

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI  
ESCUELA DE POSGRADO**



=====

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN  
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64912-MARKO  
EMILIO JARA SCHENONE, MANANTAY-UCAYALI, 2020**

=====

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
EDUCACION MENCION GESTIÓN EDUCATIVA**

**LAURO TAMANI TARICUARIMA**

**PUCALLPA – PERÚ  
2021**



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI



## ANEXO N° 4

### ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 11:00 horas, del día 29 de Setiembre, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dra. Jessenia choy Sánchez Panduro ..... Presidente  
Dra. Freysi Fabian King Villacruz ..... Secretario  
Dr. Thonn Robert Ruiz de la Cruz ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en:

Mención: Gestión Educativa

Don(ña) Lauro Tamani Taricvarima

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

“ Inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes de la Institución N° 64912 Marko Emilio Jara Schenone, Yamantay Ucayali, 2020 ”

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI



- a) Presentación personal
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
- d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación las **observaciones** siguientes:

.....

.....

.....

.....

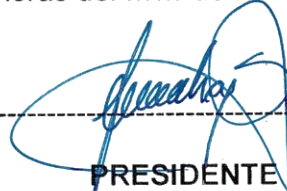
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la **Nota** de Catorce ( 14 )

**Equivalente** a Aprobado, por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 12:00 horas del 29 de Setiembre del 2021

  
-----  
**PRESIDENTE**

  
-----  
**SECRETARIO**

  
-----  
**VOCAL**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACION**  
**DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELLECTUAL**

# CONSTANCIA

## ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

**N°0326-2021**

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), titulado:

**"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64912-MARKO EMILIO JARA SCHENONE, MANANTAY-UCAYALI, 2020"**

Cuyo(s) autor (es) : TAMANI TARIQUARIMA, LAURO  
 Escuela : POSGRADO  
 Maestría : GESTIÓN EDUCATIVA  
 Asesor(a) : Mg. TAFUR FLORES, GENI LLERMÉ

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 6%.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

Fecha: 25/08/2021



Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON  
 Dirección de Producción Intelectual

## REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

## AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS

Yo, Lauro Tomari Taricuarima.

Autor de la TESIS titulada:

Inteligencia Emocional y Trabajo en equipo en docentes de la Institución Educativa N° 64912 "Marco Emilio Larz Schenone. Manantey - Ucayali, 2020Sustentada el año: 2021Con la asesoría de: Magister Geni Uerme Tafur Flores.Maestría en: Educación, Mención Gestión Educativa

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguientes términos:

**Primero:** otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del repositorio institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización que la tesis no infringe derechos de autor de terceras peruanas.

**Tercero:** autorizo la publicación,

**Total** (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).

**Parcial** (significa que solo la caratula, la dedicatoria y el resumen en PDF será compartido en el repositorio).

De mi tesis de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 13/10/2021Email: lautamtar@gmail.comfirma: Jau P.PTeléfono: 943156200DNI: 05867522

## **DEDICATORIA**

A Dios por el regalo de la vida y a mis padres, que son el motivo por el cual sigo tratando de superarme profesionalmente.

El autor.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, por permitirnos alcanzar nuestras metas profesionales.

A los docentes de la Maestría en Gestión Educativa por enseñarnos lo suficiente para poder abordar esta investigación de manera pertinente.

Al director de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, por colaborar con la recolección de datos para el desarrollo de este estudio.

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020, cuyas variables estuvieron fundamentadas teóricamente en el modelo de inteligencia emocional de Bar-On, teoría de la inteligencia emocional de Goleman y la teoría del aprendizaje social estudio de tipo no experimental, con un diseño correlacional, que consideró como población muestral a 25 docentes de la sede de estudio, a los que se les aplicó, como instrumento de recolección de datos, el cuestionario, por lo que entre se establece como conclusión final, que existe relación significativa entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020, ya que, el resultado  $Rho= 0.777$  y la  $Sig.= 0.000$  indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa.

**Palabras clave:** inteligencia, emociones, trabajo, equipo.



## ABSTRACT

The objective of this research was to determine what relationship exists between emotional intelligence and teamwork in teachers of the educational institution N ° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020, whose variables were theoretically based on the emotional intelligence model of Bar-On, Goleman's theory of emotional intelligence and the theory of social learning, a non-experimental study, with a correlational design, which considered as a sample population 25 teachers from the study site, to whom it was applied, as an instrument of data collection, the questionnaire, so it is established as a final conclusion, that there is a significant relationship between emotional intelligence and teamwork in teachers of the educational institution N ° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020, since, the result  $Rho = 0.777$  and  $Sig. = 0.000$  indicates that the correlation is moderately positive and highly significant.

**Keywords:** intelligence, emotions, work, team.

## INTRODUCCIÓN

En una organización, tanto como lograr captar a las personas con las aptitudes ideales para cumplir con las actividades necesarias, es fundamental lograr que este personal trabaje en equipo adecuadamente, ya que la naturaleza sistémica de una organización obliga a concebir que las actividades y funciones de todos el personal de la empresa se encuentra interrelacionada, sin embargo, existen factores que pueden afectar y evitar que se logre un trabajo en equipo adecuado, es el caso de las emociones y gestión. Por lo tanto, poseer inteligencia emocional en una institución es fundamental, en cualquier estrato de la misma, porque evita el surgimiento de afecciones en el clima de trabajo y estado de ánimo del círculo de trabajo.

Es por ello que se genera el presente trabajo investigativo titulado *Inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-* Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

El presente trabajo de investigación se ha estructurado en cinco capítulos y dos acápite. El primer capítulo aborda la descripción del problema, objetivos generales y específicos, hipótesis, justificación, viabilidad y limitaciones; el segundo capítulo trata sobre los fundamentos teóricos; el tercero, el marco metodológico y se hace mención al tipo de investigación realizado en base a un referente bibliográfico, la muestra de estudio e instrumentos de recolección de datos, indicando la validación del instrumento; el capítulo cuarto aborda los resultados obtenidos; el quinto capítulo, es la discusión. Luego se desarrollan dos apartados, el primero es el de las conclusiones y el segundo, de las sugerencias.

## ÍNDICE

	<u>Página</u>
DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
INTRODUCCIÓN .....	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	1
1.1. Descripción del problema .....	1
1.2. Formulación del problema .....	3
1.2.1. Problema general .....	3
1.2.2. Problemas específicos .....	3
1.3. Objetivo general y objetivos específicos.....	4
1.3.1. Objetivo general .....	4
1.3.2. Objetivos específicos .....	4
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis.....	5
1.4.1. Hipótesis general.....	5
1.4.2. Hipótesis específicas.....	5
1.5. Variables.....	6
1.6. Justificación e importancia.....	9
1.7. Viabilidad .....	9
1.8. Limitaciones.....	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	11
2.1. Antecedentes.....	11
2.1.1. Internacionales.....	11
2.1.2. Nacionales.....	12
2.1.3. Locales.....	14

2.2. Bases teóricas .....	15
2.2.1. Inteligencia emocional .....	15
2.2.2. Trabajo en equipo .....	18
2.3. Definiciones conceptuales .....	20
2.4. Bases epistémicas .....	20
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....	24
3.1. Tipo de investigación .....	24
3.2. Diseño y esquema de la investigación .....	25
3.3. Población y muestra .....	26
3.4. Instrumentos de recolección de datos .....	27
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos .....	27
CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....	28
CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	48
CONCLUSIONES .....	52
SUGERENCIAS .....	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	55
ANEXOS .....	58
Anexo 1. Matriz de consistencia .....	59
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos .....	60
Anexo 3. Alfa de Cronbach .....	62
Anexo 4. Base de datos .....	64

## ÍNDICE DE TABLAS

	<u>Página</u>
Tabla 1. Resultados de la variable Inteligencia emocional y sus dimensiones	28
Tabla 2. Resultados de la variable Trabajo en equipo y sus dimensiones	29
Tabla 3. Relación: Inteligencia emocional*Trabajo en equipo	31
Tabla 4. Relación: Intrapersonal*Trabajo en equipo	32
Tabla 5. Relación: Interpersonal*Trabajo en equipo	33
Tabla 6. Relación: Adaptabilidad*Trabajo en equipo	34
Tabla 7. Relación: Manejo de la tensión*Trabajo en equipo	35
Tabla 8. Relación: Estado de ánimo general*Trabajo en equipo	36
Tabla 9. Relación: Inconsistencias*Trabajo en equipo	37
Tabla 10. Pruebas de normalidad: Hipótesis general	38
Tabla 11. Rho de Spearman: Hipótesis general	39
Tabla 12. Pruebas de normalidad: Hipótesis específica 1	40
Tabla 13. Rho de Spearman: Hipótesis específica 1	40
Tabla 14. Pruebas de normalidad: Hipótesis específica 2	41
Tabla 15. Rho de Spearman: Hipótesis específica 2	41
Tabla 16. Pruebas de normalidad: Hipótesis específica 3	42
Tabla 17. Rho de Spearman: Hipótesis específica 3	43
Tabla 18. Pruebas de normalidad: Hipótesis específica 4	44
Tabla 19. Rho de Spearman: Hipótesis específica 4	44
Tabla 20. Pruebas de normalidad: Hipótesis específica 5	45
Tabla 21. Rho de Spearman: Hipótesis específica 5	46
Tabla 22. Pruebas de normalidad: Hipótesis específica 6	47
Tabla 23. Rho de Spearman: Hipótesis específica 6	47

**ÍNDICE DE FIGURAS**

	<b><u>Página</u></b>
Figura 1. Resultados de la variable Inteligencia emocional y sus dimensiones	28
Figura 2. Resultados de la variable Trabajo en equipo y sus dimensiones	30
Figura 3. Relación: Inteligencia emocional*Trabajo en equipo	31
Figura 4. Relación: Intrapersonal*Trabajo en equipo	32
Figura 5. Relación: Interpersonal*Trabajo en equipo	33
Figura 6. Relación: Adaptabilidad*Trabajo en equipo	34
Figura 7. Relación: Manejo de la tensión*Trabajo en equipo	35
Figura 8. Relación: Estado de ánimo general*Trabajo en equipo	36
Figura 9. Relación: Inconsistencias*Trabajo en equipo	37

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Descripción del problema**

El desarrollo de una institución educativa no solo depende de la implementación de una gestión democrática y saludable, sino de las voluntades y nivel de compromiso que los trabajadores pongan para que la entidad concrete sus objetivos institucionales, en este sentido, es importante que exista compenetración entre cada miembro, manifestada a través del diálogo, la coordinación y las buenas relaciones humanas, de modo tal que, ante cualquier situación, exista la garantía de la solución armónica y productiva.

Sin embargo, debido a factores de diferente índole; por ejemplo, la presión que ejercen los directivos a los docentes y trabajadores de la institución educativa, la necesidad de mejoras salariales, la relativa estabilidad laboral y el mismo hecho de interactuar cotidianamente con seres humanos en edad de conflicto y con diversas problemáticas ocasiona un relevante desgaste emocional del profesional de la educación, viéndose, en diferentes situaciones, imposibilitado de mantener la ecuanimidad; en síntesis, paulatinamente, se ve quebrada la inteligencia emocional.

En México se experimenta lo afirmado por diferentes estudiosos; así, “El malestar docente, según Ander-Egg [...], se manifiesta cuando el docente tiene agotamiento emocional y físico, presentando estrés, desencanto hacia su trabajo y sintiendo que la profesión que ejerce no sirve de mucho; implica una serie de aspectos que, desde la visión docente, pueden generarle incomodidad. Para Rubano, Monge y Garavaglia [...], este representa un proceso complejo, pues actúa en el ámbito subjetivo de la

persona de los profesores y se evidencia en lo laboral, por el desgaste físico y desmotivación sufridos.” (Mungarro, Chacón y Navarrete, 2017)

Ahora bien, la coordinación es una herramienta que requiere toda entidad educativa; esta es para importante para el desarrollo del currículo escolar, para la materialización organizada de actividades del plan anual de trabajo, para unificar criterios de enseñanza-aprendizaje y evaluación y para desarrollar la estrategia de vínculo con la comunidad, pero, ante la creciente atomización del ser humano, por causa de sus propios problemas, los cuales forman parte de la forma de vida del maestro, más las características personales de los docentes y la presión de la gestión directiva, los trabajadores prefieren lo individual y actuar de manera unilateral, distorsionando los objetivos institucionales y soslayando el trabajo en equipo.

En Perú, como manifiesta Jiménez (2018), “Los docentes están sometidos a grandes dosis de agotamiento, experimentan una sensación de poca valoración como profesionales, trabajan con muchos niños, tienen horarios extensos y deben relacionarse con alumnos de diferentes entornos, no todos positivos. Es un reto grande, pero la docencia es una carrera de servicio, retadora” (párr. 9)

En la sede de esta investigación se denota problemas, tanto de manejo de las emociones, es decir, inteligencia emocional, lo que impediría el trabajo en equipo que ayudaría a viabilizar y concretar acciones de mejora para la institución educativa; la mayor parte de empresas que se proponen para la mejora de la realidad educativa de esta entidad se frustran, siendo muy difícil comprometer a los docentes con los ideales de la Institución y coordinar productivamente.



Se evidencia, entonces, lo que sostiene Antúnez (1999), “Las prácticas educativas individualistas arraigadas en muchos centros y entre los enseñantes, en parcelas aisladas, que, en expresión muy ligada al léxico escolar tradicional, hemos denominado desde siempre reinos de taifas y que ahora nos empeñamos en redescubrir bajo las denominaciones de celularismo, insularidad docente o balcanización, sin duda más ampulosas y decorativas, o que designamos mediante metáforas como la del cartón de los huevos, son el obstáculo más importante.” (p. 96).

