	1	1	2	1	13	3	2	3	4	4	4	1	4	25	4	4	4	4	4	2	3	4	29
5	3	3	3	3	1	1	2	2	18	4	3	3	4	5	3	1	5	28	4	4	1	4	5	5	5	4	32
6	5	5	4	5	1	4	3	4	31	4	4	4	4	5	4	3	4	32	5	5	1	5	4	5	5	4	34
7	4	3	4	5	1	2	3	4	26	3	4	4	5	4	5	3	4	32	5	4	2	3	3	4	4	3	28
8	3	2	2	2	1	2	3	2	17	3	3	4	3	3	3	2	2	23	3	3	2	2	3	3	3	3	22
9	3	4	4	5	1	2	2	3	24	4	4	3	4	3	3	4	4	29	4	3	3	3	4	3	4	3	27
10	4	4	5	5	1	3	3	3	28	4	4	4	4	4	3	5	4	32	4	5	5	3	4	5	5	4	35
11	5	5	5	5	2	4	4	4	34	5	5	4	4	4	5	4	5	36	4	5	5	5	5	5	5	5	39
12	5	4	4	5	1	2	2	2	25	4	4	4	4	4	4	1	4	29	4	4	1	4	4	4	4	4	29
13	5	5	4	4	2	4	4	4	32	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	5	4	3	3	1	2	2	2	22	5	5	4	4	5	5	4	4	36	5	5	2	5	2	4	5	5	33
15	4	5	4	4	2	3	3	3	28	4	4	5	4	4	3	2	4	30	4	4	4	4	4	2	5	4	31
16	5	4	4	5	2	3	3	5	31	3	2	4	5	5	5	2	4	30	5	4	3	5	3	4	5	3	32
17	5	4	5	5	2	3	4	4	32	4	2	3	4	4	5	2	5	29	5	5	3	5	4	5	5	4	36
18	5	4	4	4	1	4	4	3	29	5	4	4	5	3	4	2	3	30	5	5	4	5	3	4	5	3	34
19	4	4	2	3	2	1	2	3	21	4	4	3	4	5	5	2	4	31	4	4	1	4	4	5	4	2	28

20	4	3	2	3	2	2	2	3	21	3	3	3	3	2	3	2	3	22	3	3	2	3	2	3	4	3	23
21	2	1	2	2	1	1	2	2	13	5	4	4	4	4	4	1	4	30	4	4	4	5	4	4	4	5	34
22	5	4	3	3	1	5	2	5	28	3	5	5	5	5	5	2	5	35	5	5	1	5	5	5	5	5	36
23	2	3	3	3	2	4	3	3	23	3	5	3	4	4	4	2	4	29	3	4	5	3	5	4	5	3	32
24	3	2	2	2	1	1	2	2	15	3	2	2	4	5	5	1	4	26	4	4	2	4	4	4	4	3	29
25	2	2	2	3	1	1	2	2	15	2	2	2	4	4	5	3	5	27	5	5	1	3	4	4	5	4	31
26	2	2	1	2	2	2	2	2	15	1	5	2	3	4	4	6	4	29	2	4	6	3	3	5	5	2	30
27	5	4	4	3	6	3	4	5	28	5	3	2	2	5	4	1	3	25	3	3	5	4	2	5	5	5	32
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	5	5	5	5	1	5	5	4	35	5	4	4	5	5	4	2	5	34	5	5	4	5	5	4	4	5	37
31	4	3	4	4	1	2	3	3	24	4	3	3	4	3	3	3	3	26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	4	4	1	3	20	3	3	2	3	3	4	2	4	24
33	2	2	2	2	1	1	2	1	13	3	2	2	4	4	3	2	3	23	3	4	1	3	3	4	5	3	26
34	4	4	3	2	1	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35	4	4	5	4	1	1	4	2	25	5	4	4	4	5	5	5	5	37	5	5	2	5	2	1	2	5	27
36	3	2	2	4	1	2	2	2	18	4	2	3	4	4	4	1	4	26	4	3	1	4	2	2	2	2	20
37	3	2	2	3	2	2	2	2	18	4	4	4	4	4	4	1	4	29	5	5	2	5	2	5	5	5	34
38	4	2	2	3	2	2	3	2	20	4	3	4	5	4	4	2	4	30	5	4	2	3	2	3	4	4	27
39	5	5	5	5	3	4	5	5	37	4	3	4	4	2	3	2	3	25	4	4	4	4	3	3	4	4	30
40	3	2	2	2	1	2	2	3	17	3	3	3	3	3	2	2	2	21	3	4	2	4	3	2	4	4	26
41	3	3	2	3	2	1	2	3	19	5	4	4	4	3	3	4	4	31	5	5	2	4	4	2	5	5	32
42	4	4	4	4	2	2	4	4	28	4	4	4	4	4	4	1	4	29	4	4	1	2	2	2	4	4	23
43	3	3	3	4	2	3	4	3	25	4	3	4	3	5	5	4	3	31	4	4	4	5	4	5	4	3	33
44	3	3	3	4	2	3	4	3	25	4	3	4	3	5	5	4	3	31	4	4	4	5	4	5	4	3	33
45	4	4	3	4	2	3	4	3	27	5	4	4	4	4	3	2	3	29	4	4	3	4	4	4	5	4	32
46	4	4	2	6	2	2	2	1	23	5	3	4	5	4	4	2	5	32	5	4	1	5	4	2	5	4	30