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Qué relación existe entre la dimensión intrapersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión interpersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión adaptabilidad y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión manejo de la tensión y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020?

- ¿Qué relación existe entre la dimensión estado de ánimo general y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión inconsistencias y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020?

### **1.3. Objetivo general y objetivos específicos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar qué relación existe entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar qué relación existe entre la dimensión intrapersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.
- Determinar qué relación existe entre la dimensión interpersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.
- Determinar qué relación existe entre la dimensión adaptabilidad y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.
- Determinar qué relación existe entre la dimensión manejo de la tensión y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

- Determinar qué relación existe entre la dimensión estado de ánimo general y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.
- Determinar qué relación existe entre la dimensión inconsistencias y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

#### **1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis**

##### **1.4.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

##### **1.4.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.
- Existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.
- Existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.
- Existe relación significativa entre la dimensión manejo de la tensión y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

- Existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.
- Existe relación significativa entre la dimensión inconsistencias y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

## 1.5. Variables

### **Variable: Inteligencia emocional:**

Como explica Arribasplata (2018), Bar-On define inteligencia emocional como: “una variedad aptitudes, competencias y habilidades no cognoscitivas que influyen en la capacidad de un individuo para lograr el éxito en su manejo de las exigencias y presiones del entorno. Como tal, es un factor importante para determinar su capacidad de alcanzar el éxito en la vida e influye directamente en su bienestar psicológico general (por ejemplo, la condición mental actual del individuo o su nivel general de salud emocional.” (p. 21).

### **Variable: Trabajo en equipo:**

Explica Torres, según precisan Guerrero y Ordaya (2018), que “el trabajo en equipo es una manera de poder alinear a un grupo humano en torno a las actividades laborales con fines, metas y propósitos comunes, motivados a alcanzar los mejores resultados.” (p. 29).

Guerrero y Ordaya (ídem) señalan, “El trabajo en equipo acarrea una interdependencia activa y dinámica entre los integrantes de un grupo que comparten, comprometen, responsabilizan y asumen una misión. En el trabajo en equipo, a pesar de que sus integrantes son diferentes en su carácter y su manera de actuar, se valora la interacción, la colaboración y

la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos; otros modelos de trabajo sólo jerarquizan los logros individuales, de tal manera que palidecen el sentido y la filosofía del trabajo en equipo.”

## Operacionalización de las variables

Variables		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Inteligencia emocional	El desarrollo de la variable inteligencia emocional ejecuta lo intrapersonal, lo interpersonal, la adaptabilidad, el manejo de la tensión, el estado de ánimo general, y las inconsistencias.	Intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo	1	Ordinal: 1.Rara vez o nunca 2. Pocas veces 3.Algunas veces 4.Muchas veces 5.Muy frecuentemente o siempre
			Seguridad	2	
			Autoestima	3	
			Autorrealización	4	
		Interpersonal	Independencia	5	
			Relaciones interpersonales	6, 7	
			Responsabilidad social	8	
		Adaptabilidad	Empatía	9, 10	
			Solución de problemas	11, 12	
			Prueba de la realidad	13	
		Manejo de la tensión	Flexibilidad	14, 15	
			Tolerancia a la tensión	16, 17	
		Estado de ánimo general	Control de impulsos	18-20	
			Felicidad	21, 22	
Inconsistencias	Optimismo	23-25			
	Impresión positiva	26-28			
Trabajo en equipo	La variable trabajo en equipo se fundamenta en Empowerment, convivencia y dinámica de grupos como dimensiones principales.	Empowerment	Impresión negativa	29, 30	Ordinal 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre
			Dirección	1, 2	
		Convivencia	Responsabilidad	3-5	
			Contacto	6, 7	
		Dinámica de grupos	Comportamiento	8-10	
			Liderazgo	11, 12	
			Estrategia	13-15	

## **1.6. Justificación e importancia**

Esta investigación se justificó porque responde directamente a la problemática descrita y se constituye en una contribución para que, cuando se socialicen los resultados, se tomen decisiones apropiadas.

Además, en lo teórico, se contribuye con un nuevo estudio sobre las variables que se tratan para el conjunto de investigaciones existente, significando que las siguientes investigaciones pueden tener un nuevo antecedente; así mismo, en lo metodológico, se aporta con los instrumentos de recolección de datos que se emplearán.

También se pone en vigencia importante información respecto de las investigaciones previas que se han realizado sobre esta investigación y con los aportes teóricos que también cobran actualidad a través de esta investigación.

Así mismo, es un aporte práctico porque los beneficiarios fueron los investigadores, que contaron con una nueva contribución, los docentes, quienes poseerán un insumo de análisis de la inteligencia emocional y del trabajo en equipo y los alumnos la institución educativa donde se realiza el estudio quienes, cuando por los resultados del estudio y a partir de la reflexión, pueden mejoradas las prácticas de sus maestros.

## **1.7. Viabilidad**

La investigación fue viable, en cuanto al factor humano, porque el investigador cuenta con la asesoría del docente de la asignatura; en cuanto a lo económico, se posee los recursos necesarios para la inversión en el estudio; en cuanto a los factores tiempo y acceso a información, el investigador administró el tiempo óptimo para el desarrollo del estudio y para acceder a la información que se requiera.

## **1.8. Limitaciones**

La única limitación posible fue la renuencia de algún docente a participar de la recolección de datos, gracias al seguimiento continuo no se generó.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes**

##### **2.1.1. Internacionales**

Borsic y Riveros (2017), en *La inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes de instituciones de educación superior*, concluyeron que “En la medida que se incrementa el grado de percepción de las emociones, se reduce el nivel del desempeño docente. [...] Existen diferencias en el nivel de inteligencia emocional atribuibles a la edad de los docentes. El grupo de adultos jóvenes exhibe el mayor promedio.” (p. 16).

Sastre (2017), en *El desgaste profesional y la inteligencia emocional en la acción profesoral*, concluyó que “Se ha comprobado que la proporción de docentes que sufren de desgaste profesional es baja y que en aquellos docentes cuyas respuestas se inclinan más hacia el padecimiento del síndrome, se produce con una baja intensidad.” (p. 351).

Leiva y Ladino (2014), en *Estrategias para fortalecer el trabajo en equipo de las docentes del nivel de preescolar del Gimnasio Campestre Cristiano*, concluyeron que, “las docentes se les dificulta trabajar en equipo de manera efectiva por la falta de tiempo, de comunicación y de establecer buenas relaciones interpersonales, en razón a que su intensidad horaria de clases es alta y que realizan adicionalmente actividades de acompañamiento a padres a través de la página Web de

Cibercolegios, lo cual demanda tiempo extra de su jornada laboral.” (p. 68).

### **2.1.2. Nacionales**

Espinoza (2018), en Relación entre trabajador en equipo y compromiso con metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017, tesis de maestría, Universidad César Vallejo, pudo concluir que, “La relación entre el Trabajo en Equipo y Compromiso con las Metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017, tiene una correlación muy fuerte y positiva entre ambas variables (Pearson  $r = 0.878$ ); con un Sig. (Bilateral) igual a 0.000 que es menor a la probabilidad de cometer error (0.05), el coeficiente de determinación es 0.771, esto explica que el compromiso con las metas es influenciado por el trabajo en equipo en un 77.1%”. (p. 57)

Lucero (2017), en Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017, tesis de maestría, Universidad César Vallejo, pudo finiquitar que, “Sobre el objetivo general determinar la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, se concluye que existe el nivel de influencia directa de la variable trabajo en equipo sobre la variable satisfacción laboral determinado mediante el Chi-Cuadrado que efectivamente existe una influencia de la referida variable sobre los niveles de satisfacción laboral, que se aprecia en la razón de

verosimilitud en 0,000, lo que afianzan la hipótesis de que existe una influencia directa del trabajo en equipo sobre la satisfacción laboral". (p. 87)

Yumbato (2016), en Competencias del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de la UGEL Tingo María, 2016, tesis de licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva, pudo llegar a la conclusión que, "mediante la prueba de Rho de Spearman ( $r_s$ ), se determinó correlación significativa ( $P\text{-Valor} < \alpha$ ;  $0.00 < 0.05$ ) entre la variable competencia de trabajo en equipo y el desempeño laboral; con un grado de correlación calificado como bueno ( $r_s= 0.683$ ). La relación directa determinada indica que mientras una variable tiende a incrementar en sus puntajes la otra también tendera a incrementarse, de la misma forma se observará cuando tiende a bajar". (p. 86).

Aguado (2016), en Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Pampas, llegó a la conclusión que, "La mayoría de docentes de la ciudad de Pampas muestran un nivel de inteligencia emocional baja, sólo la cuarta parte aproximadamente de docentes se encuentra en el nivel promedio, es decir que muestran una inteligencia emocional adecuada, siendo el componente intrapersonal de la inteligencia emocional en el que la mayoría de docentes se encuentra en el nivel muy bajo." (p. 91).

### 2.1.3. Locales

Benavides y Soria (2018), en su trabajo de investigación Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en estudiantes de quinto grado de secundaria, Manantay, Pucallpa, 2018. Universidad César Vallejo, tesis de maestría, pudieron concluir que, “no existe relación entre inteligencia emocional y Relaciones interpersonales de los estudiantes de quinto de secundaria de la Institución Educativa Ivonis Mazzarolo del distrito de Manantay, Pucallpa - 2018, según los resultados de correlación de Rho de Spearman cuya tabulación es de -0,104 determinando una correlación negativa muy baja y el p-valor es de 0,49 mayor a 0,05. También que el 11,7% del total de la muestra tiene una inteligencia emocional alta. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula”. (p. 100).

Tenazoa (2016), en la tesis inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa N°64007 Santa Rosa – Pucallpa – Ucayali, tesis de maestría, pudo finalizar que, “los resultados indican que la mayoría de los docentes se ubican en mejores niveles del componente del inventario de Cociente Emocional con respecto a su desempeño laboral (50% se encuentran en un nivel promedio, 20% se ubican en un nivel bajo). Resultados similares se encuentran en las áreas o componentes intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo en general. Concluyendo que la mayoría de los docentes presentan un mejor nivel de desarrollo de la inteligencia emocional y los factores que lo componen”. (p. 76).

Arirama, H. y Guerra, C. (2014) en la tesis Autoestima y relaciones interpersonales en estudiantes correspondiente al primer grado sección "A" del nivel secundaria de la institución educativa particular Santa Rosa de Lima de Pucallpa, Ucayali, 2013, tesis de licenciatura, llegaron a la conclusión de que “la relación entre las Relaciones Interpersonales y la Autoestima en los estudiantes correspondiente al primer grado sección "A" del nivel secundaria de la Institución Educativa Particular Santa Rosa de Lima de Pucallpa, Ucayali, 2013, no es de gran significatividad”. (p. 81).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Inteligencia emocional**

#### **Definición**

Se define inteligencia emocional como:

“una variedad aptitudes, competencias y habilidades no cognoscitivas que influyen en la capacidad de un individuo para lograr el éxito en su manejo de las exigencias y presiones del entorno. Como tal, es un factor importante para determinar su capacidad de alcanzar el éxito en la vida e influye directamente en su bienestar psicológico general (por ejemplo, la condición mental actual del individuo o su nivel general de salud emocional.” (Bar-On, citado por Arribasplata, 2018: 21).

Salovey y Mayer (citados por Borsic y Riveros, 2017: 3) definen inteligencia emocional como “la habilidad que posee un individuo, de identificar los sentimientos propios y ajenos y ser capaz de utilizar ese conocimiento para regir sus propias acciones y

pensamientos, de manera que el individuo exhiba un eficiente desempeño en la sociedad.”

Goleman (ídem) define inteligencia emocional como “la capacidad de identificar los sentimientos y las emociones propias y las de los demás y de gestionar las relaciones con los otros.”

### **Dimensiones**

Las dimensiones de la inteligencia emocional, considerando la propuesta de Bar-On (citado por Arribasplata, 2017: 24-26), son:

– **Intrapersonal**

“es la habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás y defender nuestros derechos de una manera no destructiva.”

– **Interpersonal**

“la inteligencia interpersonal significa que implica la habilidad para manejar emociones fuertes, ser responsables y confiables con buenas habilidades sociales, es decir, que comprenden, interactúan, se relacionan bien con los demás. Incluyen las relaciones interpersonales, la responsabilidad social y la empatía. Los resultados altos en esta escala son para las personas responsables y confiables que cuentan con buenas habilidades sociales manifestando que entienden, interactúan, y se relacionan muy bien con los demás.”

– **Adaptabilidad**

“permite apreciar cuán exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de efectiva las situaciones problemáticas. Esta escala abarca dos sub escalas de

solución de problemas, prueba de la realidad y flexibilidad. El resultado de esta escala ayuda a comprender que las personas son exitosas para adecuarse a las exigencias del entorno de manera efectiva a las situaciones problemáticas manifestando en las personas que son flexibles, realistas, efectivas al entender situaciones problemáticas. Los resultados altos son para aquellas personas que pueden manejar las dificultades de la vida diaria desenvolviéndose de manera eficaz.”