47	5	4	3	4	2	2	2	3	25	3	5	5	5	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	5	5	2	31
48	2	4	2	2	2	2	2	2	18	4	3	3	4	5	5	2	3	29	4	3	2	4	3	3	3	3	25
49	3	2	2	3	1	2	2	2	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	2	3	3	4	4	3	27
50	4	4	4	4	2	2	2	2	24	4	4	4	4	4	2	2	2	26	4	4	2	4	4	2	2	2	24
51	4	4	3	5	2	2	3	3	26	5	5	4	4	5	5	5	4	37	5	4	3	4	4	4	4	5	33
52	5	5	5	5	3	4	4	4	35	4	3	4	5	4	5	4	4	33	5	5	3	5	4	4	4	4	34
53	4	4	4	4	2	2	2	3	25	4	3	2	3	3	3	2	4	24	3	3	1	3	4	3	5	4	26
54	4	2	2	2	2	1	2	2	17	5	4	3	4	3	3	3	4	29	3	4	2	4	4	3	4	3	27
55	3	2	2	2	1	1	2	2	15	3	3	4	5	4	4	1	5	29	5	5	1	5	2	5	5	4	32
56	5	4	4	4	2	3	3	3	28	4	3	4	5	4	4	2	2	28	4	3	3	4	4	4	5	4	31
57	5	5	5	5	5	4	5	5	39	2	4	4	3	5	5	2	4	29	3	4	4	4	3	3	5	3	29
58	4	2	1	2	2	2	1	2	16	4	2	3	3	3	3	4	3	25	2	3	3	4	3	4	5	4	28
59	4	3	4	4	2	4	4	3	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
60	4	3	3	4	2	2	3	4	25	5	3	4	4	4	4	2	5	31	4	4	3	4	2	4	5	4	30
61	5	5	5	5	2	2	4	3	31	5	4	4	5	5	5	2	5	35	5	5	2	5	2	5	5	5	34
62	3	4	3	4	2	3	4	4	27	4	4	4	5	4	5	3	4	33	4	4	4	4	4	5	5	3	33
63	4	4	4	5	2	3	3	2	27	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	4	4	4	4	4	4	4	31
64	5	2	2	2	1	1	2	1	16	5	5	5	5	5	4	2	5	36	5	4	1	5	3	2	3	5	28
65	5	3	2	4	1	1	2	3	21	5	4	4	5	5	4	3	5	35	5	5	4	5	5	5	5	5	39
66	5	2	2	2	1	2	2	2	18	5	3	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	5	4	34
67	3	3	2	2	1	2	2	2	17	2	2	2	2	1	3	5	3	20	2	3	3	2	3	3	5	2	23
68	6	6	6	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6	6	6	0
69	4	3	3	3	2	2	2	2	21	3	4	3	3	3	3	3	2	24	2	3	2	2	3	3	3	2	20
70	4	4	4	4	2	4	4	4	30	2	2	4	4	2	2	2	2	20	4	4	4	2	4	4	3	2	27
71	4	3	3	3	2	3	4	4	26	3	4	4	4	3	3	3	4	28	4	5	4	4	4	4	4	4	33
72	5	4	5	5	1	1	1	1	23	5	5	3	5	4	5	3	5	35	5	5	3	5	4	5	5	5	37
73	5	3	3	4	2	2	2	2	23	4	4	3	3	4	4	4	4	30	5	4	3	4	4	4	3	4	31