– **Manejo de la tensión**

“el manejo de la tensión comprende los siguientes subcomponentes: tolerancia a la tensión y control de los impulsos, los resultados altos en este componente son las personas capaces de resistir la tensión sin perder el control, por lo general son calmadas, rara vez son impulsivos y trabajan muy bien bajo presión. Las personas que presentan resultados altos pueden realizar actividades que provocan tensión o ansiedad o que involucran peligro.”

– **Estado de ánimo general**

“El estado de ánimo mide la capacidad de la persona para disfrutar de la vida. La perspectiva que tenga de su futuro y al sentirse contenta en general, comprende los siguientes subcomponentes: Felicidad (FE), que es la habilidad para sentirse satisfecho con nuestra vida para disfrutar de sí mismo y de otros para divertirse y expresar sentimientos positivos. Optimismo (OP), que es la habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva a pesar de la adversidad y los sentimientos

negativos. Los resultados altos señalan a las personas como alegres, positivas, esperanzadas y optimistas que saben cómo disfrutar de la vida.”

### **2.2.2. Trabajo en equipo**

#### **Definición**

Explica Torres, según precisan Guerrero y Ordaya (2018), que “el trabajo en equipo es una manera de poder alinear a un grupo humano en torno a las actividades laborales con fines, metas y propósitos comunes, motivados a alcanzar los mejores resultados.” (p. 29).

Guerrero y Ordaya (ídem) señalan, “El trabajo en equipo acarrea una interdependencia activa y dinámica entre los integrantes de un grupo que comparten, comprometen, responsabilizan y asumen una misión. En el trabajo en equipo, a pesar de que sus integrantes son diferentes en su carácter y su manera de actuar, se valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos; otros modelos de trabajo sólo jerarquizan los logros individuales, de tal manera que palidecen el sentido y la filosofía del trabajo en equipo.”

Según Ander-Egg (citado por Leiva y Ladino, 2014: 23), “Se entiende por trabajo en equipo un pequeño número de personas que con conocimiento y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas a la consecución de los mismos.”



## **Dimensiones**

Considerando las propuestas de Alles y Andreola (citados por Guerrero y Ordaya (2017: 34, 35), las dimensiones del trabajo en equipo son:

### **– Empowerment**

Allles sostiene: “Establece claros objetivos de desempeño y las correspondientes responsabilidades personales”. Ante la diversidad de características, a nivel de personal o de situaciones cotidianas, es necesario que se fije una teleología que implique el logro de lo propuesto y el desarrollo de la responsabilidad de cada persona. Compromete los ámbitos de la dirección y la responsabilidad.

### **– Convivencia**

Allles expresa: “Consiste en actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y calidad, o redes de contactos con distintas personas. Comportamientos habituales en el contacto con los demás.”. Compromete los aspectos de contacto y comportamiento.

### **– Dinámica de grupos**

Andreola precisa: “Para desarrollar una buena dinámica de grupo es preciso, en primer lugar, deshacer una serie de mitos y prejuicios referidos al liderazgo. Luego se tratará de conocer las formas de liderazgo que actúan en los grupos, así como las técnicas para descubrir líderes y, por último, las estrategias para descubrir líderes y, por último, las estrategias para desarrollar formas positivas de liderazgo.”

### **2.3. Definiciones conceptuales**

**Las definiciones son las siguientes:**

- Decidir: Es el acto de resolver de manera determinante un problema o situación.
- Dinámica: Es la circunstancia en la que los hechos están en continua movilización en función de un objetivo.
- Dirección: Acción y condición que permite guiar y administrar una entidad en función de ciertos objetivos.
- Emoción: Es la alteración del ánimo producida por un sentimiento intenso.
- Empoderamiento: Es la adquisición de la capacidad de decidir e independizarse por parte de una persona o conjunto de personas en situación de desventaja.
- Inteligencia: Es la propiedad de la mente para comprender, razonar, decidir, conceptualizar y resolver problemas en diferentes circunstancias.
- Gestión: Acción de desarrollar una acción de liderazgo según ciertas políticas para concretar ciertos objetivos.
- Liderar: Es la circunstancia en que alguien dirige un colectivo con un fin determinado.
- Productividad: Resultados beneficiosos de los procesos de dación de servicios o de bienes en una entidad.
- Tensión: Circunstancia de ansiedad debido a la presión ejercida por diferentes situaciones.

### **2.4. Bases epistémicas**

- **Modelo de inteligencia emocional**

Bar-On (citado por Díaz, 2014) explica que “La Inteligencia Emocional es la capacidad de entender y encaminar nuestras emociones para que estas

trabajen para nosotros y no en contra, lo que nos ayuda a ser más eficaces y a tener éxito en distintas áreas de la vida.” (párr. 2). Esta concepción gira en torno de cinco grandes componentes claves, que son la percepción de uno mismo, expresión de uno mismo, componente interpersonal, toma de decisiones y manejo del estrés.

La percepción de uno mismo engloba el autoconcepto, la autoconciencia emocional y la autorrealización; la expresión de uno mismo considera la asertividad, la expresión emocional y la independencia; el componente interpersonal contiene la empatía, las relaciones interpersonales y la responsabilidad social; la toma de decisiones se compone de la resolución de problemas, contraste de la realidad y el control del impulso; finalmente, el manejo del estrés comprende la flexibilidad, la tolerancia al estrés y el optimismo.

Como explica Díaz (ídem), “incluye una serie de componentes, olvidados o minimizados por los otros modelos y que considero que tienen una relevancia importante dentro del concepto de inteligencia emocional. Más concretamente [...] los conceptos de optimismo, flexibilidad y contraste de la realidad.” (párr. 23)

#### – **Teoría de la inteligencia emocional**

Pradas (2018) explica que Goleman parte de la premisa que las capacidades que tiene que ver con la racionalidad del individuo no son las que permiten que tenga éxito o no, sino nuestras capacidades emocionales. En cuanto al vínculo entre el cerebro racional y la mente emocional, se explica que “Si hay algo que define al ser humano es su capacidad de razonar y reflexionar acerca de todo lo que le rodea, sin embargo, no siempre es así. En ocasiones, nuestras emociones se adueñan de nosotros

provocando situaciones de malestar tanto personal como social. Podemos decir que cada uno de nosotros tiene dos tipos de inteligencia: la racional y la emocional. Ambas mentalidades se suelen solapar y, a pesar de que funcionen de manera independiente, una no puede actuar sin la influencia de la otra.” (párr. 4)

De este modo, Goleman, según lo explica Pradas, precisa que existe cinco principios de la inteligencia emocional: la autoconciencia emocional, la autorregulación emocional, la motivación, la empatía y las habilidades sociales.

En lo referido a la importancia de las capacidades emocionales, Pradas explica, en palabras de Goleman:

“Si bien es cierto que nuestra capacidad para razonar nos permite solucionar problemas y situaciones eficazmente, no es el secreto de la felicidad humana ni del éxito personal. Goleman afirma que el Coeficiente Intelectual tan solo predice del 10 al 20% del éxito en la vida. Parece ser prácticamente irrelevante en nuestras relaciones, lo que importa al fin y al cabo no son nuestras capacidades intelectuales sino nuestras aptitudes personales. [...] La Inteligencia Emocional no es fija, oscila a lo largo de nuestra vida y gracias a ello podemos desarrollar nuevas capacidades y habilidades sociales, mejora con el paso de los años. [...] En resumen, la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman afirma que se requiere algo más allá del intelecto para que nos "vaya bien en la vida" y que la Inteligencia Emocional es la clave del éxito personal.” (párr. 7-9)

– Teoría del aprendizaje social

Bandura (citado por Vergara, 2017) manifestó que “El aprendizaje es un proceso extraordinariamente complejo que está influenciado por una

amplia variedad de factores. La mayoría de los padres son probablemente testigos como la observación puede desempeñar un papel crítico en determinar cómo y qué aprenden los niños.” (párr. 1).

Además, precisa que “el aprendizaje también puede ocurrir simplemente observando las acciones de otros.” (párr. 15). Esto se conoce como “como aprendizaje observacional, este tipo de aprendizaje puede ser empleado para explicar una amplia variedad de comportamientos, incluyendo aquellos que a menudo no lo pueden ser por otras teorías del aprendizaje. (párr. 17).

También precisa que “El propio estado mental y la motivación juegan un papel importante en determinar si un comportamiento se aprende o no.” (párr. 34), y que “el aprendizaje observacional demuestra que la gente puede aprender nueva información sin manifestar nuevos comportamientos.” (párr. 41).

Entonces, se observa que existe hasta tres supuestos que permiten el aprendizaje de la comunicación oral en inglés: la observación, la motivación y la posibilidad de cambio de comportamiento.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de investigación**

La investigación fue de tipo básica teórica, debido a que, tal como refieren Hernández, Fernández y Baptista (2010 p. 135), “el estudio busca la generación de nuevo conocimiento mediante la revisión de distintas teorías. No buscándose modificar de ninguna manera la realidad.”

El presente estudio buscará encontrar; cómo una variable, se relaciona con otra; no buscándose modificar de ninguna manera la realidad, sino más bien describir lo ocurrido. Se revisará diversas teorías de la gestión institucional y la formación de los estudiantes.

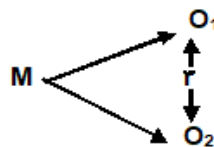
En cuanto al método, en la investigación se respetó el método científico, debido a que es consustancial a la investigación, además supone rigurosidad, logicidad y sistematicidad, sea que se presente la información teóricamente como la que se exponga de modo estadístico. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El método científico fue utilizado siguiendo sus distintos pasos, primero se identificó la problemática: qué relación existe entre inteligencia emocional y el trabajo en equipo en una población de docentes, una vez diagnosticada la realidad, se procedió a buscar información sobre los mismos, luego en base al marco teórico revisado se formula la hipótesis de investigación, para el cual se diseñó y construyó instrumentos de investigación, con los criterios de confiabilidad y validez, luego se aplicó los mismos y en base al análisis estadístico se contrastó la hipótesis de investigación, obteniéndose las conclusiones respectivas del presente trabajo de investigación.

El método específico fue el descriptivo, por el alcance de la investigación, se recolectaron, procesaron y analizaron los datos a través de cuadros estadísticos para describir las características de cada variable y luego se explicó la relación entre ellas si descartar que aborde rasgos de causalidad. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el método descriptivo tiene el propósito de representar la situación de una o más variables tal cual se presenta, sin intervenir de modo alguno en sus comportamientos.

### 3.2. Diseño y esquema de la investigación

Siguiendo lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010), la investigación fue de diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. Es no experimental puesto que no se realizó ningún tipo de manipulación de variables. Asimismo, es transversal, debido a que la medición de las variables, y la consiguiente aplicación de instrumentos, se hicieron en un solo corte, en un solo momento en el tiempo. El esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable 1: inteligencia emocional

O2 = Observación de la variable 2: trabajo en equipo

r = Correlación entre las variables.

### 3.3. Población y muestra

Según Oseda, (2011) "La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares" (p. 143).

La unidad de análisis para el presente estudio fueron los docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay, cuya cantidad es de 24 unidades, según el cuadro de asignación de personal de esta Institución.

La determinación de la muestra se realizó, según los pasos siguientes:

- Cálculo del tamaño de la muestra

Para la presente investigación se tomó el censo poblacional, definido por Palella y Martins (2012) como el hecho de considerar a toda la población seleccionada para el estudio. La medición completa de todos los elementos que constituyen la población se llama censo y no puede ser ejecutado mediante muestreo; no hay que olvidar que nuestro interés radica en estudiar a la población y no a la muestra. La muestra es una estrategia metodológica y estadística que utilizamos cuando luego realizar nuestro análisis de factibilidad encontramos que no podemos acceder a la población.

Además, Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 239) manifiesta: "Un estudio no será mejor por tener una población más grande, la calidad de un trabajo investigativo estriba en delimitar claramente la población con base en el planteamiento del problema."



### 3.4. Instrumentos de recolección de datos

**Tabla 1. Técnica e instrumentos para la investigación**

Técnicas	Instrumentos	Datos para observar
<b>Encuesta</b>	Test de inteligencia emocional Un cuestionario de trabajo en equipo.	Cómo se percibe las variables inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay distrito de Manantay-Ucayali.2020.

Los instrumentos fueron un cuestionario y un test, uno para recoger datos de cada variable. Estos se sometieron a un proceso de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach luego de una prueba piloto.

### 3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

Se utilizó los siguientes estadígrafos: Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesaron los ítems de los cuestionarios de encuesta.

Asimismo, se tuvo en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias que sirvió para visualizar e interpretar los resultados.

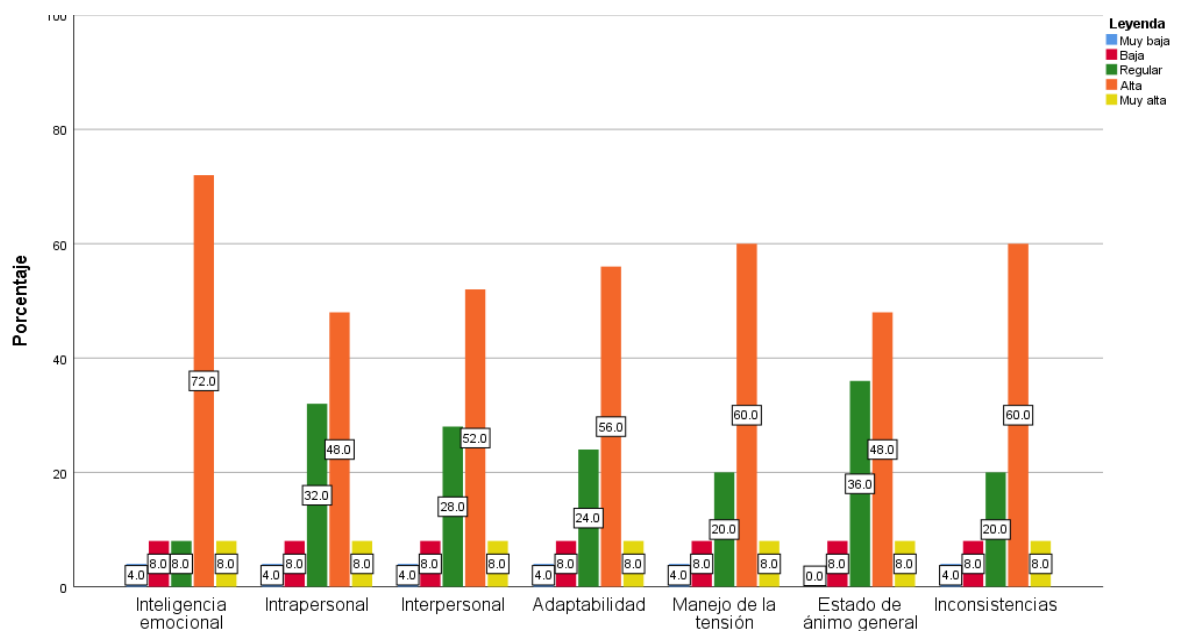
Para contrastar la hipótesis general de la investigación se hizo uso de la “rho” de Spearman para investigaciones correlacionales, según la prueba de normalidad Shapiro-Wilk.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

**Tabla 1 Resultados de la variable Inteligencia emocional y sus dimensiones**

	Inteligencia emocional		Intrapersonal		Interpersonal		Adaptabilidad		Manejo de la tensión		Estado de ánimo general		Inconsistencias	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy baja	1	4.0%	1	4.0%	1	4.0%	1	4.0%	1	4.0%	0	0.0%	1	4.0%
Baja	2	8.0%	2	8.0%	2	8.0%	2	8.0%	2	8.0%	2	8.0%	2	8.0%
Regular	2	8.0%	8	32.0%	7	28.0%	6	24.0%	5	20.0%	9	36.0%	5	20.0%
Alta	18	72.0%	12	48.0%	13	52.0%	14	56.0%	15	60.0%	12	48.0%	15	60.0%
Muy alta	2	8.0%	2	8.0%	2	8.0%	2	8.0%	2	8.0%	2	8.0%	2	8.0%
Total	25	100.0%	25	100.0%	25	100.0%	25	100.0%	25	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

**Figura 1. Resultados de la variable Inteligencia emocional y sus dimensiones.**



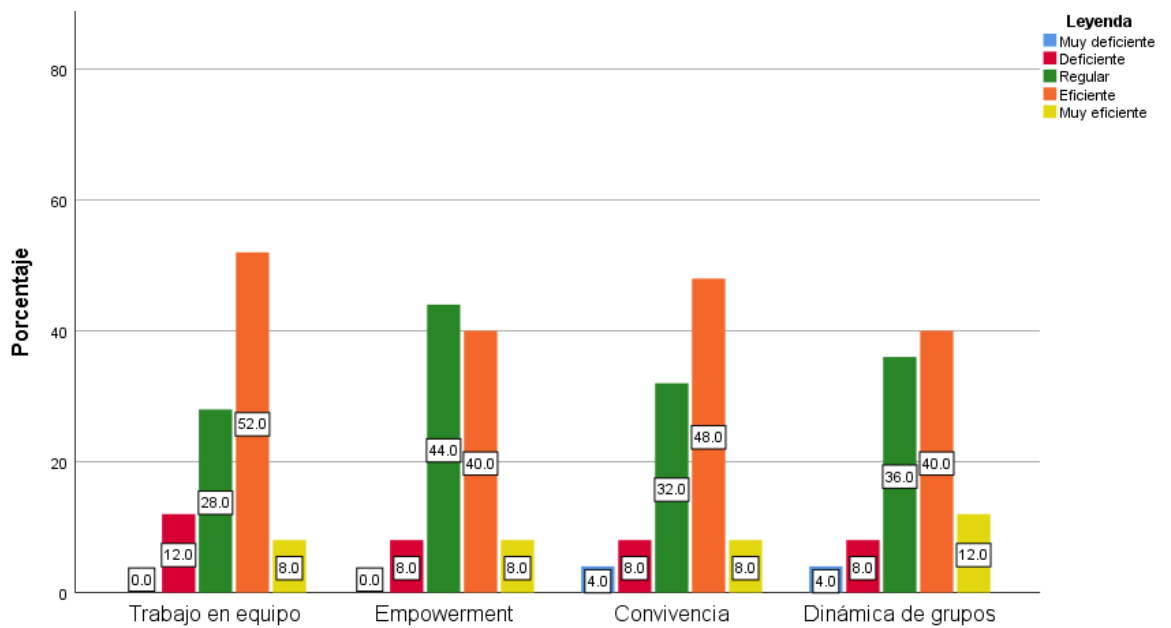
**Descripción:** La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable Inteligencia emocional: 72% la percibe como Alta, sendos 8% como Baja, Regular y Muy alta, y 4% como Muy baja. Respecto a la dimensión Intrapersonal:

48% la percibe como Alta, 32% como Regular, sendos 8% como Baja y Muy alta, y 4% como Muy baja. En cuanto a la dimensión Interpersonal: 52% la percibe como Alta, 28% como Regular, sendos 8% como Baja y Muy alta, y 4% como Muy baja. Respecto a la dimensión Adaptabilidad: 56% la percibe como Alta, 24% como Regular, sendos 8% como Baja y Muy alta, y 4% como Muy baja. En cuanto a la dimensión Manejo de tensión: 60% la percibe como Alta, 20% como Regular, sendos 8% como Baja y Muy alta, y 4% como Muy baja. Respecto de la dimensión Estado de ánimo general: 48% la percibe como Alta, 36% como Regular y sendos 8% como Baja y Muy alta. Y en cuanto a la dimensión Inconsistencias: 60% la percibe como Alta, 20% como Regular, sendos 8% como Baja y Muy alta, y 4% como Muy baja, en la sede de estudio.

**Tabla 2 Resultados de la variable Trabajo en equipo y sus dimensiones**

	Trabajo en equipo		Empowerment		Convivencia		Dinámica de grupos	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy deficiente	0	0.0%	0	0.0%	1	4.0%	1	4.0%
Deficiente	3	12.0%	2	8.0%	2	8.0%	2	8.0%
Regular	7	28.0%	11	44.0%	8	32.0%	9	36.0%
Eficiente	13	52.0%	10	40.0%	12	48.0%	10	40.0%
Muy eficiente	2	8.0%	2	8.0%	2	8.0%	3	12.0%
Total	25	100.0%	25	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

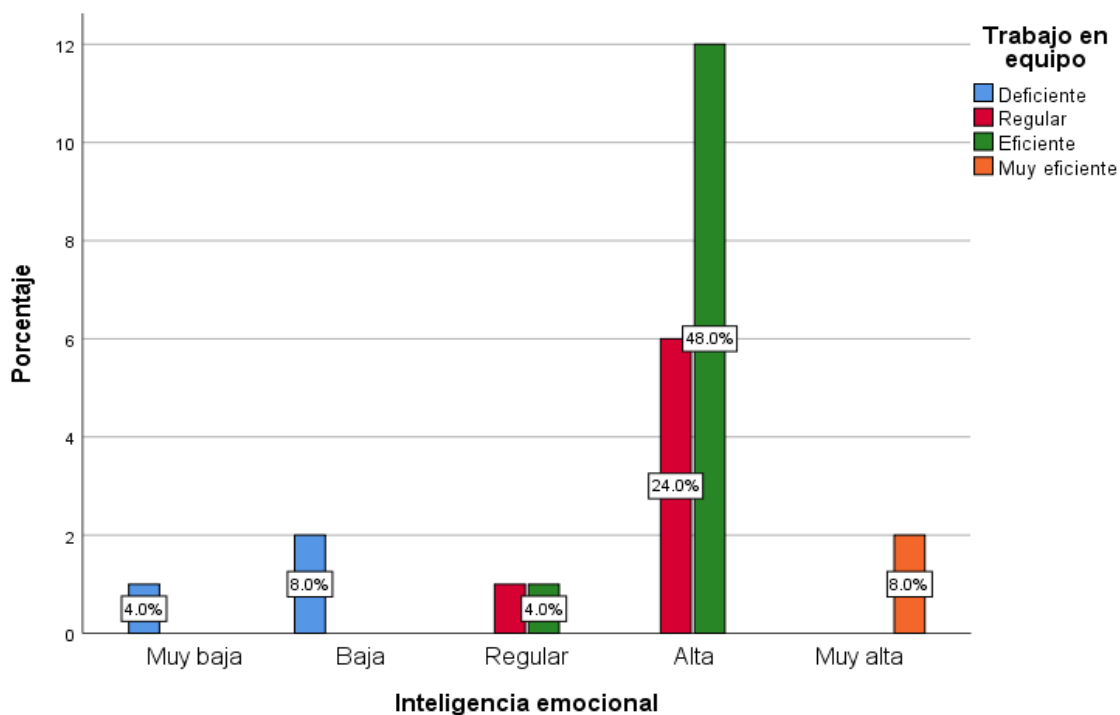
**Figura 2. Resultados de la variable Trabajo en equipo y sus dimensiones**



**Descripción:** La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable Trabajo en equipo: 52% la percibe como Eficiente, 28% como Regular, 12% como Deficiente y 8% como Muy eficiente. Respecto a la dimensión Empowerment: 44% la percibe como Regular, 40% como Eficiente y sendos 8% como Deficiente y Muy eficiente. En cuanto a la dimensión Convivencia: 48% la percibe como Eficiente, 32% como Regular, sendos 8% como Deficiente y Muy eficiente y 4% como Muy deficiente. Y respecto de la dimensión Dinámica de grupos: 40% la percibe como Eficiente, 36% como Regular, 12% como Muy eficiente, 8% como Deficiente y 4% como Muy deficiente, en la sede de estudio.

**Tabla 3 Relación: Inteligencia emocional\*Trabajo en equipo**

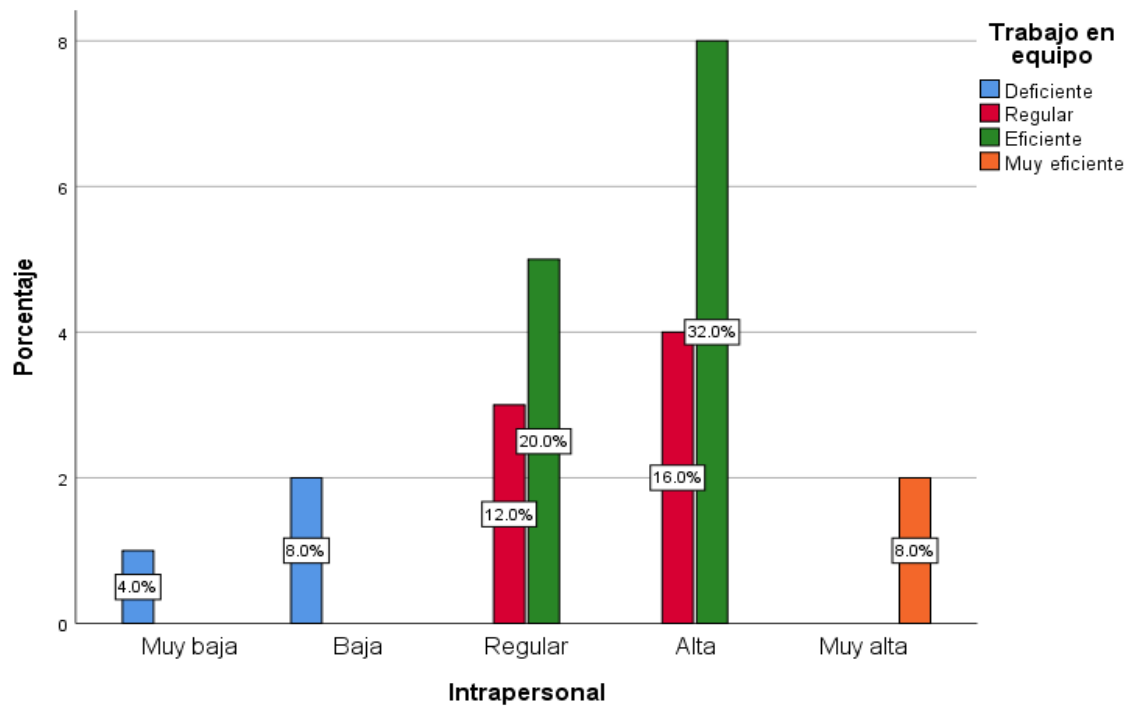
			Trabajo en equipo				Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente	
Inteligencia emocional	Muy baja	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%
	Baja	Recuento	2	0	0	0	2
		% del total	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	Regular	Recuento	0	1	1	0	2
		% del total	0.0%	4.0%	4.0%	0.0%	8.0%
	Alta	Recuento	0	6	12	0	18
		% del total	0.0%	24.0%	48.0%	0.0%	72.0%
	Muy alta	Recuento	0	0	0	2	2
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%	8.0%
Total	Recuento	3	7	13	2	25	
	% del total	12.0%	28.0%	52.0%	8.0%	100.0%	

**Figura 3. Relación: Inteligencia emocional\*Trabajo en equipo**

**Descripción:** La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje, representado por el 48%, percibe la variable Inteligencia emocional como Alta y la variable Trabajo en equipo en el nivel Eficiente, en la sede de estudio.