SU J	VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO																								TOTAL L	
	DIMENSIÓN 1								TOTAL L	DIMENSIÓN 2				TOTAL L	DIMENSIÓN 3				TOTAL L	DIMENSIÓN 4						TOTAL L
	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8		p 9	p1 0	p1 1	p1 2		p1 3	p1 4	p1 5	p1 6		p1 7	p1 8	p1 9	p2 0	P2 1		
1	1	2	2	2	2	2	1	2	14	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	10
2	1	2	2	2	2	2	1	1	13	3	2	2	2	9	2	2	2	1	7	1	2	2	2	2	1	8
3	3	3	3	2	3	3	1	3	21	3	3	4	3	13	3	2	2	2	9	3	3	2	2	2	2	12
4	1	3	3	3	3	3	1	1	18	3	3	2	3	11	3	2	1	1	7	1	1	2	1	1	6	
5	2	3	2	2	3	3	1	1	17	3	3	3	3	12	3	2	1	1	7	3	3	3	3	3	15	
6	1	1	1	1	2	2	1	1	10	2	3	2	2	9	2	3	3	2	10	1	2	2	2	2	9	
7	3	2	2	3	2	2	5	1	20	2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	2	2	2	2	2	10	
8	3	2	2	3	2	3	1	1	17	3	3	2	2	10	2	3	2	2	9	3	2	2	1	2	10	
9	2	1	2	2	1	2	1	1	12	1	2	2	2	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	
10	3	2	1	1	1	1	1	3	13	4	3	2	1	10	3	3	1	1	8	2	2	2	2	2	10	
11	3	3	3	3	3	3	2	2	22	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	
13	3	3	3	3	4	4	1	1	22	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	14	
14	1	1	2	2	2	1	1	1	11	1	1	2	2	6	1	2	1	1	5	1	1	2	1	1	6	
15	1	3	3	3	3	3	2	2	20	2	3	3	3	11	3	3	2	2	10	2	3	3	2	2	12	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	2	2	9	2	2	3	2	9	2	3	3	2	2	12	
17	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	1	1	1	1	1	5	
18	1	2	2	2	1	2	3	1	14	2	2	2	2	8	2	2	1	2	7	2	2	2	1	2	9	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	2	1	1	6	1	2	2	2	7	2	3	2	3	2	12	
20	2	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	3	2	2	11	
21	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	
22	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	10	
23	2	2	1	2	2	2	1	1	13	2	2	2	2	8	2	3	2	1	8	2	1	2	2	1	8	
24	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	

25	2	2	2	1	2	2	1	1	13	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	9
26	1	1	1	1	3	3	2	1	13	3	3	2	1	9	3	3	2	2	10	3	3	3	3	2	14
27	1	3	3	2	2	1	1	1	14	1	3	1	1	6	3	3	1	1	8	2	1	1	2	3	9
28	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
29	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
30	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
31	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
32	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
33	2	2	2	2	2	2	2	1	15	3	3	2	2	10	2	3	2	2	9	2	2	2	1	2	9
34	2	2	1	1	1	1	2	1	11	1	2	2	2	7	1	3	1	2	7	2	1	2	1	1	7
35	1	5	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
36	1	1	1	1	1	2	1	1	9	2	2	2	1	7	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	5
37	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
38	2	2	2	1	1	2	2	2	14	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	2	2	1	2	1	8
39	1	3	1	1	3	3	2	2	16	2	2	2	2	8	2	2	3	3	10	2	2	2	2	2	10
40	1	2	2	2	2	2	1	1	13	1	1	1	2	5	1	5	1	1	8	1	1	1	1	1	5
41	3	3	3	2	2	2	1	1	17	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	1	10
42	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
43	2	2	2	1	1	1	2	1	12	1	2	2	1	6	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5
44	2	2	2	1	1	1	2	1	12	1	2	2	1	6	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5
45	4	3	4	3	3	3	2	2	24	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	3	2	2	11
46	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	3	1	1	6	1	1	1	1	1	5
47	3	3	3	1	3	2	2	1	18	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
48	1	2	2	1	2	2	1	1	12	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
49	1	2	3	5	2	3	1	1	18	3	3	2	2	10	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10
50	3	2	2	3	2	2	1	1	16	2	2	3	2	9	2	1	2	2	7	2	2	2	2	2	10
51	2	1	1	2	1	1	1	1	10	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	1	2	2	1	1	7
52	1	1	2	2	1	2	1	1	11	1	1	1	2	5	1	2	2	2	7	2	2	2	2	2	10
53	1	2	1	1	1	1	2	1	10	1	1	2	1	5	1	2	2	1	6	1	1	1	1	1	5

54	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	1	1	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5
55	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	1	1	1	1	1	5
56	2	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	1	2	1	8
57	2	2	2	1	2	2	1	1	13	1	1	1	2	5	1	1	2	2	6	2	2	2	2	2	10
58	2	2	2	2	2	2	3	2	17	3	3	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	2	3	3	13
59	1	1	1	1	1	1	3	3	12	3	3	3	1	10	3	3	3	1	10	3	3	1	3	1	11
60	2	2	2	2	2	1	1	2	14	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	2	2	2	2	10
61	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
62	2	2	2	1	1	1	1	1	11	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	2	1	9
63	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
64	1	1	2	1	2	2	2	1	12	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	1	1	1	1	1	5
65	1	1	2	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	2	2	1	2	1	8
66	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
67	2	2	3	2	2	2	2	1	16	2	3	2	2	9	2	2	2	3	9	2	3	2	3	2	12
68	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	5	5	5	0	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
69	1	2	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
70	2	3	3	2	2	2	2	1	17	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
71	1	2	1	1	1	2	1	1	10	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	1	2	1	1	2	7
72	1	2	2	2	2	2	2	1	14	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	2	2	2	2	2	10
73	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	1	2	1	1	2	7
74	1	2	2	2	2	2	1	1	13	2	1	2	1	6	1	2	2	1	6	1	2	1	1	1	6
75	1	2	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5
76	2	1	1	2	2	1	1	1	11	2	1	1	1	5	2	2	2	1	7	2	2	2	1	1	8
77	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5
78	3	3	2	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
79	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
80	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5