**Tabla 4 Relación: Intrapersonal\*Trabajo en equipo**

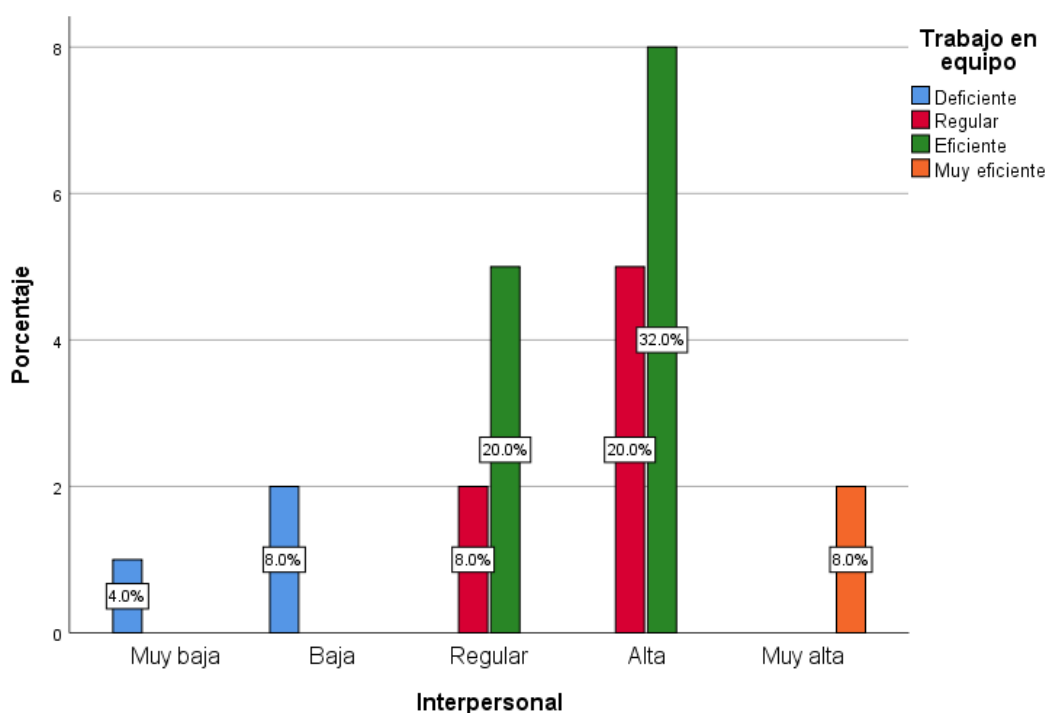
			Trabajo en equipo				Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente	
Intrapersonal	Muy baja	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%
	Baja	Recuento	2	0	0	0	2
		% del total	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	Regular	Recuento	0	3	5	0	8
		% del total	0.0%	12.0%	20.0%	0.0%	32.0%
	Alta	Recuento	0	4	8	0	12
		% del total	0.0%	16.0%	32.0%	0.0%	48.0%
	Muy alta	Recuento	0	0	0	2	2
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%	8.0%
Total	Recuento	3	7	13	2	25	
	% del total	12.0%	28.0%	52.0%	8.0%	100.0%	

**Figura 4. Relación: Intrapersonal\*Trabajo en equipo**

**Descripción:** La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje, representado por el 32%, percibe la dimensión Intrapersonal de la variable Inteligencia emocional como Alta y la variable Trabajo en equipo en el nivel Eficiente, en la sede de estudio.

**Tabla 5 Relación: Interpersonal\*Trabajo en equipo**

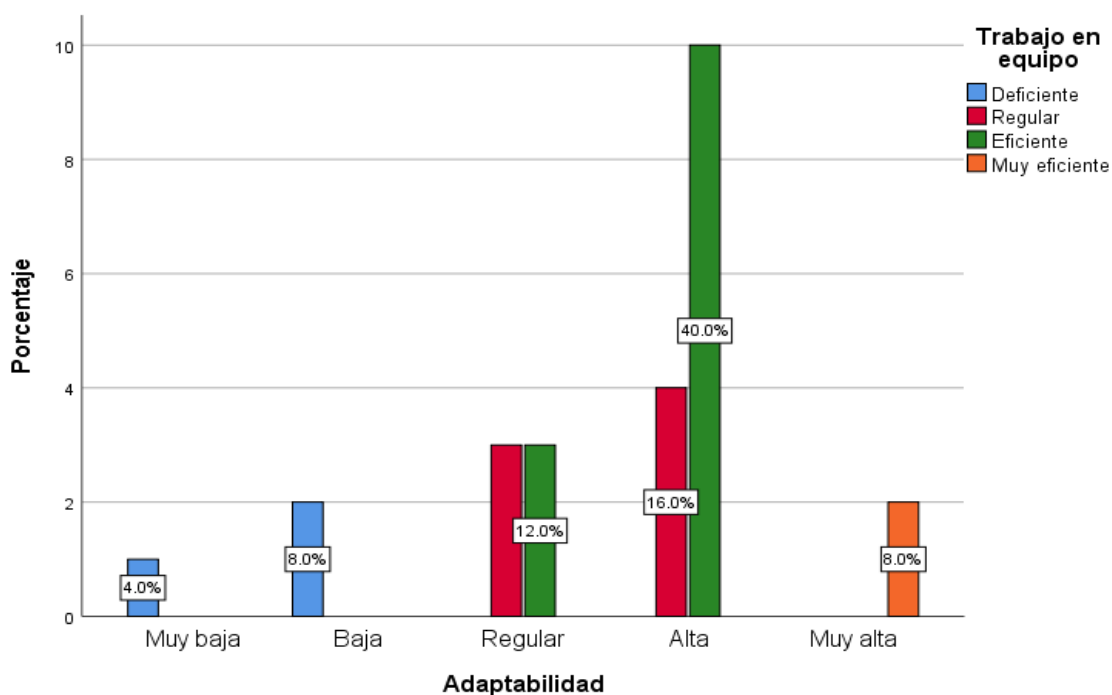
		Trabajo en equipo				Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente		
Interpersonal	Muy baja	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%
	Baja	Recuento	2	0	0	0	2
		% del total	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	Regular	Recuento	0	2	5	0	7
		% del total	0.0%	8.0%	20.0%	0.0%	28.0%
	Alta	Recuento	0	5	8	0	13
		% del total	0.0%	20.0%	32.0%	0.0%	52.0%
	Muy alta	Recuento	0	0	0	2	2
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%	8.0%
Total	Recuento	3	7	13	2	25	
	% del total	12.0%	28.0%	52.0%	8.0%	100.0%	

**Figura 5. Relación: Interpersonal\*Trabajo en equipo**

**Descripción:** La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje, representado por el 32%, percibe la dimensión Interpersonal de la variable Inteligencia emocional como Alta y la variable Trabajo en equipo en el nivel Eficiente, en la sede de estudio.

**Tabla 6 Relación: Adaptabilidad\*Trabajo en equipo**

			Trabajo en equipo				Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente	
Adaptabilidad	Muy baja	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%
	Baja	Recuento	2	0	0	0	2
		% del total	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	Regular	Recuento	0	3	3	0	6
		% del total	0.0%	12.0%	12.0%	0.0%	24.0%
	Alta	Recuento	0	4	10	0	14
		% del total	0.0%	16.0%	40.0%	0.0%	56.0%
	Muy alta	Recuento	0	0	0	2	2
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%	8.0%
Total		Recuento	3	7	13	2	25
		% del total	12.0%	28.0%	52.0%	8.0%	100.0%

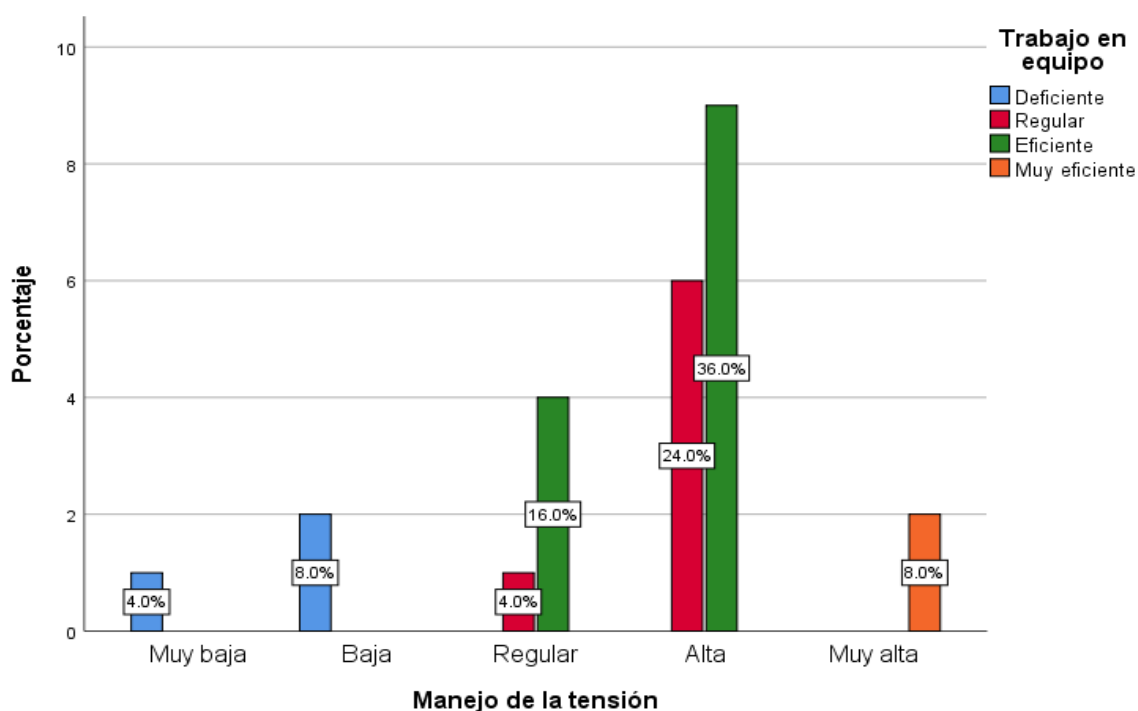
**Figura 6. Relación: Adaptabilidad\*Trabajo en equipo**

**Descripción:** La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje, representado por el 40%, percibe la dimensión Adaptabilidad de la variable Inteligencia emocional como Alta y la variable Trabajo en equipo en el nivel Eficiente, en la sede de estudio.



**Tabla 7 Relación: Manejo de la tensión\*Trabajo en equipo**

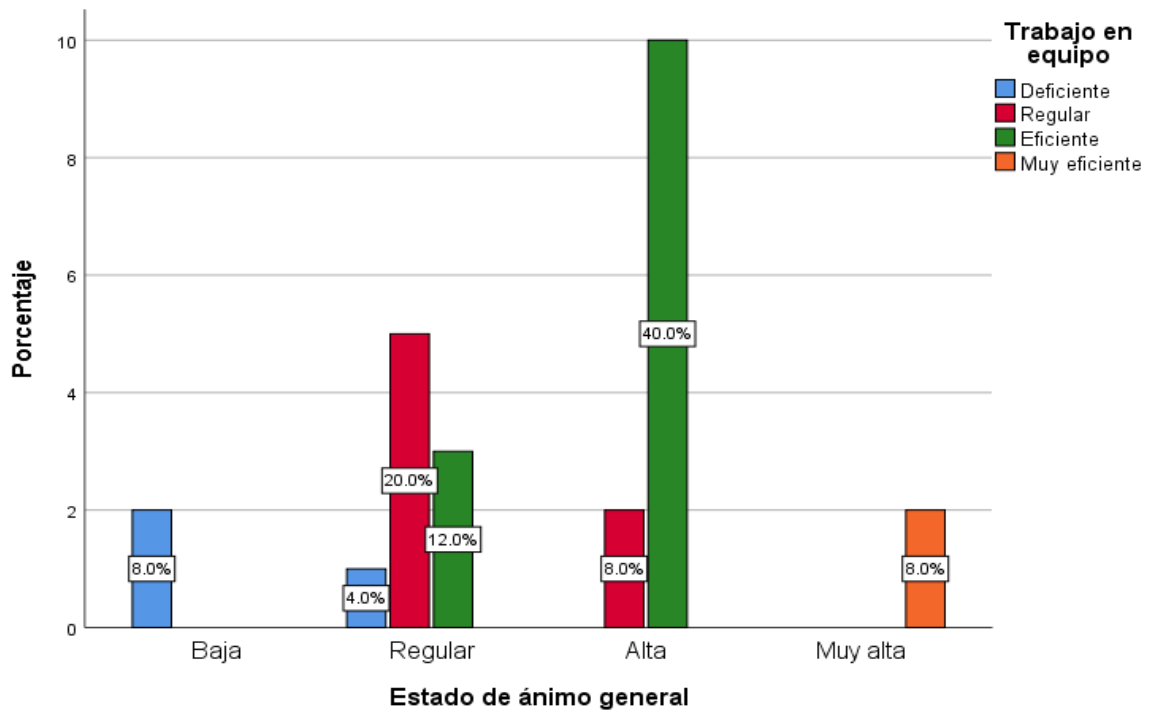
			Trabajo en equipo				Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente	
Manejo de la tensión	Muy baja	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%
	Baja	Recuento	2	0	0	0	2
		% del total	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	Regular	Recuento	0	1	4	0	5
		% del total	0.0%	4.0%	16.0%	0.0%	20.0%
	Alta	Recuento	0	6	9	0	15
		% del total	0.0%	24.0%	36.0%	0.0%	60.0%
	Muy alta	Recuento	0	0	0	2	2
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%	8.0%
Total		Recuento	3	7	13	2	25
		% del total	12.0%	28.0%	52.0%	8.0%	100.0%

**Figura 7. Relación: Manejo de la tensión\*Trabajo en equipo**

**Descripción:** La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje, representado por el 36%, percibe la dimensión Manejo de la tensión de la variable Inteligencia emocional como Alta y la variable Trabajo en equipo en el nivel Eficiente, en la sede de estudio.

**Tabla 8 Relación: Estado de ánimo general\*Trabajo en equipo**

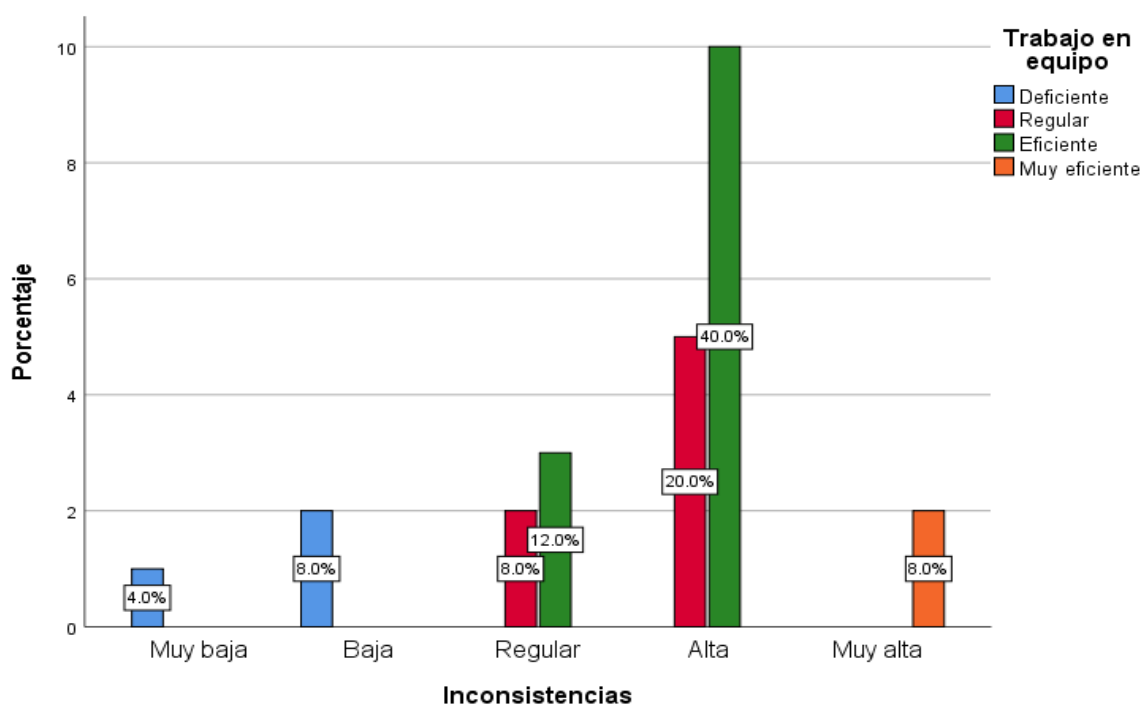
			Trabajo en equipo				Total	
			Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente		
Estado de ánimo general	Baja	Recuento	2	0	0	0	2	
		% del total	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%	
	Regular	Recuento	1	5	3	0	9	
		% del total	4.0%	20.0%	12.0%	0.0%	36.0%	
	Alta	Recuento	0	2	10	0	12	
		% del total	0.0%	8.0%	40.0%	0.0%	48.0%	
	Muy alta	Recuento	0	0	0	2	2	
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%	8.0%	
	Total		Recuento	3	7	13	2	25
			% del total	12.0%	28.0%	52.0%	8.0%	100.0%

**Figura 8. Relación: Estado de ánimo general\*Trabajo en equipo**

**Descripción:** La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje, representado por el 40%, percibe la dimensión Estado de ánimo general de la variable Inteligencia emocional como Alta y la variable Trabajo en equipo en el nivel Eficiente, en la sede de estudio.

**Tabla 9 Relación: Inconsistencias\*Trabajo en equipo**

			Trabajo en equipo				Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente	
Inconsistencias	Muy baja	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%
	Baja	Recuento	2	0	0	0	2
		% del total	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	Regular	Recuento	0	2	3	0	5
		% del total	0.0%	8.0%	12.0%	0.0%	20.0%
	Alta	Recuento	0	5	10	0	15
		% del total	0.0%	20.0%	40.0%	0.0%	60.0%
	Muy alta	Recuento	0	0	0	2	2
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%	8.0%
Total	Recuento	3	7	13	2	25	
	% del total	12.0%	28.0%	52.0%	8.0%	100.0%	

**Figura 9. Relación: Inconsistencias\*Trabajo en equipo**

**Descripción:** La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje, representado por el 40%, percibe la dimensión Inconsistencias de la variable Inteligencia emocional como Alta y la variable Trabajo en equipo en el nivel Eficiente, en la sede de estudio.

## CONTRASTE DE HIPÓTESIS

### - Contraste de hipótesis general

#### 1º Planteamiento de la hipótesis

**Hipótesis nula:** No existe relación significativa entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

**Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

#### 2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$

#### 3º Elección de la prueba estadística

**Tabla 10 Pruebas de normalidad: Hipótesis general**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Inteligencia emocional	.274	25	.000	.792	25	.000
[Val] Trabajo en equipo	.133	25	.200*	.927	25	.074

a. Corrección de significación de Lilliefors

Las pruebas de normalidad aplicadas (Shapiro-Wilk, debido al tamaño de la muestra) demuestran que las variables poseen una distribución no normal o no paramétrica por lo que supone la aplicación de una prueba estadística de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico de correlación Rho de Spearman.

#### 4º Aplicación de la prueba estadística

**Tabla 11 Rho de Spearman: Hipótesis general**

		[Val] Trabajo en equipo
Rho de Spearman [Val] Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	.777
	Sig. (bilateral)	.000
	N	25

#### 5º Toma de decisión

El resultado  $Rho = 0.777$  y la  $Sig. = 0.000$  indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

#### - Contraste de hipótesis específica 1

##### 1º Planteamiento de la hipótesis

**Hipótesis nula:** No existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

**Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

##### 2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$

### 3º Elección de la prueba estadística

**Tabla 12 Pruebas de normalidad: Hipótesis específica 1**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Intrapersonal	.139	25	.200*	.945	25	.193
[Val] Trabajo en equipo	.133	25	.200*	.927	25	.074

a. Corrección de significación de Lilliefors

Las pruebas de normalidad aplicadas (Shapiro-Wilk, debido al tamaño de la muestra) demuestran que las variables poseen una distribución no normal o no paramétrica por lo que supone la aplicación de una prueba estadística de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico de correlación Rho de Spearman.

### 4º Aplicación de la prueba estadística

**Tabla 13 Rho de Spearman: Hipótesis específica 1**

		[Val] Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	[Val] Intrapersonal	Coeficiente de correlación	.614
		Sig. (bilateral)	.001
		N	25

### 5º Toma de decisión

El resultado  $Rho = 0.614$  y la  $Sig. = 0.001$  indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

## - Contraste de hipótesis específica 2

### 1º Planteamiento de la hipótesis

**Hipótesis nula:** No existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

**Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

### 2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$

### 3º Elección de la prueba estadística

**Tabla 14 Pruebas de normalidad: Hipótesis específica 2**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Interpersonal	.159	25	.103	.917	25	.043
[Val] Trabajo en equipo	.133	25	.200*	.927	25	.074

a. Corrección de significación de Lilliefors

Las pruebas de normalidad aplicadas (Shapiro-Wilk, debido al tamaño de la muestra) demuestran que las variables poseen una distribución no normal o no paramétrica por lo que supone la aplicación de una prueba estadística de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico de correlación Rho de Spearman.

### 4º Aplicación de la prueba estadística

**Tabla 15 Rho de Spearman: Hipótesis específica 2**

			[Val] Trabajo en equipo
Rho de Spearman	[Val] Interpersonal	Coeficiente de correlación	.621
		Sig. (bilateral)	.001
		N	25

## 5º Toma de decisión

El resultado  $Rho = 0.621$  y la  $Sig. = 0.001$  indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

### - Contraste de hipótesis específica 3

#### 1º Planteamiento de la hipótesis

**Hipótesis nula:** No existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

**Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

#### 2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$

#### 3º Elección de la prueba estadística

**Tabla 16 Pruebas de normalidad: Hipótesis específica 3**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Adaptabilidad	.238	25	.001	.869	25	.004
[Val] Trabajo en equipo	.133	25	.200*	.927	25	.074

a. Corrección de significación de Lilliefors

Las pruebas de normalidad aplicadas (Shapiro-Wilk, debido al tamaño de la muestra) demuestran que las variables poseen una distribución no normal o no paramétrica por lo que supone la aplicación de una prueba estadística de



la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico de correlación Rho de Spearman.

#### 4º Aplicación de la prueba estadística

**Tabla 17 Rho de Spearman: Hipótesis específica 3**

		[Val] Trabajo en equipo
Rho de Spearman	[Val] Adaptabilidad	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		.598
		.002
		25

#### 5º Toma de decisión

El resultado  $Rho = 0.598$  y la  $Sig. = 0.002$  indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

#### - Contraste de hipótesis específica 4

##### 1º Planteamiento de la hipótesis

**Hipótesis nula:** No existe relación significativa entre la dimensión manejo de la tensión y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

**Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre la dimensión manejo de la tensión y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

##### 2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$

### 3º Elección de la prueba estadística

**Tabla 18 Pruebas de normalidad: Hipótesis específica 4**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Manejo de la tensión	.275	25	.000	.815	25	.000
[Val] Trabajo en equipo	.133	25	.200*	.927	25	.074

a. Corrección de significación de Lilliefors

Las pruebas de normalidad aplicadas (Shapiro-Wilk, debido al tamaño de la muestra) demuestran que las variables poseen una distribución no normal o no paramétrica por lo que supone la aplicación de una prueba estadística de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico de correlación Rho de Spearman.

### 4º Aplicación de la prueba estadística

**Tabla 19 Rho de Spearman: Hipótesis específica 4**

		[Val] Trabajo en equipo
Rho de Spearman	[Val] Manejo de la tensión	.517
		Sig. (bilateral)
		.008
		N
		25

### 5º Toma de decisión

El resultado  $Rho = 0.517$  y la  $Sig. = 0.008$  indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la dimensión manejo de la tensión y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

## - Contraste de hipótesis específica 5

### 1º Planteamiento de la hipótesis

**Hipótesis nula:** No existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

**Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

### 2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$

### 3º Elección de la prueba estadística

**Tabla 20 Pruebas de normalidad: Hipótesis específica 5**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Estado de ánimo general	.167	25	.071	.926	25	.071
[Val] Trabajo en equipo	.133	25	.200*	.927	25	.074

a. Corrección de significación de Lilliefors

Las pruebas de normalidad aplicadas (Shapiro-Wilk, debido al tamaño de la muestra) demuestran que las variables poseen una distribución no normal o no paramétrica por lo que supone la aplicación de una prueba estadística de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico de correlación Rho de Spearman.

#### 4º Aplicación de la prueba estadística

**Tabla 21 Rho de Spearman: Hipótesis específica 5**

			[Val] Trabajo en equipo
Rho de Spearman	[Val] Estado de ánimo general	Coefficiente de correlación	.699
		Sig. (bilateral)	.000
		N	25

#### 5º Toma de decisión

El resultado Rho= 0.699 y la Sig.= 0.000 indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

#### - Contraste de hipótesis específica 6

##### 1º Planteamiento de la hipótesis

**Hipótesis nula:** No existe relación significativa entre la dimensión inconsistencias y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

**Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre la dimensión inconsistencias y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

##### 2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$

### 3º Elección de la prueba estadística

**Tabla 22 Pruebas de normalidad: Hipótesis específica 6**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Inconsistencias	.176	25	.045	.864	25	.003
[Val] Trabajo en equipo	.133	25	.200*	.927	25	.074

a. Corrección de significación de Lilliefors

Las pruebas de normalidad aplicadas (Shapiro-Wilk, debido al tamaño de la muestra) demuestran que las variables poseen una distribución no normal o no paramétrica por lo que supone la aplicación de una prueba estadística de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico de correlación Rho de Spearman.

### 4º Aplicación de la prueba estadística

**Tabla 23 Rho de Spearman: Hipótesis específica 6**

		[Val] Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	[Val] Inconsistencias	Coeficiente de correlación	.690
		Sig. (bilateral)	.000
		N	25

### 5º Toma de decisión

El resultado  $Rho = 0.690$  y la  $Sig. = 0.000$  indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la dimensión inconsistencias y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Interpretando los resultados obtenidos en la investigación, con la finalidad de encontrar la forma de desarrollo de la inteligencia emocional en docentes, sabiendo que esta influye de manera significativa en el bienestar del estudiante, y por ende sus labores cognitivas, sociales y académicas, es por ello que el trabajo en equipo es la mejor opción para el buen encaminamiento de los docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020

Iniciamos con la tabla 1 muestra que, en cuanto a la variable Inteligencia emocional: 72% la percibe como Alta, y 4% como Muy baja. Respecto a la dimensión Intrapersonal: 48% la percibe como Alta, y 4% como Muy baja. En cuanto a la dimensión Interpersonal: 52% la percibe como Alta, y 4% como Muy baja. Respecto a la dimensión Adaptabilidad: 56% la percibe como Alta, y 4% como Muy baja. En cuanto a la dimensión Manejo de tensión: 60% la percibe como Alta, y 4% como Muy baja. Respecto de la dimensión Estado de ánimo general: 48% la percibe como Alta, y sendos 8% como Baja y Muy alta. Y en cuanto a la dimensión Inconsistencias: 60% la percibe como Alta, y 4% como Muy baja, en la sede de estudio. Borsic y Riveros (2017), alude en cuanto a la inteligencia emocional que es el incremento de grado de percepción de las emociones; Sastre (2017), afirma que la proporción de docentes que sufren de desgaste profesional es baja y que en aquellos docentes cuyas respuestas se inclinan más hacia el padecimiento del síndrome; en tal caso Bar-On, (citado por Arribasplata, 2018), la define como un factor importante para determinar su capacidad de alcanzar el éxito en la vida e influye directamente en su bienestar psicológico general, además Goleman (ídem) trabaja esta variable como la

capacidad de identificar los sentimientos y las emociones propias y gestionar relaciones interpersonales.

La tabla 2 muestra que, en cuanto a la variable Trabajo en equipo: 52% la percibe como Eficiente, y 8% como Muy eficiente. Respecto a la dimensión Empowerment: 44% la percibe como Regular, y sendos 8% como Deficiente y Muy eficiente. En cuanto a la dimensión Convivencia: 48% la percibe como Eficiente, y 4% como Muy deficiente. Y respecto de la dimensión Dinámica de grupos: 40% la percibe como Eficiente, y 4% como Muy deficiente, en la sede de estudio. Leiva y Ladino (2014), trabaja en equipo cuando a los docentes se les dificulta trabajar en equipo de manera efectiva por la falta de tiempo, de comunicación y de establecer buenas relaciones interpersonales; además, Espinoza (2018), explica que el compromiso con las metas es influenciado por el trabajo en equipo. Torres, según precisan Guerrero y Ordaya (2018), el trabajo en equipo es una manera de poder alinear a un grupo humano en torno a las actividades laborales con fines, metas y propósitos comunes, es por ello que se estructura mediante objetivos claros, actitudes que generen interacciones sociales, y, los prejuicios referidos al liderazgo.

La tabla 3 muestra que, el mayor porcentaje, representado por el 48%, percibe la variable Inteligencia emocional como Alta y la variable Trabajo en equipo en el nivel Eficiente, en la sede de estudio; Aguado (2016), trata la inteligencia emocional como un factor a llegar dificultoso; Lucero (2017), influencia de manera directa de la variable trabajo en equipo sobre la variable satisfacción laboral; Guerrero y Ordaya (ídem) señalan una interdependencia activa y dinámica entre los integrantes de un grupo que comparten, comprometen, responsabilizan y asumen una misión; Salovey y Mayer (citados por Borsic y Riveros, 2017), trabaja al individuo.

La tabla 4 muestra que, el mayor porcentaje, representado por el 32%, percibe la dimensión Intrapersonal de la variable Inteligencia emocional como Alta y la variable Trabajo en equipo en el nivel Eficiente. La tabla 5 muestra que, el mayor porcentaje, representado por el 32%, percibe la dimensión Interpersonal de la variable Inteligencia emocional como Alta y la variable Trabajo en equipo en el nivel Eficiente. La tabla 6 muestra que, el mayor porcentaje, representado por el 40%, percibe la dimensión Adaptabilidad de la variable Inteligencia emocional como Alta y la variable Trabajo en equipo en el nivel Eficiente. La tabla 7 muestra que, el mayor porcentaje, representado por el 36%, percibe la dimensión Manejo de la tensión de la variable Inteligencia emocional como Alta y la variable Trabajo en equipo en el nivel Eficiente. La tabla 8 muestra que, el mayor porcentaje, representado por el 40%, percibe la dimensión Estado de ánimo general de la variable Inteligencia emocional como Alta y la variable Trabajo en equipo en el nivel Eficiente. La tabla 9 muestra que, el mayor porcentaje, representado por el 40%, percibe la dimensión Inconsistencias de la variable Inteligencia emocional como Alta y la variable Trabajo en equipo en el nivel Eficiente, en la sede de estudio; según Ander-Egg (citado por Leiva y Ladino, 2014), un pequeño número de personas que con conocimiento y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas a la consecución de los mismos; Yumbato (2016), en competencias del trabajo en equipo, la relación directa determinada indica que mientras una variable tiende a incrementar en sus puntajes la otra también tendera a incrementarse, de la misma forma se observará cuando tiende a bajar; finalmente se ejecutan gracias a ciertas teorías y fundamentos, Bar-On (citado por Arribasplata, 2017), son: habilidades para expresar sentimientos, creencias y pensamientos, estabilidad emocional, exige al entorno, evaluando y enfrentando de efectiva las



situaciones problemáticas, el manejo de la tensión comprende mediante la tolerancia a la tensión y control de los impulsos, los resultados altos en este componente son las personas capaces de resistir la tensión sin perder el control, y la capacidad de la persona para disfrutar de la vida.

El fundamento del presente trabajo de investigación se da gracias al modelo de inteligencia emocional, en donde Bar-On (citado por Díaz, 2014) la refiere como la capacidad de entender y encaminar nuestras emociones para que estas trabajen para nosotros y no en contra; la teoría de la inteligencia emocional, en donde Goleman parte de la premisa que las capacidades que tiene que ver con la racionalidad del individuo no son las que permiten que tenga éxito o no, sino nuestras capacidades emocionales; y, en la teoría del aprendizaje social, en donde Bandura (citado por Vergara, 2017) manifestó que el aprendizaje es un proceso extraordinariamente complejo que está influenciado por una amplia variedad de factores.

## CONCLUSIONES

Al término de esta investigación, se logró determinar que:

1. En relación al objetivo general de investigación, existe relación significativa entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020, ya que, el resultado  $Rho= 0.777$  y la  $Sig.= 0.000$  indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa.
2. En relación al primer objetivo específico de investigación, existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020, ya que, el resultado  $Rho= 0.614$  y la  $Sig.= 0.001$  indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa.
3. En relación al segundo objetivo específico de investigación, existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020, ya que, el resultado  $Rho= 0.621$  y la  $Sig.= 0.001$  indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa.
4. En relación al tercer objetivo específico de investigación, existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020, ya que, el resultado  $Rho= 0.598$  y la  $Sig.= 0.002$  indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa.
5. En relación al cuarto objetivo específico de investigación, existe relación significativa entre la dimensión manejo de la tensión y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone,

Manantay-Ucayali, 2020, ya que, el resultado  $Rho= 0.517$  y la  $Sig.= 0.008$  indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa.

6. En relación al quinto objetivo específico de investigación, existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020, ya que, el resultado  $Rho= 0.699$  y la  $Sig.= 0.000$  indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa.
7. En relación al sexto objetivo específico de investigación, existe relación significativa entre la dimensión inconsistencias y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020, ya que, el resultado  $Rho= 0.690$  y la  $Sig.= 0.000$  indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa.

## **SUGERENCIAS**

Al director de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, mantener el nivel de inteligencia emocional en el personal de su institución, así como el de trabajo en equipo, ya se ha determinado que se encuentran en un nivel adecuado, por lo que debería plantear estrategias para lograr que este comportamiento se mantenga y en lo posible continúe mejorando.

- A los docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, fortalecer el trabajo en equipo con sus pares, ya que, si bien los niveles que se alcanzaron se sitúan en el nivel eficiente, un porcentaje considerable se ubica en el nivel intermedio, por lo que es necesario lograr homogeneidad en este aspecto.
- A los futuros investigadores que deseen abordar investigaciones que contengan las variables de estudio, considerar el diagnóstico logrado en esta investigación como punto de partida y guía para la elaboración de estímulos para mejorar las variables.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, J. (2016). *Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Pampas*. Tesis de maestría. Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú.
- Arirama, H. y Guerra, C. (2014). *Autoestima y relaciones interpersonales en alumnos del primer grado sección "A" de educación secundaria de la institución educativa particular Santa Rosa de Lima*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de Ucayali, Perú.
- Antúnez, S. (1999). El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares. En *Educar*, 24. <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/2978/EI%20trabajo%20en%20equipo%20de%20los%20profesores%20y%20profesoras%20factor%20de%20calidad%20necesidad%20y%20problema.%20El%20papel%20de%20los%20directivos%20escolares.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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, Perú.
- Benavides, E. y Soria, O. (2018). *Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en estudiantes de quinto grado de secundaria, Manantay, Pucallpa, 2018*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Perú.
- Borsic, Z. y Riveros, A. (2017). La inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes de instituciones de educación superior. En XXII Congreso internacional de Contaduría, Administración e Informática,

Ciudad de México.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/3.04.pdf>

Díaz, M. (2014). El tercer gran modelo de Inteligencia Emocional: Reuven Bar-On. <https://miguelangeldiaz.net/el-tercer-gran-modelo-de-inteligencia-emocional-reuven-bar-on/>

Espinoza, R. (2018). *Relación entre trabajador en equipo y compromiso con metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Perú.

Guerrero, V. y Ordaya, H. (2018). *Trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa de Pampa del distrito Eleazar Guzmán Barrón, 2018*. Tesis de licenciatura. Universidad Peruana Unión, Perú.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Leiva, D. y Ladino, R. (2014). *Estrategias para fortalecer el trabajo en equipo de las docentes del nivel de preescolar del Gimnasio Campestre Cristiano*. Trabajo de investigación de especialización. Universidad de la Sabana, Colombia.

Jiménez, R. (2018). Atención docentes: Cómo mejorar su inteligencia emocional y brillar en las aulas. En portal Andina, Agencia peruana de noticias, Lima, 13 de noviembre de 2018. <https://andina.pe/agencia/noticia-atencion-docentes-como-mejorar-su-inteligencia-emocional-y-brillar-las-aulas-732519.aspx>

Mungarro, G., Chacón, Y. y Navarrete, G. (2017). Malestar docente y su impacto emocional en profesores de educación primaria. Congreso Nacional de

Investigación Educativa-COMIE, San Luis Potosí.

<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2398.pdf>

Oseda, D. (2011).

Pradas, C. (2018). Teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman: resumen y test. En Psicología-Online. <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-la-inteligencia-emocional-de-daniel-goleman-resumen-y-test-3905.html>

Sastre, P. (2017). *El desgaste profesional y la inteligencia emocional en la acción profesoral*. Tesis doctoral. Universidad de Granada, España.

Tenazoa, M. (2016). *La inteligencia emocional en el desempeño docente de la institución educativa N° 64007 Santa Rosa*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de Ucayali, Perú.

Vergara, C. (2017). Bandura y la teoría del aprendizaje social. Disponible en: <https://www.actualidadenpsicologia.com/bandura-teoria-aprendizaje-social/>

Yumbato D. (2016). *Competencias del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de la UGEL Tingo María, 2016*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Agraria de la Selva, Perú.

**ANEXOS**



### Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Método
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión intrapersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020? ¿Qué relación existe entre la dimensión interpersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020? ¿Qué relación existe entre la dimensión adaptabilidad y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020? ¿Qué relación existe entre la dimensión manejo de la tensión y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020? ¿Qué relación existe entre la dimensión estado de ánimo general y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020? ¿Qué relación existe entre la dimensión inconsistencias y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar qué relación existe entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar qué relación existe entre la dimensión intrapersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020. Determinar qué relación existe entre la dimensión interpersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020. Determinar qué relación existe entre la dimensión adaptabilidad y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020. Determinar qué relación existe entre la dimensión manejo de la tensión y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020. Determinar qué relación existe entre la dimensión estado de ánimo general y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020. Determinar qué relación existe entre la dimensión inconsistencias y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020. Existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020. Existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020. Existe relación significativa entre la dimensión manejo de la tensión y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020. Existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020. Existe relación significativa entre la dimensión inconsistencias y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020.</p>	<p><b>Inteligencia emocional</b> <b>Dimensiones:</b> Intrapersonal Interpersonal Adaptabilidad Manejo de la Tensión Estado de ánimo general Inconsistencias</p> <p><b>Trabajo en equipo</b> <b>Dimensiones:</b> Empowerment Convivencia Dinámica de grupos</p>	<p><b>Tipo</b> No experimental</p> <p><b>Diseño</b> Correlacional</p> <p><b>Población muestral</b> 24 docentes</p> <p><b>Técnica: Instrumentos</b> Encuesta: Test y cuestionario</p> <p><b>Procesamiento de datos</b> Tablas de distribución de frecuencias Prueba de normalidad Prueba de hipótesis: Rho Spearman o R de Pearson</p>

## Anexo 2.

## Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI  
ESCUELA DE POS GRADO - MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA



## INVENTARIO INTELIGENCIA EMOCIONAL DE BarOn (Adaptado)

**Finalidad:** Estimado(a) docente el presente instrumento tiene por finalidad, recoger datos relevantes y suficientes respecto de la variable inteligencia emocional. Escriba una "X" en el casillero según criterio que estime conveniente, las respuestas serán confidenciales.

**Instrucciones:** La escala está elaborada para medir la inteligencia emocional, con una valoración para cada afirmación que se muestra en el siguiente cuadro:

1: Rara vez o nunca	2: Pocas veces	3: Algunas veces	4: Muchas veces	5: Muy frecuentemente
---------------------	----------------	------------------	-----------------	-----------------------

	1	2	3	4	5
<b>Dimensión intrapersonal</b>					
1. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado.					
2. Cuando no estoy de acuerdo con alguien, siento que se lo puedo decir.					
3. Me siento feliz conmigo mismo (a)					
4. Disfruto de las cosas que me interesan.					
5. Controlo la tendencia a pegarme demasiado a la gente.					
<b>Dimensión interpersonal</b>					
6. Mis relaciones más cercanas significan mucho.					
7. Me es difícil ver sufrir a la gente.					
8. Me importa lo que pueda sucederle a los demás.					
9. Intento no herir los sentimientos de los demás					
10. Mis amistades me confían sus intimidades.					
<b>Dimensión adaptabilidad</b>					
11. Antes de intentar la solución de un problema, procuro obtener un panorama de este.					
12. Para poder resolver un problema analizo varias opciones.					
13. Por lo general, procuro la objetividad.					
14. Procuro adaptarme a los cambios.					
15. Si dejaría mi casa, aunque lentamente, me adaptaría a otra realidad.					
<b>Dimensión Manejo de la tensión</b>					
16. Considero que soy capaz de controlar situaciones adversas.					
17. Puedo manejar el estrés sin ponerme nervioso.					
18. Ante una situación difícil, procuro controlar la ansiedad.					
19. Controlo, por lo general, mi locuacidad.					
20. Controlo la impulsividad en cualquier situación que la provoque.					
<b>Dimensión Estado de ánimo general</b>					
21. Incluso en situaciones difíciles, procuro disfrutar de la vida.					
22. Sonreír es frecuente en mí.					
23. Me gusta divertirme.					
24. Tengo la capacidad de controlar contextos difíciles.					
25. Incluso en medio de inconvenientes, tengo actitud positiva.					
<b>Dimensión Inconsistencias</b>					
26. En general, tengo buenos pensamientos hacia los demás.					
27. Suelo evitar perjudicar a los demás con mis acciones.					
28. Tengo la impresión de que lo que hago es porque lo pienso y/o siento.					
29. En ocasiones, hago cosas poco comunes.					
30. Procuro hacer lo que digo.					

Tomado y adaptado de:

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, Perú.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**  
**ESCUELA DE POS GRADO - MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA**



**CUESTIONARIO: TRABAJO EN EQUIPO**

**Finalidad:** Estimado(a) docente el presente instrumento tiene por finalidad, recoger datos relevantes y suficientes respecto de la variable trabajo en equipo.

**Instrucciones:** La escala está elaborada para medir esta variable, con una valoración para cada afirmación que se muestra en el siguiente cuadro:

1.- Nunca	2.- Casi nunca	3.- A veces	4.- Casi siempre	5.- Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Escriba una “X” en el casillero según criterio que estimes conveniente, las respuestas serán confidenciales.

<b>Dimensión empowerment</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. ¿Considera usted que los directivos dirigen los equipos de trabajo de manera correcta?					
2. ¿Considera usted que los directivos incentivan a la autonomía?					
3. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por los directivos?					
4. ¿Considera usted que existe un uso productivo del tiempo de trabajo en la entidad?					
5. ¿Considera usted que los objetivos logrados en su centro de labor son los esperados?					
<b>Convivencia</b>					
6. ¿Considera usted que los directivos distribuyen la información de una manera correcta hacia los trabajadores?					
7. ¿Siente usted que sus opiniones son escuchadas dentro de centro laboral?					
8. ¿Considera activa la participación de los directivos?					
9. ¿Considera usted que los trabajadores poseen una cultura organizacional que conlleve al crecimiento de la organización?					
10. ¿Considera usted que el comportamiento en equipo causa un impacto relevante en la organización?					
<b>Dinámica de grupos</b>					
11. ¿Los directivos orientan la acción de los grupos de trabajo de una manera correcta?					
12. ¿Considera usted que los directivos plantean con claridad los objetivos en su organización?					
13. ¿Considera usted coherentes las acciones de los directivos dentro de su centro de labor?					
14. ¿Considera usted que los trabajadores desarrollan sus actividades de manera solidaria?					
15. ¿Considera usted que las acciones tomadas en su entidad son hechas a tiempo?					

Tomado y adaptado de:

Guerrero, V. y Ordaya, H. (2018). *Trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa de Pampa del distrito Eleazar Guzmán Barrón, 2018*. Tesis de licenciatura. Universidad Peruana Unión, Perú.





## Anexo 4. Base de datos

Nº	D1					D2					D3					D4					D5					D6					V1		D1					D2					D3					V2																		
	1	2	3	4	5	P	N	6	7	8	9	10	P	N	11	12	13	14	15	P	N	16	17	18	19	20	P	N	21	22	23	24	25	P	N	26	27	28	29	30	P	N	T	N	1	2	3	4	5	P	N	6	7	8	9	10	P	N	11	12	13	14	15	P	N	T
1	4	2	4	3	3	16	3	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	3	4	19	4	3	4	5	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	3	4	19	4	111	4	4	2	2	2	4	14	3	4	2	2	3	4	15	3	3	4	2	3	4	16	3	45	3
2	4	3	3	3	4	17	3	2	3	3	3	14	3	3	4	4	3	4	18	4	3	3	4	3	3	16	3	3	4	4	5	4	20	4	3	3	4	3	3	16	3	101	3	3	4	4	5	4	20	4	3	4	4	3	4	18	4	2	3	3	3	3	14	3	52	4
3	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	3	3	3	3	15	3	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	4	17	3	2	4	4	4	4	18	4	109	4	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	4	4	19	4	51	3		
4	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	2	17	3	4	4	2	4	4	18	4	4	4	2	4	4	18	4	4	2	4	4	18	4	110	4	4	4	2	4	4	18	4	3	4	4	2	17	3	4	4	4	4	20	4	55	4			
5	3	4	1	3	4	15	3	3	4	4	2	4	17	3	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	2	4	3	4	4	17	3	4	4	4	4	20	4	109	4	2	4	3	4	4	17	3	4	4	4	4	20	4	3	4	4	2	4	17	3	54	4			
6	3	3	3	3	3	15	3	3	4	5	3	4	19	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	5	4	20	4	4	4	3	3	3	17	3	3	2	4	5	4	18	4	108	4	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	4	17	3	3	3	5	3	3	17	3	49	3	
7	3	2	2	2	4	13	2	3	3	2	2	3	13	2	3	2	2	3	13	2	3	3	2	2	13	2	2	4	2	2	3	13	2	3	2	3	2	2	12	2	77	2	2	4	2	2	3	13	2	3	3	13	2	3	3	2	2	3	13	2	39	2				
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	3	16	3	4	4	1	4	4	17	3	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	114	4	4	5	4	4	4	21	4	3	3	4	3	3	16	3	4	4	4	4	20	4	57	4			
9	3	4	4	4	4	19	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	115	4	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	4	4	18	4	56	4			
10	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	4	22	5	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	5	4	22	5	5	4	4	4	5	22	5	4	4	5	5	4	22	5	133	5	5	4	4	5	22	5	5	4	5	4	22	5	4	5	5	4	4	22	5	66	5		
11	3	3	4	3	3	16	3	2	4	4	5	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	2	4	3	4	16	3	4	3	3	3	4	17	3	3	4	4	2	4	17	3	105	4	4	3	3	3	4	17	3	4	4	4	4	20	4	2	4	4	5	4	19	4	56	4	
12	4	4	2	4	4	18	4	3	3	3	4	4	17	3	3	4	4	5	4	20	4	3	3	3	3	15	3	5	4	4	4	21	4	3	4	4	4	4	19	4	110	4	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	5	4	20	4	3	3	3	4	4	17	3	58	4	
13	2	2	1	1	3	9	1	2	2	1	2	9	1	1	2	1	1	2	9	1	1	2	2	1	3	9	1	3	1	1	1	4	10	2	2	2	1	1	2	8	1	54	1	3	1	1	1	4	10	2	3	2	1	1	2	9	1	2	2	1	2	2	9	1	28	2
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	4	17	3	3	4	4	4	19	4	115	4	3	3	3	4	4	17	3	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	56	4				
15	3	4	4	5	4	20	4	4	4	4	3	4	19	4	3	4	5	3	4	19	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	4	19	4	3	4	5	3	4	19	4	116	4	3	4	4	4	4	19	4	3	4	5	3	4	19	4	4	4	3	4	19	4	57	4		
16	3	3	3	4	4	17	3	3	4	4	3	4	18	4	3	3	2	3	3	14	3	4	4	4	4	20	4	3	4	2	3	4	16	3	3	2	4	3	3	15	3	100	3	3	4	2	3	4	16	3	3	2	3	3	14	3	3	4	4	3	4	18	4	48	3	
17	4	2	4	4	4	18	4	3	3	3	3	15	3	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	5	4	20	4	3	3	4	3	3	16	3	4	4	4	4	20	4	109	4	3	3	4	3	3	16	3	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	3	15	3	51	3		
18	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	4	17	3	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	4	115	4	4	2	3	4	4	17	3	4	3	3	4	17	3	3	3	2	3	3	14	3	48	3		
19	4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	1	4	17	3	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	4	113	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	1	4	17	3	57	4			
20	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	4	22	5	5	4	4	5	4	22	5	3	4	5	5	22	5	4	4	5	5	4	22	5	4	5	4	5	4	22	5	132	5	4	4	5	5	4	22	5	5	4	5	4	22	5	5	4	4	4	22	5	66	5			
21	4	2	2	1	4	13	2	3	2	2	1	4	12	2	3	3	2	2	12	2	3	2	2	3	13	2	3	3	2	2	4	14	3	3	3	3	2	2	13	2	77	2	3	3	2	2	4	14	3	3	2	2	2	12	2	3	2	2	1	4	12	2	38	2		
22	4	4	5	4	4	21	4	3	3	4	3	16	3	4	4	1	4	4	17	3	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	4	17	3	4	4	3	2	4	17	3	108	4	3	3	3	4	4	17	3	4	4	1	4	4	17	3	3	3	4	3	3	16	3	50	3	
23	3	4	4	4	5	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	3	17	3	117	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	60	4				
24	4	3	3	3	4	17	3	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	19	4	5	4	4	4	4	21	4	116	4	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	3	4	20	4	4	5	4	5	4	22	5	61	4	
25	5	4	2	4	4	19	4	3	3	4	3	16	3	3	1	4	5	4	17	3	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	4	18	4	4	5	4	4	4	21	4	111	4	3	4	4	5	4	20	4	5	3	4	5	4	21	4	3	3	4	4	5	19	4	60	4	

## Anexo 5 Validación de Instrumentos



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA



### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre y apellido del experto : Dr. CARLOS ALBERTO LÓPEZ MARRUFO  
 Cargo e Institución donde labora : DIRECTOR I.E. FRANCISCO BOLOGNESI  
 Nombre del instrumento : Test de inteligencia emocional en docentes  
 Autor del instrumento : Reuver Bar-On  
 Adaptación: Lauro Tamani Taricuarima

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

**Aportes y/o sugerencias:**

.....

.....

  
Firma

Fecha 13/Dic./2019



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

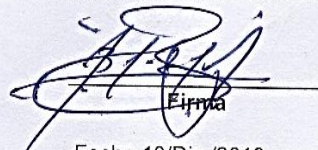
Nombre y apellido del experto : Mg. JONATHAN WALTER BANAY ZAMBRANO  
 Cargo e Institución donde labora : DOCENTE UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI-FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES  
 Nombre del instrumento : Test de inteligencia emocional en docentes  
 Autor del instrumento : Reuver Bar-On  
 Adaptación: Lauro Tamani Taricuarima

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

  
Firma

Fecha 13/Dic./2019





# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA



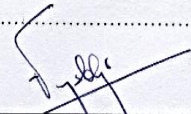
## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre y apellido del experto : **Dr. EDWIN VARGAS CHICHIPE**  
 Cargo e Institución donde labora : **DOCENTE UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI-FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES**  
 Nombre del instrumento : **Cuestionario-Percepción del trabajo en equipo en docentes**  
 Autor del instrumento : **Guerrero, V. y Ordaya, H. (2017)**  
 Adaptación: **Lauro Tamani Taricuarima**

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....  
 .....

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma  
 Fecha 13/Dic./2019

“Año de la universalización de la salud”

## CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa N° 64912 **Marko Emilio Jara Schenone** del distrito de Manantay, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali.

**Hace constar:**

Que el Señor, **Lauro Tamani Taricuarima**, con DNI N° 05867522, tesista de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali - Maestría en Gestión Educativa, en el marco del desarrollo de la tesis “**Inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912 Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020**”, de su autoría, ha realizado la aplicación de instrumentos de recolección de datos entre el 02 y el 6 de marzo del presente año.

Se expide la presente Constancia a solicitud del interesado y para los fines que considere pertinentes.

Pucallpa, 15 de abril del 2020.

 *Juan Díaz Loayza*  
DIRECCIÓN  
Pucallpa  
Ing. Juan Díaz Loayza  
C.M. N° 8000079284  
DIRECTOR

### Evidencia Fotográfica

